

# NÁRODNÝ AKČNÝ PLÁN ZAMESTNANOSTI ŽIEN NA ROKY 2022 - 2030

## ÚVOD

Slovenská republika prijíma svoj prvý akčný plán zamestnanosti žien a pripája sa k výzve Európskej komisie formulovanej v jej stratégii „Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 - 2025“<sup>1</sup>, v politickom ciele 2. „Prosperita v hospodárstve uplatňujúcom rodovú rovnosť“, aby mali ženy a muži v celej svojej rozmanitosti rovnaké príležitosti, prosperovali a boli hospodársky nezávislí, boli odmeňovaní rovnako za svoju prácu rovnakej hodnoty, mali rovnaký prístup k financovaniu a poberali spravodlivé dôchodky. Akčný plán tiež implementuje zásady Európskeho piliera sociálnych práv.

Národný akčný plán zamestnanosti žien na roky 2022 - 2030 (ďalej len „Národný akčný plán“ resp. „NAP“) je novým impulzom v oblasti rovnosti žien a mužov. Bol pripravený odborom rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR, vzhľadom k tomu, že jeho úlohou je okrem iného spracúvať strategické a koncepcné materiály súvisiace s rodovou rovnosťou a rovnosťou príležitostí. NAP bol pripravený participatívnym spôsobom, v úzkej spolupráci s partnermi z neziskového sektora, z vedeckého sektora a v spolupráci s príslušnými rezortmi v oblasti rovnosti žien a mužov a v oblasti zamestnanosti, a to jednak v rámci Pracovnej skupiny pre oblasť zamestnanosti, aktívnej politiky trhu práce, Záruky pre mladých a sociálnej ekonomiky, ako aj vo Výbore pre rodovú rovnosť.<sup>2</sup>

Úlohou NAP je prispievať k plneniu odporúčaní Rady, ktoré sa týkajú národného programu reforiem Slovenska na roky 2019 a 2020,<sup>3</sup> konkrétne posilňovaním digitálnych zručností žien, zabezpečením rovnakého prístupu ku kvalitnému a inkluzívnemu vzdelávaniu, zlepšovaním prístupu k cenovo dostupnej a kvalitnej starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti a podporovaním integrácie znevýhodnených skupín, najmä rómskych žien na trh práce. NAP bude prispievať k plneniu Národného programu reforiem Slovenskej republiky 2022<sup>4</sup> a Programového vyhlásenia Vlády SR na roky 2021 - 2024 v časti Ľudské práva a občianska spoločnosť.<sup>5</sup>

NAP priamo nadväzuje na Celoštátnu stratégiu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027 a rozvíja relevantné úlohy<sup>6</sup> vyplývajúce z Akčného plánu rovnosti žien a mužov na roky 2021 - 2027<sup>7</sup>. Opatrenia navrhované v NAP smerujú vo všeobecnosti k zmiernovaniu nerovností medzi ženami a mužmi, k posilneniu ekonomickej nezávislosti a ekonomického postavenia žien, k zmiernovaniu príjmových rozdielov medzi ženami a mužmi, aby sa SR čo najviac priblížila k priemeru Európskej únie

1 Dokument Oznámenia EK: Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025, dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=SK> a dokument Odporúčania Rady, ktoré sa týka národného programu reforiem Slovenska na rok 2019 a ktorým sa predkladá stanovisko Rady k programu stability Slovenska na rok 2019, dostupný na: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2019-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-slovakia\\_sk.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2019-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-slovakia_sk.pdf)

2 Stretnutia pracovnej skupiny pre NAP zamestnanosť boli: 13.01.2022 o 9:00 h. online, 24.01.2022 o 14:00 h. online a Samostatne stretnutie ORŽMaRP + ÚSVRK + SNSLP 25.01.2022 o 9:30 online

3 Dokument Odporúčania Rady, ktoré sa týka národného programu reforiem Slovenska na rok 2020 a ktorým sa predkladá stanovisko Rady k programu stability Slovenska na rok 2020, dostupný na: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european-semester-csr-comm-recommendation-slovakia\\_sk.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european-semester-csr-comm-recommendation-slovakia_sk.pdf)

4 V čase prípravy NAP bol NPR 2022 v pripomienkovom konaní.

5 <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=494677>

6 Napr. úlohy č. 7, 13, 16, 20, 21, 30, 37, 40, 43, 44, 57, 60 a i. Akčného plánu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 - 2027

7 Schválené uznesením vlády Slovenskej republiky č. 223 zo dňa 28. apríla 2021. Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/25845/1>. Správa o plnení opatrení a úloh vyplývajúcich z Národného akčného plánu na elimináciu a prevenciu násillia na ženách na roky 2014 - 2019 bola dňa 23. septembra 2020 vládou Slovenskej republiky vzatá na vedomie (dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/25269/1>), avšak na základe administratívnej chyby v materiáli bolo potrebné znovu predloženie predmetného materiálu na rokovanie vlády. Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/25386/1>.

a tiež k vytváraniu celospoločenských podmienok na zlepšovanie zosúladenia rodinného a pracovného života. V krajinách EÚ sa uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania upravuje príslušnou legislatívou, na Slovensku je v platnosti Antidiskriminačný zákon.<sup>8</sup>

NAP tiež reflektuje Správu o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2020<sup>9</sup> v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí. Na zlepšovaní situácie žien na trhu práce sa spolupodieľajú aj iné strategické materiály schválené Vládou SR, vrátane Stratégie rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030<sup>10</sup> a jej Akčného plánu v oblasti Zamestnanosť na roky 2022 - 2024<sup>11</sup>, ďalej tiež vrátane Stratégie celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 - 2030<sup>12</sup>, Stratégie dlhodobej starostlivosti v Slovenskej republike<sup>13</sup>, ako aj Národnej stratégie rozvoja koordinovaných služieb včasnej intervencie a ranej starostlivosti 2022 - 2030<sup>14</sup>.

NAP v neposlednom rade reaguje na dopady pandémie COVID-19 na ženy, ktoré boli zasiahnuté pandémiou viac než muži,<sup>15</sup> ako aj na situáciu vyvolanú vojnou na Ukrajine, v dôsledku ktorej do septembra opustilo Ukrajinu takmer 7,4 mil. utečencov a viac ako 4,1 mil. z nich požiadalo o niektorú z foriem medzinárodnej ochrany.<sup>16</sup>

V súčasnosti MIRRI SR aktívne vedie osvetové kampane na európskej úrovni, ako aj na celonárodnej úrovni v oblasti zvýšenia povedomia všeobecnej verejnosti o pracovných príležitostiach v oblasti IKT, resp. digitálnom sektore, v ktorých ženy štatisticky výrazne zaostávajú - príkladmi je úspešné a aktívne systematické plnenie agendy Ženy v digitálnej dobe: európsky workshop pre ČS EU pre usporiadania 1. európskeho dňa dievčat a žien v IKT, ako aj už 3 ročnú podporu osvetového celonárodného podujatia Girls Day. Počas posledného Girls Day boli organizátori požiadaní o zviditeľnenie témy najohrozenejšej skupiny žien a dievčat v dôsledku vojny a migrácie.

Zároveň sú integrované strategické dokumenty v oblasti podpory žien v digitálnej oblasti do novelizácie Akčného plánu. Hlavnými aktivitami sú najmä: zvýšenie finančnej podpory na osvetové aktivity, ako aj mentoringové schémy a prieskumy regulačných prostredí ČS, v ktoré štatisticky vedú v indikátoroch ako napr. podiel STEM absolventiek, alebo percentuálne zastúpenie žien na IKT pracovnom trhu. Medzi ďalšie strategické dokumenty, ktoré sa uvedenej problematike venujú patrí aj Akčný plán na zlepšenie DESI, ako aj Národná stratégia digitálnych zručností a súvisiaceho Akčného plánu, ktoré sú práve pripravované.

---

8 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“, 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,” pričom dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania nie je naplnené len zdržaním sa diskriminačného konania, ale aj v predchádzaní diskriminácii a prijímaní preventívnych opatrení.

9 Dokument Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2020, dostupný na:

[https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2021/sprava-socialnej-situacii-obyvatelstva-sr\\_2020\\_pub.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2021/sprava-socialnej-situacii-obyvatelstva-sr_2020_pub.pdf)

10 Dokument Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030, dostupný na: <https://www.romovia.vlada.gov.sk/strategie/strategia-pre-rovnost-inkluziu-a-participaciu-romov-do-roku-2030/?csrt=17892009239775365>

11 Dokument Akčné plány k Stratégii rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030 na roky 2022 - 2024, dostupný na :

<https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27106/1>

12 Dokument Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021-2030, dostupný na: <https://siov.sk/strategia-celozivotneho-vzdelavania-a-poradenstva-na-roky-2021-2030-schvalena-vladou-sr/>

13 Dokument Stratégia dlhodobej starostlivosti v Slovenskej republike, dostupný na: <https://www.employment.gov.sk/rodina-socialna-pomoc/socialne-sluzby/strategia-dlhodobej-starostlivosti-sr.html>

14 V čase prípravy NAP bola Národná stratégia rozvoja koordinovaných služieb včasnej intervencie a ranej starostlivosti 2022 - 2030 v príprave.

15 <https://ivpr.gov.sk/prieskum-zivotnej-situacie-pocas-pandemie-covid-19-andrej-kuruc-veronika-valkovicova-jana-jablonicka-zezulova-2020/>

16 <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

## VÝZVY NA TRHU PRÁCE

### Vysoký podiel žien, ktoré nie sú aktívne na trhu práce v dôsledku starostlivosti o dieťa, resp. o odkázanú osobu

Miera zamestnanosti žien vo veku 20 až 64 rokov na Slovensku vykazuje pozitívny stúpajúci trend pričom za posledné desaťročie narástla o viac než 8 % z 61,5 % v roku 2012 na 70,4 % v roku 2021<sup>17</sup>. Napriek tomu mnoho žien stále čelí prekážkam pri vstupe a udržaní sa na trhu práce, čo dokazuje nepomer medzi zamestnanosťou žien a mužov (v roku 2021 dosiahla zamestnanosť mužov 78,9 %<sup>18</sup>). Jednou zo štrukturálnych nerovností, ktoré spôsobujú sťaženie prístupu na trh práce, je nerovnováha medzi pracovným a súkromným životom. Zatiaľ čo otcovstvo ovplyvňuje zamestnanosť mužov v pozitívnej miere, materstvo má na zamestnanosť žien opačný efekt. Podľa Eurostatu o rozdiel v zamestnanosti rodičov<sup>19</sup> je v priemere zamestnaných na úrovni EÚ o 5 % menej žien matiek než žien bez dieťaťa, pričom mužov otcov je zamestnaných o 9 % viac než mužov vo všeobecnosti.

Táto situácia bola výrazne ovplyvnená pandémiou COVID-19. Ženy sú v boji proti pandémii v prvej línii a sú ňou zasiahnuté viac než muži. Konštatuje to aj Správa o rodovej rovnosti v Európskej únii v období 2018 – 2020<sup>20</sup>. Jednak sú nadmerne zastúpené v odvetviach, ktoré kríza zasiahla najviac (zdravotníctvo, sociálne služby, maloobchod) a navyše je na ženy kladená zvýšená potreba na neplatenú starostlivosť o deti a iných odkázaných členov rodiny z dôvodu obmedzenia pohybu. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom žien tak výrazne utrpela. Ženy strávili v priemere až 62 hodín týždenne starostlivosťou o deti (v porovnaní s 36 hodinami u mužov) a až 23 hodín týždenne pri domácich prácach (15 hodín u mužov).<sup>21</sup>

Aj podľa zistení Inštitútu pre výskum práce a rodiny<sup>22</sup> počas pandémie ochorenia COVID-19 v Slovenskej republike až 46,3 % žien muselo denne zvýšiť starostlivosť o odkázané osoby a zvýšiť pomoc deťom s učením oproti iba 22,7 % mužov. Na domácich prácach sa denne vo zvýšenej miere podieľalo o 10 % viac žien než mužov (74,5 % žien oproti 63,6 % mužov). Dôsledky pandémie ženy zaznamenali aj v zamestnaniach kde 8,8 % žien zaznamenalo zásadnú zmenu povahy (obsahu, náplne) práce, v 7,5 % sa jednalo o stratu zamestnania, v 6,2 % o zníženie mzdy a v 4,4 % zníženie pracovného úväzku. Ženy sú v porovnaní s mužmi neproporčne zaťažené ekonomickými a sociálnymi vplyvmi aj z dôvodu svojej zraniteľnosti vyplývajúcej z materstva spočívajúcej napr. v ekonomickej závislosti na otcoch svojich detí. Osamelé matky ako aj ženy s viacnásobnými znevýhodneniami čelia na trhu práce ešte väčšej diskriminácii.

### Nedostatok kapacít v zariadeniach starostlivosti o deti do 3 rokov a chýbajúce flexibilné formy starostlivosti o deti vo veku do nástupu na povinné predprimárne vzdelávanie

17 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_EMP\\_A\\_custom\\_3428259/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_3428259/default/table?lang=en)

18 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_EMP\\_A\\_custom\\_3428304/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_3428304/default/table?lang=en)

19 Eurostat: článok Gender employment gap larger for parents dostupný na:

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST\\_HHEREDCH\\_custom\\_3428835/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH_custom_3428835/default/table?lang=en)

20 Dokument Správa o rodovej rovnosti v Európskej únii v období 2018 – 2020, dostupný na: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0315\\_SK.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0315_SK.html)

21 Tlačová správa EK z 5. marca 2022: „Medzinárodný deň žien 2021: COVID-19 ohrozuje rodovú rovnosť“ dostupná na:

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sk/ip\\_21\\_1011](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sk/ip_21_1011)

22 Inštitút pre výskum práce a rodiny: Prieskum životnej situácie počas pandémie COVID-19. [online]. Dostupné na:

[https://www.totojrovnost.eu/downloads/Prieskum\\_zivotnej\\_situacie\\_pocas\\_pandemie\\_COVID19.pdf](https://www.totojrovnost.eu/downloads/Prieskum_zivotnej_situacie_pocas_pandemie_COVID19.pdf) Údaje boli získané: 21.04.2021.

Medzi významné faktory, ktoré ženy odrádzajú od nástupu alebo návratu na trh práce patria limitované kapacity zariadení starostlivosti o deti do 3 rokov a vysoké náklady na služby starostlivosti o závislé osoby, t. j. o maloleté deti a starších členov rodiny, odkázaných na pomoc druhých. Rodinné povinnosti ako prekážku zapojenia sa do vzdelávania a odbornej prípravy uvádza až 74 % žien v porovnaní s 23 % mužov.<sup>23</sup> Slovensko patrí medzi krajiny s najnižšou mierou zapojenia detí do 3 rokov do inštitucionálnej ranej starostlivosti.<sup>24</sup> Verejní aj neverejní poskytovatelia sociálnych služieb v štatistických údajoch za rok 2020 uvádzajú 311 neuspokojených žiadostí o umiestnenie dieťaťa do zariadenia. V roku 2020 tak využívalo zariadenia formálnej starostlivosti 4,8 % detí do 3 rokov (EÚ priemer je 32,4 %), najmä z dôvodu ich nedostupnosti.<sup>25</sup> K 31.12.2021 bolo na území SR zaregistrovaných 220 zariadení starostlivosti o deti do 3 rokov veku dieťaťa s kapacitou 3 787 miest, čo nezodpovedá početnosti cieľovej vekovej skupiny detí, a vedie k znižovaniu zamestnanosti žien starajúcich sa o deti vo veku do 3 rokov. Podiel žien, ktoré nie sú aktívne na trhu práce v dôsledku starostlivosti o dieťa bol v roku 2020 na úrovni 38,1 %, pričom priemer EÚ<sup>27</sup> bol 27,3 %. Potreba vyššieho počtu miest v zariadeniach a vo flexibilných formách starostlivosti pre deti vo veku do 3 rokov sa zväčší v dôsledku krízy vyvolanej vojnou na Ukrajine, keďže väčšina osôb so statusom dočasného útočiska na Slovensku sú práve matky s deťmi.

## Prístup zamestnávateľov k využívaniu flexibilných foriem práce

Miera zamestnanosti žien bola v roku 2020 na Slovensku 61,7 %, pričom u mužov to bolo výrazne viac, 73,3 %. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov je tiež veľmi výrazný v prípade rodičov maloletých detí. Miera zamestnanosti žien vo vekovej kategórii 25 – 49 s dieťaťom mladším ako 6 rokov je nižšia ako 40 %, pričom u mužov v tej istej vekovej kategórii a v tej istej fáze rodičovstva je viac ako dvojnásobná, 83 %<sup>26</sup>, dôsledkom čoho je, že väčšina osôb na rodičovskej dovolenke sú ženy.

Miera nezamestnanosti žien bola 7,1 % v porovnaní u mužov 6,4 %. Mieru evidovanej nezamestnanosti osamelých rodičov nepoznáme, keďže sa štatisticky nesleduje.<sup>27</sup> Tento údaj sa štatisticky sleduje v prípade znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť, alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky. V decembri 2021 bolo vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie 1 376 takýchto osôb. Z toho je 84 % samoživiteliek žien, avšak v legislatíve pojem osamelý rodič alebo samoživiteľ absentuje. Zároveň, v roku 2020 bolo ekonomicky neaktívnych až 60,6 % žien, (z toho 8 % na rodičovskej dovolenke) a iba 39,4 % mužov (z čoho iba 0,3 % na rodičovskej dovolenke).

Zákon č. 311/2001 Z. z. (ďalej aj ako „Zákoník práce“) upravuje širšiu škálu foriem a druhov výkonu závislej práce (§49 – §52), t. j. pracovný pomer na kratší pracovný čas, delené pracovné miesto, domácka práca a telepráca, avšak zamestnávatelia ich nevyužívajú v dostatočnej miere. Počas pandémie COVID-19 bol zaznamenaný pozitívny nárast využívania flexibilných foriem práce, z dôvodu, že zamestnávatelia si uvedomili výhody využívania týchto foriem

23 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>

24 Analýza To dá rozum disponibilná na: <https://analiza.todarozum.sk/docs/19072315410001jkm1/>

25 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr\\_sp210/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp210/default/table?lang=en)

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

27 Štatistický úrad SR rozpoznáva tieto kategórie nezamestnaných podľa rodinného stavu – slobodné/slobodní, vydaté/ženatí, rozvedené/rozvedení, vdovy/vdovci, družky/druhovia a nezistené.

## Pretrvávajúca horizontálna a vertikálna segregácia na trhu práce

Horizontálna a vertikálna segregácia na trhu práce označuje jav, keď ženy pracujú v odlišných a menej platených zamestnaniach ako muži (horizontálna), a na nižších pracovných pozíciách (vertikálna). Napríklad, podľa Eurostatu pracuje vo vzdelávaní, zdravotníctve a sociálnej práci, teda vo verejnom sektore, až 28 % žien oproti iba 8 % mužov. Podiel žien v nepodnikateľskom sektore celkovo<sup>28</sup> predstavuje až 72 %, kým v podnikateľskom iba 42 %. Miera zamestnanosti žien je tak vyššia v sektoroch s nižším príjmovým ohodnotením a málo žien pôsobí v oblasti podnikania, vedy a výskumu.

52 % populácie EÚ sú ženy, avšak reprezentujú len 17 % zo všetkých IKT špecialistov. Slovensko je pod týmto priemerom EÚ (13,7 %).<sup>29</sup> Úvahy dievčat o štúdiu informatiky sú jedným z kľúčových indikátorov potenciálu pre ich budúce uplatnenie, resp. kariéru v IT oblasti. Na základe výpovedí dievčat je možné odhadnúť, že takýto potenciál sa pohybuje na úrovni 20 %. Na jednej strane 3 % z nich je už rozhodnutých ísť študovať informatiku alebo nejaký príbuzný odbor. Na druhej strane ďalších 18 % tvrdí, že zatiaľ o tom uvažuje, ale možno sa rozhodne inak. Práve táto skupina dievčat je pre rôzne motivačné aktivity vysokých škôl a IT sektora rozhodujúca. Ako totiž ukázal predchádzajúci výskum Inštitútu pre verejné otázky (IVO) medzi dievčatami a ženami vo veku 18 - 26 rokov, mnohé svoje pôvodné rozhodnutie ísť študovať napokon zmenili. Na druhej strane, až 79 % dievčat štúdiom informatiky vôbec neláka a o tejto možnosti vôbec neuvažuje.<sup>30</sup> Tieto faktory sa podieľajú na mzdovom rozdieli medzi mužmi a ženami.

V oblasti vedy a výskumu pracuje o 20 % menej žien než mužov. Pritom úroveň najvyššieho dosiahnutého vzdelania je u žien pracujúcich vo vede a výskume v priemere vyššia než u mužov.

Podľa Štatistického úradu SR (ŠÚ SR) len 4,25 % pracujúcich žien pôsobilo na pozícii manažéra, v prípade mužov to bolo 6,4 %, pričom štatisticky je viac žien s dosiahnutým vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa než mužov. Z toho vyplýva, že ženy s dosiahnutým VŠ vzdelaním 2. stupňa väčšinou zastávajú neadekvátne pracovné pozície. Najviac žien pracovalo v oblasti služieb, až 23,88 % z čoho ako špecialistky 19,23 %, ako odborné pracovníčky 17,1 % a 15,2 % žien pracovalo v administratíve.<sup>31</sup>

## Pretrvávajúce príjmové a dôchodkové rozdiely medzi ženami a mužmi

Údaje ŠÚ SR hovoria, že rozdiel v hrubej mesačnej mzde<sup>32</sup> medzi ženami a mužmi v roku 2020 dosiahol 262 eur (ženy v priemere zarábali 1198 Eur a muži 1460 Eur), pričom rozdiel v priemernej hrubej hodinovej mzde je na úrovni 18,4 (p.p.). Pozorujeme významné rozdiely v týchto hodnotách podľa ekonomického sektora – v poľnohospodárstve sa rozdiel

28 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/work/SK>

29 <https://www.mirri.gov.sk/sekcie/informatizacia/narodne-iniciativy/zeny-v-it/index.html>

30 Ženy vo svete informačných technológií (nadačnýfondtelekom.sk), str. 8.

31 ŠÚ SR, Ženy a muži v SR 2021, str. 42 [https://slovak.statistics.sk/wps/portal/d9a5ade7-7057-4fc8-b16f-da96760f5e18/!ut/p/z1/rVTJcuIwEP2Vufgo1Fqw5dwcgkAZyGDALL6kZCOdB2wTlyDk60dkmCVVwVA144M3vZa6-73XOMQTHOZyl86lTotcrsz3NLSffactbm-JB-DU76D9GNz5zYFLgAMevwNGnd5PgGh1CbQfOr1R735IHkjsGK5QU7xjabX4k4HQHSadWh7raDv-oyBx97jPd\\_3B53RCJoj-gBtrPrwFAQafecUD2cuDy7Fj3C1wzjXa73A0yLayAXaLNF6G1lgbqt0KeNUWbDbKlL08\\_P1n5sq6nckHmSldxJNYoljYCZpJ13ZsSOqKiOPe6zid4em16KF8LfiO-DpPs5u0tiNLLWaF-XBAmarWHFJECcgEAe7jqTiAskoAcZc6tqufWpHRb3hNXRWAMLqbo-PRVwQRBWgP4IT4GHQo57Lm427\\_jdT7w7BBxBjUwByAIRp5IKaYaUshjaemj44ZwFPHI93qdrjIC\\_KzNhk8IdpSV1CibIRdelEccoTJB3FUBLZyhaziw4PaLHj6zH9z3zUn\\_SnoL80MlnRsj07Lb6M5NlnIvUJonBZ4spZarYv7lt7DTIzD9\\_vlSesYWRa7Vq8aTX76wYKPNZlJR-0qujUKYrZd6sNHt3yyrUkwjBKaKbAGNe6EAAaEAYuW67LjoV4eMWGyK1WiSIXWtqWZPgut15sbCyzY7\\_e1eVHMV6oWF5kFn4Uσιο1J9iPyxOQ5RX-155m8yrMf6iJUODanhAuXMvN-putXbVzFw3-bT-ssCIJMSAwFE0jbaS9RG8tHkYH9zRYzR93B2f3g-L63Yc/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEH/](https://slovak.statistics.sk/wps/portal/d9a5ade7-7057-4fc8-b16f-da96760f5e18/!ut/p/z1/rVTJcuIwEP2Vufgo1Fqw5dwcgkAZyGDALL6kZCOdB2wTlyDk60dkmCVVwVA144M3vZa6-73XOMQTHOZyl86lTotcrsz3NLSffactbm-JB-DU76D9GNz5zYFLgAMevwNGnd5PgGh1CbQfOr1R735IHkjsGK5QU7xjabX4k4HQHSadWh7raDv-oyBx97jPd_3B53RCJoj-gBtrPrwFAQafecUD2cuDy7Fj3C1wzjXa73A0yLayAXaLNF6G1lgbqt0KeNUWbDbKlL08_P1n5sq6nckHmSldxJNYoljYCZpJ13ZsSOqKiOPe6zid4em16KF8LfiO-DpPs5u0tiNLLWaF-XBAmarWHFJECcgEAe7jqTiAskoAcZc6tqufWpHRb3hNXRWAMLqbo-PRVwQRBWgP4IT4GHQo57Lm427_jdT7w7BBxBjUwByAIRp5IKaYaUshjaemj44ZwFPHI93qdrjIC_KzNhk8IdpSV1CibIRdelEccoTJB3FUBLZyhaziw4PaLHj6zH9z3zUn_SnoL80MlnRsj07Lb6M5NlnIvUJonBZ4spZarYv7lt7DTIzD9_vlSesYWRa7Vq8aTX76wYKPNZlJR-0qujUKYrZd6sNHt3yyrUkwjBKaKbAGNe6EAAaEAYuW67LjoV4eMWGyK1WiSIXWtqWZPgut15sbCyzY7_e1eVHMV6oWF5kFn4Uσιο1J9iPyxOQ5RX-155m8yrMf6iJUODanhAuXMvN-putXbVzFw3-bT-ssCIJMSAwFE0jbaS9RG8tHkYH9zRYzR93B2f3g-L63Yc/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEH/)

32 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa SK ISCO – 08.

pohybuje na úrovni 5,8(p.p.) a na úradníckych pozíciách je to 9,7(p.p.). Na druhej strane, rozdiel na remeselníckych pozíciách dosahuje až 24,6(p.p.) a v službách a obchode 26,4 (p.p.). Tiež môžeme vidieť, že vo vekovej skupine 25 - 29 rokov je rozdiel iba 9,7 (p.p.), na rozdiel od vekových skupín od 35 rokov vyššie, kde je už rozdiel nad priemernou hodnotou.<sup>33</sup> Rozdiel sa prejavuje vo vyplácaných prémiech a odmenách, ktoré u žien v roku 2020 predstavovali 7 % priemernej hrubej mzdy a u mužov 10,3 %. Mzda žien sa nachádzala o 10,1 % pod celoslovenským priemerom, zatiaľ čo mzda mužov ho prevýšila o 9,5 %.<sup>34</sup>

Ženy patria častejšie medzi nízkoprijemné skupiny zamestnaných, t. j. 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.<sup>35</sup>

Nižšia miera zamestnanosti a platová úroveň žien sa prejavuje aj v dôchodkovom veku. Na Slovensku je rozdiel v dôchodkoch žien a mužov podľa údajov Sociálnej poisťovne cca 100 Eur, a ženy, ktoré mali deti, budú mať nižší dôchodok, ako keby deti nemali. U dôchodcov boli ženy 1,5 násobne častejšie vystavené riziku chudoby ako muži.<sup>36</sup> Sociálna poisťovňa už doteraz odstránila viac ako 45 200 diskriminácií dôchodcov a to tak, že sa zmenil dôchodkový vek poistencov (žien a mužov) narodených v rokoch 1957 až 1965, ktorým sa neodpočítalo šesť mesiacov v porovnaní s dôchodkovým vekom bezdetného poistenca. Dôchodkový vek sa dodatočne znížil o šesť mesiacov za každé vychované dieťa (maximálne o 18 mesiacov). Kompenzácia má formu jednorazového doplatku k starobnému dôchodku alebo formu percentuálneho zvýšenia starobného dôchodku. K uvedenej kompenzácii prišlo aj v prípade predčasných starobných dôchodkov. Odstránili sa tiež nedostatky pre výpočet dôchodku a odchod do dôchodku pre približne 140 tisíc žien narodených v rokoch 1957 až 1963. V tejto oblasti sa pripravujú aj ďalšie zmeny v rámci dôchodkovej reformy, smerujúce k vyrovnaniu rozdielu v dôchodkoch žien, ktoré mali a ktoré nemali deti.

## Nesúlad medzi potrebami trhu práce a zručnosťami žien

Z údajov Eurostatu vyplýva, že z pomedzi nezamestnaných žien s nízkym vzdelaním je až o 8 % viac tých s rodičovskými povinnosťami. Pri ženách so strednou úrovňou vzdelania je to iba o 6 % viac a u žien s vysokoškolským vzdelaním je to len o 2 % viac<sup>37</sup>. Vzdelanie tak zohráva dôležitú úlohu v miere nezamestnanosti žien s rodičovskými povinnosťami. Dodatočné zvyšovanie vzdelávania však závisí od flexibility systému, v rámci ktorého by na to mal byť vytvorený priestor. V súčasnosti majú ľudia možnosť zapojiť sa do kurzu na doplnenie nižšieho stredného vzdelania, tzv. kurzu druhošancového vzdelávania. Organizovanie takýchto kurzov je prevažne v réžii stredných odborných škôl, ktoré ponúkajú 2-ročné učebné odbory, tzv. F-odbory (bývalé učilišťa). Z prieskumu To dá rozum<sup>38</sup> vyplýva, že túto príležitosť poskytuje ani nie polovica z nich.

Je potrebný kontinuálny prechod z F-odborov na H-odbory nakoľko sa F-odbory považujú za nedostatočné pre zvyšovanie kvalifikácie pre potreby trhu práce. Odzrkadľujú len potrebu hlavne pri rómskych ženách napr. ako sa starať o domácnosť (praktická žena) a nevytvárajú dostatočný priestor pre zvýšenie kvalifikácie pre aktuálne potreby trhu práce.

33 ŠÚ SR, Ženy a muži v SR 2021, str. 60 - 62

34 ŠÚ SR, Štruktúra miezd v SR v roku 2020 (statistics.sk)

35 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](https://www.npc.sk/media/uploads/files/Podnikanie_%C5%BEien_v_regi%C3%B3noch_SR_eTZyVPi.pdf)

36 EU SILC 2020 - Indikátory chudoby a sociálneho vylúčenia, str. 14

37 Eurostat: článok Gender employment gap larger for parents 07/03/2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-1>

38 Analýza zistení o stave školstva na Slovensku, Možnosti návratu do vzdelávania a získania kvalifikácie sú pre menej úspešných žiakov obmedzené, dostupné na: <https://analiza.todarozum.sk/analiza-zisteni-o-stave-skolstva-na-slovensku.pdf>

Navyše, vzdelávanie na Slovensku nie je v dostatočnom súlade s potrebami trhu práce. Odhady OECD naznačujú, že v SR sú ohrozené takmer dve tretiny pracovných miest – až 34,6 % z dôvodu automatizácie a digitalizácie, a 31 % z dôvodu podstatných zmien spôsobu ich vykonávania, čo môže ženám ešte viac znepriístupniť trh práce<sup>39</sup>. Dôležitým preto bude jednak zvyšovanie digitálnych zručností žien a tiež zvyšovanie účasti žien na vzdelávaní v technicky zameraných odboroch, napríklad v oblasti IKT.

Na Slovensku je podiel obyvateľov vo vekovej skupine 16 - 74 rokov so základnými digitálnymi zručnosťami iba 55,2 %<sup>40</sup>, pričom dievčatá vo veku 14 - 17 rokov majú významné medzery v digitálnych zručnostiach. Bežné (rutinné) technické úlohy zvláda len niečo vyše polovica dievčat. S náročnosťou úloh rastie podiel dievčat, ktoré s nimi majú problémy, prípadne ich vôbec neovládajú.<sup>41</sup>

Na základe údajov Centra vedecko-technických informácií (CVTI SR) z roku 2018 študovalo informatiku alebo príbuzný odbor na I. a II. stupni vysokoškolského štúdia 5 924 študentiek a študentov denného štúdia. Z tohto počtu tvorili ženy iba 20 % (1 207).<sup>42</sup> Potrebu zvýšenia účasti žien na vzdelávaní v tejto oblasti podporuje aj stav výrazného nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily v IT sektore, v ktorom ku každému tretiemu pracujúcemu bude do roku 2024 treba doplniť ďalšiu osobu<sup>43</sup>. O akútnom nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily v odvetví IT svedčí aj fakt, že v roku 2018 bola najvyššia priemerná hrubá mzda na Slovensku práve v IT.

## Nízka miera zapojenia žien do Celoživotného vzdelávania

V roku 2020 sa zúčastnilo celoživotného vzdelávania (CŽV) len 3 % žien oproti 10 % žien v priemere EÚ.<sup>44</sup> Celkový počet hodín venovaný CŽV je na Slovensku v priemere iba 49 hodín, pričom priemer EÚ je 113 hodín. Pri pohľade na neformálne vzdelávanie má Slovensko druhú najnižšiu hodnotu v rámci členských krajín EÚ (36 hodín oproti európskemu priemeru 69 hodín). Navyše, mieru účasti dospelých na CŽV v roku 2020 negatívne ovplyvnil aj COVID-19.<sup>45</sup> CŽV a neformálne vzdelávanie môže byť pritom kľúčové pre ženy, ktoré kvôli rodičovským povinnostiam odložili alebo prerušili svoj profesijný rozvoj. Tieto nízke hodnoty predstavujú obzvlášť problém pre zlepšenie zamestnanosti žien s nízkou kvalifikáciou a zvyšujú u nich riziko chudoby.

## Nízka miera zamestnanosti žien z marginalizovaných rómskych komunít

Z dostupných údajov vyplýva, že podiel zamestnaných žien z marginalizovaných rómskych komunít (ďalej ako MRK) vo veku 20 - 64 rokov je 12 %.<sup>46</sup> Kým vo väčšinovej

39 [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation\\_10bc97f4-en;jsessionid=w3x2ojcxaRuaS6n7c23ef1HH.ip-10-240-5-20](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation_10bc97f4-en;jsessionid=w3x2ojcxaRuaS6n7c23ef1HH.ip-10-240-5-20)

40 DESI 2022, cieľ je stanovený na 70 % [https://digital-agenda-data.eu/charts/desi-components#chart={%22indicator%22:%22desi\\_he\\_bds%22,%22breakdown-group%22:%22total%22,%22unit-measure%22:%22pc\\_ind%22,%22time-period%22:%222022%22%22}](https://digital-agenda-data.eu/charts/desi-components#chart={%22indicator%22:%22desi_he_bds%22,%22breakdown-group%22:%22total%22,%22unit-measure%22:%22pc_ind%22,%22time-period%22:%222022%22%22})

41 Ženy vo svete informačných technológií ([nadaenyfondtelekom.sk](https://nadaenyfondtelekom.sk))

42 Štatistické údaje Centra vedecko-technických informácií SR za akademický rok 2018/2019. Údaje zahŕňajú počty študentov Fakulty matematiky, fyziky a informatiky Univerzity Komenského, Fakulty informatiky a informačných technológií Slovenskej technickej univerzity, Fakulty elektrotechniky a informatiky Technickej univerzity v Košiciach a Fakulty riadenia a informatiky Žilinskej univerzity.

43 Trexima, Trendy práce, Prognózy vývoja na trhu práce, Magazin 5-6/2019 dostupný na: <https://www.ekomagazin.sk/clanky/1155/prognozy-vyvoja-na-trhu-prace>

44 Štatistika Eurostat: Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_lfse\\_01/default/table?lang=enb](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfse_01/default/table?lang=enb)

45 Dopad pandémie ochorenia COVID-19 na oblasť ďalšieho vzdelávania na Slovensku, Priebežná správa z prieskumu, CVTI, MŠVVaŠ SR, dostupné na: [https://www.cvtisr.sk/buxus/docs/VSDALV/2021/COVID-19\\_dopad\\_na\\_DVZ\\_v\\_SR\\_final.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs/VSDALV/2021/COVID-19_dopad_na_DVZ_v_SR_final.pdf)

46 Vlastné výpočty Útvoru hodnoty za peniaze Ministerstva financií SR po zohľadnení informácií zo Sociálnej poisťovne, Komentár 2022/1, UHP, MF SR 19. január 2022, dostupné na: [https://www.mfsr.sk/files/archiv/80/2022\\_1\\_Vplyv-pandemie-na-MRK\\_final.pdf](https://www.mfsr.sk/files/archiv/80/2022_1_Vplyv-pandemie-na-MRK_final.pdf)

populácii dosahovala zamestnanosť žien v roku 2019 zhruba 90 % zamestnanosti mužov, v prípade žien z MRK je tento podiel o necelú tretinu menší (60 % zamestnanosti mužov), čo je dokonca menej ako v roku 2010. Až 31,8 % mladých žien z MRK, v porovnaní so 14,7 % mladých mužov z MRK čelí nezamestnanosti a nepokračuje ďalej vo vzdelávacom procese.<sup>47</sup>

Zamestnanosť osôb z prostredia MRK dlhodobo zaostáva za zamestnanosťou majoritnej populácie s výrazne prejavujúcimi sa rozdielmi medzi mužmi a ženami.<sup>48</sup> Nízku zamestnanosť žien (18 % oproti 29 % u mužov v roku 2019) môže vysvetľovať iný pohľad na ich úlohu v rodinách v MRK.<sup>49</sup> Tradičné rozdelenie úloh je v prostredí MRK rozšírenejšie, čoho výsledkom sú výrazné rozdiely medzi mužmi a ženami na trhu práce napriek podobným alebo lepším výsledkom žien vo vzdelaní.<sup>50</sup> Dôvodov nižšej miery uplatnenia sa žien z MRK na trhu práce je viacero. Ako uvádza Kováčová (2020)<sup>51</sup> medzi hlavné dôvody patrí nižšie dosiahnuté vzdelanie a nedostatok zručností potrebných pre trh práce, čo má nepriaznivý efekt na ich zamestnanosť<sup>52</sup> a prispieva k vysokému podielu žien z MRK v situácii NEET (76 % v porovnaní s 52 % mladých rómskych mužov).<sup>53</sup> K ďalším kľúčovým faktorom nízkej účasti žien z vylúčených komunít na trhu práce je, že častejšie vykonávajú neplatené domáce práce a ich starostlivosť o členov rodiny.<sup>54</sup>

Príčiny skoršieho odchodu dievčat z MRK zo systému vzdelávania sú často podmienené sociálnymi rolami – očakáva sa od nich zapojenie do domácich prác, starostlivosť o členov rodiny, skorší vstup do manželstva a založenie rodiny. K predčasným tehotenstvám maloletých dievčat dochádza aj v dôsledku absencie efektívnej sexuálnej výchovy a dostupnosti prostriedkov plánovaného rodičovstva. Ženy sú tým pádom v oveľa väčšej miere zastúpené medzi osobami v domácnosti a neaktívnymi osobami. Negatívny dopad na zamestnanosť žien z MRK má okrem iného aj nepriaznivá situácia bývania, ktorá sťažuje starostlivosť o domácnosť, a taktiež nízke zapojenie detí do predškolského vzdelávania v materských školách.<sup>55</sup>

## Riziko chudoby žien migrantiek, najmä z Ukrajiny

Vo všeobecnosti prevládala predstava, že medzi migrantmi dominujú najmä muži, pričom ženy zastávajú pasívnu pozíciu. Podľa dát z roku 2022 bolo však zastúpenie žien medzi migrujúcimi osobami vo svete až 48 %.<sup>56</sup> V súčasnosti tak treba ženy brať ako aktívne aktérky migrácie. Migračný proces má často odlišný priebeh a súvislosti u mužov a u žien z dôvodu rozdielneho postavenia žien v spoločnosti, tak v domovskej ako aj v cieľovej krajine.<sup>57</sup> Pre ilustráciu, v súčasných migračných trendoch je možné pozorovať čoraz častejšiu migráciu celých rodín,

47Eurostat, 2015 in: Tomczyk – Vanek (Eds.), 2018. How to work with NEETs. Recommendation for policy and practice. Krakow: Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, s. 25., dostupné na: [https://www.academia.edu/38528279/How\\_to\\_work\\_with\\_NEETs\\_Recommendations\\_for\\_policy\\_and\\_practice](https://www.academia.edu/38528279/How_to_work_with_NEETs_Recommendations_for_policy_and_practice)

48 Napríklad, str. 27 - 28 [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-eu-minorities-survey-roma-women\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-eu-minorities-survey-roma-women_en.pdf)

49 Útvar hodnoty za peniaze, MF SR, Vplyv pandémie na marginalizované rómske komunity, Komentár 2022/1, str. 2, dostupné na: [https://www.mfsr.sk/files/archiv/80/2022\\_1\\_Vplyv-pandemie-na-MRK\\_final.pdf](https://www.mfsr.sk/files/archiv/80/2022_1_Vplyv-pandemie-na-MRK_final.pdf)

50 <https://www.minedu.sk/revizia-vydavkov-na-skupiny-ohrozene-chudobou-alebo-socialnym-vylucenim-2020/>, str. 111

51 Kováčová, Postavenie rómskych žien na trhu práce, Človek v ohrození n.o., 2020 Str. 4 <https://clovekvohrozeni.sk/wp-content/uploads/2020/12/Anal%C3%BDza-R%C3%B3mske-%C5%BEeny-na-trhu-pr%C3%A1ce.docx> <https://clovekvohrozeni.sk/ako-sa-da-bojovat-s-predsudkami-pri-zamestnavani-romov/>.

52 FRA (2019), Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Roma women in nine EU Member States, EU Agency for Fundamental Rights, Luxembourg,

<https://fra.europa.eu/en/publication/2019/roma-women-nine-eu-member-states> a OECD (2019), OECD Economic Surveys: Slovak Republic 2019, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/eeco\\_surveys-svk-2019-en](https://doi.org/10.1787/eeco_surveys-svk-2019-en)

53 EU SILC\_MRK 2018.

54 <https://www.minedu.sk/revizia-vydavkov-na-skupiny-ohrozene-chudobou-alebo-socialnym-vylucenim-2020/>, str. 111

55 EU SILC\_MRK 2018. <https://slovak.statistics.sk/PortalTraffic/fileServlet?Dokument=c2adce80-8d5e-409e-9717-19fa754d7e64>

56 Údaje z 2022: 48 % str. 40: World Migration Report 2022 | IOM Publications Platform

57 Publikácia „Otvorená krajina alebo nedobytná pevnosť? Slovensko, migranti a utečenci“, disponibilná na: <https://www.ivo.sk/8005/sk/aktuality/otvorena-krajina-alebo-nedobytna-pevnost?-slovensko-migranti-a-uteccenci>

nielen osamelých mužov, kde ženy a deti nasledujú muža, alebo v úteku pred patriarchálnou spoločnosťou, kde je postavenie žien silno závislé od rodiny a úzkej komunity. Potvrzuje to aj skutočnosť, že medzi ženami migrantkami sú častejšie zastúpené cudzinky z tretích krajín než z EÚ, pričom napríklad v prípade Slovenska ide o krajiny bývalého sovietskeho bloku.<sup>58</sup> Z niektorých krajín prichádza na Slovensko dokonca väčší počet žien ako mužov a to s vidinou lepšieho postavenia v spoločnosti. Ich zabezpečenie však nemusí byť dostatočné na začatie života v novej krajine.

Aj keď podmienky v cieľovej krajine sú vo všeobecnosti lepšie než v krajine pôvodu, aj tu môžu migrantky čeliť rôznym špecifickým bariéram v integračnom procese. Dôkazom je stav zamestnanosti cudzinek na Slovensku, kde z celkového počtu zamestnaných cudzincov bolo len necelých 24 % žien (z 22 092 zamestnaných cudzincov predstavovali ženy len 5 209).<sup>59</sup> Integračné opatrenia a služby by mali vyhovieť rôznym rolám žien migrantiek, či už v domácnosti alebo v spoločnosti, ako aj ich špecifickým potrebám.<sup>60</sup>

Obzvlášť ohrozenými chudobou a sociálnym vylúčením sú ženy utekajúce z krajín poznačených vojnovým konfliktom. Aktuálne, v dôsledku vojny na Ukrajine, požiadalo na Slovensku o status dočasného útočiska takmer 89000 odídencov, z toho takmer 38 % detí do 18 rokov (zahŕňa chlapcov i dievčatá) a takmer 50 % žien nad 18 rokov.<sup>61</sup>

Európska únia aktivovala smernicu o dočasnej ochrane, ktorá utečencom z dôvodu vojny na Ukrajine poskytuje rýchlu pomoc a jednoznačné právne postavenie. Zároveň prijala aj súvisiace Kohézne opatrenia na podporu utečencov v Európe (*Cohesion's Action for Refugees in Europe* „CARE“), vďaka ktorým môžu členské štáty flexibilne presmerovať nevyčerpané finančné prostriedky z kohéznych fondov na poskytovanie núdzovej podpory. V prípade ESF ide v rámci CARE aj o opatrenia podporujúce prístup žien a matiek na trh práce.<sup>62</sup>

V tejto súvislosti Slovenská republika zaviedla opatrenia týkajúce sa štatútu dočasného útočiska, udeľovania príspevkov, sociálnej a zdravotnej starostlivosti, ako aj aktívnych opatrení na trhu práce prijatím zákona č. 92/2022 Z. z. o niektorých ďalších opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine známym ako „Lex Ukrajina“.

Utečenecká vlna je odzrkadlená aj v stúpajúcom počte uchádzačov o zamestnanie. Len v marci pribudlo na pracovnom portáli Profesia.sk viac než 1200 životopisov s expertnou znalosťou ukrajinčiny, kde až 73 % z nich pridali ženy.<sup>63</sup>

---

58 <https://www.minv.sk/?statistiky-20>

59 Štatistika ÚPSVR „Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky za rok 2022“, dostupná na: [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky/zamestnavanie-cudzincov-na-uzemi-slovenskej-republiky-za-rok-2022.html?page\\_id=1156941](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky/zamestnavanie-cudzincov-na-uzemi-slovenskej-republiky-za-rok-2022.html?page_id=1156941)

60 Viď pozn. 63. a časť publikácie nazvanú „Ženy v pohybe: migrácia a integrácie v optike rodu“, Martina Sekulová;

61 <https://www.minv.sk/?docasne-utocisko> (pozn. štatistika je pohyblivá aktualizuje sa na týždennej báze)

62 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2022.109.01.0001.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2022.109.01.0001.01.ENG)

63 Počet uchádzačov o zamestnanie z Ukrajiny stúpa, prácu hľadajú najmä ženy - Index SME

## OČAKÁVANÉ VÝSLEDKY

Úspešná realizácia opatrení Národného akčného plánu zamestnanosti žien na roky 2022 – 2030 prispeje k plneniu národného cieľa Akčného plánu Európskeho piliera sociálnych práv do roku 2030 v podmienkach SR, a to:

- zvýšením zamestnanosti obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov na úroveň 76,5 %;
- zvýšením podielu zamestnanosti žien vo veku 20 – 39 rokov na trhu práce do roku 2030 na 67 %;
- zvýšením podielu žien z MRK vo veku 20 – 64 rokov, ktoré sú zamestnané do roku 2030 na 41 %<sup>64</sup>;
- znížením podielu mladých ľudí v situácií NEET v lokalitách MRK na úroveň 40 % do roku 2030;
- znížením rozdielu v zamestnanosti žien a mužov v porovnaní s rokom 2019 aspoň o polovicu;
- zvýšením miery poskytovania formálneho vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve vytvorením aspoň 1000 nových miest v zariadeniach starostlivosti o deti do 3 rokov, čím sa prispeje k lepšiemu zosúladieniu pracovného a súkromného života a podporí sa väčšia účasť žien na trhu práce;
- znížením podielu žien z MRK vo veku 16 – 24 rokov, ktoré nie sú zamestnané a ani už nie sú vo vzdelávacom procese do roku 2030 na 44 %<sup>65</sup>;
- znížením rozdielu v miere zamestnanosti medzi ženami a mužmi z MRK vo veku 20 – 64 rokov do roku 2030 na 8 %<sup>66</sup>;
- zvýšením účasti žien na ČŽV s cieľom prispieť k napĺňaniu národného cieľa dosiahnuť mieru účasti dospelých na vzdelávaní vo veku 25 - 64 rokov na úrovni 50 %;
- zvýšením zručností, vrátane digitálnych, prispieť ku konkurencieschopnosti žien na trhu práce, odstraňovaniu diskriminácie a zvyšovaniu ich e-gramotnosti, čo prispeje aj k plneniu národného cieľa dosiahnuť 70 % úroveň základných digitálnych zručností osôb vo vekovej skupine 16 - 74 rokov;
- znížením predčasného ukončovania povinnej školskej dochádzky a rizika, že sa mladý človek ocitne v situácii NEET prostredníctvom preventívnych programov čím sa prispeje k plneniu národného cieľa AP EPSP do roku 2030 v tejto oblasti, a to k zníženiu predčasného ukončovania školskej dochádzky na úroveň 6 %;
- zlepšením vyhliadok na zamestnanie mladých žien v situácií NEET alebo v ohrození situáciou NEET realizáciou programov druhej šance a odstraňovaním bariér v prístupe k druhošancovému vzdelávaniu, čím sa zároveň prispeje k plneniu ďalšieho národného cieľa AP EPSP do roku 2030, a to k zníženiu miery mladých ľudí v situácií NEET vo veku 15 až 29 rokov na úroveň 9 %;
- znížením rozdielu v odmeňovaní žien a mužov na úroveň európskeho priemeru (v 2020 bol priemer v EÚ 14,1 % a na Slovensku 17,9 %).

Všetky opatrenia NAP budú prispievať k znižovaniu rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia žien, a zároveň napĺňať národný cieľ AP EPSP do roku 2030 v tejto oblasti, a to vymanením 70 tisíc ľudí z rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia. Z pohľadu financovania aktivít z fondov EÚ týkajúcich sa ZLEPŠENIA PRÍSTUPU ŽIEN NA TRH PRÁCE A ZOSÚLAĐOVANIA RODINNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA (CIEĽ 2) a ZLEPŠENIA PRÍLEŽITOSTÍ ŽIEN VO VZDELÁVANÍ A ZVYŠOVANIA ICH ZRUČNOSTÍ (CIEĽ 3) si

64 Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030 z 7. apríla 2021, Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity, dostupné na: <https://www.romovia.vlada.gov.sk/strategie/strategie-pre-rovnost-inkluziu-a-participaciu-romov-do-roku-2030/?csrt=6486641656383239533>

65 Opak. cit. 81.

66 Opak. cit. 81.

dovoľujeme upozorniť na skutočnosť, že všetky aktivity pri ktorých sa predpokladá financovanie z fondov EÚ v období 2022 – 2030, musia vychádzať z oprávneného rozsahu podpory a celkovej stanovenej výšky alokácie pre jednotlivé aktivity v oblasti zamestnanosti a vzdelávania vo schválenom Programe Slovensko 2021 - 2027

## **MONITORING**

Za Monitorovanie plnenia cieľov NAP zodpovedá odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí MPSVR SR.

Monitorovania sa zúčastňuje Pracovná skupina pre oblasť zamestnanosti, aktívnej politiky trhu práce, Záruky pre mladých a sociálnej ekonomiky (ďalej len PS) a Výbor pre rodovú rovnosť, Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť . Výbor pre rodovú rovnosť podľa písmena e) článku 3 svojho štatútu, monitoruje plnenie stratégií a akčných plánov v oblasti rodovej rovnosti a v prípade potreby poskytuje odborné zázemie pre ich implementáciu. Pri monitorovaní spolupracujú aj gestori a spolugestori zodpovedajúci za plnenie jednotlivých úloh v NAP.

Monitorovanie sa vykonáva formou výročnej súhrnnej správy o stave rodovej rovnosti na Slovensku, pripravovanej odborom rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí MPSVR SR, v ktorej sa bude nachádzať časť venovaná plneniu úloh z NAP. Informácie o plnení jednotlivých úloh k vypracovaniu tejto časti poskytnú ich gestori. Návrh tejto časti bude predkladaný na schválenie PS a Výboru pre rodovú rovnosť Výročná súhrnná správa je následne po schválení na Výbore pre rodovú rovnosť predkladaná Vláde SR ako informačný materiál.

## ZOZNAM SKRATIEK

**AOTP** aktívne opatrenia trhu práce  
**AP EPSP** Akčný plán Európskeho piliera sociálnych práv  
**CARE** (Cohesion's Action for Refugees in Europe) Kohézne opatrenia na podporu utečencov v Európe  
**CVTI** Centrum vedecko-technických informácií  
**CŽV** celoživotné vzdelávanie  
**EFRR** Európsky fond regionálneho rozvoja  
**EÚ** Európska únia  
**ESF** Európsky sociálny fond  
**EŠIF** Európske štrukturálne a investičné fondy  
**IKT** Informačno-komunikačné technológie  
**IVO** Inštitútu pre verejné otázky  
**IVPR** Inštitút pre výskum práce a rodiny  
**MIRRI SR** Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR  
**MPSVR SR** Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR  
**MRK** marginalizované rómske komunity  
**MS SR** Ministerstvo spravodlivosti SR  
**MŠVVaŠ SR** Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR  
**MVO** Mimovládne neziskové organizácie  
**MZ SR** Ministerstvo zdravotníctva SR  
**NAP** Národný akčný plán zamestnanosti žien na roky 2022 – 2027  
**NEET** (Not in Education, Employment, or Training) mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy  
**OECD** Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj  
**OP IZ** Operačný program ľudské zdroje  
**PS** Pracovná skupina pre oblasť zamestnanosti, aktívnej politiky trhu práce, Záruky pre mladých a sociálnej ekonomiky  
**SR** Slovenská republika  
**SNSLP** Slovenské národné stredisko pre ľudské práva  
**SZČ** samostatná zárobková činnosť  
**ŠÚ SR** Štatistický úrad SR  
**ŠR** štátny rozpočet  
**UoZ** uchádzač o zamestnanie  
**ÚPSVR SR** Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

## OPATRENIA

### CIEĽ 1: LEGISLATÍVNE OPATRENIA

Poradové číslo	Názov opatrenia	Popis opatrenia	Indikátor	Termín	Gestor	Spolupracujúci subjekt	Zdroj financovania
1.1.	<b>Transponovanie Smernice (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami</b>	Cieľom transpozície je doplniť a spresniť ustanovenia, ktoré sa týkajú rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, napr. inštitút tzv. otcovskej dovolenky, možnosť žiadať flexibilné formy práce, ak ide o osoby, ktoré sa napr. starajú o deti.	Transpozícia smernice do slovenskej legislatívy, pravidelný odpočet vykonávania opatrení vyplývajúcich zo smernice	2022	MPSVR SR	IVPR	ŠR
1.2.	<b>Pracovná skupina pre legislatívne riešenie problematiky osamelých rodičov</b>	Vytvorenie pracovnej skupiny v rámci Rady vlády pre rodinu a demografický vývoj za účelom prípravy legislatívnych opatrení na podporu osamelých rodičov	Vytvorenie pracovnej skupiny pri Rade vlády pre rodinu a demografický vývoj	2023	MPSVR SR	n/a	n/a
1.3.	<b>Návrh zákona o detských skupinách</b>	Legislatívne ukotvenie tzv. detských skupín ako flexibilnej služby starostlivosti o deti v predškolskom veku.	Nový zákon zverejnený v Zbierke zákonov SR	2022	MPSVR SR	n/a	n/a
1.4.	<b>Zmena výpočtu reťazovej materskej</b>	Úprava výpočtu tak, aby neznevýhodňoval ženy, ktoré sa počas reťazovej materskej rozhodnú pracovať na skrátenej úväzok.	Novela Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení zverejnená v Zbierke zákonov SR	2023	MPSVR SR	n/a	ŠR

### CIEĽ 2: ZLEPŠENIE PRÍSTUPU ŽIEN NA TRH PRÁCE A ZOSÚLAĎOVANIE RODINNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA

Poradové číslo	Názov opatrenia	Popis opatrenia	Indikátor	Termín	Gestor	Spolupracujúci subjekt	Zdroj financovania
2.1.	<b>Zavedenie systému akreditácie subjektov vykonávajúcich rodové audity Zavedenie systému oceňovania a certifikácie zamestnávateľov uplatňujúcich politiku rovnosti žien a mužov a zosúladenia rodinného a pracovného života</b>	Využitie koncepčných materiálov pripravených v rámci NP Rodová rovnosť na pracovisku s cieľom podpory zamestnávateľov v uplatňovaní politiky zosúladenia rodinného a pracovného života v praxi, najmä vykonávaním rodových auditov, oceňovania a certifikácie zamestnávateľov uplatňujúcich politiku rovnosti žien a mužov a zosúladenia rodinného a pracovného života.	Počet subjektov, ktoré zaviedli opatrenia na podporu nediskriminácie, rovnosti žien a mužov a zosúladenia rodinného a pracovného života	2023	MPSVR SR	n/a	ESF+ / 2 MEUR
2.2.	<b>Rozvoj personálnych kapacít v oblasti formalizovanej starostlivosti o deti vo veku do nástupu na povinné predprimárne vzdelávanie</b>	Podpora rozvoja existujúcich a vytváranie nových personálnych kapacít zariadení/inštitúcií, ktoré poskytujú kvalitnú a individualizovanú starostlivosť o deti.	Počet klientov, ktorí využili službu	2025	MPSVR SR	MŠVVaŠ SR	ESF+ / 30 MEUR
2.3.	<b>Výstavba, rekonštrukcia a obnova zariadení starostlivosti o deti do 3 rokov</b>	Podpora zvyšovania kapacít v kombinácii s opatreniami na podporu ľudských zdrojov v týchto zariadeniach zabezpečí fyzicky aj cenovo dostupnejšie služby starostlivosti o deti do 3 rokov.	Kapacita nových alebo modernizovaných zariadení starostlivosti o deti	2025	MPSVR SR	Regionálne, miestne samosprávy	EFRR / 7 MEUR
2.4.	<b>Vytváranie flexibilných foriem starostlivosti o deti vo veku do nástupu na povinné predprimárne vzdelávanie</b>	Vytváranie flexibilných foriem starostlivosti o deti, napr. detské kútiky a detské skupiny. Tieto zabezpečia bežné úkony starostlivosti o dieťa a záujmovú činnosť, posilnením reálnej dostupnosti	Počet klientov, ktorí využili službu	2025	MPSVR SR	MVO, zamestnávateľia, samosprávy	ESF+ / 18 MEUR

		formalizovanej starostlivosti o deti pomocou detských skupín, a to v čase prípravy rodiča alebo inej FO, ktoré má dieťa zverené súdom do osobnej starostlivosti, na vstup alebo návrat na trh práce, prípravy na povolania štúdiom na SŠ alebo VŠ, alebo v čase vykonávania zárobkovej činnosti.					
2.5.	Starostlivosť o deti z Ukrajiny vo veku do nástupu na povinné predprimárne vzdelávanie	Podpora starostlivosti o deti z Ukrajiny poskytovaná v domácom prostredí, v malom kolektíve detí, najviac 4 deťom. Táto zabezpečí bežné úkony starostlivosti o dieťa a záujmovú činnosť, a to v čase prípravy rodiča alebo inej FO, ktoré má dieťa zverené súdom do osobnej starostlivosti, na vstup alebo návrat na trh práce, prípravy na povolania štúdiom na SŠ alebo VŠ, alebo v čase vykonávania zárobkovej činnosti.	Počet klientov, ktorí využili službu	2023	MPSVR SR	MVO, samosprávy	OP LZ ESF / 3 MEUR
2.6.	Vytváranie flexibilných a inovatívnych foriem práce pre rodičov	Tvorba vzdelávacích, osvetových programov na zvyšovanie povedomia zamestnávateľov o výhodách flexibilných foriem práce	Počet subjektov zapojených do programov	2024	MPSVR SR	zamestnávateľia	ESF+ / 6 MEUR
2.7.	Zabezpečenie dostupnosti terénnych a ambulantných foriem starostlivosti o odkázané osoby	Rozvoj služieb poskytovaných na komunitnej úrovni cieľovej skupine ľudí odkázaných na poskytovanie dlhodobej starostlivosti za účelom umožniť ženám starajúcim sa o tieto odkázané osoby vstúpiť na trh práce	Počet zamestnancov poskytujúcich sociálne alebo asistenčné služby	2023	MPSVR SR	MZ SR, poskytovateli a sociálnych služieb, regionálne a miestne samosprávy	ESF+ / 90 MEUR
2.8.	Poskytovanie finančného príspevku ženám (UoZ) na začatie vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti	Vzdelávaním v oblasti podnikateľských zručností a poskytnutím odborného poradenstva sa vytvoria predpoklady na poskytnutie finančného príspevku na začatie SZČ	Počet podporených osôb	priebežne	MPSVR SR	MVO, ÚPSVR SR	ESF+ / 100 MEUR (Ž+M)
2.9.	Zamestnávanie znevýhodnených žien prostredníctvom sociálnych podnikov	Poradenská činnosť verejných aj neverejných poskytovateľov pri zriaďovaní nových subjektov, ako aj pri ďalšom rozvoji už fungujúcich subjektov sociálnej ekonomiky, s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť znevýhodnených žien po nadobudnutí nevyhnutných zručností na medzitrhu práce, a to aj formou poskytovania príspevkov integračným podnikom.	Počet podporených osôb	priebežne	MPSVR SR	Verejní a neverejní poskytovateli a služieb zamestnanosti, sociálne podniky, MVO	ESF+ / 116 MEUR (Ž+M)
2.10.	Tvorba informačných materiálov o platových a iných aspektoch súvisiacich s rovnosťou žien a mužov	Opatrenie zamerané na zvyšovanie informovanosti o odstraňovaní desegregácie vo vzdelávaní, o diverzite a o rovnosti žien a mužov na pracovisku a príprave na povolanie, ktoré prispievajú k odstráneniu stereotypného prístupu a predsudkov voči ženám a znevýhodneným skupinám.	Počet vypracovaných dokumentov (hodnotení, analýz, štúdií, a pod.)	priebežne	SNSĽP	MPSVR SR (odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitosti)	rozpočet SNSĽP
2.11.	Zvyšovanie spoločenského uznania a statusu učiteliek, zdravotných a sociálnych pracovníčok	Vypracovanie detailnej analýzy o hodnote a socio-ekonomickom vnímaní vzdelávania, zdravotnej a sociálnej pomoci a spojenie výstupov s osvetovou kampaňou	Počet vypracovaných dokumentov (hodnotení, analýz, štúdií, a pod.)	2024	MPSVR SR (odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti	MZ SR, MŠVVaŠ SR	ŠR ESF+ 0,25 MEUR

			Počet zrealizovaných informačných kampaní		príležitosti) IVPR		
2.12	<b>Monitoring situácie a potrieb žien s migračnou skúsenosťou (s dočasným útočiskom) na trhu práce.</b>	Monitoring potrieb a prístupu žien s migračnou skúsenosťou a dočasným útočiskom na trh práce.	Počet vypracovaných dokumentov (hodnotení, analýz, štúdií, a pod.)	2023	MPSVR SR (odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitosti) IVPR	MVO	ŠR
2.13	<b>Poskytovanie adresnej pomoci ženám s dočasným útočiskom</b>	Poskytovanie individualizovaného poradenstva (informácie o slovenskom trhu práce, komunikácia so zamestnávateľmi a inými aktérmi, poradenstvo v oblasti sociálnej pomoci a podpory utečencom vrátane poradenstva začleňovania detí do školských a predškolských zariadení), zabezpečenie vzdelávania odídencom, podpora mobility, dobrovoľníckej činnosti a zapracovania u zamestnávateľa v nadväznosti na Kohézne opatrenia na podporu utečencov v Európe (CARE) prostredníctvom projektov realizovaných úradmi práce.	Počet podporených osôb	2023	MPSVR SR	ÚPSVR SR	OP EŽ - CARE
2.14	<b>Znižovanie mzdového rozdielu uplatňovaním overených postupov z iných krajín</b>	Vypracovanie odporúčaní na znižovanie mzdového rozdielu v podmienkach SR na základe analýzy o aplikovateľnosti overených postupov z iných krajín, kde preukázateľne viedli k zníženiu mzdového rozdielu medzi mužmi a ženami.	Počet nových, inovatívnych, systémových opatrení	2023	MPSVR SR (odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitosti)	n/a	ŠR

### CIEĽ 3: ZLEPŠENIE PRÍLEŽITOSTÍ ŽIEN VO VZDELÁVANÍ A ZVYŠOVANIE ICH ZRUČNOSTÍ

Poradové číslo	Názov opatrenia	Popis opatrenia	Indikátor	Termín	Gestor	Spolupracujúci subjekt	Zdroj financovania
3.1.	<b>Vzdelávacie aktivity zamerané na odstraňovanie stereotypného prístupu a predsudkov voči ženám a znevýhodneným skupinám</b>	Realizácia vzdelávacích aktivít zamerané na slobodný výber vzdelania, povolania a kariéry, ako aj rovnosti žien a mužov na pracovisku	Počet vzdelávacích aktivít	priebežne	SNSĽP	n/a	rozpočet SNSĽP
3.2.	<b>Riešenie sexuálneho obťažovania na pracovisku</b>	Realizácia vzdelávacích aktivít pre inšpektoráty práce na riešenie prípadov sexuálneho obťažovania na pracovisku, jeho prejavoch a dôsledkoch, možnosti ochrany a realizácia vzdelávacích aktivít pre inšpektoráty práce, zamestnancov a zamestnankyne.	Počet vzdelávacích aktivít	priebežne	SNSĽP	n/a	rozpočet SNSĽP
3.3.	<b>Zavedením individuálnych vzdelávacích účtov (IVU) zvýšiť účasť žien na CŽV</b>	IVU prispievajú k znižovaniu finančných bariér pre ženy zúčastňovať sa na CŽV	Vytvorená platforma IVU	2024	MŠVVaŠ SR	n/a	EFRR

3.5.	<b>Tvorba flexibilných vzdelávacích programov pre mladých a programov vzdelávania druhej šance</b>	Zabezpečenie flexibilných vzdelávacích programov formálneho a neformálneho vzdelávania v oblastiach, ktoré nie sú bežne dostupné v rámci CŽV. Podpora a vznik programov vzdelávania druhej šance pre mladých ľudí, špecificky mladé ženy, ktoré predčasne ukončujú školskú dochádzku.	Počet vzdelávacích programov	priebežne	MŠVVaŠ SR	Vzdelávacie inštitúcie	ESF+
3.6.	<b>Nadobúdanie a zvyšovanie zručností žien (UoZ a ZoZ), vrátane digitálnych a jazykových, v súlade s potrebami a vývojom na trhu práce</b>	Podpora účasti žien na vzdelávacích programoch, vrátane využitia individuálnych vzdelávacích účtov, zameraných na zvýšenie odborných zručností a rozvoj základných a digitálnych zručností, ktoré zlepšia ich integráciu/pozíciu na trhu práce (súčasný Repas, Kompas)	Počet podporených osôb	2023	MPSVR SR	n/a	ESF+ / 200 MEUR (Ž+M)
3.7.	<b>V rámci Záruky pre mladých: Programy absolventskej praxe pre mladé ženy, vrátane mladých žien z MRK</b>	Nadobúdanie prvých pracovných skúseností s cieľom ľahšieho uplatnenia sa na trhu práce.	Počet podporených osôb	priebežne	MPSVR SR	zamestnávateľia	ESF+ / 40 MEUR (Ž+M)
3.8.	<b>Inovácie vo vzdelávaní s cieľom zvyšovať podiel žien zamestnaných v oblasti vedy a IKT</b>	V rámci priority „Sociálne inovácie a experimenty“ Programu Slovensko, sa pripravujú cieľové výzvy na podporu tejto problematiky.	Počet podporených aktivít a programov	2024	MŠVVaŠ SR	MPSVR SR (odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitosti)	ESF+ / 1,5 MEUR
3.9.	<b>V rámci Záruky pre mladých: Poskytovanie integrovaných informačných a poradenských služieb, s využitím multidisciplinárneho prístupu pre mladé ženy, vrátane mladých žien z MRK a s cudzím pôvodom, ktoré sú nezamestnané a neaktívne na trhu práce a ich aktivizácie k vyššej účasti vo vzdelávaní a na trhu práce</b>	Integrované služby zabezpečia za účasti expertov z rôznych oblastí celostný prístup k podpore mladých žien.	Počet integrovaných informačných centier	2025	MPSVR SR	MVO, neverejný poskytovateľ a služieb zamestnanosti, MŠVVaŠ SR	ESF+ / 68 MEUR (Ž+M)
3.10.	<b>Cieľové kariérne poradenstvo pre dievčatá z MRK</b>	Poskytovanie cieľového kariérneho poradenstva na školách pre dievčatá z MRK, s cieľom nasmerovať ich kariéru v perspektívnych odboroch, vrátane sociálnej sféry, zdravotníctva a verejnej správy a zvýšiť ponuku učebných odborov pre dievčatá a ženy z MRK s cieľom predchádzať zapájaniu sa iba do F odborov, ktoré sa zakladajú na negatívnych stereotypoch ohľadom postavenia rómskych žien.	Počet kariérnych poradcov na školách	priebežne	MŠVVaŠ SR	školy	ESF+