

N á v r h

Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike

na roky 2014-2019

Predkladá: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Október 2014

Úvod

Vláda Slovenskej republiky schválila dňa 9. júla 2014 uznesením č. 335/2014 vyhodnotenie plnenia *Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010-2013* a určila rovnakým uznesením vypracovanie *Celoštátnej stratégie rodovej rovnosti a Akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2014-2019*.

Rodová nerovnosť je komplexný fenomén, ktorého dopady a následky sa dotýkajú každej oblasti spoločnosti. Napriek nesporne pozitívnemu vývoju v poslednom desaťročí je rodová nerovnosť aj na Slovensku stále zrejmalá a viditeľná v mnohých oblastiach súkromného a verejného života. Legislatívne zmeny, prijaté hlavne počas prístupového procesu SR k Európskej únii (ďalej len „EÚ“ alebo „Únia“), prispeli k širšiemu poznaniu u laickej i odbornej verejnosti o priamych i nepriamych formách diskriminácie a znevýhodňovania na základe pohlavia resp. príslušnosti k rodu, a to primárne ako následok stále pretrvávajúcich rodových stereotypov v spoločnosti. Hoci spravidla sa znevýhodnenia týkajú žien, **v niektorých prípadoch majú rodové stereotypy nepriaznivý dopad aj na mužov.**

Rodová rovnosť nestojí v protiklade k rôznorodosti jednotlivých mužov a žien, ale je alternatívou k súčasnej spoločenskej hierarchii, ktorá znevýhodňuje najmä ženy. Cieľom rodovej rovnosti je vytvoriť rešpektujúci priestor pre každú ženu a každého muža, aby sa mohli realizovať v živote podľa svojich prianí a schopností a neboli obmedzovaní rodovými stereotypmi.

Odstraňovanie rodovej nerovnosti vyžaduje prístup, ktorý zohľadňuje mnoho aspektov. **Základným východiskom sú zmeny v zákonoch a politikách, ktoré vytvárajú podmienky pre systematické opatrenia na zavádzanie zmien na inštitucionálnej úrovni, bez ktorých nie je možné rodovú rovnosť dosiahnuť.** Predkladaná stratégia formuluje ciele v oblastiach, v ktorých sa najmarkantnejším spôsobom prejavujú nerovnosti v sociálnom postavení mužov a žien, prípadne diskriminácia jedného pohlavia.

Aktuálny stav legislatívy a politických záväzkov

SR je zmluvnou stranou **záväzných medzinárodných dohovorov** ako je *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien*¹ (CEDAW, 1979) a *Opčný protokol k Dohovoru* (1999), oba ratifikované SR.

Cieľom Dohovoru CEDAW je odstrániť všetky formy diskriminácie žien². Dohovor preto upravuje povinnosti štátov, ktoré na ochranu žien pred diskrimináciou musia urobiť. Princíp rovnoprávnosti sa má odraziť v ich národných ústavách i ďalšej legislatíve. **V článku 5 sa od štátov požaduje, aby prijali opatrenia na zmenu spoločenských a kultúrnych vzorov správania sa mužov a žien s cieľom dosiahnuť odstránenie predsudkov a zvykov, ktoré sú založené na myšlienke podradenosti alebo nadradenosti jedného z pohlaví.**

*Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien*³ je z hľadiska implementácie Dohovoru CEDAW považovaný za nástroj garancie ženských ľudských práv, nakoľko umožňuje fyzickým osobám ako aj inštitúciám podávať **individuálne sťažnosti na porušovanie ich ľudských práv Výboru pre odstránenie diskriminácie žien**, ktorý tieto sťažnosti posudzuje a v prípade prijateľnosti prerokováva.

Dohovor CEDAW je súčasťou **komplexného medzinárodného ľudskoprávneho rámca** zameraného na zabezpečenie komplexného uplatňovania ľudských práv pre všetkých a na odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien. *Charta OSN, Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, Dohovor o právach dieťaťa a Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím* obsahujú explicitné ustanovenia, ktoré zaručujú rovnosť žien a mužov pri uplatňovaní práv, ktoré sú v uvedených dokumentoch zakotvené, kým ďalšie medzinárodné ľudskoprávne dohovory, napr. *Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie*, implicitne vychádzajú z konceptu zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia.

Dohovory **Medzinárodnej organizácie práce** (ILO), a to najmä *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty* (č. 100), *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácii v zamestnaní a povolani* (č. 111) patria k základným dohovorom tejto organizácie a obsahujú hlavné medzinárodné

¹ Predpis č. 62/1987 Zb.: Vyhláška ministra zahraničných vecí z 13. mája 1987 o Dohovore o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien

² Všeobecné odporúčanie č. 28 o základných povinnostiach zmluvných štátov podľa článku 2 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien: Aj keď sa v Dohovore uvádza len diskriminácia z dôvodu pohlavia, z výkladu článku 1 v spojení s článkom 2 písm. f) a článkom 5 písm. a) vyplýva, že Dohovor CEDAW sa týka rodovo podmienenej diskriminácie žien.... Uplatňovanie Dohovoru na rodovo podmienenú diskrimináciu jednoznačne vyplýva z definície diskriminácie uvedenej v článku 1.

³ prijatý 22.12.1999, ratifikovaný 22.9.2000, uverejnený v Zb. č. 343/2001 Z.z.

pracovné normy, preto sa považujú za nástroj ochrany ľudských práv.⁴ Z ďalších dohovorov ILO je to napríklad *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu* (č. 156).

Dohovor UNESCO proti diskriminácii vo vzdelávaní, *Deklarácia OSN o odstránení diskriminácie žien*, *Viedenská deklarácia a akčný plán*, *Akčný plán z Káhiry*⁵ a *Pekinská akčná platforma*⁶ tiež prispievajú k medzinárodnoprávnej úprave rovnosti žien a mužov a nediskriminácie. *Stratégiu rodovej rovnosti na roky 2014-2017* má vypracovaný aj Rozvojový fond OSN⁷. Rovnako aj záväzky vyplývajúce z členstva v regionálnych ľudskoprávných organizáciách, najmä z členstva v Rade Európy, obsahujú stanovenie zásady nediskriminácie vrátane zásady nediskriminácie medzi mužmi ženami. Patrí k nim napríklad *Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd* alebo *Európska sociálna charta* (revidovaná).

Rovnosť žien a mužov je jedným zo základných hodnôt **Európskej únie**. V súlade so *Zmluvou o fungovaní EÚ* sa Únia vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnosti medzi mužmi a ženami. Únia sa taktiež pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností zameriava na boj proti diskriminácii, a to aj z dôvodu pohlavia. Únia uznáva práva, slobody a zásady uvedené v *Charte základných práv Európskej únie*, ktorá má rovnakú právnu silu ako prv uvedené zmluvy. Táto zakotvuje, okrem iného, princíp rovnosti medzi mužmi a ženami v článku 23 a princíp nediskriminácie v článku 21.⁸ Napokon primárne právo obsahuje aj zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za prácu rovnakej odmeny.

Na diskrimináciu z dôvodu pohlavia resp. rodu sa vzťahuje osobitná, pomerne rozsiahla **legislatíva EÚ**. Opatrenia týkajúce sa tejto oblasti majú na európskej úrovni dlhú históriu, siahajúcu do počiatkov Európskeho spoločenstva. V súčasnosti sekundárne právo EÚ upravuje implementácia zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v oblasti zamestnania a povolania,⁹ v prístupe k tovarom a službám¹⁰ a v podnikaní¹¹.

⁴ Pozri Deklaráciu Medzinárodnej organizácie práce o základných zásadách a právach pri práci a jej následné opatrenia.

⁵ Medzinárodná konferencia o populácii a rozvoji, Káhira, 1994

⁶ 4. Celosvetová konferencia žien, Peking, 1995

⁷ <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/gender-equality-strategy-2014-2017/>

⁸ Článok 157 Zmluvy o fungovaní EÚ. Okrem tohto článku je právny základ pre prijímanie sekundárnej legislatívy EÚ zameranej na boj proti diskriminácii zakotvený v článku 19 Zmluvy o fungovaní EÚ.

⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)

¹⁰ Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu v platnom znení (rodová smernica).

Z hľadiska rodovej rovnosti je taktiež dôležitá úprava **ochrany sociálnych práv tehotných pracovníčok a matiek¹²**, ako aj **úprava rodičovskej dovolenky¹³**, ktorá je dôležitá najmä v kontexte zosúladenia pracovného a rodinného života.

Slovenská republika má v oblasti rodovej rovnosti pomerne účinnú, aj keď nie špecificky zameranú, domácu legislatívu. Rovnosť mužov a žien je aj v Slovenskej republike zakotvená v *Ústave SR* a rozpracovaná v špeciálnej legislatíve. Z hľadiska slovenskej legislatívy je relevantný najmä tzv. **Antidiskriminačný zákon¹⁴**, ktorý zakazuje o.i. diskrimináciu na základe pohlavia, pričom dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania nie je naplnené len zdržaním sa diskriminačného konania, ale aj **v predchádzaní diskriminácii a prijímaní preventívnych opatrení**. Ostatná novela rozšírila možnosť prijatia dočasných vyrovnávacích opatrení aj z dôvodu pohlavia resp. rodu, a to pre všetky subjekty verejnej správy a právnické osoby. Obdobne je zákaz diskriminácie na základe pohlavia a povinnosť rovnakého odmeňovania pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zakotvená aj v **Zákonníku práce¹⁵**, ako aj v iných relevantných právnych aktoch.

Strategické uchopenie presadzovania rodovej rovnosti bolo už zakotvené v strategických materiáloch a dokumentoch, najmä *Národnej stratégii rodovej rovnosti na roky 2009-2013* a príslušnom *Národnom akčnom pláne rodovej rovnosti na roky 2010-2013*. Špecifická pozornosť je venovaná riešeniu problematiky násilia na ženách, ku ktorej bol prijatý už tretí *Národný akčný plán na elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2014-2019*.

Rovnosť mužov a žien má prominentné postavenie aj pri príprave nového programového obdobia 2014-2020 pre čerpanie európskych štrukturálnych a investičných fondov (ďalej len „EŠIF“), kde je stanovený ako jeden z troch horizontálnych princípov, ktoré musia byť pri implementácii projektov dodržiavané. Rodová rovnosť je aj tzv. ex-ante podmienka, ktorá musí byť splnená, aby krajina mohla čerpať EŠIF.

Napriek spomínanej formálnej rovnosti (rovnosti de jure) a prijatým strategickým a koncepčným materiálom je nutné skonštatovať, že nerovnosti v postavení žien a mužov pretrvávajú takmer vo všetkých oblastiach súkromného a verejného života. Hoci bol

¹¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS

¹² Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok

¹³ Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES

¹⁴ 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“

¹⁵ Zákon č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce v znení neskorších predpisov

nesporne dosiahnutý určitý pokrok a pozitívne výsledky, SR sa dlhodobo umiestňuje v rebríčkoch kompozitných ukazovateľov rodovej rovnosti na posledných miestach v rámci EÚ¹⁶ resp. krajín OECD. Predkladaná stratégia rodovej rovnosti sa preto zameriava práve na tie oblasti, kde vykazuje SR v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ najväčšie rodové rozdiely.

Základné teoretické rámce a východiská

Rodová rovnosť resp. rovnosť žien a mužov znamená rovnaké sociálne postavenie mužov i žien vo všetkých sférach verejného a súkromného života; jej cieľom je zabezpečenie plnohodnotného spoločenského uplatnenia na základe individuálnych kvalít a schopností. V širšom meradle znamená spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, zohľadňujúce ich špecifické potreby a životné situácie.

V ostatných dvoch desaťročiach nastal v globálnom a hlavne v európskom meradle vývoj a určitý posun v prístupe k otázke práv žien, čo sa odrazilo aj na terminológii. Kým v 70. a 80. rokoch sa viac hovorilo o **právach žien a ich posilňovaní** (koncept „*women in development*“), po 4. celosvetovej konferencii žien v Pekingu v roku 1995 a prijatí jej Akčnej platformy sa dôraz začal klásť na **uplatňovanie rodového hľadiska** („*gender mainstreaming*“) a **vyrovnávanie rodových rozdielov v sociálnom resp. spoločenskom postavení mužov a žien**. Zmena tejto paradigmy bola významná z hľadiska prístupu, nakoľko záujem verejných politík rodovej rovnosti sa začal sústreďovať nielen na riešenie následkov, ale aj na **pomenovávanie štrukturálnych príčin nerovného postavenia mužov a žien**. Tieto plynú najmä z rozdielných sociálnych a kultúrnych rolí a očakávaní, kladených spoločnosťou na mužov a ženy vo verejnom i súkromnom živote. Uplatňovanie rodového hľadiska súčasne znamená **zameranie verejných politík nielen na ženy a ich problémy, ale aj na znevýhodnenia mužov plynúcich o.i. z rigidných rodových stereotypov**.

Kým v niektorých krajinách EÚ s vyššou mierou rodovej rovnosti je oprávnený prístup preferovania rodového hľadiska, u nás má stále svoje opodstatnenie uplatňovanie tzv. *duálneho prístupu*:

- **uplatňovanie rodového hľadiska** ako prierezového princípu, ktorý znamená, že všetky politiky a opatrenia majú brať do úvahy možné rodové rozdiely a integrovať opatrenia na ich vyrovnávanie;
- **špecifická podpora** žien resp. mužov v oblasti, kde sú zjavné znevýhodnenia určitých skupín žien resp. mužov (v zmysle Antidiskriminačného zákona sú to tzv. *dočasné vyrovnávacie opatrenia*).

¹⁶ Napr. Index rodovej rovnosti EÚ, vytvorený Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť v roku 2013, kde sa SR umiestnila na 4. Mieste od konca

Dosiahnutie rodovej rovnosti nie je možné, pokiaľ existujú v určitých oblastiach obmedzenia v uplatňovaní ľudských práv žien resp. mužov. Z takéhoto duálneho prístupu vychádzajú aj operačné ciele tejto stratégie a k nim priradené úlohy v rámci národného akčného plánu, ktorý je súčasťou predkladanej stratégie.

Definície¹⁷

Pohlavie (angl. **sex**) je biologická charakteristika človeka ako muža a ženy identifikovateľná na základe pohlavných orgánov, chromozomálnej a hormonálnej výbavy a druhotných pohlavných znakov. Pohlavie človeka je vrodené, biologicky dané a spravidla nemenné.¹⁸

Rod (angl. **gender**) je koncept, referujúci k sociálnym rozdielom medzi mužmi a ženami, ktoré sú spoločensky určené a vnímané ako prirodzené, historicky meniteľné a majú široké variácie tak v rámci kultúr, ako aj medzi nimi.¹⁹ **Rodová rovnosť (Gender equality + gender equity)** je synonymom rovnosti mužov a žien, pričom zdôrazňuje ako cieľ **rovnosť v sociálnom postavení mužov a žien odstraňovaním existujúcich nerovností**. Je to spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Vychádza z princípu, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami. Rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco.²⁰ Rodová rovnosť sa teda nesnaží o potlačanie prirodzených biologických rozdielov a rozmanitosti, ale o odstránenie hierarchie v hodnotách a postavení mužov a žien.

Gender mainstreaming - uplatňovanie rodového hľadiska - je systematická integrácia zohľadňovania situácie, priorít a potrieb žien a mužov vo všetkých politikách s cieľom presadzovania rovnosti medzi mužmi a ženami. Znamená využívanie všetkých politík a opatrení cielene na dosahovanie rovnosti pomocou aktívneho a otvoreného zohľadňovania už v plánovacej fáze ich vplyvov na situáciu mužov a žien a zodpovedajúce nastavenie procesov implementácie, monitorovania a hodnotenia.²¹

Gender Mainstreaming pozostáva z reorganizácie, zlepšenia, vývoja a evaluácie všetkých rozhodovacích procesov vo všetkých oblastiach politiky a pracovného procesu danej

¹⁷ Viac definícií je uvedených na stránke www.gender.gov.sk

¹⁸ Definície EÚ k rodovej rovnosti z dokumentu Európskej komisie *100 slov k rovnosti* http://www.eduhi.at/dl/100_words_for_equality.pdf

¹⁹ tamtiež

²⁰ tamtiež

²¹ COM(96) 67 final: Communication from the Commission "Incorporating equal opportunities for men and women into all Community policies and activities"

organizácie. Cieľom princípu Gender Mainstreaming je zohľadňovanie perspektívy rodových pomerov vo všetkých rozhodovacích procesoch a využívanie každého rozhodovacieho procesu v prospech rodovej rovnosti.²²

Rodové stereotypy sú zjednodušené predsudky o danostiach, (ne)schopnostiach a úlohách mužov a žien, objavujúce sa v každodennom živote. Za negatívne rodové stereotypy sa považujú tie, ktoré udržiavajú jedno pohlavie (spravidla ženy) v podriadenej pozícii voči druhému pohlaviu a bránia plnému osobnostnému rozvoju žien a mužov. Ak sa v texte hovorí o eliminácii rodových stereotypov, myslia sa tým negatívne rodové stereotypy.

Diskriminácia žien: *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW)* definuje diskrimináciu žien ako „akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo obmedzenie na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie vážnosti alebo uplatnenie sa žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti“.²³

Rodové pomery/vzťahy: Sociálne a kultúrne podmienené vzťahy medzi ženami a mužmi v spoločnosti v oblasti deľby práv a povinností, zdrojov a výhod, moci a privilégií; mocenské vzťahy, ktoré fungujú v rodinnom, produktívnom i spoločenskom živote.²⁴

Rodová nerovnosť vyjadruje rozdiely medzi ženami a mužmi vo všetkých oblastiach, pokiaľ ide o mieru účasti, prístupu, práv, odmeňovania alebo výhod.

Rodové rozdiely sú rozdiely medzi ženami a mužmi v miere participácie, možnostiach prístupu, právach, ako aj výsledkoch v ktorejkoľvek oblasti verejnej a súkromnej sféry; je to napr. nerovnosť medzi ženami a mužmi i v prístupe k moci, zdrojom, sociálnym výhodám, vzdelaniu, ochrane zdravia a pod.²⁵

Rodová deľba práce. je spoločnosťou historicky a kultúrne sformovaná a naučená deľba medzi platenou a neplatenou prácou v podobe, v ktorej platenú prácu vo verejnej sfére vykonávajú prevažne muži, kým neplatenú prácu vo sfére domácností a rodiny vykonávajú ženy a ony za ňu nesú aj zodpovednosť. Rodová deľba práce je spojená s nerovnou distribúciou zdrojov (najmä finančných) a moci medzi ženami a mužmi a znevýhodňuje ženy.

²² Rada Európy: Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, 1998

²³ Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, OSN, 1979

²⁴ Glosár rodovej terminológie. Aspekt. <http://glosat.aspekt.sk>

²⁵ STIEGLER, B. 2002: *Ako uplatňovať rodové hľadisko. Gender Mainstreaming, Konceptie, argumenty a praktické príklady ku implementácii stratégie EÚ.* Hospodárske a sociálno-politické výskumné a poradenské centrum Nadácie Friedricha Eberta, Bonn, slovenský preklad o.Pietruchovej a J.Cvikovej, vydal Aspekt 2002, ISBN 80-85549-32-8

Sexizmus v širšom slova zmysle predstavuje (obdobne ako rasizmus) diskrimináciu na základe pohlavia resp. rodu. V súčasnosti sa používa hlavne na vyjadrenie postojov a prejavov, ktoré sú voči jednému pohlaviu (spravidla ženám) degradujúce a dehonestujúce, zdôrazňujúce predsudky a negatívne rodové stereotypy a tým znižujúce ich dôstojnosť. Najčastejšie ide o sexistické reklamy alebo mediálne obrazy, v ktorých sú ženy zobrazené ako tovar alebo v situáciách, prispievajúcich k diskriminačným a stereotypným postojom a predsudkom.

Neplatená práca resp. reprodukčná práca – na rozdiel od práce platenej resp. produktívnej – zahŕňa široký okruh činností mimo oficiálneho trhu práce, ktoré nie sú finančne odmeňované a sú vykonávané s cieľom uspokojenia určitých potrieb. Patrí sem najmä práca v domácnosti, starostlivosť o dieťa a iné závislé osoby, dobrovoľnícka práca, výpomoc v rodinnom podniku a pod. Významnú časť ľudských potrieb uspokojujú práve výsledky neplatenej práce.

Feminizácia chudoby je pomenovaním javu, že z rôznych príčin sú chudobou ohrozené alebo chudobou trpia najmä určité skupiny žien (napr. matky v jednorodičovských rodinách, vdovy a pod.), a teda zameriava pozornosť na rodovú dimenziu chudoby. V súvislosti s rizikom chudoby u starších žien najmä v dôchodkovom veku hovoríme o "feminizácii chudoby v starobe".

Medzigeneračná reprodukcia chudoby: ženy majú spravidla menej zdrojov ako muži, aj pokiaľ ide o čas a slobodu voľby. Kvôli rodovým roliam v domácnostiach je rodová nerovnosť kauzálny faktor pri chronickej chudobe všetkých členov domácnosti a medzigeneračnej reprodukcie chudoby. Čím viac žien žije v nedostatku, tým viac detí a starších ľudí v ich starostlivosti je ohrozených. Rodovú nerovnosť a chudobu je preto potrebné chápať ako reťazovú reakciu alebo dokonca ako začarovaný kruh.

Východiská stratégie rodovej rovnosti

Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v SR a nadväzujúci Akčný plán rodovej rovnosti na roky 2014-2019 vychádzajú zo základných strategických dokumentov Európskej únie a Rady Európy, ktoré zaväzujú členské štáty k prijímaniu pozitívnych opatrení k rodovej rovnosti²⁶. Oba dokumenty reflektujú aj odporúčania medzinárodných monitorovacích orgánov, relevantných pre oblasť rodovej rovnosti a záväzky, ktoré si stanovila samotná SR pri plnení týchto odporúčaní. V neposlednom rade zahŕňajú úlohy súvisiace s *Partnerskou dohodou medzi SR a EÚ o uplatňovaní európskych štrukturálnych a investičných fondov v SR v programovom období 2014-2020* a dôležité postavenie rovnosti mužov a žien ako horizontálneho princípu, ale i ex ante podmienky pre čerpanie EŠIF. V neposlednom rade reflektuje stratégia odporúčania Rady EÚ k národnému programu reforiem SR, adresované SR v oblastiach relevantných k rodovej rovnosti.

Stratégia rovnosti žien a mužov EÚ

*Stratégia rovnosti žien a mužov*²⁷ predstavuje pracovný program Európskej komisie pre oblasť rovnosti žien a mužov na obdobie rokov 2010 – 2015. Ide o komplexný rámec, v ktorom sa Komisia zaväzuje presadzovať rovnosť žien a mužov vo všetkých politikách. Stratégia kladie dôraz na prínos rodovej rovnosti k hospodárskemu rastu a trvalo udržateľnému rozvoju a podporuje uplatňovanie dimenzie rodovej rovnosti v stratégii *Európa 2020*. Stratégia nadväzuje na *Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010* a *Európsky pakt pre rodovú rovnosť* formulovaním opatrení v piatich prioritných oblastiach definovaných v *Charte žien* a do ďalšej oblasti, ktorá sa venuje prierezovým otázkam. V prípade každej prioritnej oblasti sú popísané kľúčové opatrenia, ktorými by sa mali podporiť zmeny a dosiahnuť pokrok, pričom podrobnejšie návrhy sú uvedené v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie. Navrhované opatrenia sa riadia dvojakým prístupom pozostávajúcim zo začleňovania hľadiska rodovej rovnosti do všetkých oblastí politiky a z konkrétnych opatrení na podporu žien. Prioritné oblasti stratégie EÚ sú zadané nasledovne:

- rovnaká ekonomická nezávislosť;
- rovnaká odmena za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty;
- rovnosť pri prijímaní rozhodnutí;
- dôstojnosť, nedotknuteľnosť osôb a koniec násilia založeného na rodovej príslušnosti;
- rodová rovnosť pri externých opatreniach;
- horizontálne otázky.

²⁶ Komplexný zoznam dokumentov je uvedený na webovom sídle www.gender.gov.sk

²⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:SK:PDF>

Stratégia rodovej rovnosti 2014-2017 Rady Európy

Na úrovni Rady Európy bola vypracovaná a prijatá aktuálna *Stratégia rodovej rovnosti 2014-2017*²⁸, ktorá sa zameriava na nasledujúce strategické oblasti:

- boj proti rodovým stereotypom a sexizmu;
- prevencia a boj proti násiliu na ženách;
- zaručenie rovnakého prístupu žien k spravodlivosti;
- dosiahnutie vyváženého zastúpenia žien a mužov v politickom a verejnom rozhodovaní;
- uplatňovanie rodového hľadiska vo všetkých politikách a opatreniach.

Odporúčania medzinárodných monitorovacích orgánov

V súlade s čl. 17 Dohovoru CEDAW vykonáva kontrolu nad jeho dodržiavaním *Výbor pre odstránenie diskriminácie žien (ďalej len „Výbor“)*. SR zaslala výboru východiskovú správu k CEDAWu v roku 1999, a 2.,3. a 4. periodickú správu v roku 2006 a 5. a 6. periodickú správu v júli 2014. V čase predkladania stratégie sú k dispozícii odporúčania, formulované v *Záverečných zistenia Výboru pre odstránenie diskriminácie žien: Slovenská republika*²⁹.

Výbor odporúča SR najmä, aby :

- premietla ustanovenia dohovoru prierezovo do všetkej relevantnej legislatívy a stratégií, zaviedla vzdelávacie programy o dohovore a právach žien a prijala opatrenia na zvyšovanie povedomia žien o ich právach;
- prijala dočasné vyrovnávacie opatrenia pre urýchlené dosiahnutie skutočnej rovnosti pre ženy obzvlášť na najvyšších úrovniach rozhodovania;
- posilnila inštitucionálne zabezpečenie podpory postavenia žien a vyvíjala politiky a programy zamerané na dosiahnutie rodovej rovnosti komplexným a účinným spôsobom a v ľudskoprávnom rámci;
- implementovala programy na odstránenie tradičných rodových stereotypov;
- prijala komplexné a prierezové opatrenia na riešenie všetkých foriem násilia na ženách vrátane obchodovania so ženami;
- posilnila úsilie na odstránenie horizontálnej a vertikálnej profesijnej segregácie, ako aj odstránenie rodových mzdových rozdielov a napomáhala zosúladieniu rodinných a pracovných povinností žien a scitlivenie mužov na ich rovnocennú účasť na rodinných úlohách a povinnostiach;

²⁸ <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2105977&Site=CM>

²⁹ CEDAW/C/SVK/CO/4 Výbor pre odstránenie diskriminácie žien, Štyridsiate prvé zasadnutie, 30. jún - 18. júl 2008

- v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia a práv primerane stanovila pravidlá pre uplatňovanie výhrady svedomia zdravotníckymi pracovníkmi tak, aby sa zabezpečil neobmedzený prístup žien k zdravotnej starostlivosti;
- zabezpečila dostupnosť informácií a sexuálnej výchovy pre mládež a monitorovala zdravotnícke zariadenia pri uplatňovaní informovaného súhlasu pred vykonaním sterilizácie;
- prijala legislatívne opatrenia pre spravodlivé rozdelenie celého majetku medzi manželmi po rozvode s cieľom zabezpečiť adekvátne zabezpečenie osamelých matiek;
- posilnila spoluprácu so ženskými mimovládnyimi organizáciami a ich participáciu účasti na tvorbe, implementácii, monitorovaní a následnom hodnotení politik a programov rodovej rovnosti.

Obdobné odporúčania boli SR adresované aj *Výborom pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva*³⁰, ktorý popri už menovaných odporúčaníach zdôraznil aj potrebu prevencie sexuálneho obťažovania, ako aj prístup k službám sexuálneho a reprodukčného zdravia z hľadiska finančného pokrytia a posilnenia sexuálnej výchovy s dôrazom na prevenciu.

V rámci *Univerzálneho periodického hodnotenia* (UPR) boli opakovane adresované SR odporúčania na prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení pre zvýšenie participácie žien na rozhodovaní, zníženie rozdielov v odmeňovaní, odstránenie diskriminácie rómskych žien a dievčat a prevencia diskriminácie. UPR kladie dôraz najmä na holistické opatrenia na elimináciu a prevenciu násilia na ženách vrátane sexuálneho vykorisťovania a osobitnú pozornosť požaduje pre zraniteľné skupiny žien a dievčat. V odporúčaníach druhého kola UPR z roku 2014 bolo zároveň SR adresované Svätou stolicou aj odporúčanie č. 110.: naďalej zabezpečovať, aby mali zdravotnícki pracovníci možnosť využiť zásadu výhrady svedomia.“

³⁰ Tento výbor dohliada na plnenie povinností vyplývajúcich pre zmluvné štáty z Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

Strategické oblasti a priority

Rodové nerovnosti v pracovnom procese, ale i iných oblastiach, spôsobuje na Slovensku niekoľko navzájom sa ovplyvňujúcich faktorov. Patria k nim najmä tradičné rozdelenie rodových rolí, nízka znalosť svojich práv a agendy rodovej rovnosti, nedostatok vyrovnávacích opatrení, ale v neposlednom rade aj nedostatok služieb pre lepšie zosúladenie rodinného a pracovného života. Nasledujúce oblasti a v nich definované ciele a operačné ciele odrážajú najmarkantnejšie problémy a rodové rozdiely, ktoré sa snaží predkladaný dokument pomenovať a navrhovať ich riešenia.

1. Ekonomická nezávislosť a trh práce

Ekonomická nezávislosť je nevyhnutnou podmienkou toho, aby ženy i muži mali kontrolu nad svojimi životmi a mali možnosť skutočného rozhodovania; rovnako zohráva rozhodujúcu úlohu v stabilite rodiny.

V pracovnom procese sú ženy konfrontované s **horizontálnou i vertikálnou rodovou segregáciou**. V oblastiach ako zdravotníctvo, sociálna pomoc a vzdelávanie ženy tvoria viac než štyri pätiny pracovnej sily, v sektore verejnej správy tri pätiny. V súkromnom sektore s vyššími priemernými zárobkami ženy predstavujú necelých 41 % zamestnaných. Rodové rozdiely sú najmarkantnejšie v podnikateľskej sfére, kde na jednu podnikateľku pripadajú traja muži - podnikatelia.

S rodovou segregáciou úzko súvisia aj celkovo nižšie príjmy žien, keď stále pretrvávajú **výrazné rozdiely v platovom ohodnotení žien a mužov**. Ženy patria častejšie medzi nízko príjmové skupiny zamestnaných, t.j. ich hodinová mzda nedosahuje ani 2/3 mediánu hodinovej mzdy v hospodárstve SR. Napriek veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni žien (na Slovensku dokonca vyššej ako u mužov) nedosahujú ženy porovnateľné zárobky s mužmi, nakoľko vzdelanie v „typicky ženských oblastiach“ je oceňované nižšie. Rodový mzdový rozdiel na Slovensku sa už dlhodobo pohybuje nad priemerom EÚ-27. V roku 2013 v neupravenej forme dosiahol 17,9%.

Z hľadiska **zosúladenia rodinného a pracovného života** existujú v SR ešte značné bariéry a nedostatky. Najčastejším zavedeným a aj využívaným opatrením na zosúladenie práce a rodiny je pružný pracovný čas; iné opatrenia vo väčšej miere absentujú. Za starostlivosť o deti a o iných členov rodiny zodpovedajú v dôsledku pretrvávajúcich rodových stereotypov naďalej prevažne ženy. Len veľmi málo otcov zostáva na rodičovskej dovolenke. Nakoľko väčšina zodpovednosti za starostlivosť o závislých členov rodiny pripadá na Slovensku stále ženám, ich rastúca úloha vo svete platenej práce znamená, že sú stále viac konfrontované s dvojitým bremenom. Mnohé

ženy poskytujú starostlivosť starším členom rodiny bez zodpovedajúceho vybavenia alebo dostupných služieb. Stereotypné očakávania vzťahujúce sa na typicky mužské a typicky ženské úlohy obmedzujú jedného z rodičov (spravidla otca) pri starostlivosti o deti, resp. pri starostlivosti o deti po najmä v krízových situáciách a po rozvode manželstva.

Rodičovstvo a rodina sú spoločnosťou považované za najdôležitejšie hodnoty. Napriek deklarovanej podpore rodičovstvu a zvyšovaniu pôrodnosti sa stále prejavuje rozdielny dopad rodičovstva na zamestnanosť a ocenenie žien a mužov. Matky malých detí, ktoré navracajú po rodičovskej dovolenke do práce alebo sa uchádzajú o zamestnanie, patria k najviac znevýhodneným skupinám na trhu práce. Celkovo možno konštatovať, že prítomnosť detí mladších ako 6 rokov v rodine významne znižuje mieru zamestnanosti žien, kým zamestnanosť mužov skôr zvyšuje. Miera zamestnanosti žien 25–49 ročných s dieťaťom mladším ako 6 rokov je nižšia ako 40 %, u mužov tej istej vekovej kategórie a v tej istej fáze rodičovstva však viac ako 83 %. Nožnice medzi odmenou za prácu sa medzi mužmi a ženami roztvárajú viac a viac po narodení každého dieťaťa. V tejto súvislosti sa potom za jednu z pretrvávajúcich príčin štrukturálnych problémov považuje fakt, že prechod žien na trh práce nebol dostatočne prepojený s prechodom mužov do neplatennej práce v domácnosti.

Neplatennej práci a rodičovstvu nie je venovaná rovnaká dôležitosť ako formálnej ekonomike a zamestnanosti. Práve neplatená práca v oblasti starostlivosti o členov rodiny je najčastejšou príčinou nerovnakej možnosti pre ženy a mužov uplatniť sa v profesionálnej praxi a negatívne vplýva na možnosti žien v ďalšom vzdelávaní, uplatnení v zamestnaniach s vyššími príjmami, účasti na sociálnych dialógoch a v užívaní si sociálnych výhod³¹. Na druhej strane poskytuje tzv. „ekonomika starostlivosti“ (care economy) pri určitej miere profesionalizácie priestor na zvyšovanie zamestnanosti najmä žien. .

Ženy a muži zažívajú **chudobu a sociálne vylúčenie** pomerne odlišným spôsobom. U žien je riziko chudoby väčšie, najmä v prípade matiek samoživiteliek a starších žien. Rozdiely v odmeňovaní, spolu s inými nevýhodami žien vo vzťahu k trhu práce, najmä veľký podiel žien mimo ekonomickej aktivity, častejšie a dlhšie prerušovanie pracovnej kariéry, nízke ohodnotenie ich práce a vyššie zaťaženie žien neplatenou prácou, znižujú ženám celoživotné úspory a dôchodky, čo vedie v neskoršom veku k vyššiemu ohrozeniu chudobou a následnou **feminizáciou chudoby v staršom veku**.

V prípade **rómskych žien z marginalizovaných rómskych komunit** sa geograficko-etnické rozdiely umocňujú rigidnými rodovými normami ako ďalším faktorom znevýhodnenia. Ak teda celková slovenská spoločnosť už dlhodobo vykazuje veľké rodové rozdiely podľa postavenia na trhu práce, v rómskej populácii sú tieto rozdiely ešte hlbšie.

³¹ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO,2009): „Gender equality at the heart of decent work.“ Geneva

Ciel: 1. Posilňovanie ekonomickej nezávislosti žien odstraňovaním rodových rozdielov na trhu práce

Operačné ciele:

- 1.1 Znížiť rodový mzdový rozdiel dôslednejším uplatňovaním a dodržiavaním legislatívy;
- 1.2 Odstraňovať horizontálnu a vertikálnu segregáciu na trhu práce;
- 1.3 Vytvárať systémové predpoklady a opatrenia na zosúlad'ovanie rodinného, osobného a pracovného života a tým zvýšenia zamestnanosti žien;
- 1.4 **Posilňovať princíp rovnosti a nediskriminácie vo sfére pracovnej a sociálnej politiky s osobitným dôrazom na znevýhodnené skupiny žien akým sú napr. Rómky, migrantky a ženy so zdravotným postihnutím**
- 1.5 Zviditeľniť ekonomický prínos hodnotu práce vykonávanej (prevažne) ženami v oblasti neplatennej práce a starostlivosti o blízke osoby a presadzovať jej vyváženjšiu del'bu medzi ženami a mužmi;

2. Participácia v rozhodovaní vo verejnom a ekonomickom živote

Medzi základné princípy demokratickej spoločnosti patrí požiadavka vytvárať všetkým ľuďom rovnaké príležitosti pre uskutočnenie ich pracovných či spoločenských ambícií, a to bez ohľadu na ich pohlavie. Ženy však majú stále **menšinové zastúpenie vo väčšine vrcholových orgánov** a ústredných orgánov štátnej správy. U mužov i žien sa zvyšuje záujem o volené funkcie v samospráve a v parlamente, čo sa prejavuje rastúcim počtom kandidátov a kandidátok vo všetkých typoch volieb. Úspešnosť kandidujúcich žien bola však nižšia ako u mužov a ženy samotné sa do verejného života zapájajú v podstatne nižšej miere.

Slovenský trh práce patrí medzi **rodovo vertikálne najsegregovanejšie trhy práce v Európe**, t. j. ženy napriek zvyšovaniu svojho podielu vo vedúcich a manažérskych pozíciách pracujú výrazne častejšie na nižších pozíciách v porovnaní s mužmi. Hoci úroveň vzdelania žien je rovnako dobrá, ich investícia do ľudského kapitálu sa pri kariérnom postupe vypláca v nižšej miere ako u mužov. Nevyužitie vzdelanostného potenciálu žien je pritom stratou nielen pre ženy samotné, ale aj pre celú našu spoločnosť.

Ciel': 2. Zníženie rodových rozdielov v participácii žien a mužov v rozhodovacích pozíciách

Operačné ciele:

- 2.1 **Zvýšiť zastúpenie žien na rozhodovacích pozíciách v politickom živote, vrátane ich motivácie a možnosti kandidovať a participovať;**
- 2.2 **Podporovať podnikanie žien vytváraním systémových opatrení vrátane zosúladenia rodinného a pracovného života;**
- 2.3 **Zvyšovať zastúpenie žien v ekonomických rozhodovacích pozíciách.**

3. Vzdelávanie, veda a výskum

Orgány EÚ približne od polovice 90-tych rokov 20. storočia začali venovať zvýšenú pozornosť problematike **nízkeho zastúpenia žien vo sfére vedy a výskumu**. Diskurz, ktorý rozvinuli orgány Únie vo viacerých dokumentoch, umiestnil problematiku žien vo vede predovšetkým do kontextu politiky rovnosti príležitostí žien a mužov.

Viaceré výskumy preukázali, že aj vo sfére vedy a výskumu, ako aj v akademických inštitúciách – tak v európskom, ako aj v domácom kontexte – pretrváva **vertikálna a horizontálna rodová segregácia**. Horizontálna rodová segregácia sa prejavuje už na úrovni študujúcich na vysokých školách predovšetkým v rodovo odlišnej orientácii žien a mužov na jednotlivé typy odborov štúdia. Tá sa najvýraznejšie prejavuje v technicky orientovaných študijných odboroch, ktoré sú považované za prirodzene typicky mužské oblasti. Výrazná vertikálna rodová segregácia sa prejavuje aj v oblasti riadenia vedecko-výskumných a akademických inštitúcií.

Dostupné štatistické údaje potvrdzujú **rodové rozdiely v akademickej kariére** a preukazujú rodovú nerovnováhu tak z hľadiska akademického kariérneho postupu, ako aj z hľadiska účasti na riadení a rozhodovaní. Podiel žien a mužov v rámci jednotlivých stupňov typickej akademickej kariéry na verejných VŠ ukazuje, že so zvyšujúcim sa stupňom akademickej kariéry sa percentuálne zastúpenie žien podstatne znižuje. Potvrdzuje sa teda pravidlo nepriamej úmery: čím vyšší stupeň akademického rebríčka, tým nižší počet zastúpenia žien. Metaforicky sa hovorí o „deravom potrubí“. Taktiež platí, že na najvyšších riadiacich pozíciách sa ženy vyskytujú v podstatne menšej miere ako muži, najmenej žien zastáva funkciu rektorky.

Rovnosť príležitostí žien a mužov a rodová rovnosť vo sfére vedy a výskumu má zásadný význam pre rozvoj vedeckého poznania a vedeckých inštitúcií, vrátane inštitúcií vysokoškolského vzdelávania. Dosiahnutie rodovej rovnosti v tejto sfére a plné využitie tvorivého potenciálu žien a mužov bez obmedzení rodovými rolami je kľúčom k zabezpečeniu konkurencieschopnosti vedy a výskumu a je dôležitým predpokladom začleňovania Slovenska do európskeho výskumného priestoru (European Research Area).

Nemenej dôležité je to, že uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v uvedenej sfére výrazne prispieva ku kvalite samotného výskumu a k rozvoju a posilneniu vedeckých a technických inovácií – rovnosť príležitostí sa spája s excelentnosťou – ako aj širšej využiteľnosti jeho výsledkov³².

Hoci súčasná legislatíva, najmä *Školský zákon* deklaruje rovnosť mužov a žien ako jednu z hodnôt, presadzovanú v školách, stále nie je dostatočne zabezpečené systémové vzdelávanie o tom, čo je rodová rovnosť, ľudské práva ako aj prevencia pred zneužívaním a rodovo podmieneným násilím. V rámci výskumných aktivít boli identifikované mnohé **stereotypné obrazy a postoje k mužom a ženám** vo vzdelávacom procese a učebniciach.

Z hľadiska poznatkovej bázy a výskumu v oblasti rodovej rovnosti boli v ostatnom období urobené významné kroky, na ktorých je možné budovať ďalšie opatrenia. Na základe uznesenia vlády SR sa od roku 2008 každoročne vypracováva *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku* za uplynulý rok. Významným pozitívom je publikovanie údajov o rodových nerovnostiach *Štatistickým úradom Slovenskej republiky* a vytvorenie internetovej stránky Štatistického úradu SR, na ktorej sú zverejnené štatistické údaje o problematike rodovej rovnosti a ich každoročná aktualizácia. Na týchto krokoch je potrebné budovať systémový prístup k poznaniu mechanizmov a prejavov nerovnosti a diskriminácie vo verejnom, ale i súkromnom živote.

Ciel' 3. Zlepšenie uplatňovania rodovej rovnosti vo vzdelávaní, vede a výskume

Operačné ciele:

- 3.1 Zlepšiť úroveň poznania v oblasti ľudských práv žien a rodovej rovnosti zabezpečením kontinuálneho a široko-plošného vzdelávania v rámci celoživotného vzdelávania;**
- 3.2 Eliminovať negatívne rodové stereotypy vo vzdelávaní;**
- 3.3 Vytvoriť prostredie a účinné mechanizmy implementovania rodovej rovnosti vo sfére vedy, výskumu a vysokoškolského vzdelávania;**
- 3.4 Prehlbovať poznanie o existujúcich formách nerovnosti žien a mužov prostredníctvom posilnenia výskumov v tejto oblasti a rodových štatistík.**

³² Napr dokument Európskej komisie Women and Science. Excellence and Inno

4. **Dôstojnosť a telesná integrita**

Termínom **rodovo podmienené násilie** sa označuje akýkoľvek násilný čin alebo hrozba násilia, ktoré sú dôsledkom mocenských nerovností založených na rigidných rodových rolách. V medzinárodných dokumentoch sa ako synonymum rodovo podmieneného násilia používa pojem násilie na ženách, pretože ženy a dievčatá sú vystavené podstatne väčšiemu riziku rodovo podmieneného násilia ako muži.³³ Zároveň sa násilie na ženách chápe ako porušenie ľudských práv a forma diskriminácie žien. Rozumejú sa ním činy rodovo podmieneného násilia, ktoré majú alebo môžu mať za následok telesnú, sexuálnu, duševnú, ale aj ekonomickú ujmu alebo utrpenie žien vrátane vyhrážania sa takýmito činmi, nátlaku alebo svojvoľného zbavenia slobody, či už vo verejnom alebo v súkromnom živote.³⁴ Rozsah tohto násilia zdôraznila štúdia Agentúry Európskej únie pre základné práva³⁵, podľa ktorej každá tretia žena z Európskej únie bola obeťou fyzického alebo sexuálneho násilia aspoň raz vo svojom živote po dosiahnutí veku 15 rokov.

SR má prijatý špecifický *Národný akčný plán na elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2014-2019*, preto sa v tejto stratégii téme venuje len symbolická pozornosť, nakoľko práve násilie na ženách je považované za najvýraznejšie porušenie ľudských práv žien.

Hoci situácia v prístupe verejnosti aj relevantných inštitúcií sa v poslednom desaťročí zlepšila, stále existujú skryté podmienky, vyvírajúce podhubie pre toleranciu násilia na ženách. Patria k nim najmä **sexualizované a často sexistické obrazy žien**, zasahujúce do dôstojnosti a ľudských práv žien, podávané v niektorých médiách a reklame. V médiách sa neustále podávajú a reprodukovajú aj predsudky a negatívne stereotypné príklady o úlohách mužov a žien v spoločnosti. Táto situácia má vplyv aj na mladú generáciu, ktorá si vytvára o mužských a ženských „ideáloch“ skreslené a často škodlivé obrazy. Diskriminácia vo svojich rôznych formách sa často deje skrytým spôsobom a je preto potrebné zvyšovať citlivosť verejnosti voči vnímaniu diskriminačných praktík.

Ženy a muži čelia **rodovo špecifickým zdravotným rizikám**, ktorými by sa mali zdravotnícki pracovníci zaoberať v rámci lekárskeho výskumu a poskytovania zdravotnej starostlivosti. Osobitnú oblasť tvoria služby spojené s reprodukčným zdravím, ktoré je potrebné chápať v modernom ľudsko-právnom rámci a na tomto základe lepšie prispôbovať poskytovanie zdravotnej starostlivosti potrebám, ktoré sú špecifické pre ženy alebo mužov. Obdobne sa to týka poskytovania podpory v rámci špecializovaných sociálnych služieb tehotným ženám v núdzi a lepšieho informovania žien o organizáciách, ktoré tieto služby poskytujú.

³³ Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu, 2011, dostupné, <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/convention/Convention%20210%20Slovak.pdf>

³⁴ Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu, 2011, dostupné, <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/convention/Convention%20210%20Slovak.pdf>

³⁵ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_sk.pdf

Ciel': 4. Posilnenie autonómie a telesnej integrity žien eliminovaním degradujúcich a násilných prejavov voči ženám.

Operačné ciele:

- 4.1 Zabezpečiť dôstojnosť žien z pohľadu verejne prezentovaného obrazu žien odstraňovaním sexizmu v médiách;
- 4.2 Zvýšiť citlivosť verejnosti voči prejavom nerovnosti mužov a žien;
- 4.3 Posilniť účinnú elimináciu násilia na ženách a zabezpečiť účinnú ochranu, pomoc a podporu ženám zažívajúcim násilie a ich deťom v súlade s Istanbulským dohovorom;³⁶
- 4.4 Potláčať a stíhať sexuálne obťažovanie a prejavy sexuálneho násilia voči ženám i mužom;
- 4.5 Posilniť osobnú autonómiu žien v oblasti uplatňovania sexuálneho a reprodukčného zdravia a práv v z hľadiska zabezpečenia univerzálneho a nediskriminačného prístupu žien k týmto službám;

5. Inštitucionálne a legislatívne zabezpečenie rodovej rovnosti

V súčasnosti existujúci inštitucionálny mechanizmus sa zakladá na participatívnom ako aj formálnom mechanizme na úrovni štátnej správy.

Novelou *Kompetenčného zákona* bolo od 1. 10. 2012 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR“) ustanovené za ústredný orgán štátnej správy pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí a koordináciu štátnej politiky v danej oblasti. *Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí* (ďalej len „ORRRP“) MPSVR reprezentuje SR v rôznych medzinárodných orgánoch a poradenských komisiách a vykonáva popri štandardných úlohách aj funkciu koordinátora pre horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí v štrukturálnych fondoch.

Participatívny orgán v podobe *Rady vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť* (ďalej len „Rada vlády“) bol vytvorený v roku 2011. Podľa schváleného štatútu je Rada vlády stálym odborným, poradným, koordinačným a konzultatívnym orgánom vlády SR aj v oblasti presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania a princípu rovnosti vrátane rodovej rovnosti a sleduje vnútroštátne plnenie medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky v oblasti ochrany ľudských práv, predovšetkým záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných dohovorov, vrátane súvisiacich opčných protokolov ratifikovaných Slovenskou republikou. Jedným z výborov rady je *Výbor pre rodovú rovnosť*, ustanovený ako odborný poradný orgán Rady vlády. Sekretariát výboru je

³⁶ Tento operačný cieľ je podrobne rozpracovaný v Národnom akčnom pláne pre elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2014-2019.

spoločným sekretariátom aj pre tri výbory rady a sídli na MPSVR SR; odborne zastrešuje činnosť výboru ORRRP.

Ciel': 5. Zabezpečenie prierezového a participatívneho inštitucionálneho mechanizmu na presadzovanie rodovej rovnosti

Operačné ciele:

- 5.1 Posilniť inštitucionálne zabezpečenie a odbornosť v oblasti rodovej rovnosti na úrovni verejnej správy ako aj na úrovni NR SR;**
- 5.2 Posilniť udržateľnosť a nezávislosť MVO pôsobiacich v oblasti rodovej rovnosti a ľudských práv žien;**
- 5.3 Zlepšiť vymáhateľnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona a posilniť a zefektívniť nástroje na jeho presadzovanie.**

6. Medzinárodná spolupráca a rozvojová pomoc

Na úrovni Európskej únie a Rady Európy, ale aj iných medzinárodných organizácií, ktorých je SR členským štátom ako je OSN, OBSE, OECD a NATO, má presadzovanie rodovej rovnosti dlhodobú a hlboko zakorenenú tradíciu vrátane vytvorených inštitucionálnych mechanizmov. Tieto predstavujú pre SR neoceniteľnú možnosť získavania nových poznatkov a dobrých skúseností, ktorých prenos do praxe SR napomôže efektívnejšiemu nastaveniu verejných politík pre odstraňovanie rodových rozdielov v sociálnom postavení mužov a žien.

Na druhej strane, SR ako donor medzinárodnej rozvojovej pomoci má možnosť – a v zmysle pravidiel EÚ aj záväzok – podporovať rodovú rovnosť a ľudské práva v podporovaných projektoch a prenášať dobrú prax z našej krajiny do susedských a rozvojových krajín. K tomu môže napomôcť aj zapájanie sa do medzinárodných aktivít a projektov na úrovni EÚ, Rady Európy, ale aj iných inštitúcií.

Nadchádzajúce predsedníctvo Slovenskej republiky v Rade EÚ v roku 2016 je v kontexte dôležitosti implementácie princípu rovnakého zaobchádzania vrátane rodovej rovnosti, v legislatíve a ostatných aktivitách EÚ, príležitosťou pre SR podieľať sa na formovaní a vykonávaní politík EÚ v tejto oblasti nielen ako členský štát, ale aj ako predsedajúca krajina Rady EÚ, a to najmä v súvislosti implementáciou novej stratégie EÚ pre rovnosť mužov a žien, keďže súčasná stratégia je vyhotovená na roky 2010-2015. V rámci súčasných diskusií o prehodnotení stratégie *Európa 2020*, na ktorých sa SR aktívne podieľa, bude slovenské predsedníctvo možnosťou pre aktivity zamerané na zvýraznenie rodovej rovnosti v stratégii *Európa 2020*.

Ciel': 6. Uplatňovanie rodového hľadiska v medzinárodnej spolupráci

Operačné ciele:

- 6.1 Zabezpečiť efektívnu spoluprácu v oblasti rodovej rovnosti na úrovni EÚ, Rady Európy a iných organizácií;**
- 6.2 V rámci predsedníctva SR v Rade EÚ integrovať agendu rodovej rovnosti ako neoddeliteľnú súčasť verejných politík a využiť ho ako príležitosť na zvýraznenie rodovej rovnosti v politikách EÚ;**
- 6.3 Uplatňovať rodové hľadisko v rozvojovej pomoci.**

Použité skratky

ADZ	Antidiskriminačný zákon (Zákon č. 365/2004 Z. z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)
APVaV	Agentúra na podporu výskumu a vývoja
CEDAW	Dohovor o odstránení diskriminácie žien (Convention on Elimination of Discrimination of Women) Výbor pre odstránenie diskriminácie žien (Committee on the Elimination of Discrimination against Women)
CPP	Centrum právnej pomoci
CVTI SR	Centrum vedecko-technických informácií SR
EIGE	Európsky inštitút pre rodovú rovnosť
EŠIF	Európske štrukturálne a investičné fondy
EK	Európska komisia
ESF	Európsky sociálny fond
EÚ	Európska únia
HP RMaŽ	Horizontálny princíp rovnosť mužov a žien
IP	Inšpektorát práce
IVPR	Inštitút pre výskum práce a rodiny
KMC	Koordinačno-metodické centrum pre násilie na ženách a domáce násilie
KOZ SR	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
MK SR	Ministerstvo kultúry SR
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
MS SR	Ministerstvo spravodlivosti SR
MŠVVaŠ SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR
MV SR	Ministerstvo vnútra SR
MVO	mimovládna organizácia
MZ SR	Ministerstvo zdravotníctva SR
MZVEZ SR	Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR
NFM	Nórsky finančný mechanizmus
NIP	Národný inšpektorát práce
NP IRR	Národný projekt Inštitút rodovej rovnosti
n. o.	nezisková organizácia
OP	operačný program

OP ZaSI	Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia
OP LZ	Operačný program Ľudské zdroje
OP VaI	Operačný program Výskum a inovácie
ORRRP	Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR
OSN	Organizácia Spojených národov
RE	Rada Európy
RV SR LPNMRR	Rada vlády Slovenskej republiky pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť
SKPRES	Predsedníctvo SR v EÚ (II. polrok 2016)
SNSĽP	Slovenské národné stredisko pre ľudské práva
SR	Slovenská republika
ŠR SR	Štátny rozpočet Slovenskej Republiky
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
UN	Organizácia Spojených národov (United Nations)
UPR	Univerzálne periodické hodnotenie
ÚSVROS	Úrad splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti
ÚSVRK	Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity
Úrad PSVR	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
ÚPSVR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
VOP	Verejný ochranca práv
VRR	Výbor pre rodovú rovnosť Rady vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť
VÚC	vyšší územný celok
Z. z., Zb.	Zbierka zákonov
ZMOS	Združenie miest a obcí Slovenska
ZP	Zákonník práce