

SÚHRNNÁ SPRÁVA
O STAVE RODOVEJ ROVNOSTI NA SLOVENSKU
ZA ROK 2018

RODOVÁ ROVNOSŤ NA TRHU PRÁCE

Predkladá: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Jún 2019

Informatívny materiál na rokovanie vlády SR

Obsah

Rodová rovnosť na trhu práce	1
Vývoj v oblasti rodovej rovnosti za rok 2018	3
Rodová rovnosť v číslach	4
15 rokov Slovenska v EÚ: obraz života mužov a žien	8
aktivity na podporu rodovej rovnosti	14
Operačný program Ľudské zdroje	14
Rodová rovnosť v štrukturálnych fondoch	17
Aktivity a kampane	18
Publikácie a analýzy v rodovej rovnosti	19
Participatívne mechanizmy a otvorené vládnutie	21
Analytická časť: Rodová rovnosť na trhu práce	23
Európska únia	23
Ženy a trh práce na Slovensku: špecifiká a súvislosti	24
Rodové rozdiely na trhu práce	27
Zamestnanosť žien a mužov	27
Nezamestnanosť žien a mužov	31
Rodový mzdový rozdiel	32
Rodová segregácia na trhu práce	37
Intersekcionalita a viacnásobná diskriminácia	39
Stratégie na podporu rodovej rovnosti a rozmanitosti na trhu práce	41
Manažment diverzity	43
Záver a odporúčania	47
Dobré praxe	47
Použitá literatúra a zdroje	52
Prílohy	
Spoločná deklarácia "Rodová rovnosť ako priorita Európskej únie pre dnešok a budúcnosť"	54
Charta diverzity Slovensko	55

Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti za rok 2018 (ďalej len „správa“) je zameraná na hodnotenie vývoja v oblasti rodovej rovnosti resp. rovnosti žien a mužov v predchádzajúcom roku. Správa prináša informácie o udalostiach a aktivitách v roku 2018, ktoré sa udiali nielen na Slovensku, ale aj v rámci Európskej únie (ďalej len „EÚ“ alebo „Únia“).

Pri príležitosti 15. výročia vstupu SR do Európskej únie prináša správa aj stručný prehľad o základných indikátoroch rodovej rovnosti v rámci EÚ a pozícii Slovenska, ako aj porovnanie životov mužov a žien u nás a v Únii.

V analytickej časti sa správa špecificky venuje situácii v rodovej rovnosti a uplatňovaniu diverzity resp. rozmanitosti na trhu práce, a to od historického vývoja až po konkrétne dáta odrážajúce pozície žien a mužov v pracovnom procese a kariérom postupe.

VÝVOJ V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI

V roku 2018 Európska komisia (ďalej len „EK“ alebo „Komisia“) vynaložila značné úsilie pri presadzovaní existujúcich iniciatív v oblasti rodovej rovnosti v EÚ. V prvom rade ukončila rokovania a predložila do Európskeho parlamentu návrh *Smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov/iek*, ktorá prináša niekoľko opatrení ako je otcovská dovolenka po pôrode, neprenosná časť rodičovskej dovolenky pre otcov či platené voľno na ošetrovanie závislých členov a členiek rodiny.

Komisia sa menej úspešne snažila prekonať prekážky v prístupe k smernici o ženách v ekonomickom rozhodovaní a pokračovať v procese ratifikácie Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násilliu na ženách a domácomu násilliu a boji proti nemu (tzv. Istanbulsý dohovor).

Po hnutí #MeToo bola pozornosť venovaná právam žien vo verejnej sfére, najmä z hľadiska výskytu sexuálneho obťažovania a jeho prevencie v inštitúciách Únie.

Neformálne stretnutie ministrov pre rodovú rovnosť rakúskeho predsedníctva v októbri 2018 prijalo deklaráciu *Rodová rovnosť ako priorita Európskej únie pre dnešok a budúcnosť*. Cieľom tohto spoločného vyhlásenia bolo opätovne zdôrazniť princíp rodovej rovnosti ako priority Európskej únie. Podpísaní ministri a ministerky vyjadrili presvedčenie dôležitosti rovnosti mužov a žien pre politiky EÚ a o potrebe samostatnej stratégie EÚ pre rodovú rovnosť. Zároveň sa zaviazali pracovať na budovaní silných sietí a nepretržitom dialógu medzi ministerstvami pre rodovú rovnosť a medzi ostatnými aktérmi v tejto oblasti. Deklaráciu podporili všetky členské štáty EÚ s výnimkou Maďarska. Text deklarácie je uvedený v prílohe 1.

V najnovšej správe o stave rodovej rovnosti v Európskej únii, ktorú pravidelne publikuje Európska komisia, zhodnotila komisárka Vera Jourová pokrok v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí naprieč Európskou úniou zo svojej pozície poslednýkrát. Komisárke v r. 2019 končí mandát a rovnako tak najdôležitejšiemu strategickému dokumentu EÚ pre rodovú rovnosť – Strategickému záväzku k rodovej rovnosti pre roky 2016 – 2019. Rodová rovnosť a rovnosť príležitostí však zostáva v centre verejnej diskusie a rovnako tak dopyt po novom strategickom dokumente pre oblasť rodovej rovnosti, v ktorom sa EÚ zaviazá k pokračovaniu v dosahovaní pokroku rovnosti mužov a žien v Európe.“

Na úrovni Rady Európy bola prijatá nová Stratégia rodovej rovnosti na roky 2018 - 2023. Nová stratégia prijatá 7. marca 2018 vychádza z rozsiahleho právneho a politického rámca Rady Európy, pokiaľ ide o rodovú rovnosť, ako aj z výsledkov prvej stratégie Rady Európy v oblasti rodovej rovnosti na roky 2014 - 2017. Spája ich tak so súčasným ekonomickým kontextom, ako aj s politickým vplyvom Rady Európy, vrátane všeobecných priorít organizácie. Nová stratégia načrtáva ciele a priority Rady Európy v rodovej rovnosti na roky 2018-2023, identifikuje pracovné metódy a hlavných aktérov a partnerov, ako aj opatrenia potrebné na zvýšenie viditeľnosti výsledkov.

Slovenská republika

Témami v oblasti rodovej rovnosti na Slovensku boli hlavne pokračujúca verejná diskusia ohľadom *Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násilliu na ženách a domácomu násilliu a boja proti nemu* (tzv. Istanbulský dohovor), kde rezonovali tak podporné názory organizácií, pomáhajúcich obetiam násillia na ženách a pracujúcich v oblasti primárnej prevencie, ako aj hlas odporcov dohovoru v rámci antikampane *Zastavme zlo z Istanbulu! a mimo nej*.

V súvislosti so situáciou týkajúcou sa Istanbulskeho sa vyjadrili aj členky a členovia poradného orgánu vlády SR – Rady vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť a jej výborov, ktorí zaslali otvorený list vláde SR a premiérovi (25.2.2018), v ktorom vyjadrili „hlboké znepokojenie nad tým, že na Slovensku sa otázky fundamentálnych ľudských práv vrátane ochrany žien a ďalších ohrozených skupín pred násillím, pravidelne stávajú témou negatívnych stranicko-politických a ideologických kampaní. Zásadne tiež odmietli výzvy, ktoré požadujú stiahnutie podpisu Slovenskej republiky pod Dohovorom Rady Európy o predchádzaní násilliu na ženách a domácomu násilliu a boji proti nemu (Istanbulský dohovor). Podľa vyjadrenia podpísaných organizácií by „stiahnutie podpisu demokratickeho štátu pod ľudsko-právnym dohovorom, ktorý podpísalo 45 európskych štátov, by bol bezprecedentný akt spochybňujúci európske smerovanie našej krajiny, nastúpené po roku 1989.“¹

V rámci kampane *16 dní aktivizmu proti násilliu páchanému na ženách* sa zapojené feministické a ľudskoprávne organizácie snažili upozorniť na inštitucionálne násillie v podobe snáh o legislatívne obmedzovanie sexuálnych a reprodukčných práv žien. Medzinárodná kampaň prebieha každoročne od 25. novembra do 10. decembra s cieľom upozorniť na príčiny, okolnosti a dôsledky rodovo podmieneného násillia a na jeho častý výskyt naprieč krajinami.

Súčasťou tohtoročnej kampane bol aj protestný pochod s názvom *Nebudeme ticho*², ktorý sa uskutočnil 8. decembra v Bratislave na Námestí SNP. Po prejavocho usporiadateľov na námestí nasledoval hlasný pochod cez mesto doplnený o transparenty, sviečky či tematické masky. Zúčastnené a zúčastnení vyjadrili jasné NIE všetkým formám násillia páchaného na ženách, dievčatách, ale aj mužoch, ktorí nespĺňajú stereotypné predstavy o „tradičnej mužskosti“. Účasťou sa postavili aj za sexuálne a reprodukčné zdravie a práva žien a vyjadrili tak solidaritu so všetkými ženami.

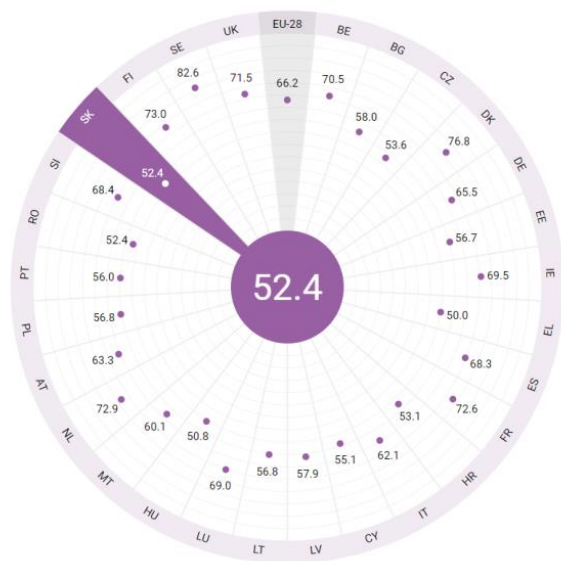
RODOVÁ ROVNOSŤ V ČÍSLACH

Index rodovej rovnosti v EÚ

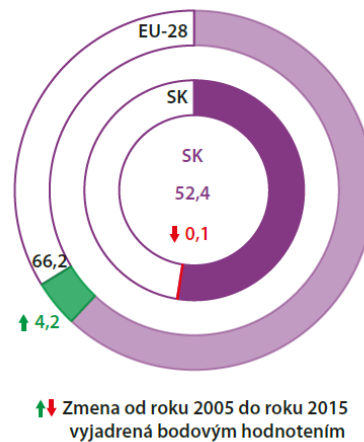
Index rodovej rovnosti (ďalej „IRR“ alebo „index“) 2017, spracovaný Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť, sa zameriava na pokrok a výzvy pri dosahovaní rodovej rovnosti v celej Európskej únii od roku 2005 do roku 2015. Pomocou stupnice od 1 (úplná nerovnosť) do 100 (úplná rovnosť) sa merajú rozdiely medzi ženami a mužmi v hlavných oblastiach politického rámca EÚ (práca, peniaze, vedomosti, čas, moc a zdravie). Index meria tiež násillie páchané na ženách a prelínajúce sa nerovnosti. Ide o satelitné oblasti, ktoré sú súčasťou rámca indexu rodovej rovnosti, avšak nemajú vplyv na celkové skóre. Prelínajúce sa nerovnosti poukazujú na to, ako sa vekom, vzdelaním, zložením rodiny, krajinou narodenia a zdravotným postihnutím prelínajú rodové otázky. Index rodovej rovnosti poskytuje EÚ a jej 28 členským štátom výsledky za každú oblasť a podoblasť.

V indexe Slovensko dosiahlo skóre 52,4 zo 100 bodov, čo predstavuje rovnaké skóre ako v roku 2005. Toto skóre je približne o 14 bodov pod priemerom EÚ-28. Slovensko je tak jedným z troch členských štátov EÚ, ktoré v oblasti rodovej rovnosti nepokročili od roku 2005 do roku 2015. Nachádzame sa na 26. mieste v EÚ, či znamená pokles o sedem miest za 10 rokov.

Graf 1 Index rodovej rovnosti v EÚ a pozícia Slovenska (2017)



Graf 2 Zmena v IRR od roku 2005 do roku 2015



Zdroj: 1 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, 2017 Zdroj: 2 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, 2017

Skóre rodovej rovnosti v oblasti zdravia je na Slovensku najvyššie. V EÚ je na 19. mieste. Situácia je relatívne lepšia, pokiaľ ide o prístup k službám lekárskej a stomatologickej starostlivosti, kde sa Slovensko nachádza na 16. mieste v Európskej únii. K najväčšiemu zlepšeniu došlo v oblasti peňazí, najmä vďaka zvýšeniu rodovej rovnosti v zárobkoch a príjmoch. Slovensko má druhé najvyššie skóre v EÚ-28 v podoblasti ekonomickej situácie, ktorá sa zaoberá rizikom chudoby a rozdelením bohatstva v rámci populácie. Aj v oblasti vedomostí skóre stúplo. Situácia týkajúca sa segregácie má oveľa vyššiu úroveň rodovej rovnosti než v prípade dosiahnutého vzdelania a účasti na vzdelávaní (7., resp. 25. miesto).

Graf 3 Skóre SR v jednotlivých doménach IRR (práca, peniaze, vedomosti, čas, moc, zdravie a násilie)



Oblasť práce stagnuje. Veľký priestor na zlepšenie je najmä v podoblasti segregácie a kvality práce, kde je skóre najnižšie spomedzi krajín EÚ-28.

Najväčšie výzvy sa týkajú oblastí času a moci: skóre v tých oblastiach je na Slovensku najnižšie a došlo v nich k poklesu rodovej rovnosti. V oblasti času sa situácia zhoršila najmä v súvislosti s rodovo nerovnomerným rozložením času na činnosti súvisiace so starostlivosťou. V oblasti moci sa zaznamenal pokles, konkrétne v podoblasti ekonomickej moci v dôsledku odchodu žien z bankovej rady národnej banky.

Treba však poznamenať, že údaje z rodového indexu 2017 sú z rokov 2012 až 2015, dnešná situácia v niektorých oblastiach (napr. zastúpenie žien vo vláde) by vyzerala inak.

Zdroj: 3 Európsky inštitút rodovej rovnosti, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

Súhrn indikátorov rodovej rovnosti

Tabuľka 1 Súhrn indikátorov rodovej rovnosti za rok 2018 (alebo najbližší dostupný rok)

Indikátor	Ženy		Muži		Rodový rozdiel	
	SK	EU28	SK	EU28	SK	EU28
Trh práce						
Miera zamestnanosti (v %, 20 – 64 rokov, 2018, Eurostat)	65,3	66,7	79,8	79,2	14,5	12,5
Miera zamestnanosti (v %, 15 – 64 rokov, 2018, Eurostat)	61,9	63,6	74,4	74,1	12,5	10,5
Miera zamestnanosti mladých (v %, 15 – 24 rokov, 2018, Eurostat)	20,4	33,4	34,2	37,8	13,8	4,4
Miera zamestnanosti rodičov detí do 6 rokov (vek najmlad. dieťaťa) (v %, 55 – 64 rokov, 2018, Eurostat)	42,6	63,1	92,4	91	49,8	27,9
Miera nezamestnanosti (v %a aktívnej populácie, 2018, Eurostat)	7	7,2	6,2	6,8	0,8	0,4
Miera nezamestnanosti mladých (v %, 15 – 24 rokov, 2017, Eurostat)	16,3	14,8	14,8	16,3	1,5	
Index rodovej segregácie v zamestnaniach (index z intervalu 0 – 50 v %; 2017, EK*)					29,4	24
Index rodovej segregácie v sektoroch (index z intervalu 0 – 50 v %; 2017, EK*)					23,5	18,8
Počet odpracovaných rokov (Eurostat, 2018)	31,6	36,5	33,7	38,6	2,1	2,1
Príjem						
Rodový mzdový rozdiel a priemerná hodinová mzda (v % hodinovej mzdy; 2018, Trexima pre SK / Eurostat pre EU28)	6,26		7,64		18,0	16
Priemerná hrubá mesačná mzda v neupravenej forme (v €, RMR v %; 2018, Trexima)	1 015		1 303		22,1	-
Priemerná hodinová mzda v nepodnikateľskej sfére (v €, RMR v %; 2018, Trexima)	6,33		7,06		10,4	-
Priemerná hodinová mzda v podnikateľskej sfére (v €, RMR v %; 2018, Trexima)	6,23		7,72		19,3	-
Priemerný rodový rozdiel v dôchodkoch (v %, veková skupina 65-79 rokov, 2017, EK)					8,8	35,7
Vzdelanie						
Podiel populácie vo veku 25 – 64 rokov s vysokoškolským vzdelaním (v %; ISCED 5-8, 2018, Eurostat)	26,5	33,4	19,8	29,5	-6,7	-3,9
Podiel populácie vo veku 25 – 64 rokov s vyšším stredoškolským vzdelaním (v %; 2018, Eurostat)	63,7	44,3	72,9	47,9	9,2	3,6
Skorý odchod zo vzdelávania – populácia vo veku 18 – 24 rokov s nižším ako stredoškolským vzdelaním (v %, ISCED 0-2; 2018, Eurostat)	9,6	8,9	8,7	12,3	0,9	-3,4
Mladí ľudia vo veku 15 – 24 rokov mimo zamestnania i vzdelávania – NEET (v %, 2018, Eurostat)	12	10,8	8,4	10	3,6	0,8
Chudoba						
Miera rizika chudoby po sociálnych transferoch (v %, 2017, EU SILC, Eurostat)	12,3	17,6	12,4	16,3	-0,1	1,3
Miera rizika chudoby pred sociálnymi transfermi (v %, 2017, EU SILC, Eurostat)	17,5	26,3	17,5	24,9	0	1,4
Podiel ľudí žijúcich v domácnostiach s nízkou intenzitou práce (v %, populácia 18 – 59 rokov, 2017, EU SILC, Eurostat)	4,7	10,8	5	9,7	-0,3	1,1
Miera závažnej materiálnej deprivácie (v %, 2016, EU SILC, Eurostat)	6,8	6,8	7,2	6,4	-0,4	0,4
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (v %, 2017, EU SILC, Eurostat)	16,2	23,3	16,3	21,6	-0,1	1,7

Demografia						
Úhrnná plodnosť	1,48		1,6			
Stredná dĺžka života pri narodení (v rokoch, 2016, Eurostat)	80,7	83,6	73,8	78,2	-6,9	-5,4
Stredná dĺžka života pri narodení – v zdraví (v rokoch, 2016, Eurostat)	57	64,2	56,4	63,5	-0,4	-0,7
Rozhodovanie						
Politická participácia na európskej úrovni (v %, Európsky parlament, 2018, EP/EIGE**)	30,8	36,8	69,2	63,2	38,4	26,4
Politická participácia na národnej úrovni (v %, národné parlamenty, 2018, NR SR/EIGE**)	20,7	31,2	79,3	68,8	58,6	37,6
Politická participácia v národných vládach (v %, 2018, vláda SR/EIGE**)	33,3	30,7	66,7	69,3	33,4	38,6
Politická participácia na regionálnej úrovni - vo vedení regionálnych zastupiteľstiev (v %, 2018, EIGE**)	12,5	22,2	87,5	78,8	75	56,6
Politická participácia na regionálnej úrovni – zastúpenie v krajských/regionálnych zastupiteľstvách (v %, 2018, EIGE**)	14,2	33,3	85,8	66,7	71,6	33,4
Politická participácia na úrovni miest a obcí – zastupiteľstvá (v %, 2018, EIGE**)	25,8	32,1	74,2	67,9	48,4	35,8
Politická participácia – vedenie politických strán s najmenej 5 % miest v národných parlamentoch (v %, 2018, EIGE**)	0	18,4	100	81,6	100	63,2
Miera participácie na riadení v najväčších firmách kótovaných na burze (CEO a vedúci pracovníci/pracovníčky v %, 2018, EIGE**)	22,2	6,7	77,8	93,3	55,6	86,6
Rodová skladba najvyššieho súdu (v %, 2018, NS SR/EIGE**)	56,8	41,5	43,2	58,5	-13,6	17
Rodová skladba v radách verejnoprávnych médií (v %, 2018, EIGE)	22,2	35,8	77,8	64,2	55,6	28,4
Index rodovej rovnosti (v %, 2015/2012 /2010 /2005, EIGE**)	52,4 / 52,4 / 53,0 / 52,5			66,2 / 65,0 / 63,8 / 62,0		

* European Commission, 2018: 2018 Report on equality between women and men in the EU.

** EIGE: Európsky inštitút rodovej rovnosti (European Institute for Gender Equality, <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>)

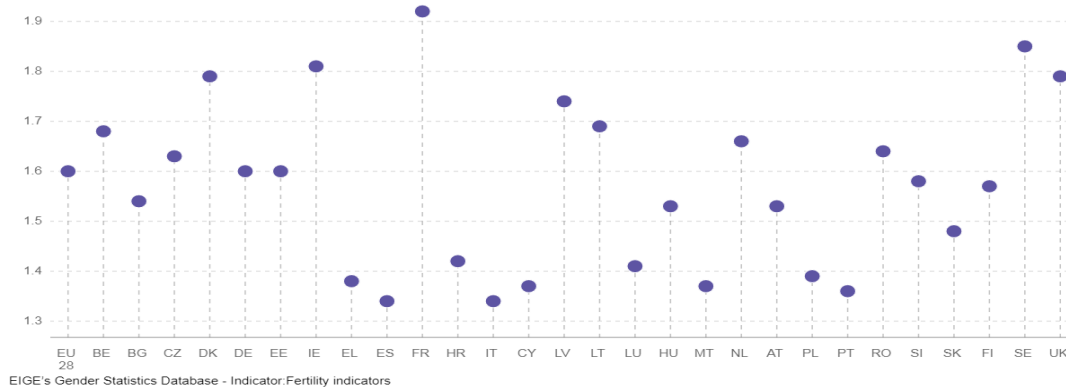
Vysvetlivky: Rodový rozdiel = hodnoty mužov mínus hodnoty žien v percentuálnych bodoch (p. b.), ak nie je uvedené inak. Negatívny rozdiel znamená rozdiel v prospech žien. Zeleným sú vyznačené výsledky, kde dosahujeme lepšiu úroveň ako je priemer v EÚ. Naopak, tmavooranžové označenie je pre tie rozdiely, ktoré výrazne prekračujú priemer EÚ. Podrobnejšia analýza niektorých rozdielov je uvedená v nasledujúcom texte.

Z hľadiska plnenia cieľov Stratégie Európy 2020 Slovenská republika splnila svoje národné ciele v oblasti zamestnanosti a chudoby. Za rok 2018 dosiahla SR mieru zamestnanosti 72,4 % (národný cieľ Stratégie 2020 – 72 %) a podľa výsledkov za rok 2017 SR vymanila z rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia 255 tisíc osôb (národný cieľ vymaniť 170 tis. osôb).

Súkromný život žien a mužov v EÚ a na Slovensku

Z hľadiska demografických indikátorov patrí SR ku krajinám s nižším populačným rastom; úroveň pôrodnosti sa dlhodobo udržiava pod hranicou 1,5 dieťaťa na ženu (1,48 v roku 2016). Priemerná hodnota v EÚ je o niečo vyššia, a to na úrovni 1,6. Najvyšší populačný rast majú krajiny ako Francúzsko, Švédsko, UK, Írsko a Dánsko, ktoré sa umiestňujú dlhodobo na najvyšších priečkach v *Indexe rodovej rovnosti* (pozri Graf 1.) Oproti tomu stoja krajiny ako Španielsko, Grécko, Taliansko, Cyprus, Portugalsko, Malta a Poľsko, ktoré napriek proklamovanému príklonu k „tradičným hodnotám“ vykazujú dlhodobo najnižšiu pôrodnosť v rámci EÚ. Viac ako 40% detí sa na Slovensku rodí mimo manželstva (priemer EÚ je 42,6%, s najnižším podielom 9,6% v Grécku a najvyšším 59,7% vo Francúzsku).

Graf 4 Úhrnná plodnosť v krajinách EÚ, 2016



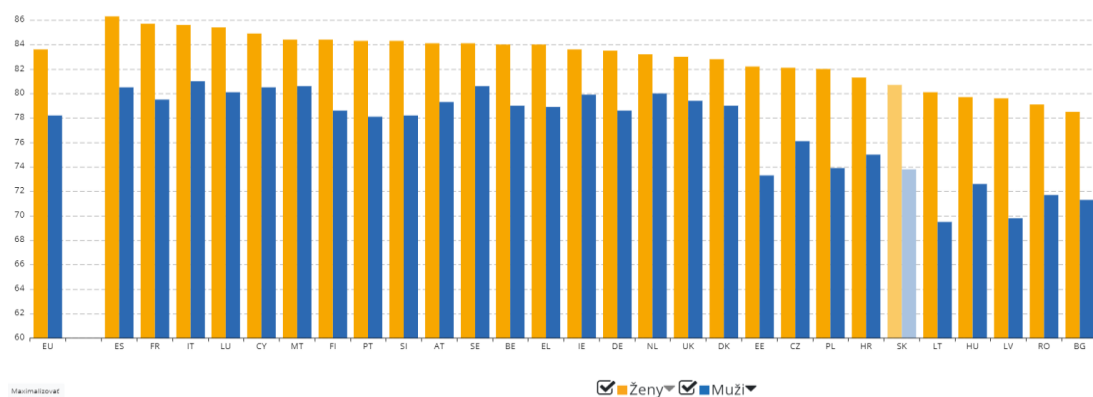
Zdroj: 4 Európsky inštitút rodovej rovnosti, databáza rodových štatistík <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Vo všetkých členských štátoch sa ženy osamostatňujú od rodičov a vstupujú do manželstva skôr ako muži. V roku 2017 sa ženy v EÚ osamostatňovali od rodičov o dva roky skôr ako muži (ženy vo veku 25 rokov a muži 27 rokov), na Slovensku je tento vek podstatne vyšší, u žien 29,4 rokov a mužov 32,2 rokov.

Ženy taktiež vstupovali do manželstva skôr vo všetkých členských štátoch aj na Slovensku. Slovenky vstupujú do prvého manželstva v priemernom veku 28,6 roka, muži vo veku viac ako 31 rokov. **Vek narodenia prvého dieťaťa je v porovnaní so vstupom do manželstva nižší**, priemerný vek prvoroďčiek u nás je 27 rokov, v EÚ je to 29.

Ďalším významným rozdielom medzi ženami a mužmi je **očakávaná dĺžka života**. Vo všetkých členských štátoch žijú ženy dlhšie ako muži - v roku 2016 bol priemer EÚ u žien 83,6 roka a u mužov 78,2 roka, rozdiel bol 5,4 roka. Na Slovensku bol tento rozdiel vyšší, na úrovni 7 rokov, avšak s nižšou očakávanou dĺžkou života (ženy 80,7 a muži 73,8 roka). Spomedzi členských štátov sa rozdiel medzi ženami a mužmi pohybuje od 10-11 rokov v Lotyšsku a Litve do menej ako 4 roky v Dánsku, v Írsku, na Malte, v Holandsku, vo Švédsku a v Spojenom kráľovstve.

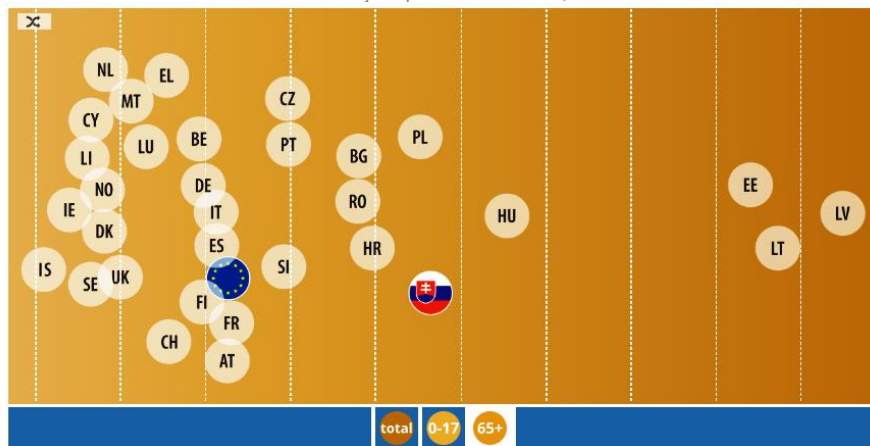
Graf 5 Očakávaná dĺžka života žien a mužov v rámci EÚ, 2016



Zdroj: 5 Eurostat, in: Život žien a mužov v Európe, ŠÚ SR 2018 http://vizualizacia.statistics.sk/women_men/index.html?lang=sk

V EÚ je viac žien ako mužov. Ako dôsledok väčšej očakávanej dĺžky života, je v roku 2017 v EÚ viac žien ako mužov, pri 105 ženách na 100 mužov (o 5 % viac), čo sa rovnako týka aj Slovenska. Výnimkou bolo Luxembursko, Malta a Švédsko, kde majú o niečo viac mužov ako žien. Najväčší rozdiel je medzi staršími ľuďmi vo vekovej skupine nad 65 rokov bolo o 33 % viac žien, u nás až o 56 %.

Graf 6 Počet žien na 100 mužov vo vekovej skupine nad 65 rokov, 2017



Zdroj: 6 Eurostat, in: Život žien a mužov v Európe, ŠÚ SR 2018 http://vizualizacia.statistics.sk/women_men/index.html?lang=sk

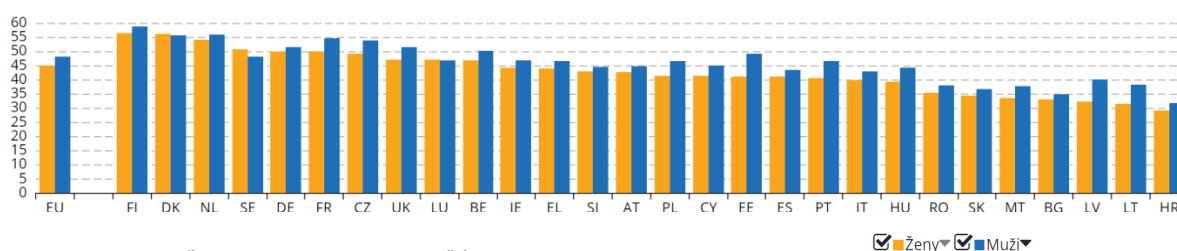
Spolužitie: Sedemkrát viac žien ako mužov žije samých s dieťaťom.

Pri pohľade na spôsob života žien a mužov - v pároch, slobodne, s deťmi alebo bez detí - je vidno niekoľko rozdielov. V EÚ v roku 2017 žilo 7,6 % žien vo veku 25-49 rokov samých s dieťaťom v porovnaní s 1,1 % mužov v rovnakom veku; na Slovensku bol podiel týchto domácností nižší, na úrovni 4% žien a 0,3% mužov. Slobodných bez detí v tejto vekovej skupine bolo u nás 3,1% žien (EÚ 9,6 %) a 4,8% mužov (EÚ 16,3 %).

Ďalšou skupinou, v ktorej sú veľké rozdiely medzi ženami a mužmi sú jednotlivci starší ako 65 rokov: podiel starších žien, ktoré žijú samé u nás (35%, EÚ 40,4 %) bol viac ako dvakrát väčší ako podiel mužov (11,7%, EÚ 19,9 %).

V pároch žije v EÚ 45,1 % žien a 48,4 % mužov vo veku 15, **na Slovensku je ten podiel nižší ako v EÚ**, 34,5% žien a 36,8% mužov. Zaujímavý je pohľad na krajiny, kde žije v pároch najvyšší podiel žien a mužov; sú to najmä škandinávské krajiny na čele s Fínskom, Dánskom, Holandskom a Švédskom.

Graf 7 Typy domácností, 2017. (Ľudia žijúci v páre vo veku 15 a viac rokov, v % obyvateľstva v rovnakom veku)



Zdroj: 7 Eurostat, in: Život žien a mužov v Európe, ŠÚ SR 2018

Zdravie: medzi tromi najčastejšími príčinami úmrtia sme „na čele“

Spôsob akým ľudia vnímajú svoje zdravie je ovplyvnený komplexným súborom faktorov, okrem iného aj environmentálnymi, kultúrnymi a socioekonomickými podmienkami. Takmer vo všetkých členských krajinách muži vo väčšej miere považujú svoje zdravie za dobré ako ženy a táto rozdielnosť vekom stúpa. Zaujímavé je tiež zmieniť, že rozdielnosť medzi členskými štátmi taktiež stúpa spolu s vekom.

Pri pohľade na rozličné vekové skupiny, je možné sledovať, že v roku 2016 v EÚ spomedzi ľudí vo veku 16-44 rokov 85 % žien a 87 % mužov považuje svoje zdravie za dobré. Na Slovensku je tento podiel ešte vyšší; 90,2% mužov a 89% žien deklaruje spokojnosť so svojim zdravím. Toto presvedčenie u ľudí vo vekovej skupine 65 a viac rokov na vyše 36 % u žien a 42 % u mužov, u nás je to iba 24,1% mužov a 16,8% žien.

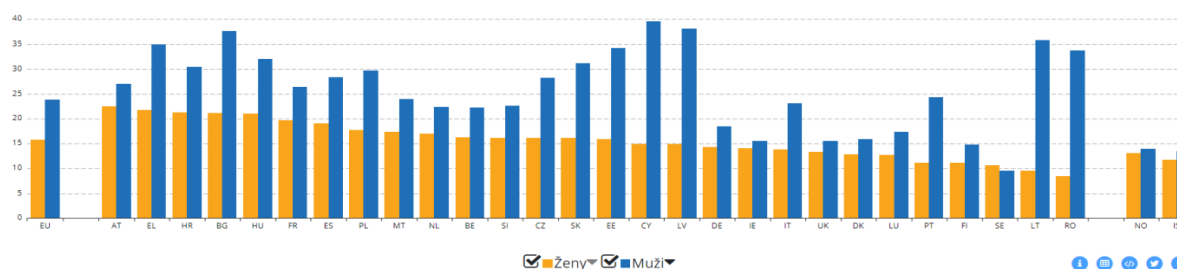
Rakovina, ischemické ochorenia srdca (napríklad infarkt) a cerebrovaskulárne ochorenia (napríklad mŕtvica) sú medzi tromi najčastejšími príčinami úmrtia rovnako u žien ako aj u mužov v EÚ. Slovensko patrí „na čelo“ EÚ v smutných štatistikách, a to v úmrtiach na rakovinu (4.miesto), srdcové choroby (3. miesto) a cerebrovaskulárne ochorenia (6.miesto).

Očakávaná dĺžka života v zdraví je u nás nižšia ako v priemere EÚ, tak u mužov (56,4 rokov vs. 63,5 rokov EÚ) ako u žien (57 rokov vs. 64 rokov EÚ).

Muži žijú menej zdravo, napriek tomu, že športujú pravidelnejšie

Ženy sa o svoje zdravie starajú preventívne viac ako muži. V EÚ konzumuje alkohol na pravidelnej báze väčší podiel mužov ako žien (38 % mužov vo veku 18 a viac rokov v porovnaní s 23 % žien v roku 2014), u nás je to percento podľa výskumu Eurofoundu nižšie, 25,8% mužov a 7,6% žien. V EÚ aj na Slovensku je väčší podiel fajčiarov mužov ako žien, u nás fajčí takmer každý tretí muž (31,2%), žien fajčí o polovicu menej (16,1%). V EÚ 24 % mužov vo veku 18 a viac rokov sú denní fajčiari v porovnaní so 16 % žien.

Graf 8 % žien/mužov vo veku 18 a viac rokov fajčiacich každý deň



Zdroj: 8 Eurofound, 2014 in: Život žien a mužov v Európe, ŠÚ SR 2018

Ďalšou súčasťou zdravého života je pravidelná fyzická aktivita. V roku 2014 36 % mužov v EÚ strávilo 150 a viac minút za týždeň športovaním alebo fyzickou aktivitou, ktorá nesúvisela s prácou v porovnaní s 26 % žien. Pomer sa líšil od 14 % mužov v Rumunsku do 55 % vo Fínsku a od 4 % žien v Rumunsku do 57 % v Dánsku. U nás je to mierne menej ako je priemer EÚ, keď pravidelne športuje tretina (35,5%) mužov a štvrtina (23,7%) žien.

Všetky už spomenuté faktory majú dopad na hmotnosť. V roku 2014 57 % mužov v EÚ malo nadváhu (s indexom telesnej hmotnosti 25 a viac) v porovnaní so 44 % žien, u nás to bolo 61,7% mužov a menej ako polovica (44,9%) žien.

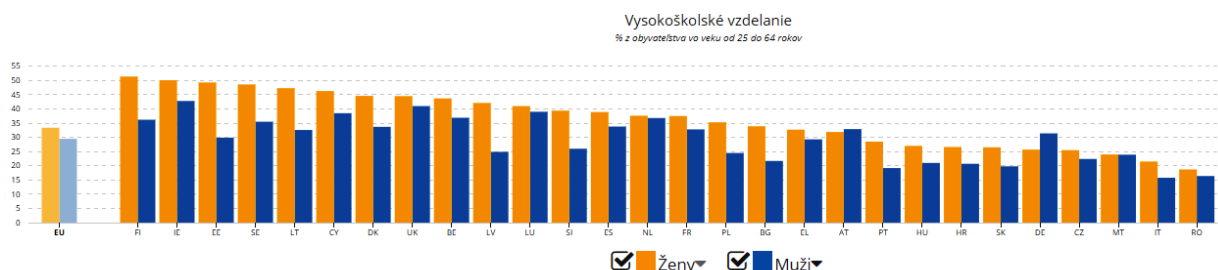
Vzdelanie: vyšší podiel žien s vysokoškolským vzdelaním ako mužov

Pri pohľade na úroveň dosiahnutého vzdelania v EÚ sa objavujú rozdiely medzi ženami a mužmi na vyššom stupni vzdelania. Takmer rovnaký podiel žien aj mužov v EÚ vo veku 25-64 rokov (22 % žien a 23 % mužov) malo v roku 2017 dokončený maximálne nižší stupeň vzdelania (nižšie stredoškolské vzdelanie). Na Slovensku je vzdelanostná úroveň lepšia, iba 7,3% mužov a 9,8% žien má nižšiu úroveň vzdelania, čo môže súvisieť aj so štruktúrou škôl a vzdelávacieho systému u nás.

Menší podiel žien (44 %) ako mužov (48 %) v EÚ úspešne ukončil maximálne stredný stupeň vzdelania (vyššie stredoškolské vzdelanie alebo nadstavbové neuniverzitné vzdelanie). Tento model platí takmer vo všetkých členských štátoch, u nás rovnako, avšak s oveľa vyšším podielom vzdelania v tejto skupine, s 72,9% mužov a 63,7% žien.

Pokiaľ ide o vysokoškolské vzdelanie, to v EÚ dokončilo 33 % žien v porovnaní s 30 % mužov, u nás je tento podiel nižší s vyšším rodovým rozdielom 26,5% žien a 19,8% mužov. Takmer vo všetkých členských štátoch bola väčšina žien s týmto stupňom vzdelania a najväčší rozdiel medzi ženami a mužmi bol v pobaltských krajinách ako aj vo Fínsku, Švédsku a Slovinsku.

Graf 9 Podiel vysokoškolsky vzdelaných mužov a žien

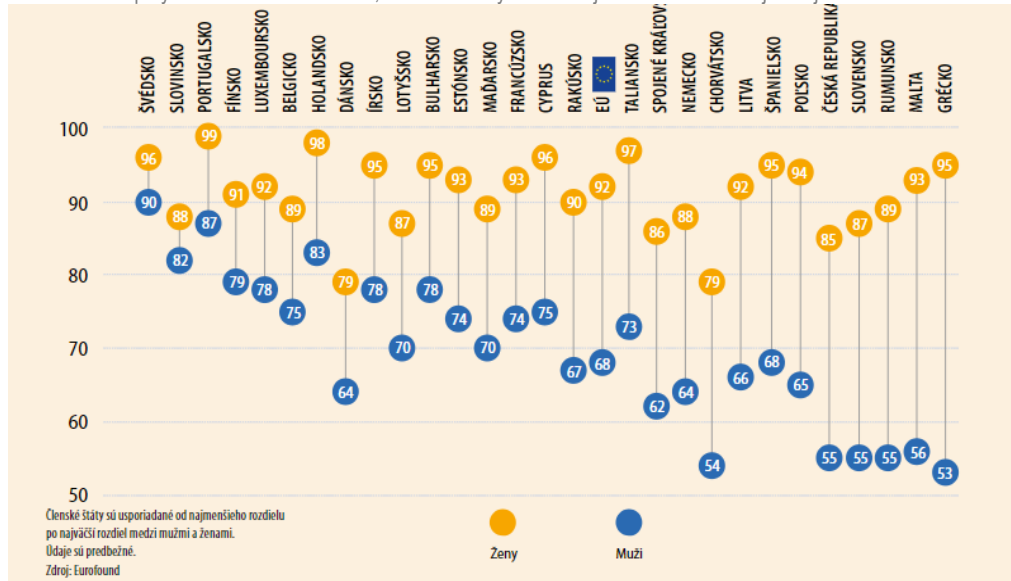


Zdroj: 9 Eurostat edat_lfs_9903, 2017 in: Život žien a mužov v Európe, ŠÚ SR 2018

Starostlivosť o deti a domáce práce je stále doménou žien

Vo všetkých členských štátoch sa väčší podiel žien stará o deti, domáce práce a o varenie ako muži. V roku 2016 sa v EÚ 92 % žien vo veku od 25 do 49 rokov (s dieťaťom do 18 rokov) denne staralo o svoje deti v porovnaní s 68 % mužov. Spomedzi členských štátov najväčšie rozdiely medzi ženami a mužmi boli pozorované v Grécku (95 % žien a 53 % mužov) a na Malte (93 % a 56 %), zatiaľ čo najmenšie rozdiely boli vo Švédsku (96 % žien a 90 % mužov) a v Slovinsku (88 % a 82 %). Na Slovensku je tento rozdiel pomerne vysoký, keď do starostlivosti o deti a domácich prác sa zapája iba niečo viac ako polovica mužov.

Graf 10 % dospelých vo veku 25-49 rokov, ktorí sa každý deň starajú a/alebo vzdelávajú svoje deti



Zdroj: 10 Eurofound, 2016, in: Život žien a mužov v Európe, ŠÚ SR 2018

Internetové návyky: Ženy používajú internet viac na sociálne siete a muži viac na čítanie on-line spravodajstva.

Ženy v EÚ používajú internet o niečo menej ako muži. V roku 2017 používalo 79 % žien vo veku 16-74 rokov internet aspoň raz za týždeň v porovnaní s 82 % mužov, na Slovensku to bolo v oboch prípadoch porovnateľné; 81% mužov a 78% žien.

Pri pohľade, na čo je internet používaný, je v EÚ menší podiel žien ako mužov, ktorí čítajú on-line spravodajstvo (70 % žien a 75 % mužov používajúcich internet v posledných troch mesiacoch roku 2017) a používajú internetové bankovníctvo (60 % žien a 63 % mužov). Žiaden väčší rozdiel nebol v používaní internetu na odosielanie a prijímanie e-mailov (86 % žien a 87 % mužov), zatiaľ čo v telefonických hovoroch (rovnako 46 % žien i mužov) a v hľadaní práce (rovnako 20 % žien i mužov) nie sú žiadne rozdiely). V správaní na internete sú u nás rodové rozdiely na internete minimálne, s výnimkou nakupovania (muži podstatne viac nakupujú elektroniku a ženy oblečenie).

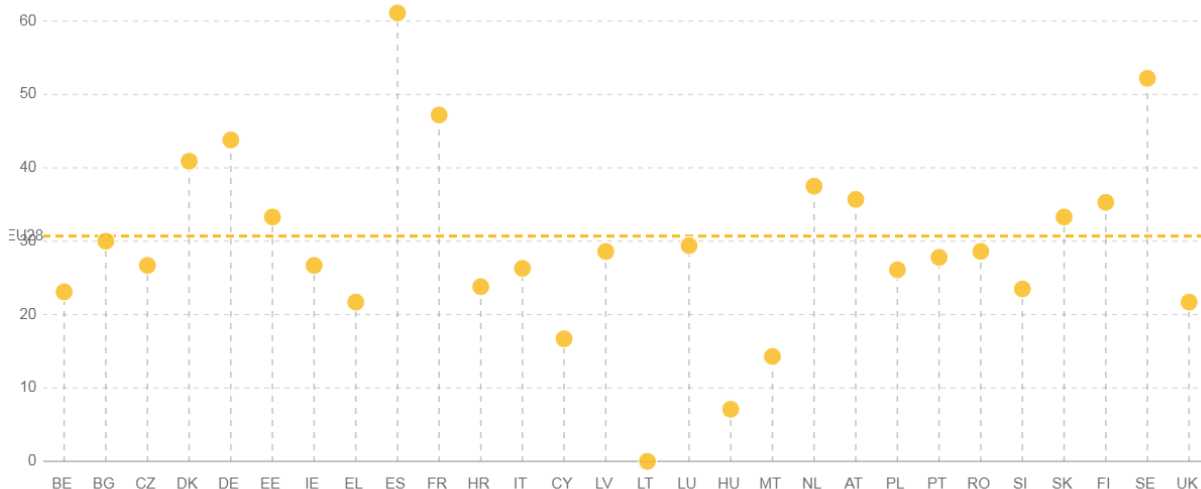
Na druhej strane väčší podiel žien používa internet na sledovanie sociálnych sietí (67 % žien a 63 % mužov).

Zastúpenie žien v rozhodovaní

Zastúpenie žien v rozhodovacích pozíciách na Slovensku je pomerne rôznorodé, pohybuje sa od takmer úplnej absencie žien (napr. banková rada Národnej banky Slovenska) až po ich prevažujúce zastúpenie (súdnicstvo). Väčšina zákonodarných i výkonných riadiacich orgánov a inštitúcií je z hľadiska podielu žien veľmi vzdialená tretinovému zastúpeniu, ktoré odborná verejnosť označuje za kritickú minimálnu hranicu pre reálnu schopnosť ovplyvňovať rozhodovanie a takmer vo všetkých parametroch zaostávame za priemerom EÚ.

Politické zastúpenie žien dosiahlo v roku 2018 určitý prelom, keď po rekonštrukcii vlády v marci 2018 zasadlo do ministerských kresiel najviac žien v modernej histórii Slovenskej republiky; z 15 ministrov je 5 žien, čo predstavuje 33,3%. SR tak prvýkrát prekonala priemer EÚ a umiestnila sa na rovnakej úrovni s krajinami ako Fínsko či Holandsko, ktoré majú dlhú tradíciu v oblasti rodovej rovnosti v politickej participácii. Najvyššiu úroveň zastúpenia žien má Španielsko na základe cieľenej iniciatívy predsedu vlády, ako aj už tradične Švédsko a Francúzsko. Naopak, najmenej žien vo vláde má Litva a Maďarsko.

Graf 11 Zastúpenie žien v národných vládach krajín E=U, 2018



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator: National governments: ministers by seniority and function of government

Zdroj: 11 Databáza rodových štatistík EIGE

Ženy majú v porovnaní s mužmi vo väčšine vrcholných a ústredných orgánov štátnej správy menšinové zastúpenie. Výnimku tvorí oblasť justície. V súdnictve má zastúpenie žien vôbec osobitné charakteristiky, keďže zastúpenie žien v justícii približne 1,7-krát prevyšuje počet mužov sudcov. Na Najvyššom súde SR podiel sudkýň predstavuje takmer 60%, pričom predsedníčka aj podpredsedníčka sú ženy. Tretinové zastúpenie prekročili ženy ešte na Ústavnom súde SR: ich podiel tu v roku 2018 predstavoval 36,4 %. Na obidvoch súdoch pritom vykonávali predsednícku funkciu ženy, podobne aj predsedníčkou Súdnej rady SR je žena. Žena je aj v čele nezávislého orgánu SR pre ochranu základných práv a slobôd ako Verejná ochrankyňa práv, ako aj zástupkyňa SR pred Európskym súdom pre ľudské práva je žena.

AKTIVITY NA PODPORU RODOVEJ ROVNOSTI

OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE

Národný projekt **Prevenčia a eliminácia rodovej diskriminácie**

V roku 2018 začal Inštitút pre výskum práce a rodiny (ďalej len „IVPR“) pod odbornou garanciou Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (ďalej len „ORRRP“) realizáciu aktivít národného projektu *Prevenčia a eliminácia rodovej diskriminácie*. Cieľom projektu je zabezpečiť systémové inštitucionálne zabezpečenie poradenskej činnosti v oblasti rodovej diskriminácie vrátane rodovo podmieneného násillia a posilniť odborné kapacity Inštitútu pre výskum práce a rodiny pri realizácii politiky v oblasti odstraňovania diskriminácie z hľadiska pohlavia resp. rodu nielen z hľadiska realizovania výskumov, ale i poskytovania základného poradenstva v oblasti rodovej diskriminácie. Osobitnou aktivitou je realizácia úloh spojených s prevenciou a elimináciou rodovo podmieneného násillia, a to činnosti *Koordinačno-metodického centra pre prevenciu násillia na ženách* vrátane národnej linky pre ženy zažívajúce násillie. Projekt je predpokladom vytvorenia, stabilizácie a udržania systému integrovanej ochrany a podpory obetí rodovo podmieneného násillia a zosúladovania snahy o jeho znižovanie a predchádzanie. Sústreďí sa na systematizáciu a prepájanie rôznych postupov a opatrení, tak legislatívnej ako aj nelegislatívnej povahy tak, aby boli koordinované a viedli k spoločnému úsilliu inštitúcií verejnej správy ako aj neverejných subjektov predchádzať rodovo podmienenému násilliu, znižovať ho a účinne podporovať a ochraňovať osoby, ktoré takéto násillie zažívajú.

Národný projekt tvoria dve hlavné aktivity. Prvá aktivita *Podpora účinných mechanizmov na odstraňovanie rodovej diskriminácie* je realizovaná prostredníctvom vzdelávania (tréningy zamerané na rodovú rovnosť a ako predchádzať rodovej diskriminácii, vypracovaním pôvodných výskumov, metodík, monitoringov a edukačných kampaní z oblasti rodovej rovnosti) a poradenskej činnosti (poskytovaním poradenstva k otázkam spojených s diskrimináciou z hľadiska pohlavia a rodu, ako aj pre subjekty verejného sektora a výskumnej a analytickej činnosti).

Druhou aktivitou národného projektu je *Podpora rozvoja služieb a opatrení pre obeť násillia, najmä pre ženy*. Prebieha najmä prostredníctvom činnosti *Koordinačno-metodického centra pre prevenciu násillia na ženách*, ktoré bude rozvíjať oblasť multi-inštitucionálnej spolupráce, koordinovať regionálne tímy expertov a expertiek, tvoriť akčné plány pre jednotlivé regióny v SR, budovať intervenčné tímy v oblasti vzdelávania, vypracovávať metodické usmernenia a štandardy pre poskytovanie podpory a ochrany osobám zažívajúcim násillie a ich deťom, rozvíjať výskum, monitoring a informačno-osvetové aktivity o problematike rodovo podmieneného násillia. Ďalšou významnou časťou tejto aktivity bude pokračovanie a rozvoj pôsobnosti národnej linky pre ženy zažívajúce násillie, ktorá bude prostredníctvom odborného poradenstva poskytovať 24 hodinové dištančnú krízovú podporu pre obeť diskriminácie – ženy zažívajúce násillie.

Všetky aktivity národného projektu *Prevenčia a eliminácia rodovej diskriminácie* sa uskutočnia do februára 2022. O výstupoch projektu v podobe odborných publikácií, analýz, stratégií, kampaní a uskutočnených vzdelávacích podujatiach budú informovať web stránky www.zastavmenasillie.sk, <https://www.gender.gov.sk/>, <https://www.ceit.sk/IVPR/>, ako aj sociálne siete a v elektronické a printové médiá.

Dôležitú úlohu v rámci KMC predstavuje taktiež uskutočňovanie výskumov a monitoringu násillia na ženách a domáceho násillia v spolupráci s nórsym partnerom.

Analýza dát vyplývajúcich z činnosti národnej linky pre ženy (NLŽ) zažívajúce násilie

V roku 2018 pokračovala prevádzka celoštátnej bezplatnej NONSTOP linky pre ženy. V dotknutom roku bol celkový počet hovorov prichádzajúcich na NLŽ 3219, z toho počet prijatých hovorov bol 2625. Rozdiel medzi prichádzajúcimi hovormi a prijatými hovormi v celkovom počte 594 hovorov predstavujú hovory, ktoré neboli presmerované na samotnú poradkyňu, a teda nebolo možné hovor zdvihnúť. Tieto hovory z pohľadu *Reportingového systému NLŽ* predstavujú hovory, ktoré boli spadnuté v čakacej fronte. Priemerná dĺžka jedného hovoru predstavovala 8,64 minút.

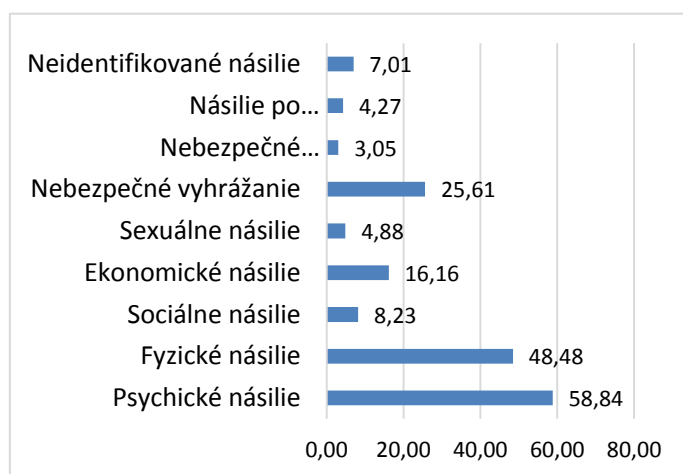
Tabuľka 2 Prehľad hovorov na linke 0800 212 212

Celkový počet prichádzajúcich hovorov	3219
Celkový počet prijatých hovorov	2625
Počet neprijatých hovorov	594
Podiel prijatých hovorov z celkového počtu prichádzajúcich hovorov	82%
Priemerná dĺžka hovoru	8,64 minút

Zdroj: 12 Interná databáza NLŽ (Národná linka pre ženy zažívajúce násilie)

V roku 2018 bolo na NLŽ celkovo evidovaných 328 nových klientok, čo je v priemere 27 nových klientok mesačne. Z celkového počtu prijatých hovorov tieto tvoria 28,5%, pričom ženy so skúsenosťou s násilím volali prevažne jedenkrát, alebo viackrát v závislosti od ich potrieb, miery identifikácie s násilím a poskytnutej intervencie. Linka zároveň poskytovala poradenstvo aj ženám, ktoré NLŽ kontaktujú opakovane a jej klientkami sa stali v predchádzajúcich rokoch.

Graf 12 Najčastejšie formy násillia identifikované poradkyňami (2018)



Najčastejšou formou násillia, s ktorou sa volajúce ženy stretávajú je psychické násillie, ktoré udávalo 61% z celkového počtu volajúcich nových klientok. Druhou najčastejšou formou násillia identifikovanou u volajúcich žien je násillie fyzické. Takúto skúsenosť malo 159 volajúcich žien, čo predstavuje 48% z celkového počtu volajúcich žien, nových klientok za rok 2018.

Zdroj: 13 Interná databáza NLŽ (Národná linka pre ženy zažívajúce násillie)

Výzva Poradenstvo a osвета v oblasti prevencie a eliminácie diskriminácie II.

Po nevyhnutnej podstatnej zmene podmienok poskytnutia príspevku bola znovu otvorená dopytovo orientovaná výzva *Poradenstvo a osвета v oblasti prevencie a eliminácie diskriminácie II.*, ktorej cieľom je podporiť na jednej strane aktivity vedúce k rodovému scitlivovaniu a zvýšenej informovanosti o predchádzaní všetkým formám diskriminácie a spôsoboch ochrany pred ňou (pre zamestnávateľov s dôrazom na MSP, zamestnancov a zamestnankyne verejnej správy) a na strane druhej poradenské a iné pomocné služby pre osoby ohrozené diskrimináciou. Jednou z aktivít je aj poradenstvo obetiam domáceho násillia. Výzva podporuje aj osvetové aktivity vo forme konferencií a informačných kampaní. Do konca roku 2018 bolo zazmluvnených 32 žiadostí o nenávratný finančný príspevok.

Výzva Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života

V roku 2018 bola zároveň otvorená dopytovo orientovaná výzva *Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života*, ktorej cieľom bolo pokračovať v dobrej praxi overenej v národnom projekte „*Rodina a práca*“. Výzva podporovala v menej rozvinutom regióne vytváranie efektívnych nástrojov pre začleňovanie matiek s malými deťmi (aj so špeciálno-vzdelávacími potrebami) na trh práce najmä po návrate z rodičovskej dovolenky podporou flexibilných pracovných miest, a to vo forme dočasne vyrovnávacích opatrení. Podporované boli nasledujúce formy flexibilných pracovných miest: a) Pracovný pomer na kratší pracovný čas (§ 49 Zákonníka práce), b) Delené pracovné miesto (§ 49a Zákonníka práce), c) Domácka práca a telepráca (§ 52 Zákonníka práce).

Ďalšou podporovanou aktivitou výzvy pre menej aj viac rozvinuté regióny bola podpora flexibilných foriem starostlivosti o deti (aj so špeciálno-vzdelávacími potrebami) s cieľom zosúladenia rodinného a pracovného života. Do konca roka 2018 bolo schválených 24 ŽoNFP.

Podpora zamestnávania žien s malými deťmi, riešená formou dopytovo orientovanej výzvy OP L'Z DOP 2017/3.2.1/01, sa však nestretla so záujmom žiadateľov. Nastavenie výzvy a minimálnej výšky žiadaných finančných prostriedkov neumožňovalo zapojiť malé a stredné podniky, ak chceli obsadiť napr. iba jedno alebo dve pracovné miesta. Navyše, aj projekt s malým finančným objemom predstavoval pre žiadateľa neúmerne vysokú administratívnu záťaž. Na situáciu reagoval schválený zámer národného projektu *Zosúladenie rodinného a pracovného života* realizované prostredníctvom Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Cieľom tohto projektu má byť zlepšením podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien, ako aj osamelých rodičov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa a ďalšie osoby, ktoré majú problémy pri zosúladení rodinného a pracovného života kvôli starostlivosti o závislých členov rodiny resp. domácnosti.

Projekt sa zameriava na podporu zamestnávateľov, ktorí umožnia osobám z danej cieľovej skupiny možnosť návratu na trh práce formou flexibilného pracovného miesta. Jeho spustenie sa očakáva v II. polroku 2019.

RODOVÁ ROVNOSŤ V ŠTRUKTURÁLNYCH FONDOCH

Dôležitú úlohu pre posilnenie agendy rodovej rovnosti zohráva povinnosť uplatňovania tzv. ex-ante podmienok „rodová rovnosť“ a „nediskriminácia“, ktoré podmieňujú čerpanie európskych štrukturálnych fondov (ďalej „EŠIF“) pre členské štáty vytvorením adekvátneho inštitucionálneho mechanizmu pre uplatňovanie rodovej rovnosti a vzdelávania hlavných aktérov. Odstraňovanie rodových rozdielov najmä so zameraním na trh práce a vzdelávanie je integrálnou súčasťou operačného programu *Ľudské zdroje*.

Vzdelávanie a odborná príprava subjektov zapojených do implementácie EŠIF vychádzajú aj zo *Stratégie vzdelávania*, ktorej účelom je zabezpečenie kontinuálneho systému vzdelávania administratívnych kapacít zapojených do riadiacich orgánov s cieľom priblíženia a porozumenia problematiky princípov rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí a ich uplatnenia do celkového procesu od plánovania a prípravy výziev, projektov, ich hodnotenia, riadenia, implementácie až po hodnotenie a publicitu.

Vzdelávanie o základných princípoch a pojmoch je zabezpečené prostredníctvom centrálného koordinačného orgánu v rámci centrálného vzdelávania administratívnych kapacít k *Systému riadenia EŠIF*. Základný modul v trvaní 1,5 h obsahuje základné informácie. Odborným garantom tohto vzdelávania je Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako gestor horizontálnych princípov rovnosť mužov a žien a nediskriminácia (ďalej „Gestor HP RMŽ a ND“).

Ďalším stupňom je špecifické prezenčné vzdelávanie zamerané na konkrétne oblasti uplatňovania horizontálnych princípov v jednotlivých operačných programoch. Cieľom tohto školenia je priblíženie problematiky nediskriminácie, rodovej rovnosti, zdravotného postihnutia a horizontálnych princípov a predvedenie praktického postupu, ako sledovať princípy nediskriminácie a rodovej rovnosti v programoch a projektoch a ako ich zahrnúť do celkového procesu od plánovania výzvy cez prípravu projektov, ich hodnotenia, riadenia a implementácie až po hodnotenie a propagáciu. Tento trvá 2 dni.

V rámci špecifického vzdelávania bol v roku 2018 vyškolený nasledovný počet administratívnych kapacít:

Tabuľka 3 Vyškolený nasledovný počet administratívnych kapacít gestorom HP

	Implementačná agentúra	OP Kvalita životného prostredia	OP Integrovaná infraštruktúra	OP Ľudské zdroje	INTEREG	celkom
Muži	8	47	28	17	8	108
Ženy	35	67	21	50	17	190
Celkom	43	114	49	67	25	298

Zdroj: 14 Interné správy gestora HP

Zasadnutie Komisie pre postavenie žien OSN

62. zasadnutie Komisie pre postavenie žien (CSW62) bolo zamerané na posilnenie postavenia žien a dievčat na vidieku. Na každoročnom zhromaždení na vysokej úrovni, ktoré sa koná v sídle Organizácie Spojených národov v New Yorku od 12.-23. marca, v zastúpení globálnych lídrov a líderiek, mimovládnych organizácií a súkromného sektora sa na poslednom stretnutí rokovalo o tom, ako zabezpečiť zlepšenie života žien a dievčat žijúcich mimo miest a o výzvach spojených so snahou zabezpečiť ich prístup k potrebným technológiám, komunikačným prostriedkom ale aj k participácii na riadení vecí verejných. Delegáciu tvorili pod vedením veľvyslancu SR pri OSN M.Mlynára za MPSVR SR riaditeľka ORRRP Oľga Pietruchová a Ľubica Rozborová, za IVPR riaditeľka Silvia Porubánová.

Prioritná téma CSW62 bola *Výzvy a príležitosti na dosiahnutie rodovej rovnosti a posilnenia postavenia vidieckych žien a dievčat.*

V rámci zasadnutia vystúpila 15 .3. 2018 v mene SR počas všeobecnej rozpravy riaditeľka odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVaR SR p. Oľga Pietruchová. Počas interaktívneho dialógu Slovensko tiež vystúpilo s prezentáciou na tému *Účasť žien v médiách a prístup k nim a informačné a komunikačné technológie a ich vplyv na tieto nástroje a ich využitie ako nástroj na podporu a posilnenie postavenia žien.* Vystúpenie bolo zamerané najmä na prezentáciu kampane *Pretože hovorím nie*, ktorú MPSVR SR realizovalo v roku 2017. Záver prezentácie bol venovaný diskusii k postaveniu žien v médiách a IT sektore.

Zamestnávateľ ústretový k rodine rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí

V roku 2018 sa po prvýkrát spojilo odovzdávanie ocenenia *Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*, pravidelne organizované MPSVR SR, s odovzdávaním prestížnych ocenení *Via Bona Slovakia* Nadácie Pontis. V rámci *Via Bona Slovakia* bolo vyhradené špeciálne ocenenie práve pre zamestnávateľov, ktorí svojimi internými prorodinnými a prorodovými opatreniami prispievajú k lepším pracovným podmienkam svojich zamestnancov a zamestnankyň. Špeciálnu cenu pod záštitou MPSVR SR si v roku 2018 odniesla spoločnosť Accenture za odvážny a inovatívny prístup pri poskytovaní firemných benefitov pre rodiny zamestnancov a zamestnankyň, ktoré pokrývajú 100 % možných rodinných scenárov, vrátane párov rovnakého pohlavia.

Deň rovnosti v odmeňovaní

25 október 2018 bol označený za *Deň rovnosti v odmeňovaní* medzi mužmi a ženami na Slovensku. Tento dátum symbolicky zvýraznil, že ženy od tohto dátumu pracujú „zadarmo“. Bližšie k rodovému mzdovému rozdielu vysvetlila riaditeľka Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí v rámci podujatia – tematických raňajok v centre Bratislavy. Tematické raňajky mali formát panelovej diskusie, a to za účasti ďalších relevantných hostí zo spoločností Philip Morris Slovakia, PwC a Nadácia Pontis. Spoločnosť Philip Morris Slovakia sa zároveň stala prvým zamestnávateľom na Slovensku, ktorý prešiel rodovým auditom realizovaným spoločnosťou PwC a o postrehy a výstupu z procesu auditu sa podelila v rámci diskusie.

MPSVR prijíma neustále opatrenia na znižovanie rozdielu v zárobkoch medzi mužmi a ženami. Významným opatrením pre znižovanie rodového mzdového rozdielu je postupné zvyšovanie minimálnej mzdy, keďže ženy pracujú častejšie v nízko príjmových skupinách ako muži. Rovnako opatrenia na výraznejšie zvyšovanie plátov vo verejnej sfére by malo znamenať zníženie rodového mzdového rozdielu.

Sexistický Kix

MPSVR SR v roku 2018 v rámci dotačnej schémy na podporu rodovej rovnosti finančne podporilo aktivity iniciatívy *Sexistický kix*, ktorú organizuje Aliancia žien – Cesta späť. Iniciatíva kriticky upozorňuje na sexistickú reklamu v domácom verejnom a mediálnom priestore.

Cieľom tejto iniciatívy je nielen „odmeniť“ zadávateľov reklám s najvyšším počtom hlasov verejnosti a odbornej poroty antiocením *Sexistický kix* za tie reklamy, ktoré znevažujú a diskriminujú ľudí na základe príslušnosti k ženskému či mužskému rodu, ale aj povzbudzovať verejnosť ku kritickému, rodovo kompetentnému nazeraniu na rozpory reklamného sveta a každodennej reality. Projekt *Sexistický kix* poukazuje na to, aké konkrétne typy sexistických prvkov reklama zneužíva a ako ich používaním prispieva k znevýhodňovaniu a diskriminácii žien a posilňovaniu rodovej nerovnosti v spoločnosti.

Tretí ročník anticeny bol zatiaľ najúspešnejší, čo sa týka počtu nominovaných reklám a počtu hlasov. Verejnosť nominovala celkom 112 sexistických reklám, teda dvojnásobný počet oproti predchádzajúcemu ročníku. To napokon dokazuje aj nárast počtu ľudí, ktorí sa zapojili do hlasovania o najsexistickejšiu reklamu. V roku 2018 to bolo až 1 400 hlasujúcich, teda až o 600 viac ako v predchádzajúcom ročníku. Verejnosť spolu udelila viac ako 23 000 dislajkov, ktorými vyjadrila svoju nespokojnosť so sexismom v reklame. V hlasovaní verejnosti dostala najvyšší počet hlasov reklama na ťažné zariadenia spoločnosti TV Trailer, porota zložená z rodových a reklamných expertiek a expertov sa zhodla na reklame firmy Klenoty Aurum. Po Vyhlásení výsledkov nasledovala panelová diskusia na súvisiace témy.

PUBLIKÁCIE A ANALÝZY V RODOVEJ ROVNOSTI

Rodová rovnosť 2018

Štatistický úrad publikoval pravidelnú štatistickú správu *Rodová rovnosť 2018*.



Štatistický úrad Slovenskej republiky dlhodobo zisťuje, spracováva a poskytuje štatistické informácie v členení podľa pohlavia. Tým umožňuje opísať javy ovplyvňujúce postavenie žien a mužov v spoločnosti a napomáha pri tvorbe a prijímaní opatrení na zvýšenie úrovne podpory, ochrany a dodržiavania rovnosti práv a príležitostí medzi pohlaviami.

Publikácia *Rodová rovnosť 2018* prezentuje štatistické údaje rozčlenené podľa pohlavia a nadväzuje na obdobné publikácie o rodovej rovnosti, ktoré boli vydané v posledných rokoch. Cieľom publikácie je v prehľadnej forme poskytnúť užívateľom dostupné informácie charakterizujúce postavenie žien v našej spoločnosti a prispieť k poznaniu rovnosti príležitosti na Slovensku, aj v ostatných štátoch Európskej únie.

Publikáciu je možné stiahnuť na webovom sídle Štatistického úradu SR www.statistics.sk alebo www.susr.sk. Jej súčasťou je metodika, definície k novým ukazovateľom a tiež grafická príloha.

Život žien a mužov v Európe

ŽIVOT ŽIEN A MUŽOV V EURÓPE ŠTATISTICKÝ Portrét, Edícia 2018



Digitálna publikácia, ktorá obsahuje krátke texty, interaktívne vizualizačné nástroje, ikonografiku, fotky atď. bola zostavená Eurostatom za spolupráce s národnými štatistickými inštitúciami členských štátov EÚ a krajín EZVO.

Doma, v práci, v škole ...sú veľké rozdiely v životoch žien a mužov v Európe, ale existujú aj podobnosti. Táto digitálna publikácia *Život žien a mužov v Európe - štatistický portrét* sa zameriava na porovnanie žien a mužov vo svojom každodennom živote. Taktiež poukazuje na to, do akej miery sa podobá alebo odlišuje každodenný život žien a mužov v európskych krajinách. Publikácia obsahuje tri kapitoly:

- Život, dospelosť, starnutie ...: Táto kapitola sa zameriava na demografiu a zdravie, napríklad vrátane údajov o očakávanej dĺžke života, o slobodných matkách a otcov, či o tom ako vnímame svoje zdravie. Táto kapitola tiež ukazuje, že bez ohľadu na naše rozdiely, ženy aj muži v Európe sú podobne spokojní so svojimi životmi.
- Štúdium, práca, zarábanie ...: Táto kapitola obsahuje údaje o stupňoch vzdelania, zosúladení pracovného a rodinného života, práci na plný a čiastočný úväzok, rodových rozdieloch v odmeňovaní, o manažérkach a manažéroch atď. Zdôrazňuje nielen štrukturálne rozdiely, ale aj nerovnosti medzi ženami a mužmi.
- Stravovanie, nakupovanie, surfovanie, socializovanie ...: Táto časť sa zameriava na stravovacie a spoločenské návyky, voľno časové aktivity a internetové praktiky, vrátane napríklad údajov o fajčení a konzumácii alkoholu, indexe telesnej hmotnosti, návštevnosti kín, používaní sociálnych sietí a nakupovaní cez internet. Posledná časť je venovaná starostlivosti o deti, domácim prácam a vareniu.

Údaje z digitálnej publikácie, ktorá je dostupná na stránke http://vizualizacia.statistics.sk/women_men/index.html?lang=sk, sú použité aj v tejto správe.

Milovať a pracovať – analýza IFP

Inštitút finančnej politiky (IFP) vydal sprievodný komentár k správe *Women Still Can't Have It All: Barriers to Higher Maternal Employment* (*Ženy stále nemajú všetky možnosti: bariéry k vyššej zamestnanosti matiek*).

Podľa analýzy IFP s názvom *Milovať a pracovať* sa po skončení rodičovskej dovolenky alebo ešte počas nej sa zamestnávajú ženy s vyšším príjmom, vzdelaním a dlhšou praxou. Možnosť výchovy dieťaťa starými rodičmi tiež zvyšuje šance matiek na skorší vstup, alebo návrat na trh práce po pôrode. Osamelé matky a matky s viacpočetným pôrodom, dvojčiek či trojičiek, majú nižšiu šancu uplatniť sa na trhu práce. Zistenia vyplývajú z analýzy údajov žien, ktoré porodili posledné dieťa v období 2008 až 2011.

Komentár je dostupný na stránke IFP <https://www.finance.gov.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/komentare/8-milovat-pracovat-maj-2018.html>

Výbor pre rodovú rovnosť

Výbor pre rodovú rovnosť (ďalej len „Výbor“), ktorý je odborným výborom Rady vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť, zasadal počas roku 2018 dvakrát. Prvé zasadnutie sa konalo 5.6.2018 a druhé 19.11.2018.

Zasadnutie výboru 5.6.2018:

Výboru bola ako hlavný bod programu prezentovaná *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti za rok 2017* (ďalej len „Správa 2017“). Okrem pravidelnej informatívnej časti sa v tematickej časti komplexne venovala problematike násilia na ženách. Nasledovala prezentácia projektov a výziev v oblasti rodovej rovnosti a posledný plánovaný bod stretnutia výboru bolo informovanie o stave implementácie zákona č. 274/2017 Z. z. o obetiach trestných činov a o zmene a doplnení niektorých zákonov z hľadiska násilia na ženách a domáceho násilia.

V časti rôzne prezentoval zástupca združenia Klub mnohodetných rodín informáciu o Medzinárodnom dni rodín a o 60. výročí založenia COFACE Families Europe.

Zasadnutie výboru 19.11.2018

Na úvod zasadnutia sa predsedajúci výboru, štátny tajomník Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR Branislav Ondruš, vrátil k problematike zákona o obetiach trestných činov a s nimi súvisiacich problémov v aplikačnej praxi, prerokováanej na ostatnom zasadnutí výboru. Pripomenul problémy avizované zo strany mimovládnych organizácií pri aplikácii tohto zákona, s ktorými sa obracali na výbor i na ministerstvo spravodlivosti. Výsledkom diskusie oboch rezortov je novela Trestného poriadku, ktorá bola schválená a nadobudla účinnosť od 1. januára 2019. Po potvrdení uznášaniaschopnosti vyzval tajomníčku, riaditeľku Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí k prezentácii hlavného bodu programu - informácii k rodovému mzdovému rozdielu a k Dňu rovnosti v odmeňovaní.

Výbor zoberal na vedomie informácie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR k nasledujúcim bodom:

1. Prezentácia k rodovému mzdovému rozdielu a informácia o *Dni rovnosti v odmeňovaní*
2. Informácia výzvach a národných projektoch v oblasti rodovej rovnosti z OP Ľudské zdroje
3. Informácia o stave implementácie národného projektu *Prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie*

Tajomníčka výboru v rámci tretieho bodu priblížila plán na vytvorenie pracovnej skupiny na pomoc obetiam domáceho násilia. Z každého vyššieho územného celku by v nej boli zastúpené aspoň dve organizácie kvôli mapovaniu finančnej podpory zo strany vyšších územných celkov v tejto oblasti. Podporu sa pokúsia zjednotiť metodickým usmernením. Keďže pôjde o prácu na niekoľko mesiacov, potvrdila, že bude priestor na návrhy a podnety.

V závere výbor diskutoval o úlohách v oblasti rodovej rovnosti na rok 2019.

Rada vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť

zasadala v roku 2018 trikrát, a to v termínoch 28.6.2018, 21.9.2018 a 13.12.2018.

30. zasadnutie Rady vlády Slovenskej republiky pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť prerokovalo aj Súhrnnú správu o stave rodovej rovnosti za rok 2017 (prekladá minister práce, sociálnych vecí a rodiny)

Podpora občianskych aktivít

Na podporu aktivít občianskych združení a neziskových organizácií bola vytvorená dotačná schéma MPSVR SR na podporu rodovej rovnosti. V zmysle zákona o dotáciách (§ 9a), dotáciu na podporu rodovej rovnosti možno poskytnúť na aktivity alebo činnosti zamerané na dosiahnutie rodovej rovnosti a podporu uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia alebo rodu, a to na vzdelávacie aktivity, poradenskú činnosť, osvetovú činnosť, edičnú činnosť a analytickú činnosť. Dotácie na podporu rodovej rovnosti boli v roku 2018 schválené vo výške 117 925 EUR. Podporené boli projekty 24 občianskych združení a neziskových organizácií: Centrum sociálnych služieb KA, in minorita, Možnosť voľby, Poradenské Centrum Nádej, Občan, demokracia a zodpovednosť, Občianske združenie ODYSEUS, Pomoc rodine, Poradňa ALEXIS, n.o., Reunion, Zdieľanie o.z., Centrum Slniečko n.o., Žena v tiesni, Živena, DOBROTA SV. ALŽBETY, Fenestra, Fórum života, MyMamy, o.z., Škola zážitkov Harvat, OZ HANA, Striedavá starostlivosť o deti, slovensko-česká spoločnosť, Únia materských centier, Združenie mladých Rómov, o.z., Záujmové združenie ASPEKT, Aliancia žien - Cesta späť. Čerpaná suma bola vo výške 95 619,21 EUR pre 18 žiadateľov.

ANALYTICKÁ ČASŤ

RODOVÁ ROVNOSŤ NA TRHU PRÁCE

EURÓPSKA ÚNIA

Charakteristikou úspešnej krajiny a ekonomiky je schopnosť plne využiť potenciál a talent celej populácie ľudí v produktívnom veku a zároveň zodpovedne a kvalitne vychovávať nové generácie. V súčasnosti sú však iba dve tretiny obyvateľstva Slovenska a Európskej únie produktívnom veku aktívne zapojené na trhu práce. Tretina, hlavne matky, starší ľudia, nedávni prisťahovalci, etnické menšiny, mladí ľudia, osoby so zdravotným postihnutím a nízkou kvalifikáciou, čelia neprimerane nízkej miere zamestnanosti v celej Európe. Využitie zostatkovej kapacity na trhu práce prostredníctvom zvýšenia miery zamestnanosti žien a potenciálu kvalitných ľudí aj z iných znevýhodnených skupín predstavuje jedinečnú príležitosť pre posilnenie hospodárskeho rastu tak na Slovensku, ako aj v celej Európe³.

Vo všetkých krajinách EÚ je účasť žien na trhu práce nižšia ako účasť mužov. Zamestnané ženy zvyčajne pracujú menej hodín, v sektoroch s nižšou mzdou a zastávajú nižšie pozície než muži, čo má za následok značný rozdiel v odmeňovaní a zárobkoch žien a mužov. Tieto rozdiely možno do istej miery pripísať hlboko zakoreneným tradičným rodovým rolám, ale aj hospodárskym stimulom.

Zvýšenie účasti žien na pracovnej sile, ako aj zvýšenie miery ich zamestnanosti majú kľúčový význam, pokiaľ sa má splniť hlavný cieľ stratégie *Európa 2020*, ktorým je, aby bolo do roku 2020 zamestnaných 75 % populácie vo veku 20 až 64 rokov pre SR je tento cieľ stanovený na 72%). Môže to stimulovať hospodársky rast⁴, ale aj zmierniť sociálne riziká a riziká v oblasti verejných financií, ktoré súvisia so starnutím populácie. Ďalšie úsilie treba vynaložiť aj na to, aby sa vyriešil problém rodových rozdielov a aby nastal posun smerom k duálnemu modelu, v ktorom môžu byť zárobkovo činnými osobami aj opatrovatelmi tak muži, ako aj ženy.

Akcelerácia nevyužitého pracovného potenciálu žien a rast ich zamestnanosti nie je formálnou požiadavkou pri napĺňaní národných záväzkov v rámci stratégie *Európa 2020*, jednako je aj základným predpokladom pracovnej sebarealizácie žien a ich aspirácií vo vzťahu k vlastnej kariére a pozícii na trhu práce. Napokon vyššiu účasť žien a matiek na trhu práce vyžaduje samotné fungovanie trhu práce, ktorý pod tlakom starnutia populácie čelí problému nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily.

Ako nevyhnutné sa javí posilnenie politík a zvýšenie investícií na podporu zamestnania žien v kvalitných pracovných miestach, najmä v odvetviach a na pozíciách, v ktorých sú ženy nedostatočne zastúpené, ako sú odvetvia vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM) a ekologického hospodárstva, ale aj na vyšších riadiacich pozíciách vo všetkých odvetviach. EÚ preto podporuje väčšiu rodovú rovnosť na trhu práce prostredníctvom kombinácie právnych predpisov, politických usmernení a finančnej podpory.

Ženy sú čoraz lepšie kvalifikované a dokonca prekonávajú mužov v dosiahnutom stupni vzdelania, naďalej sú však nedostatočne zastúpené na trhu práce alebo sú zamestnávané na pracovných miestach pod úrovňou ich kvalifikácie. V rámci EÚ sú pozorovateľné fenomény ako celkovo nižšia mzda žien, ich vyššia koncentrácia v pracovných miestach na kratší pracovný čas a dlhšie prerušenia kariéry z dôvodu starostlivosti o druhých (o deti a/alebo závislých príbuzných) prispievajú k vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia žien, ako aj k rozdielu v dôchodkoch žien a mužov. V roku 2016 malo terciárne alebo vyššie vzdelanie 44 % žien (vo veku od 30 do 34 rokov) v porovnaní s 34 % mužov. Vplyv rodičovstva sa prejavuje na miere zamestnanosti žien s deťmi vo veku do 6 rokov. Miera zamestnanosti žien v EÚ v tejto kategórii je v priemere o 8 percentuálnych bodov nižšia než miera

zamestnanosti bezdetných žien. V Maďarsku, Českej republike a na Slovensku je rozdiel viac než 30 percentuálnych bodov.

Podobne môže aj nízka miera zamestnanosti starších žien (vo veku 54 až 64 rokov) vyjadrovať skutočnosť, že ženy sa oveľa častejšie ako muži ujímajú opatrovateľských povinností o starších alebo závislých rodinných príslušníkov, ktorí potrebujú dlhodobú starostlivosť, a preto častejšie skracujú pracovný čas alebo úplne odídu zo zamestnania.

Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov predstavuje v sociálnom porovnávacom prehľade sekundárny ukazovateľ rodovej rovnosti. Veľké rozdiely v odmeňovaní žien a mužov neskôr prispievajú v niektorých členských štátoch k veľkým rozdielom v dôchodkoch žien z dôvodu nižších príspevkov na dôchodkové zabezpečenie. V dôsledku toho sú ženy v starobe viac vystavené riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia.

V uplynulých desaťročiach sa zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života začalo uznávať ako základné právo. Hoci na európskej a vnútroštátnej úrovni už boli podniknuté určité iniciatívy, stále ide o oblasť, v ktorej musí dôjsť k ďalšiemu pokroku, aby sa zabezpečila vyhovujúca rovnováha medzi pracovným a súkromným životom pre všetkých. To nebude mať vplyv len na zvýšenie kvality života jednotlivcov, ale prospeje to aj celej spoločnosti, a to aj z toho dôvodu, že ľudia s dostatočne vyváženým pracovným a súkromným životom sú v práci produktívnejší. Nato bude potrebné zmeniť pracovné prostredie a vzdať sa myšlienky, že (platená) práca je jediným užitočným, a teda aj hodnotným spôsobom, ako človek môže tráviť svoj čas. Okrem toho je dôležité začleniť celoživotný prístup do politik na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, aby sa zabezpečilo, že každý bude mať v jednotlivých obdobiach svojho života podporu a môže sa aktívne zúčastňovať na trhu práce a v celej spoločnosti.

ŽENY A TRH PRÁCE NA SLOVENSKU: ŠPECIFIKÁ A SÚVISLOSTI

Rodové rozdiely na trhu práce ostávajú i v súčasnosti najviditeľnejším dôkazom nerovnosti medzi mužmi a ženami v našej spoločnosti. Napriek zákonom, ktoré majú zabezpečovať zákaz diskriminácie a rovnaké zaobchádzanie, analýzy a štatistiky ukazujú, že ženy sú naďalej znevýhodňované v prístupe k pracovným pozíciám a ku kariéernemu rastu, hoci ich vzdelanostná úroveň je dokonca vyššia ako u mužov.

Znevýhodnená pozícia žien v pracovnom procese je v slovenských podmienkach spôsobená následkom niekoľkých navzájom sa ovplyvňujúcich faktorov. Patrí k nim tradičné rozdelenie rodových rolí a s nimi spojených predstáv o práci vhodnej pre mužov a ženy a rodovo nerovnomerné rozdelenie starostlivosti o deti, domácnosť a závislých členov a členky rodiny, nedostatok vyrovnávacích a proaktívnych opatrení ako sú opatrenia na podporu kariérneho postupu žien a opatrenia na zosúladenie rodinného a pracovného života, najmä nedostatok flexibilných foriem práce pre matky malých detí či nedostupnosť služieb starostlivosti o deti a závislých členov a členky rodiny.

Znevýhodnená pozícia žien na trhu práce sa najmarkantnejšie prejavuje v nasledujúcich oblastiach::

- **horizontálna segregácia na pracovnom trhu:** prejavuje sa vysokou zamestnanosťou žien najmä v oblastiach národného hospodárstva s nízkou úrovňou platového ohodnotenia (tieto odvetvia sú často označované ako prefeminizované);
- **sektorová segregácia** – ženy sa sústreďujú viac vo verejnom sektore a muži najmä v súkromnom sektore;
- **vertikálna segregácia – tzv. sklený strop**, ktorý limituje možnosti žien dosiahnuť na vyššie, prípadne najvyššie (a najlepšie odmeňované) pozície v oblasti, v ktorej pracujú. Sklený strop sa prejavuje aj i v inak prefeminizovaných odvetviach, kde ženy tvoria väčšinu pracovnej sily, ale na riadiace pozície sa prepracujú zvyčajne skôr muži (príkladom sú napr. prevaha učiteliek v školstve, ktoré však manažérsky prevažne riadia muži – riaditelia);

- **rozdielely v odmeňovaní v neprospech žien**, a to aj v rámci rovnakých alebo porovnateľných pracovných pozícií.
- **nerovnosti v zodpovednosti za chod domácnosti a rodiny** – ženy musia venovať nepomerne viac času neplatenej práci zameranej na starostlivosť o deti, členov rodiny a domácnosť. V rámci sféry platenej práce je táto sféra – sféra sociálnych služieb – tiež považovaná skôr za doménu žien a jej finančné ohodnotenie je tiež neúmerne nízke v porovnaní s náročnosťou a zodpovednosťou tejto práce (automechanik zarába podstatne viac ako učiteľka v materskej škole);
- **intersekcionality resp. viacnásobná diskriminácia** napr. z hľadiska veku, rodinného stavu resp. počtu detí a ich veku, etnického a rasového pôvodu, zvyšuje rodové rozdiely v zárobkoch;
- **„mužský model“ pracovného trhu** a jeho systému odmeňovania, prispôsobený typickému mužskému životnému cyklu a potrebám. Snahy o začlenenie do pracovného procesu často nútia ženy prispôbovať sa „mužským pracovným modelom“, ktoré napr. nezohľadňujú skúsenosti a kvalifikáciu získanú mimo plateného pracovného procesu (starostlivosť o členov rodiny a domácnosť, mikro-manažment na úrovni domácnosti atd.).

Historický vývoj zamestnanosti žien na Slovensku

Počiatky súčasného modelu zamestnanosti žien v SR sa začali formovať v druhej polovici 20. storočia ako dôsledok uplatňovania socialistického konceptu emancipácie žien a politiky zameranej na dosiahnutie plnej zamestnanosti obyvateľstva.

Z historického hľadiska hromadný vstup žien v SR do plateného zamestnania sa datuje od 50-tych rokov minulého storočia. Zatiaľ čo z desiatich ekonomicky aktívnych osôb v roku 1950 v SR boli len dve ženy, v roku 1970 ich počet sa zvýšil na štyri z desiatich ekonomicky aktívnych osôb. Vstup žien na trh práce v 50-tych až 60-tych rokoch minulého storočia bol sprevádzaný ich etablovaním sa najmä v nízko kvalifikovaných povolaniach a v odvetviach s nízkou pridanou hodnotou.

Extenzívny charakter centrálne riadenej ekonomiky a nízka produktivita práce sa premietali do systematického nedostatku pracovných síl, čo vyvolalo potrebu kontinuálneho začleňovania žien do pracovného procesu. Ideologický zdôvodňovaná emancipácia žien bola vynútená nevyhnutnosťou kvantitatívneho zvýšenia rozsahu pracovných síl potrebných na zabezpečenie chodu socialistického hospodárstva a bola základným impulzom k integrácii žien na trh práce. Na tieto účely štát v rámci pracovnej a sociálnej legislatívy systematicky vytváral podmienky na zvyšovanie zamestnanosti žien a osobitne matiek, ku ktorým okrem iného patrili:

- zakotvenie materskej dovolenky v trvaní 18 týždňov (1954);
- predĺženie materskej dovolenky na 22 týždňov a ďalšej materskej dovolenky v trvaní do 1 roka veku dieťaťa, osobitné podmienky materskej dovolenky pre osamelé matky (1964 r.);
- zakotvenie práce na čiastočný úväzok (1966);
- etablovanie prestávok na dojčenie (1965);
- zákaz zrušenia pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou a zamestnankyňou – matkou dieťaťa do 1 roka (1965);
- povinnosť zamestnávateľa opätovne prijať na pôvodnú pracovnú pozíciu zamestnankyňu po návrate s materskej dovolenky (1966).

Štátna politika extenzívneho zvyšovania zamestnanosti žien v relatívne krátkom čase priniesla svoje ovocie v podobe rastúceho podielu pracujúcich žien na celkovom počte pracujúcich osôb, ktorý vzrástol z 23,6 % v roku 1950 na 41,3% v roku 1970. Následný vývoj participácie žien na počte pracujúcich osôb už nevykazoval taký dynamický nárast a v období rokov 1980 až 2000 tento ukazovateľ osciloval v rozmedzí od 44,6% do 45,9%. Finančná a hospodárska kríza v roku 2008 sa podpísala pod výrazný pokles počtu pracujúcich žien; len za obdobie od konca roku 2008 do konca roku 2009 počet pracujúcich žien sa znížil o 30 tis. osôb.

Z historického hľadiska koniec 60-tych a začiatok 70-tych rokov znamenal etablovanie zamestnanosti žien ako neoddeliteľnej súčasť životného štýlu českých a slovenských domácností. Prostredníctvom začleňovania žien do pracovného procesu socialistický štát naplňoval nielen stanovené zámery pri dosahovaní tzv. plnej zamestnanosti, ale aj zabezpečoval udržanie životnej úrovne domácností.

Práve v tomto období bol dvoj príjmový model domácností (príjem muža a ženy z plateného zamestnania spravidla na plný pracovný čas) pevne ukotvený do každodenného života rodín ako nástroj zabezpečenia ich životných potrieb. Zatiaľ čo, podľa údajov ŠÚ SR, v roku 1970 podiel domácností s ekonomicky aktívnou ženou bol na úrovni 43%, v roku 1980 tieto domácnosti predstavovali polovicu všetkých cenzových domácností.

Úroveň a formy participácie žien v sfére práce úzko súvisia s plnením ich materských funkcií. Preto rastúce zastúpenie žien na pracujúcej populácii bolo sprevádzané budovaním a rozširovaním siete verejných služieb starostlivosti o deti. Za obdobie rokov 1950 až 1989 počet miest v jasliach vzrástol osemnásobne a počet miest v materských školách viac ako trojnásobne. Napriek ráznemu nárastu počtu miest v predškolských zariadeniach starostlivosti o deti, dopyt po týchto zariadeniach zo strany rodín neustále rástol a prevyšoval ich ponuku. Nedostatok miest v predškolských zariadeniach a neschopnosť štátu uspokojiť rastúci dopyt po inštitucionálnej starostlivosti o deti viedol začiatkom 70-tych rokov k ďalším opatreniam smerujúcim k predĺženiu doby trvania materskej dovolenky z jedného na dva roky.

Pod vplyvom uplatňovania konceptu plnej zamestnanosti na strane jednej, a opatrení v oblasti rodinnej politiky na strane druhej, sa sformoval špecifický pre Slovenskú a Českú republiky model pracovnej trajektórie žien spočívajúci v striedaní fáz pracovnej aktivity a materskej dovolenky t.j. model prerušovanej (diskontinuálnej) pracovnej trajektórie. V praktickej rovine tento model viedol k nárastu počtu rokov strávených ženami v domácnosti za účelom starostlivosti o deti a k dlhodobej odluke žien od trhu práce.

Po zmene politického režimu tento diskontinuálny model participácie žien na trhu práce sa stal jedným z kľúčových zdrojov ich znevýhodnenia na trhu práce. Po roku 1989 socialistický „projekt“ plnej zamestnanosti žien bol pod vplyvom transformácie ekonomiky anulovaný súbežne so vznikom otvorenej nezamestnanosti.

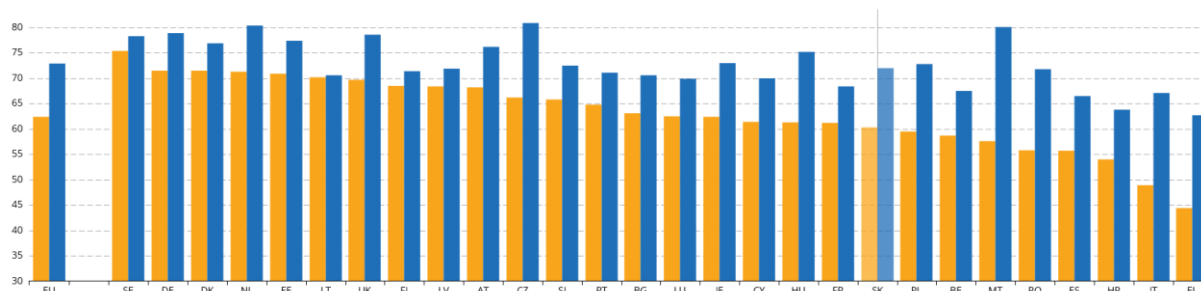
Ponovembrová reštrukturalizácia hospodárstva sa výrazne podpísala pod znížením úrovne zamestnanosti žien, ktorá za tri roky (1989-1992) klesla o 227 tis. a už koncom roku 1992 bola každá ôsma ekonomicky aktívna žena nezamestnaná. Napätá situácia na trhu práce v 90-tych rokoch minulého storočia sa významne podieľala na tvorbe fenoménu znevýhodnenia žien, a najmä matiek, ktoré začali zápasíť nielen s návratom na trh práce po materskej/rodičovskej dovolenke, ale aj po období strávenom v nezamestnanosti. Trend znevýhodnenia žien bol sprevádzaný radikálnym znížením počtu zariadení starostlivosti o deti, ktorý bol determinovaný zmenou demografickej situácie, čo ešte väčšmi sťažilo návrat matiek na trh práce.⁵

RODOVÉ ROZDIELY NA TRHU PRÁCE

ZAMESTNANOSŤ ŽIEN A MUŽOV

V priemere je v rámci EÚ miera zamestnanosti v produktívnom veku vyššia u mužov ako u žien, a to vo všetkých členských štátoch. V roku 2018 prevyšovala miera zamestnanosti mužov u nás priemer EÚ (81,3% SK oproti 80,2% EÚ), u žien bol tento pomer opačný. Na Slovensku bol podiel zamestnaných žien 68,4% mierne nižší ako je priemer EÚ 68,8%.

Graf 13 Miera zamestnanosti žien/mužov vo veku 15-64 rokov



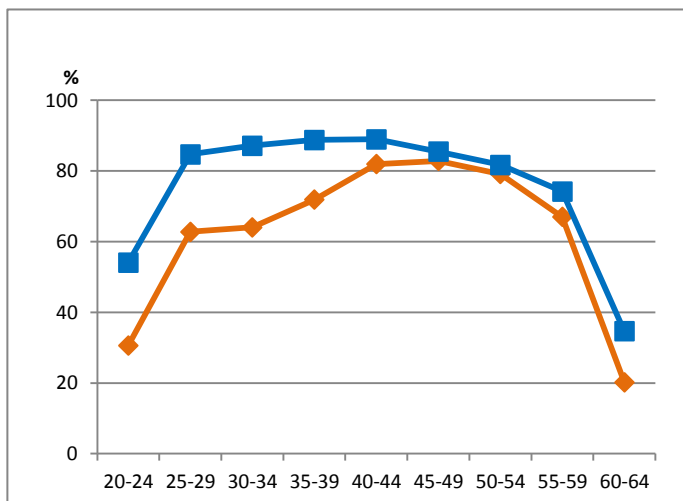
Zdroj: 15 Eurostat, in: Život žien a mužov v Európe, ŠÚ SR 2018 http://vizualizacia.statistics.sk/women_men/index.html?lang=sk

Kým zamestnanosť mužov je konštantná počas ich životného cyklu, u žien sa mení v závislosti od veku a počtu narodených detí. V SR sa prejavuje výrazný rodový rozmer dopadu rodičovstva na zamestnanosť žien, ktorá variuje vo vyššej miere v závislosti od veku detí v rodine a veku odchodu do dôchodku. V konečnom efekte sa však nelíši od priemernej zamestnanosti žien v rámci EÚ, pričom v najproduktívnejšom veku je dokonca nad jej úrovňou.

Tabuľka 4 Miera zamestnanosti žien na Slovensku v porovnaní k EÚ (v %, 15 - 64 rokov, ak neuvedené inak)

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
EU	dieťa pod 6 rokov	58,2	59	59,2	59,2	60,6	61	61,4	62,4	63,1
SK		36,8	37,5	36,1	35,6	38,1	39,3	42,1	43,5	42,6
EU	dieťa 6 - 11 rokov	70,1	69,6	69,8	69,6	70,4	71,1	72	73,6	74,4
SK		70,9	73	72,6	74	73,9	72,5	76,1	81	81,3
EU	dieťa nad 12 rokov	71,7	71,8	71,4	71,2	71,6	72,1	73,5	74	74,1
SK		79,1	79,7	80	80,8	80,7	81,4	83,2	83,4	84,3
EU	1 dieťa	68,1	68,3	68	67,9	69	69,5	70,6	71,4	72,1
SK		65,1	64,6	65,5	64,9	66,3	66,2	67,7	69,1	70,3
EU	2 deti	67,7	67,9	68	67,9	69	69,5	70,5	71,5	72,6
SK		65,3	65,6	64	64,4	64,5	64,7	67,7	68,6	67,1
EU	3 a viac detí	53,7	53,9	54,4	54	54,5	54,6	55,4	56,8	57,6
SK		47,9	50,7	48,3	47,9	48,6	47	50,4	52,4	52,4
EU	bez detí	61,4	61,4	61,6	62	62,9	64,1	65	66,2	67,4
SK		57,9	58	58,4	59,9	60,5	63,2	65,8	68,2	69,9
EU	celkom	63,6	63,7	63,7	63,9	64,8	65,7	66,6	67,7	68,8
SK		60,6	60,8	60,7	61,2	61,8	63,2	65,7	67,4	68,4
EU	vek 25 - 54	71,5	71,4	71,3	71,2	71,7	72,2	72,8	73,8	74,7
SK		70,1	70,4	69,6	69,6	70,2	70,9	73,5	73,4	74,4

Zdroj: 16 Eurostat Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) [lfst_hheredch]



Graf 14 Zamestnanosť žien (oranžová) a mužov (modrá) v SR počas životného cyklu v %

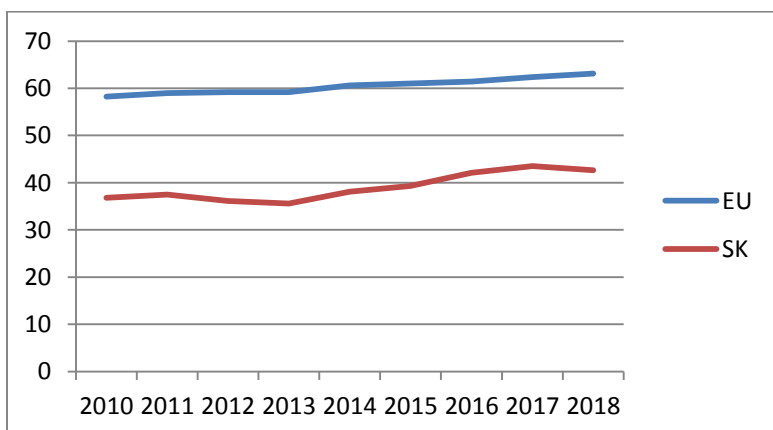
Starostlivosť o deti a rodinu je na Slovensku najčastejším dôvodom ekonomickej neaktivity žien v produktívnom veku. S prítomnosťou dieťaťa v rodine sa významne znižuje miera zamestnanosti žien, ale zamestnanosť mužov zvyšuje. Následkom nerovnovážnej rodovej distribúcie neplatennej práce v SR je výrazný rodový rozmer dopadu rodičovstva na zamestnanosť žien a mužov prítomnosť detí mladších ako 6 rokov v rodine.

Zdroj: 17 OECD Family Database

Čím menšie dieťa, tým nižšia zamestnanosť matiek

Najväčší rodový rozdiel je v skupine rodičov detí vo veku do 6 rokov. Ako ukazuje tabuľka 4, napriek relatívne nízkej zamestnanosti matiek s deťmi vo veku do 6 rokov, v ostatných 6 rokoch táto narastala podstatne rýchlejšie ako v priemere EÚ, keď sa zvýšila o 5,8 p. b. z 36,8% v 2010 na 42,6% v 2018. Napriek tomu je stály rozdiel v zamestnanosti v tejto skupine matiek stále výrazný, čo sa opakovane zdôrazňuje aj v *Odporúčaniach Rady k národnému programu reforiem Slovenska*. Konkrétne v roku 2018 Rada uviedla: „Rozdiely v zamestnanosti a odmeňovaní žien a mužov značne prevyšujú priemer EÚ. Na nízkej miere zamestnanosti žien v reprodukčnom veku sa podpisuje dlhá rodičovská dovolenka, ktorú si zriedkakedy berú muži, ako aj nedostatočné uplatňovanie pružných pracovných podmienok a obmedzená cenová a kapacitná dostupnosť zariadení starostlivosti o deti. Najmä u detí do troch rokov je dochádzka do takýchto zariadení extrémne nízka.“ Následne Rada odporučila SR podporovať zamestnanosť žien.

Graf 15 Nárast zamestnanosti žien s deťmi vo veku do 6 rokov v EÚ a na Slovensku, v %



Zdroj: 18 Eurostat Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) [lfst_hheredch]

Ženy - matky s malými deťmi patria podľa prieskumov spolu so staršími ženami medzi najviac znevýhodnené skupiny na trhu práce. V zamestnávateľskej praxi na Slovensku je veľmi rozšírené nerovné zaobchádzanie odvíjajúce sa od rodičovstva, hlavne materstva. Dôvody efektu rodičovstva na zamestnanosť žien môžu byť rôzne, od nedostatku územne a cenovo dostupných zariadení starostlivosti o deti, resp. služieb požadovanej kvality a ich dostupnosti, cez nerovný prístup k ženám s malými deťmi, zlú celkovú situáciu na trhu práce, malých šancí na flexibilnú prácu alebo nevýhodnosť

takéhoto riešenia, cez nastavenie podpory rodičom malých detí, až po hodnotové preferencie v otázke starostlivosti o deti.

Ak neexistujú vyhovujúce podmienky na zosúladenie pracovných a rodinných povinností, matky zotrávajú v domácnosti resp. na rodičovskej dovolenke, ktorá patrí k najdlhším spomedzi členských krajín OECD. Na druhej strane, veľa matiek najmä s vyšším vzdelaním a rozbehnutou kariérou sa vráti do zamestnania pred uplynutím rodičovskej dovolenky alebo popri nej pracuje.

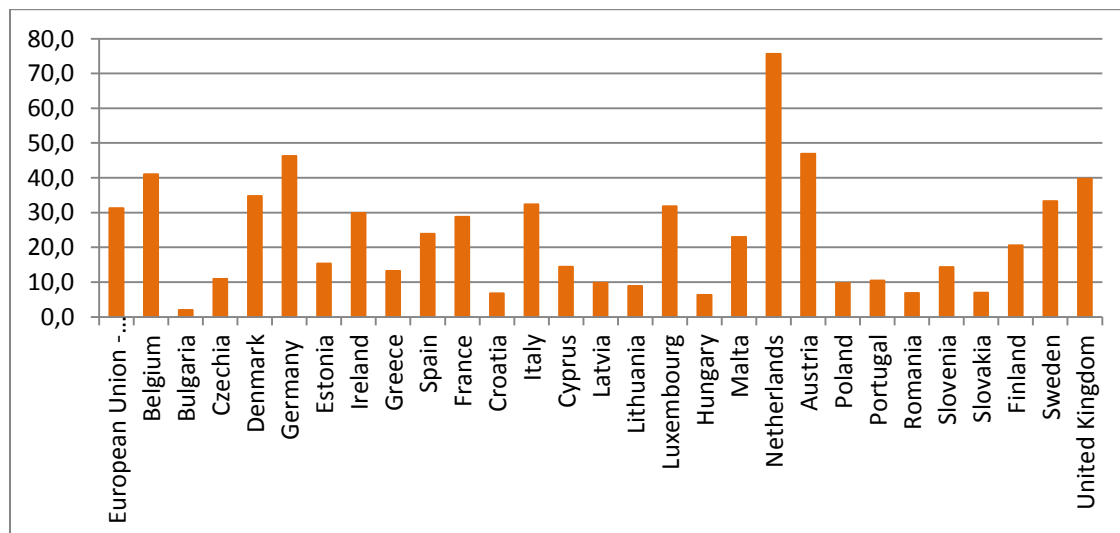
Podľa analýzy Inštitútu finančnej politiky⁶, „vyšší pracovný príjem, vyššie vzdelanie a dlhšia prax zvyšujú pravdepodobnosť, že sa žena zamestná počas rodičovskej dovolenky. Pravdepodobnosť zamestnania týchto matiek počas rodičovskej dovolenky je vyššia o 10 až 50 percentuálnych bodov oproti matkám, ktoré pred pôrodom nepracovali, alebo mali nízky príjem. Približne polovica matiek sa zamestnala v sledovanom období počas rodičovskej dovolenky, alebo do jedného roka od jej skončenia.

Matky s vyšším príjmom v zamestnaní pred pôrodom trávajú na rodičovskej dovolenke v priemere menej ako 16 mesiacov. V prípade matiek so žiadnym alebo nízkym predošlým príjmom je to až 25 mesiacov. Zároveň až pre polovicu matiek z tejto skupiny dosahuje dĺžka rodičovskej dovolenky dobu 30 a viac mesiacov.

Flexibilné pracovné úväzky alebo dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru môžu pomôcť urýchliť rozhodnutie matky zamestnať sa. V prípade zahrnutia len trvalých pracovných pomerov, polovica všetkých žien zostáva na rodičovskej dovolenke viac ako 29 mesiacov. Ak sa pozeráme aj na práce na dohodu, medián dĺžky rodičovskej dovolenky klesá na 26 mesiacov.“

SR patrí ku krajinám s najnižším podielom práce na kratší pracovný čas. Podľa Eurostatu pracovalo v SR 7% žien a 3,2% mužov na kratší pracovný čas. Podiel žien pracujúcich na kratší čas je pritom v niektorých krajinách markantný, napr. v Holandsku je to až 75,6%, v Rakúsku 46,9, v Nemecku 46,3%, a Belgicku 41%. Nižší podiel ako my majú iba krajiny z nášho regiónu, najmä Bulharsko (2%), Maďarsko 6,3% a Chorvátsko 6,8%.

Graf 16 Podiel žien pracujúcich na kratší pracovný úväzok, v %



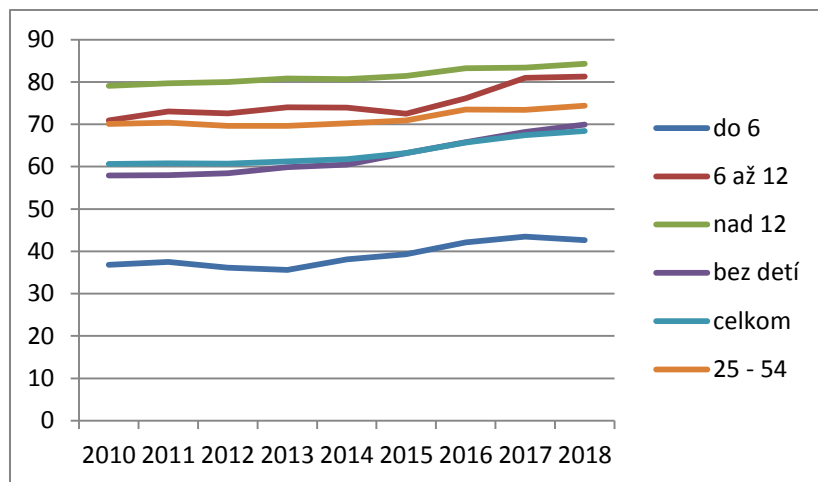
Zdroj: 19 Eurostat Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)[lfsa_eppga]

Tieto rozdiely poukazujú na rozdielne životné a pracovné trajektórie žien zo západnej a strednej Európy. Kým ženy v západných krajinách sa vracajú na trh práce podstatne skôr ako u nás, zostávajú oveľa dlhšie pracovať na kratší pracovný čas (napr. v Holandsku je to až ¾ žien). Oproti tomu ženy v regióne strednej Európy zostávajú na rodičovskej dovolenke dlhšie a vracajú sa do práce až po jej ukončení, avšak už na plný pracovný úväzok. Samozrejme, takéto životné dráhy sú podmienené tak legislatívnymi podmienkami (najmä dĺžka rodičovskej dovolenky), ako aj inštitucionálnymi možnosťami, najmä dostupnosťou starostlivosti o deti.

Kratší pracovný úväzok resp. flexibilné formy práce sú výhodné pre matky malých detí, avšak z dlhodobého hľadiska ženy znevýhodňujú z hľadiska ekonomickej samostatnosti a neskôr dôchodkového zabezpečenia.

Na rozdiel od matiek malých detí sú matky detí vo veku nad 12 rokov zamestnané v SR v podstatne vyššej miere ako je priemer EÚ, v roku 2018 to bolo viac ako 10 p. b. Nárast zamestnanosti sa prejavuje u všetkých skupín žien, s výnimkou spomínanej skupiny s deťmi v predškolskom veku.

Graf 17 Nárast zamestnanosti žien v SR v závislosti od veku dieťaťa, v %



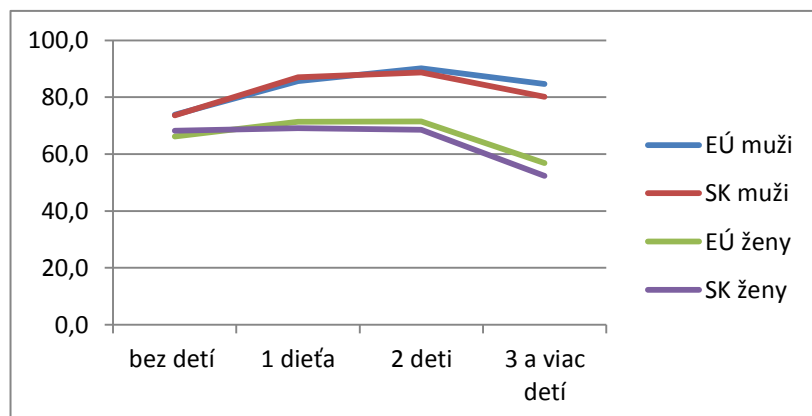
Zdroj: 20 Eurostat Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) [lfst_hheredch]

Čím viac detí, tým väčší rozdiel v miere zamestnanosti medzi ženami a mužmi.

Rozdiel v miere zamestnanosti medzi ženami a mužmi narastá podľa počtu detí. V roku 2017 bola miera zamestnanosti bezdetných žien v EÚ 66 % a bezdetných mužov 74 %, v SR bola miera zamestnanosti bezdetných žien ešte vyššia, a to na úrovni 69 %.

Zamestnanosť žien rapídne klesá s tretím dieťaťom, keď takmer polovica matiek s tromi a viac deťmi na Slovensku nepracuje (zamestnanosť je na úrovni 52,4%), v EÚ je podiel zamestnaných matiek s troch a viac deťmi o 5,2 p.b. vyšší (viď Tab.4).

Graf 18 Zamestnanosti žien a mužov v závislosti od počtu detí v SK a EÚ, v %

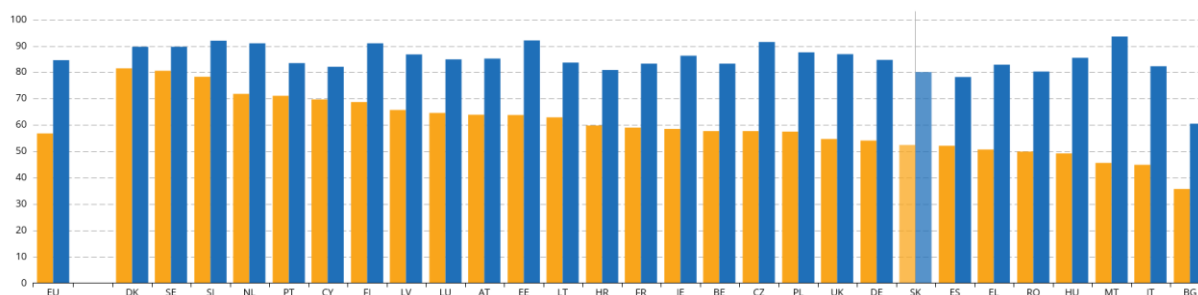


U žien s jedným dieťaťom táto miera vzrástla na 71 % a u mužov na 86 %. U žien s dvoma deťmi bola takmer rovnaká (72 %), zatiaľ čo u mužov vzrástla na 90 %. Pri troch a viac deťoch miera zamestnanosti u žien poklesla na 57 % v porovnaní s 85 % u mužov.

Zdroj: 21 Eurostat Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) [lfst_hheredch]

Tento model je možné pozorovať vo väčšine členských štátov, avšak Slovensko patrí medzi krajiny s najvýraznejším rozdielom.

Graf 19 Miera zamestnanosti žien/mužov vo veku 15-64 rokov s tromi a viac deťmi



Zdroj: 22 Eurostat, in: Život žien a mužov v Európe, ŠÚ SR 2018 http://vizualizacia.statistics.sk/women_men/index.html?lang=sk

NEZAMESTNANOSŤ ŽIEN A MUŽOV

Miera evidovanej nezamestnanosti (MEN) dosiahla v decembri 2018 úroveň 5,04 % a miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UoZ“) dosiahla úroveň 6,19 %.

Stav celkového počtu UoZ ku koncu roka 2018 bol 169 802 osôb, z toho 138 198 disponibilných UoZ. Z toho počet nezamestnaných žien v evidencii UoZ bol 95 189 žien, čo predstavuje 56,05 % z celkového počtu UoZ.

Tabuľka 5 Miera evidovanej nezamestnanosti podľa krajov v %

Územie	Miera evidovanej nezamestnanosti (v %)	
	ženy	celkom
Bratislavský kraj	3,05	2,62
Trnavský kraj	3,00	2,31
Trenčiansky kraj	3,46	2,93
Nitriansky kraj	4,02	3,12
Žilinský kraj	4,98	4,04
Banskobystrický kraj	8,41	7,03
Prešovský kraj	10,52	8,61
Košický kraj	9,86	8,17
Slovensko	6,10	5,04

Nezamestnanosť žien je vo všetkých regiónoch Slovenska vyššia ako celková nezamestnanosť (a teda nezamestnanosť mužov); nezamestnanosť žien v Prešovskom kraji je trojnásobne vyššia ako na západnom Slovensku.

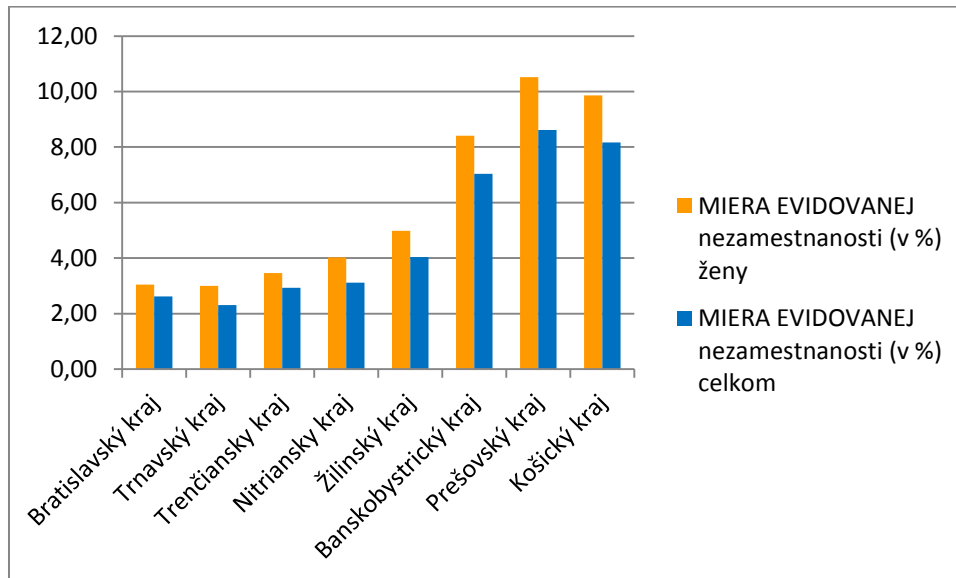
Najvyššiu mieru nezamestnanosti žien vykazovali okresy s relatívne vysokou mierou rómskeho etnika, a to Revúca (17,92% nezamestnanosť žien), Kežmarok (17,15 %), Rožňava (16,29 %) a Vranov nad Topľou (15,54 %).

Z hľadiska rodinného stavu prevyšuje nezamestnanosť žien vo všetkých skupinách, pričom pri vydatých ženách je to až dvojnásobne viac (50 957 vydatých UoZ oproti 26 571 mužov).

Zdroj: 23 Štatistika Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Z vekového hľadiska bolo ku koncu roka 2018 najviac nezamestnaných žien vo veku 55 – 59 rokov (12 602 evidovaných UoZ), mierne menej bolo žien vo vekových kohortách 40 až 44 rokov a 35 – 39 rokov.

Graf 20 Miera evidovanej nezamestnanosti podľa krajov v %



Zdroj: 24 podľa Tab. 5, Štatistika Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Dlhodobá nezamestnanosť žien v EÚ (3,5%) mierne prevyšuje dlhodobú nezamestnanosť mužov (3,3%); na Slovensku je tento trend opačný. V roku 2017 bolo podľa Eurostatu v SR evidovaných 5,2% dlhodobo nezamestnaných mužov oproti 4,9 % žien.

RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL

Rodový mzdový rozdiel v neočistenej forme (The unadjusted Gender Pay Gap) predstavuje podľa definície Eurostatu „rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou mužského plateného zamestnanca a ženskou platenou zamestnankyňou ako percento hrubej hodinovej mzdy mužského zamestnanca“.

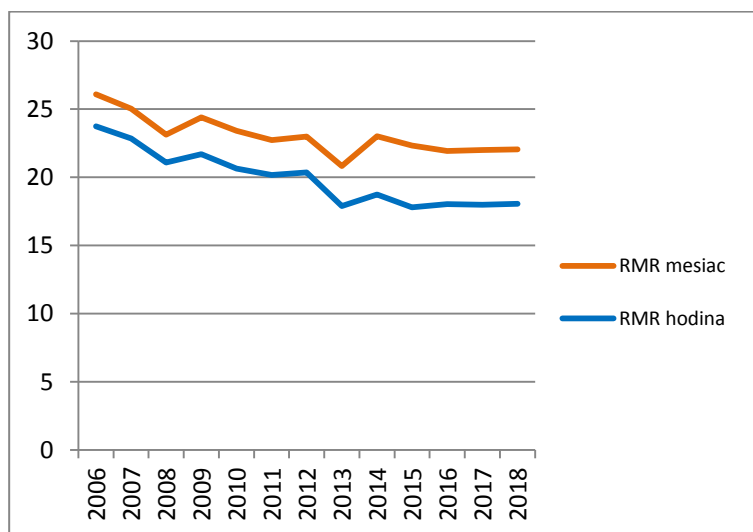
Rodový mzdový rozdiel patrí k najviac sledovaným a diskutovaným prejavom rodovej nerovnosti resp. diskriminácie na trhu práce. Z hľadiska legislatívnej úpravy napĺňa SR očakávané požiadavky stanovené EÚ; v roku 2007 bol v rámci novelizácie Zákonníka práce doplnený dôležitý paragraf § 119a, ktorý v slovenskej legislatíve zakotvuje rovnakú mzdu za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty pre ženy a mužov.

Napriek vyhovujúcej legislatíve je však nutné konštatovať, že na Slovensku pretrvávajú značné rozdiely v odmeňovaní žien a mužov. Aj keď od vstupu do EÚ sa rodový mzdový rozdiel podstatne znížil, v súčasnosti predstavuje stále okolo 18 %. Na tejto úrovni stagnuje ostatných 5 rokov. Inými slovami, priemerný hodinový zárobok žien tvorí iba 82 % z mužskej priemernej mzdy. V členských krajinách EÚ sa priemer už dlhodobo pohybuje na úrovni medzi 16 a 17 %.

Rodový mzdový rozdiel sa výraznejšie znížil v roku 2013, kedy ešte doznievali následky ekonomickej a hospodárskej krízy. Dá sa to vysvetliť tým, že v tomto čase firmy šetřili aj na platoch špičkových manažérov, pri ktorých prevažujú muži, čím sa nárast priemerného zárobku mužov mierne spomalil.

Tabuľka 6 a Graf 21 Vývoj RMR v hodinovej a mesačnej mzde za roky 2005 – 2018, v %

Rok	RMR mesiac	RMR hodina
2005	27,66	26,66
2006	26,10	23,74
2007	25,03	22,85
2008	23,13	21,09
2009	24,41	21,70
2010	23,42	20,65
2011	22,74	20,17
2012	23,00	20,37
2013	20,82	17,90
2014	23,02	18,73
2015	22,33	17,80
2016	21,93	18,03
2017	22,02	17,98
2018	22,06	18,05



Zdroj: 25 Trexima

Rodový mzdový rozdiel sa v priebehu roka 2018 mierne zvýšil pri mediánových hodinových zárobkoch z hodnoty 12,64% na hodnotu 13,10 % v neprospech žien (pri priemerných hodinových zárobkoch sa zvýšil z 17,98% na 18,05%). Priemerný zárobok žien v roku 2018 prvýkrát prekročil hranicu tisíc Eur, a to 4 roky po mužoch, ktorí dosiahli túto hranicu už v roku 2014. Ženy v nepodnikateľskej sfére zarábali vlani v priemere ešte stále pod touto hranicou.

V podnikateľskej sfére sa hrubý rodový rozdiel medziročne nepatrne znížil pri mediánových hodinových zárobkoch z 17,74% na 17,20% (pri priemerných hodinových zárobkoch z hodnoty 19,58% na 19,25%).

Tabuľka 7 Rodový mzdový rozdiel v SR za rok 2018

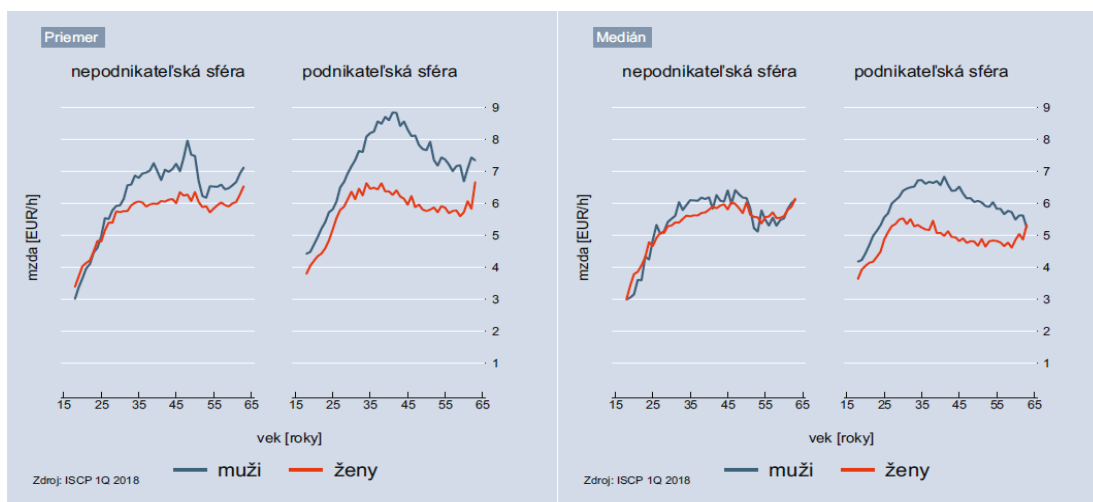
2018					
sféra	Pohlavie	hrubá mesačná mzda		hodinový zárobok	
		priemer	medián	priemer	medián
Obe	Spolu	1 163	926	6,97	5,80
	Muži	1 303	1 012	7,64	6,23
	Ženy	1 015	847	6,26	5,41
	RMR	22,06%	16,35%	18,05%	13,10%
Nepodnikateľská	Spolu	1 027	904	6,52	5,95
	Muži	1 120	922	7,06	6,04
	Ženy	993	899	6,33	5,92
	RMR	11,31%	2,48%	10,41%	2,08%
Podnikateľská	Spolu	1 203	933	7,09	5,76
	Muži	1 327	1 023	7,72	6,25
	Ženy	1 027	821	6,23	5,18
	RMR	22,61%	19,72%	19,25%	17,20%

Zdroj: 26 Trexima

Rodový mzdový rozdiel sa začína prejavovať zhruba v 25 roku života a pretrváva až do dôchodku. Je teda zjavné, že niekoľko mesačný resp. ročný výpadok žien kvôli materskej a rodičovskej dovolenke predstavuje pre ženy znevýhodnenie, ktoré ovplyvňuje ich príjem počas celej kariéry a môže sa prejaviť aj na dôchodku.

Ženy tvoria takmer dve tretiny zamestnaných za minimálnu mzdu; bez jej neustáleho zvyšovania by bol rodový mzdový rozdiel ešte výraznejší. Ani nárast minimálnej mzdy však nedokáže dorovnať nárast miezd v najvyššie platených odvetviach a pozíciách, kde vysoko prevažujú muži.

Graf 22 Rodový mzdový rozdiel v závislosti od veku mužov a žien a sféry, v %

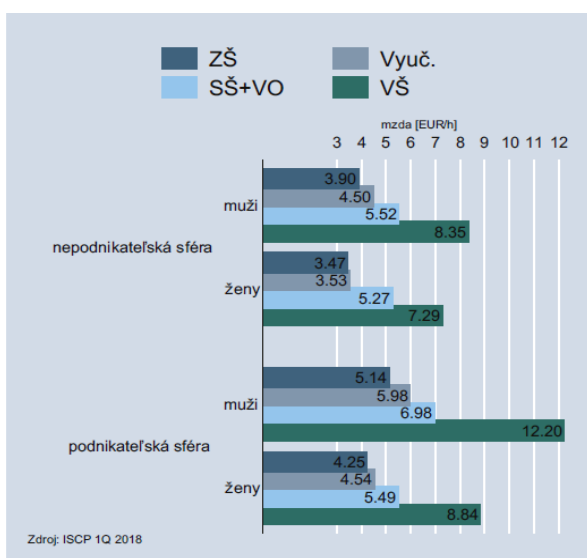


Zdroj: 27 Trexima

Tu sa výrazne prejavujú **nerovnosti v zodpovednosti za chod domácnosti a rodiny** – ženy trávajú nepomerne viac času v neplatenej (ale i platenej) práci zameranej na starostlivosť o deti, členov rodiny a domácnosť.

Štúdie ďalej dokazujú, že vydaj sa pre ženy prejavuje negatívne na zárobkoch. Kým ženatí muži zarábajú v priemere o 4,5 % viac ako ich slobodní kolegovia, u vydatých žien je to naopak - zarábajú 3,7 % menej ako slobodné. To poukazuje na predsudky zamestnávateľov voči vydatým ženám (matkám) a naopak, na vyzdvihovanie ženatých mužov, otcov rodín, od ktorých sa očakáva väčšia stabilita.

Z hľadiska vzdelania prevláda na Slovensku lepšia vzdelanostná úroveň žien. Táto sa však neodráža v úrovni ich zárobkov, naopak. Najvyšší rodový mzdový rozdiel sa prejavuje pri vysokoškolsky vzdelaných mužoch a ženách, a to hlavne v podnikateľskej sfére, kde tento rozdiel predstavuje o štvrtinu nižší priemerný zárobok pre ženy.



Graf 23 Rodový mzdový rozdiel v závislosti od vzdelania a sféry, v Eur

Rodový mzdový rozdiel u vysokoškolsky vzdelaných odráža najmä horizontálnu segregáciu sektorov založenú na stereotypných predstavách o „práci vhodnej pre ženy“, ktoré sa odrážajú pri výbere študijných odborov. Vychádzajúc z historického vývoja a stereotypného prístupu, práca vykonávaná ženami sa spravidla považuje za prácu nižšej hodnoty, čo sa odráža na výške zárobkov v dominantne feminizovaných odvetviach.

Zdroj: 28 Trexima

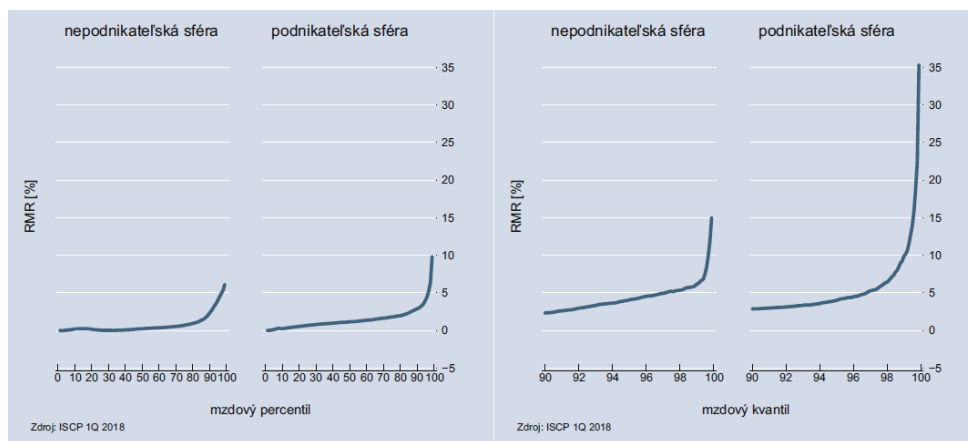
Napriek teda veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni žien nevedie táto k vyrovnávaniu zárobkov.

Vysokoškolsky vzdelaný muž zarába v podnikateľskom sektore takmer dvojnásobok toho, čo žena s rovnakým vzdelaním vo verejnom sektore.

Tento rozdiel poukazuje na fakt, že investícia do vzdelania - ľudského kapitálu sa lepšie vypláca a zhodnocuje u mužov ako u žien.

Najvýraznejšie sa rozdiely prejavujú u vysokoškolsky vzdelaných ľudí v riadiacich pozíciách, a to najmä v podnikateľskom sektore. Nasledujúci graf ilustruje zvyšovanie RMR v závislosti od výšky zárobku, pričom pri najlepšie zarábajúcich v podnikateľskej sfére narastá až na viac ako 35%. Najväčšie rozdiely sú už dlhodobo vo finančnom a poisťovacom sektore, ale i v silne feminizovanej oblasti ako je zdravotníctvo a sociálna pomoc.

Graf 24 Rodový mzdový rozdiel v závislosti od výšky zárobku



Zdroj: 29 Trexima

Z pohľadu hlavných skupín zamestnanci dosahujú najnižšie priemerné hrubé mesačné mzdy zamestnanci pracujúci ako pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci, prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode a kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, lesníctve. Naopak najlepšie mzdy majú zamestnanci pracujúci ako zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci, vedeckí a odborní zamestnanci, technickí, zdravotnícki, pedagogickí zamestnanci.

Rodový mzdový rozdiel sa prejavuje tak pri výške základnej mzdy, ako aj pri ostatných zložkách mzdy. Muži dostávajú v priemere vyššiu základnú mzdu, vyššie prémie a odmeny, kým ženy mierne prevyšujú pri náhradách mzdy.

Tabuľka 8 Priemerná hrubá mesačná mzda a vybrané zložky mzdy zamestnancov podľa pohlavia – rok 2018 v €

Pohlavie/zložky mzdy	Priemerná mesačná hrubá mzda	v tom zložky priemernej mesačnej hrubej mzdy					
		základná mzda	prémie a odmeny	príplatky a doplatky	náhrady mzdy	ostatné mzdové zložky	
Spolu	v €	1 163	768	125	83	143	42
	v %	100	66	11	7	12	4
Muži	v €	1 303	844	160	89	156	51
	v %	100	65	12	7	12	4
Ženy	v €	1 015	689	87	76	129	32
	v %	100	68	9	8	13	3

Zdroj: 30 Trexima, Informačný systém o priemerných zárobkoch IV. štvrťrok 2018

Regionálne rozdiely pri rodovom mzdovom zárobku naznačujú, že najmenší rozdiel je v regiónoch najnižšími priemernými mzdami. Hoci nemáme bližšiu analýzu podľa sektorov zamestnanosti v jednotlivých regiónoch, je zjavné, že najvyšší rozdiel vykazujú samosprávne kraje s priemyselnou štruktúrou najmä automobilového a strojárkeho priemyslu, ktorý na seba viaže typicky mužské pracovné miesta. Rodový mzdový rozdiel v Bratislavskom regióne je v podstate rovnaký ako priemer z celého Slovenska, pričom priemerné mzdy v absolútnej hodnote sú podstatne vyššie.

Pre komplexnosť pohľadu k skúmaniu rozdielov príjmov zvolená analýza na základe tzv. bunkového systému (z angl. „jobcell system“). Tento druh analýzy je založený na princípe porovnávania rozdielov v odmeňovaní mužov a žien pracujúcich na rovnakej pracovnej pozícii podľa klasifikácie zamestnaní v rovnakej organizácii. V prvej bol skúmaný rodový mzdový rozdiel mužov a žien za podmienok, ak v danej organizácii pracuje na rovnakej pozícii aspoň jedna žena a aspoň jeden muž (označená bunka 1), v druhej ak pracovalo na rovnakej pozícii aspoň 10 mužov a aspoň 10 žien (označená bunka 10). Pri takomto počte je však už komplikovanejšie zaručiť, že ide o porovnateľnú prácu a pozíciu.

Rozdiely v príjmoch znázorňuje tabuľka, z ktorej vyplýva, že rodový mzdový rozdiel na rovnakej pozícii u rovnakého zamestnávateľa je na úrovni 4 až 8 %. V nepodnikateľskom sektore je tento rozdiel minimálny

Tabuľka 9 Bunková analýza rozdielu v zárobkoch

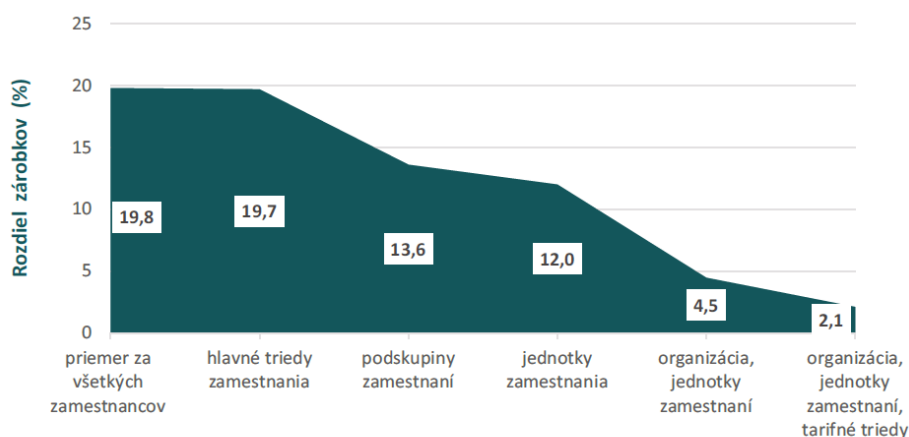
	priemer	medián	priemer	medián
	Bunka 1		Bunka 10	
Spolu	4,46	4,62	8,62	8,47
Nepodnikateľská	0,33	0,88	4,15	4,7
Podnikateľská	5,95	5,95	9,94	9,58

Zdroj: 31 Trexima

Pri postupnej konkretizácii vykonávaných prác sa evidentne znižuje aj mzdový rozdiel. Výrazný zlom nastáva, keď sa posudzujú rôzne pracovné pozície, ktoré je možné zaradiť do jednej podskupiny klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08. Ďalším stupňom konkretizácie práce je použitie podrobnejšieho členenia do jednotiek zamestnania klasifikácie SK ISCO-08 (cca 3 tis. jednotiek).

Pri spresnení vykonávanej práce prostredníctvom porovnania rovnakého zamestnania v rovnakej organizácii (bunková analýza – bunka 1), je možné pozorovať zníženie rozdielu až na 4,5 %. Zaradením tarifných stupňov, ktorými zamestnávateľia upresňujú ocenenie práce podľa jej zložitosti a zodpovednosti je možné posudzovať skutočne veľmi podobné pracovné pozície v rámci daného zamestnania v rovnakej organizácii. Ukazovateľ rodovej mzdovej nerovnosti pri tomto type porovnania práce vychádza približne 2%.

Graf 25 Znižovanie RMR pri konkretizácii práce



Zdroj: 32 Trexima

MIERA ZHODY PRÁČ

RODOVÁ SEGREGÁCIA NA TRHU PRÁCE

Hoci príčiny rozdielu v odmeňovaní žien a mužov sú komplexné a zložité, k najvýraznejším patrí segregácia na trhu práce. Ďalším dôvodom rozdielov je tzv. sklený strop, determinujúci množstvo žien dosahujúcich najvyššie (a najlepšie odmeňované) pozície najmä v podnikateľskom sektore. Najvyšší rozdiel bol vlani v riadiacich pozíciách v doprave, logistike a poštových službách, a to viac ako 50% v neprospech žien. Ženy teda zarábali iba polovicu platov mužov.

Horizontálna segregácia

Ženy pracujú vo vyššej miere vo verejnej sfére v sektoroch ako je školstvo, zdravotníctvo, sociálna sféra alebo verejná správa, kde sú platy nižšie ako vo sfére podnikateľskej. Rodová štruktúra zamestnancov v oboch sektoroch vykazuje značné rozdiely, keď v nepodnikateľskom sektore predstavuje podiel žien 72 %, kým v podnikateľskom iba 42 %. Tento rozdiel ešte rokmi mierne narastá.

Ženy vysoko prevyšujú mužov v sektoroch ako sú odborní zamestnanci a zamestnankyne, úradnícke práce, vzdelávanie, obchod a služby.

Pri porovnávaní segregačných indexom môžeme konštatovať, že slovenský trh práce patrí k najsegregovanejším v rámci EÚ. Segregačný index v SR v povolaniach dosiahol v roku 2017 úroveň 29,4% (čo je najviac v rámci EÚ) v sektoroch to bolo 23,5%. Hodnoty segregačného indexu sa pohybujú od 0 (žiadna segregácia) po 50 (úplná segregácia). Ak by bolo požadované rovnomerné zastúpenie mužov a žien vo všetkých zamestnaniach, muselo by sa v SR preskupiť (zmeniť zamestnanie) zhruba 58 % všetkých zamestnancov a zamestnankýň.

Treba tiež zdôrazniť, že všetky krajiny EÚ vrátane tých s najvyššou mierou rodovej rovnosti majú rodovo segregovaný trh práce, aj keď v menšej miere ako je to u nás. Rozdiely však nie sú tak markantné; najnižší index rodovej segregácie v povolaniach vykazuje Grécko na úrovni 19,2, po ňom nasleduje Švédsko s 24,1. V sektoroch je obdobná situácia, keď najnižšiu úroveň vykazuje Grécko s 13,7.

Tabuľka 10 Rodová segregácia na trhu práce v povolaniach a sektoroch v SK a EÚ

	Segregácia k povolaniach			Segregácia v sektoroch		
	2010	2014	2017	2010	2014	2017
EÚ	24,8	24,4	24	19,1	18,8	18,8
SK	31,1	30,8	29,4	25,2	23,9	23,5

Zdroj: 33 Eurostat, LFS in: 2019 Report on equality between women and men in the EU

Nedá sa reálne očakávať, že sa rozloženie žien a mužov vo všetkých povolaniach a sektoroch niekedy úplne vyrovná a ani to nie je primárnym cieľom. Horizontálna segregácia spôsobuje problém hlavne z hľadiska rodového mzdového rozdielu, nakoľko jeho najväčšiu časť (aspoň čo sa týka SR) možno pripísať práve segregácii a nižšiemu ohodnocovaniu povolání a sektorov, kde prevládajú ženy.

Vertikálna segregácia

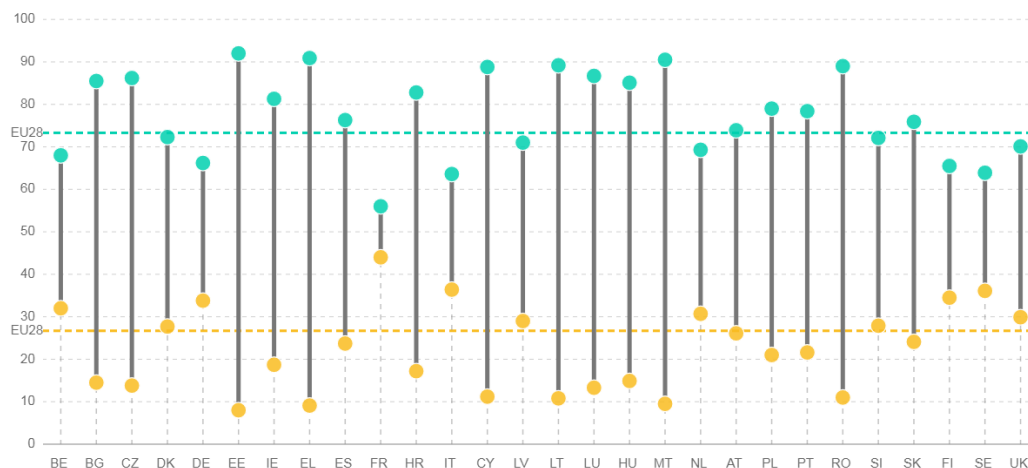
Vo väčšine členských štátov Európskej únie, vrátane Slovenskej republiky sú ženy aj naďalej nedostatočne zastúpené pri rozhodovacích postupoch a na vedúcich pozíciách, najmä na najvyššej úrovni. Takáto situácia pretrváva aj napriek tomu, že v EÚ predstavujú ženy a dievčatá takmer polovicu pracovných síl a viac ako polovicu čerstvých absolventov/iek univerzít. Aj napriek dosiahnutému pokroku v oblasti rovnosti žien a mužov v politickom rozhodovaní tak ostáva aj tu ešte mnoho výziev.

Na rozhodovacích pozíciách v súkromnom sektore je podiel žien nižší ako podiel mužov na všetkých úrovniach riadenia a rozhodovania.

Z hľadiska zastúpenia žien na manažérskych pozíciách sa SR približuje priemeru EÚ, keď približne jedna tretina (34 %) manažérov v roku 2017 v EÚ boli ženy. V SR to bolo 33 %. Podiel žien na tejto pozícii nebol väčší ako 50 % v žiadnom členskom štáte: najväčší podiel bol v Lotyšsku (46 %), Poľsku a Slovinsku (rovnako po 41 %); na druhej strane najnižší podiel bol v Luxembursku (19 %), na Cypre (21 %), v Českej republike (25 %).

EK sleduje dlhodobú štatistiku ohľadom podielu žien v predstavenstvách najväčších verejne kótovaných spoločností. SR patrí ku krajinám s viac ako priemerným zastúpením žien, keď v exekutívnych orgánoch najväčších verejne obchodovaných spoločností bolo 20% žien (priemer EÚ je 16,6%).

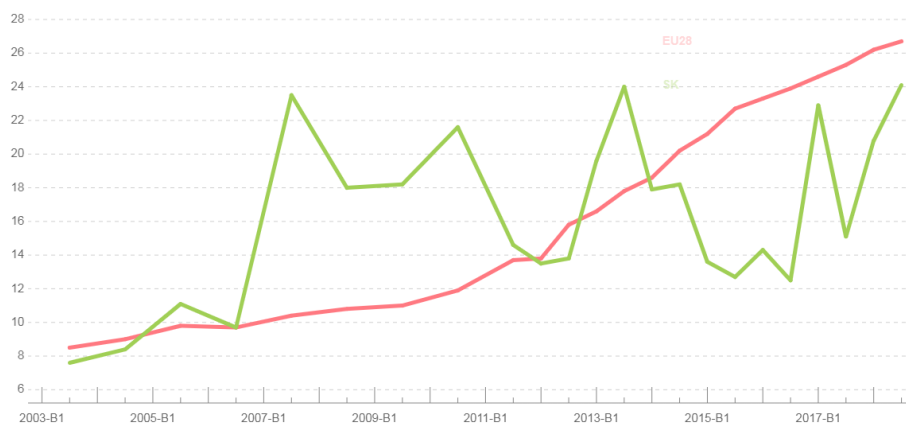
Graf 26 Podiel zastúpenia žien a mužov v rozhodovacích pozíciách na úrovni CEO a výkonných riaditeľov v SR a EÚ, v %



Zdroj: 34 Databáza rodových štatistik EIGE

Podiel žien v dozorných radách týchto slovenských spoločností narástol od roku 2003 zo 7,6% na súčasných 24,1%, čo v podstate kopíruje vývoj v priemere EÚ (z 8,5% na 26,7%). V prípade EÚ je tento trend stabilne rastúci, SR od roku 2014 stagnuje a zaostáva za priemerom EU.

Graf 27 Rast zastúpenia žien v rozhodovacích pozíciách v % v období rokov 2010 – 2018 v SR a EÚ



Zdroj: 35 Databáza rodových štatistik EIGE

Výkyvy na Slovensku sú však spôsobené najmä malým počtom sledovaných spoločností, kde sa prejavuje efekt malých čísel a akákoľvek zmena sa prejaví skokovitým nárastom či poklesom.

INTERSEKCIONALITA A VIACNÁSOBNÁ DISKRIMINÁCIA

Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sa prejavujú ešte výrazne v znevýhodnených skupinách, ktoré majú nižšiu mieru zamestnanosti v porovnaní s väčšinou populáciou. Hoci faktorov pre možné dôvody viacnásobnej diskriminácie je viacero, v našej správe sa sústreďujeme na tie najväčšie skupiny, ku ktorým sú dostupné štatistiky. Rodovo členené údaje o zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím nie sú k dispozícii.

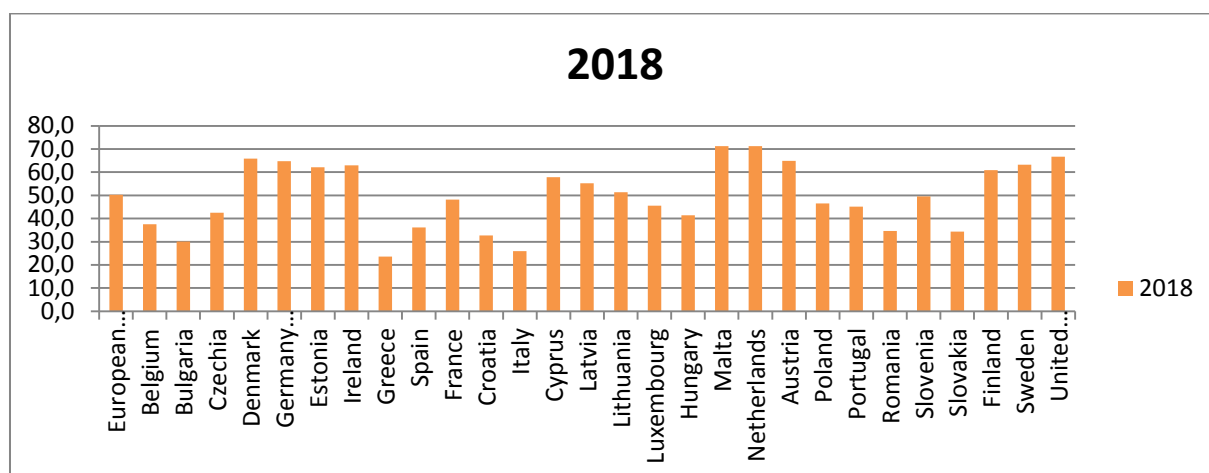
Vek

Najvyššie rodové rozdiely v zamestnanosti resp. nezamestnanosti sú u mladých žien pri nástupe na trh práce a u žien v pred dôchodkovom veku.

Slovensko patrí úrovňou zamestnanosti (34,3%) žien vo veku 20 – 24 rokov ku krajinám (spolu s Talianskom, Gréckom a Bulharskom) s najnižšou mierou zamestnanosti mladých žien, keď zaostávame za priemerom EÚ (50,2%) o takmer 16 p.b. U mužov rovnakej vekovej kohorty je tento rozdiel opačný, keď u nás je zamestnanosť na úrovni 57,9% oproti priemeru EÚ 56,3%.

Rodový rozdiel v zamestnanosti mladých ľudí je teda 23,6 p.b. v neprospech žien. Čiastočne sa dá tento rozdiel zdôvodniť vyššou mierou participácie žien vo vysokoškolskom vzdelávaní, ktorá je na úrovni 19,3% oproti 11,4% mužov v rovnakom veku.

Graf 28 Miera zamestnanosti žien vo veku 20 - 24 rokov, 2018, v %



Zdroj: 36 Eurostat, Employment rates by sex, age and citizenship (%) [lfsa_ergan]

Zo štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny⁷ k nezamestnanosti mladých vyplýva, že mladé ženy – absolventky tvoria 54,5% z celkovej nezamestnanosti tejto skupiny, t.j. rodový rozdiel je 9 p.b. v neprospech žien. Sčasti sa dá tento nepomer vysvetliť výberom štúdia; najväčšia skupina nezamestnaných sú absolventi a absolventky spoločenských vied (2 548 UoZ v roku 2018), toho je 1 843 žien (t.j. 72,3%). Ženy však v nezamestnanosti prevyšujú aj pri žiadaných odboroch ako sú lekárske a zdravotné vedy, kedy z evidovaných UoZ na úrovni 315 bolo 269 žien (t.j. 85,4%). Teda, aj keď študujú ženy povolania s dobrou perspektívou na zamestnanie, je pre ne stále väčším problémom uplatniť sa na trhu práce.

Rodové rozdiely v zamestnanosti sa rovnako prejavujú aj na „opačnom póle“ životného resp. pracovného cyklu žien a mužov, avšak v oveľa menšom merítku na úrovni 2 p.b. (80,8 % zamestnanosť mužov vekovej skupiny 50 – 59 rokov oproti 78,7% žien, Zdroj: Eurostat).

Inštitút pre výskum práce a rodiny⁸ zisťoval príčiny a rozdiely v nezamestnanosti žien a mužov vo vyššom veku. Z príčin nezamestnanosti u žien je osobitný, aj keď zďaleka nie najdôležitejší dôvod konflikt práce a starostlivosti o členov rodiny. Vyše polovica starších nezamestnaných žien stále vidí ako vážnu zábranu na trhu práce diskriminačné postoje zamestnávateľov z titulu pohlavia a ďalej to, vo vyššej miere ako muži nemajú potrebné znalosti a kontakty. Staršie ženy vnímajú viac diskrimináciu

z hľadiska pohlavia/rodu, že im ako ženám je bránený vstup na trh práce, a to tie s nižším vzdelaním (so základným – 57,7%, s VŠ – 37,0%), vykonávajúce menej kvalifikovanú prácu (pomocné práce – 57,5%, špecialistky – 28,6%), žijúce v horšej finančnej situácii a nie až tak staršie (vek 50-54) a žijúce v krajoch Banská Bystrica, Nitra, Prešov, Košice. Viac ženy (41,4%) než muži (30,8%) vnímajú, že nemajú potrebné známosti a kontakty

Ženy v tejto situácii sú viac ochotné ako muži pracovať na kratší pracovný čas, ale nie sú natoľko ochotné ako muži pracovať na zmeny a pracovať nadčas. Ženy vo vyššej miere ako muži oceňujú to, že im úrady práce pomôžu získať potrebné kontakty a známosti. Pre ženy je akákoľvek mobilita za prácou prakticky nepredstaviteľná, najmä pre ženy a pre tých vo veku tesne pred dôchodkom. V rámci odporúčaní pre zlepšenie činnosti úradov práce ženy v ešte vyššej miere než muži zdôrazňujú potrebu hľadať a nachádzať prácu primerane veku, vzdelaniu a zdravotnému stavu uchádzačov.

Z hľadiska profesie, ktorú respondenti zastávali pred stratou zamestnania, bolo u starších mužov bolo najviac bývalých pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov (18,2%), kvalifikovaných pracovníkov a remeselníkov (tiež 18,2%), operátorov a montérov strojov a zariadení (12,8%) i technikov a odborných pracovníkov (12,8%). U žien prevládali administratívne pracovníčky (28,0%), pracovníčky v službách a obchode (24,4%) a pomocné a nekvalifikované pracovníčky (22,8%). V minulosti vykonávalo prestížne povolania manažérov a špecialistov relatívne viac teraz nezamestnaných mužov ako žien (12,8% oproti 5,6%).

Etnicita

V rómskej populácii existuje nielen podstatne nižšia zamestnanosť oproti majoritnému obyvateľstvu v rovnakých regiónoch a obciach, ale aj výrazný rodový rozdiel v účasti na trhu práce. Podľa dokumentu Inštitútu finančnej politiky *Inklúzia Rómov je celospoločenskou výzvou*⁹ je rodový rozdiel v zamestnanosti v marginalizovaných rómskych komunitách je oveľa vypuklejší ako vo väčšinovej populácii. Miera zamestnanosti žien dosahuje len približne 16 % oproti 26 % u mužov.

Graf 29 Miera zamestnanosti podľa pohlavia (v % populácia vo veku 15 - 64 rokov)



Poznámka: zamestnanie aspoň 6 mesiacov v roku vrátane dohôd a SZČ

Zdroj: 37 IFP MF SR

Veľká časť aktívnej rómskej populácie zostáva vedená v evidencii nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Kým ku koncu roka 2017 bola evidovaná miera nezamestnanosti väčšinovej populácie v rovnakých obciach približne 8 %, miera nezamestnanosti Rómov v koncentrovaných osídleniach dosiahla zhruba 40 %.

V dôsledku tradičných rozdelení úloh v rómskych domácnostiach sa ženy často venujú domácim prácam a výchove detí. Výskum Svetovej banky¹⁰ v rómskych komunitách v Bulharsku však zistil, že zatiaľ čo tradičné sociálne a rodové normy sú do značnej miery nedotknuté a formálne sa presadzujú, zdá sa, že de facto autorita sa v rodinách, kde muž nezabezpečuje živobytie, prenáša na matku.

STRATÉGIE NA PODPORU RODOVEJ ROVNOSTI A ROZMANITOSTI NA TRHU PRÁCE

Podpora rodovej rovnosti a rozmanitosti ako cielené opatrenia na trhu práce sú na Slovensku pomerne stále málo rozšírenou oblasťou záujmu. Najmä organizácia práce a pracovného času, mnohorakosť jej foriem, je oblasťou, ktorá má v SR stále veľké rezervy. Flexibilné formy organizácie práce sú dosiaľ prevažne v rovine teoretickej. Slovensko patrí medzi krajiny s nízkou mierou flexibility foriem organizácie práce, zamestnanosť mužov i zamestnanosť žien na kratší čas bola na Slovensku dokonca jedna z najnižších spomedzi členských krajín EÚ.

Práca na kratší čas môže v súčasnej situácii Slovenska na jednej strane znamenať východisko z rodovej segregácie na trhu práce a dlhodobej nižšej ženskej zamestnanosti a pod. Najmä pre ženy – matky malých detí môže byť šancou na udržanie pracovných návykov, zručností, etapou, ktorá im po odznení najväčšej záťaže rodinných povinností umožní plynulejšie prejsť medzi zamestnané na plný úväzok. Na druhej strane práca na čiastočný úväzok predstavuje možnosť rizika nižšieho ohodnotenia, obmedzeného pracovného postupu, vylúčenia z participácie na zamestnaneckom vzdelávaní a iných výhodách.

Nové formy organizácie práce a pracovného času by preto (v optimálnom prípade) mali byť sprevádzané širokou škálou sociálnych a prorodinných opatrení, podporujúcich ženy i mužov, zohľadňujúc rozmanité možnosti, východiská a obmedzenia zamestnancov a zamestnankyň. Z ekonomického hľadiska ide aj o dlhodobú otázku konkurenčných výhod, pretože najmä vzdelaní mladí ľudia budú v budúcnosti vyhľadávať prácu v tých podnikoch, ktoré preukážu flexibilitu a zohľadnia potreby zosúladenia súkromného a pracovného života.

Jednou z nových a veľmi úspešne sa rozvíjajúcich foriem dobrej praxe v oblasti rovnosti príležitostí sú rôzne typy súťaží, ocenení a auditov, ktoré sa v jednotlivých krajinách vyhlasujú a ktoré majú za cieľ zviditeľniť tie podniky a zamestnávateľov, ktorí sa nesprávajú ku svojim zamestnancom a zamestnankyniam len ekonomicky, ale snažia sa zohľadňovať aj ich rodinnú situáciu, sociálne a osobné potreby, vrátane otvorenej podpory rozmanitosti na pracovisku.

Mnohé z medzinárodných ale i domácich firiem, ktoré zamestnávajú mužov aj ženy na Slovensku dlhodobo demonštrujú záväzok k väčšej rodovej rovnosti na pracovisku¹¹. No ako aj v iných oblastiach, tak aj v oblasti rozhodovania ide o dlhobojší proces vzhľadom na to, že svoju úlohu zohrávajú viaceré faktory, medzi inými aj škodlivé rodové stereotypy týkajúce sa schopností a úloh mužov a žien v spoločnosti. Z množstva výskumov však jednoznačne vyplýva, že rodová rovnováha v ekonomickom rozhodovaní sa vypláca aj z ekonomického hľadiska a že existuje pozitívna korelácia medzi ženami na vedúcich pozíciách a merateľnými výsledkami konkrétnych podnikov.

Konkrétne iniciatívy na dosiahnutie rovnosti príležitostí a rozmanitosti na pracovisku sa zväčša sústreďujú na nasledovné oblasti:

- organizáciu práce zohľadňujúcu rodinné a osobné potreby a individuálnu rozmanitosť zamestnancov a zamestnankyň,
- podporu rozvoja služieb pri zosúladovaní práce a rodiny,
- podporu programov, ktoré napomáhajú návrat na trh práce mužom i ženám (rekvalifikácie, špecializované služby zamestnanosti, mentoring a tutoring, pokračovanie vo vzdelávaní počas prerušenia participácie na trhu práce a pod.),
- zlepšenie rodovej vyváženosti v starostlivosti o deti a domácnosť.

Ako sa ukázalo, aj vyvážené využívanie nárokov na dovolenku medzi ženami a mužmi po narodení dieťaťa má pozitívne účinky na rozdelenie povinností v domácnosti a opatrovateľských povinností, ako aj na výsledky žien na trhu práce. Keď otcovia využívajú dovolenky, do istej miery to zmierňuje

zaťaženie matiek v oblasti starostlivosti, čím sa ženám umožňuje skorší návrat na trh práce. Aj primeraná dovolenka na starostlivosť o závislého rodinného príslušníka môže mať pozitívny vplyv na zamestnanosť žien. Ak neexistujú ustanovenia o opatrovateľskej dovolenke, vo všeobecnosti sú to práve ženy, ktoré pracujú na kratší pracovný čas alebo odídu z trhu práce, aby sa na krátky čas starali o svojho rodinného príslušníka.

Práca na kratší pracovný čas vedie k rozdielom v príjmoch žien a mužov a z dlhodobého hľadiska prehlbuje rozdiely v príjmoch a dôchodkoch žien a mužov. Sú to najmä ženy, ktoré pracujú na kratší pracovný čas v dôsledku ich opatrovateľských povinností. Z hľadiska zabezpečenia rodovej rovnosti je kľúčové, aby sa zaistila nielen kvalita pružných foriem práce, ale aj ich rodovo vyvážené využívanie.

Prístupné, cenovo dostupné a kvalitné služby formálnej starostlivosti

Služby formálnej starostlivosti predstavujú dôležité nástroje na odstraňovanie prekážok v oblasti zamestnanosti. Hlavným ukazovateľom sociálneho porovnávacieho prehľadu pre starostlivosť v ranom detstve je zápis detí vo veku do 3 rokov do zariadení formálnej starostlivosti o deti. V roku 2015 bolo do zariadení formálnej starostlivosti o deti zapísaných iba 31 % detí vo veku do 3 rokov, čo je menej ako barcelonský cieľ na úrovni 33 %. Ukazuje sa, že okrem nedostatku voľných miest predstavujú prekážky vo využívaní týchto služieb aj prístup (vzdialenosť, otváracie hodiny, prísne kritériá oprávnenosti), vysoké priame náklady na tieto služby a ich nedostatočná kvalita.

Rezort práce preto vytvoril právne prostredie na poskytovanie služby na podporu zosúladovania rodinného života a pracovného života v zariadeniach starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa. Právna úprava zákona o sociálnych službách neustále reaguje na požiadavky aplikačnej praxe a upravuje poskytovanie formalizovanej starostlivosti a odbornosti poskytovanej služby, a to za účelom dodržiavania kvality a dostupnosti služieb starostlivosti o najmenšie deti. Právo voľby týkajúce sa zabezpečenia formalizovanej starostlivosti zostáva na rodičovi, pričom umožňuje rodinám, aby si mohli vybrať najoptimálnejší spôsob zabezpečenia starostlivosti o deti. Zo strany štátu sa rodičovi poskytuje príspevok na starostlivosť o dieťa na zabezpečenie formalizovanej starostlivosti s cieľom zvýšiť dostupnosť tejto služby.

Starnutie obyvateľstva vedie k nárastu dopytu po službách dlhodobej starostlivosti a očakáva sa, že bude pokračovať aj v budúcnosti. Nedostatok primeraných služieb dlhodobej starostlivosti negatívne ovplyvňuje účasť neformálnych opatrovateľov na trhu práce, z ktorých príliš veľký podiel tvoria ženy.

Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov

K zmierneniu rozdielov v odmeňovaní žien a mužov môže prispieť aj posilnenie informovanosti verejnosti o antidiskriminačných zákonoch, podpora transparentnosti v oblasti odmeňovania a zlepšenie presadzovania ustanovení o rovnakom odmeňovaní¹².

Politiky na zlepšovanie informovanosti študentov o rýchlo rastúcich odvetviach a dobre platených zamestnaniach môžu pomôcť zmiernovať rodové stereotypy pri výbere oblasti štúdia na univerzite a zvyšovať zastúpenie žien vo vede, technológii, inžinierstve a matematike (STEM). Pomôcť môže aj zvyšovanie informovanosti mužov o niektorých povolaniach s najvyšším rastom, ktoré zastávajú prevažne ženy¹³.

Európsky parlament zdôrazňuje, že stereotypy, ktoré spoločnosť vo všeobecnosti šíri, ponechávajú ženám druhoradú úlohu, keďže tieto stereotypy sa začínajú rozvíjať v detstve a prejavujú sa vo výbere vzdelávania a odbornej prípravy a ďalej na trhu práce. Ženy sú ešte stále príliš často obmedzované na „pracovné miesta vhodné pre ženy“ a často sú nedostatočne odmeňované a toto rozdelenie na trhu práce kopíruje stereotypy, podľa ktorých majú prevažnú časť starostlivosti zabezpečovať hlavne ženy, čo vedie k tomu, že ženy strávia v porovnaní s mužmi dva- až desaťkrát viac času na neplatenú starostlivosť. Rodové stereotypy a diskriminácia žien z dôvodu pohlavia majú negatívne dôsledky pre osobnú, sociálnu a ekonomickú nezávislosť a vyhliadky žien a vedú k vyššej koncentrácii žien v práci na kratší pracovný čas, prerušeniam kariéry a vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia, a to najmä v prípade osamelých matiek, čo má vplyv na nezávislosť žien.

MANAŽMENT DIVERZITY

Pojem diverzita je prekladom anglického slova “diversity“, ktoré označuje rôznorodosť, rozmanitosť ale rovnako tak rozdielnosť či odlišnosť¹⁴. V užšom zmysle slove dnes diverzita označuje rozmanitosť určitého systému a s ňou súvisiace prínosy a výhody.

Diverzitu môžeme chápať aj ako napĺňanie princípu rovnakých príležitostí pre rôzne skupiny minorít v spoločnosti, ktoré vzhľadom na svoje menšinové postavenie môžu byť v spoločnosti v konkrétnych oblastiach znevýhodňované. Príslušnosť k určitej minorite, resp. odlišnosť by teda nemala byť dôvodom k diskriminácii, ale mala by byť plnohodnotne začlenená a príslušníci a príslušníčky minorít by mali mať možnosť plnohodnotne sa uplatniť na pracovnom trhu, v pracovnom procese či iných aspektoch spoločenského života.

Koncept diverzity zároveň predstavuje teoretickú i praktickú nadstavbu k princípu rovnakého zaobchádzania a rovnakých príležitostí. Tieto majú oporu v legislatíve, no princíp diverzity predstavuje uvedomelý postoj, ktorý je možné zastávať na základe dobrovoľnosti. Termínom „rovnaké príležitosti“ sa v mnohých prípadoch rozumie len dodržovanie zákonom stanovených noriem (de jure), ktoré bránia znevýhodňovaniu niektorých skupín obyvateľstva či jednotlivcov (napr. starších ľudí, zdravotne postihnutých osôb, etnických minorít a iných). Prístup zameraný na presadzovanie diverzity k problematike pristupuje širšie a sústreďuje sa na prínosy komplexnej a cielenej podpory rozmanitosti v organizáciách a v spoločnosti (rovnosť príležitostí de facto).

Uplatňovanie princípu diverzity v spoločnosti znamená, že táto prijíma, podporuje a zabezpečuje priestor pre rozvoj jednotlivcov patriacim k minoritným skupinám. Ich plnohodnotné začlenenie prispieva k obohacovaniu majoritnej spoločnosti, a to bez ohľadu na konkrétnu minoritu resp. charakter odlišnosti. Prelínanie rozdielov, interakcie majoritnej skupiny a minorít, a ich vzájomné ovplyvňovanie vytvárajú synergický efekt, z ktorého získava celá spoločnosť, komunity či pracoviská.

K zintenzívňovaniu diskusie súvisiacej s konceptom diverzity v neposlednom rade dochádza aj vo vzťahu k zmenám a novým trendom na pracovnom trhu. Rovnako globalizujúca sa spoločnosť, demografické zmeny či chýbajúca pracovná sila predznamenávajú nutnosť prehodnotiť existujúce modely organizácie práce a hľadať nové možnosti pre zabezpečenie efektivity procesov. Koncept diverzity je v tomto ohľade jedným z kľúčových princípov, ktoré by si zamestnávateľské organizácie mali osvojiť pre zabezpečenie svojho efektívneho fungovania a udržania tempa s pokrokom a spoločenskými zmenami.

Z uvedených dôvodov sa často práve súkromný sektor zaujíma o zavádzanie konceptu diverzity do pracovných procesov a na pracoviskách najintenzívnejšie. Aj v Slovenskej republike významne rezonuje podpora a riadenie diverzity práve v prostredí veľkých nadnárodných spoločností. Tie si svoje hodnoty a priority často prinášajú zo zahraničia, z prostredia materských spoločností. V súčasnosti však už aj domáce firmy a zamestnávateľia vnímajú potrebu inklúzie a podpory diverzity aj na vlastných pracoviskách a vo svojich procesoch.

Významným faktorom v prospech diverzity je aj silnejúci dôraz na princíp spoločenskej zodpovednosti firiem (ang. Corporate social responsibility - CSR). Ide o koncept označujúci dobrovoľné úsilie firiem, ktoré presahuje bežný rámec dodržiavania právnych predpisov. Ide o čoraz intenzívnejšie zapájanie všetkých kľúčových partnerov do každodenných aktivít firiem a inštitúcií. Koncept spoločenskej zodpovednosti firiem ponúka súbor hodnôt, pomocou ktorých je možné prispievať k súdržnejšej spoločnosti, budovaniu udržateľného a zodpovedného systému, ale napr. aj zvýšeniu zamestnanosti a lepšej inklúzii. Efektívne posilňovanie diverzity na pracoviskách tak má praktický ako aj etický rozmer.

Diverzita v kontexte Európskej Únie

Európska únia sa problematike rozmanitosti, podpory rozdielov a zohľadňovania odlišností jednotlivých skupín venuje intenzívne a v rámci viacerých dokumentov. Podpore rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a v povolani sa venuje *Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000*¹⁵, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Uvedenou smernicou sa ustanovuje všeobecný rámec na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania s osobami v Európskej únii (EÚ) na pracovisku bez ohľadu na ich náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu. Členské štáty EÚ sú podľa smernice povinné zabezpečiť, aby súdne a/alebo správne konania boli dostupné pre všetky osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu opomenutia uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania.

Špecificky problematike rasy a etnicity sa venuje *Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000*¹⁶, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.

K ďalším relevantným dokumentom patria:

- *Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016-2019*¹⁷;
- Implementácia *Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím (UNCPRD)* EÚ a jej inštitúciami¹⁸;
- Zoznam akcií na podporu rovnoprávnosti LGBTI¹⁹;
- aktivity zamerané na zvyšovanie povedomia zamerané na podporu manažmentu diverzity v podnikoch z roku 2006;
- *Návrh smernice Rady o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu*²⁰
- *Návrh Smernice európskeho parlamentu a rady o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach.*²¹ Tento okrem iného poukazuje špecificky na negatívny dopad chýbajúcej rodovej diverzity v riadiacich orgánoch spoločností. Návrh smernice upozorňuje na pretrvávajúce nedostatočné zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch, ktoré je kľúčovým prvkom širšieho nedostatku rozmanitosti v týchto orgánoch.

V súčasnosti má už každý členský štát vypracovanú vlastnú národnú antidiskriminačnú legislatívu. V Slovenskej republike je to *Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov* (tzv. "antidiskriminačný zákon").²²

V uvedených prípadoch ide o dokumenty, ktoré však predstavujú skôr právny rámec a je nevyhnutné, aby relevantné subjekty ako zamestnávateľské organizácie, firmy, mimovládne organizácie ako aj jednotlivci preukázali iniciatívu v oblasti aplikácie konceptu diverzity, jej riadenia a podpory.

V tomto duchu sú v jednotlivých členských štátoch Európskej únie podpisované tzv. Charty diverzity. Európska komisia podporuje iniciatívu týchto chárt a sama je ich platformou. Ako ich platforma poskytuje priestor pre sieťovanie členských subjektov jednotlivých národných chárt a výmenu príkladov dobrej praxe²³.

Prínosy diverzity

Ako bolo spomenuté v predchádzajúcej stati, koncept diverzity je širší a komplexnejší než politika rovnakého zaobchádzania a rovnakých príležitostí. Súčasťou konceptu podpory diverzity je aj dôraz na rozvoj individuálneho talentu jednotlivcov v pracovnom prostredí, ktorých by inak mohli obmedziť existujúce bariéry. S podporou talentu úzko súvisí aj zvyšovanie inovatívnosti a pokroku u organizácií, efektívnosti v určitých oblastiach a v podnikateľskej sfére aj budovanie konkurenčnej výhody.

Z celospoločenského hľadiska je diverzita jednou z odpovedí na súčasné zmeny v demografickom vývoji, a to najmä v kontexte západných ekonomík, ktoré reagujú na klesajúcu pôrodnosť domáceho obyvateľstva a súvisiace ekonomické výzvy. Silnejúca globalizácia so sebou prináša aj globalizáciu pracovnej sily a zvýšený potenciál pre pokrok, inovácie a efektívnosť pracovných procesov.

Pre jednotlivcov prináša diverzita viac možností pre uplatnenie sa na pracovnom trhu, pretože zastáva myšlienku rovnosti bez ohľadu na existujúce odlišnosti (vek, rod, národnosť, zdravotný stav, rodinný status a iné). Povzbudzuje k vzájomnej tolerancii, k eliminácii diskriminácie a oceňovaniu odlišností u jednotlivcov a skupín.

Dôležitým predpokladom efektívneho zavádzania programov podpory diverzity je posilňovanie inkluzívneho prostredia, ktoré umožňuje rozvoj talentu, zručností a napĺňanie ambícií takejto rozmanitej pracovnej sily.

Charty diverzity

Prostredníctvom systému chárt prijímaných na národnej úrovni sa firmy rôznej veľkosti dobrovoľne zaväzujú realizovať myšlienky rovnosti, rešpektu a inklúzie. Charta má podobu dokumentu zahrňujúceho základné záväzky pre vytvorenie rôznorodého pracovného prostredia. Signatári sú si vedomí, že rôznorodosť prináša mnohé spoločenské výhody či obchodné príležitosti a zároveň je dôležitou spoločenskou a etickou hodnotou.

Európska platforma pre charty diverzity²⁴

Platforma vznikla v roku 2010 z iniciatívy a s financovaním Európskej komisie. Platforma vytvára priestor pre existujúce charty diverzity a ich signatárov (v súčasnosti existuje charta diverzity v 21 členských štátoch), aby si títo ľahšie vymieňali skúsenosti a osvedčené postupy, a to prostredníctvom stretnutí platformy, odborných seminárov a každoročných fór na vysokej úrovni.

Charta diverzity motivuje organizácie (mimovládne organizácie, verejné inštitúcie či súkromné spoločnosti), aby vo svojom priestore rozvíjali a realizovali politiky rozmanitosti a inklúzie. Podpisom charty sa organizácia dobrovoľne zaväzuje podporovať rozmanitosť a rovnaké príležitosti na pracovisku bez ohľadu na vek, zdravotné znevýhodnenie, pohlavie, rasu alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo sexuálnu orientáciu. Stať sa signatárom charty diverzity poskytuje napríklad prístup k rozsiahlej vzájomnej sieti, publikáciám a podporným nástrojom na porovnávanie, meranie a monitorovanie. Prostredníctvom platformy sa môžu organizátori stretávať pravidelne, zdieľať svoje skúsenosti a rozvíjať efektívne prístupy a nástroje presadzovania diverzity.

Dánsko a Holandsko napr. predstavili národné charty ako jedny z prvých. Holandská charta *“Talent na vrchol”*²⁵ vyžaduje od zúčastnených spoločností, aby si stanovili kvantitatívne ciele, ktoré budú pravidelne hodnotené a výstupy budú prezentované monitorovaciemu výboru. Ten s výsledkami každoročne oboznamuje ministra emancipácie a svoje zistenia prezentuje aj v médiách.

Dánska *“Charta pre viac žien v manažmente”*²⁶ si klade za cieľ zahájiť konkrétne, merateľné iniciatívy v podnikoch a organizáciách, a tak zvýšiť podiel žien na všetkých úrovniach riadenia. To si od podnikov vyžaduje stanovenie cieľov pre počet žien vo vedení alebo percento žien na vybraných riadiacich úrovniach, ktoré má byť dosiahnuté v stanovenom čase. Spoločnosti musia predložiť správy o pokroku každé dva roky. Dánsko okrem toho od roku 2010 implementuje *“Odporúčania pre viac žien v dozorných radách”*, na základe ktorých sa firmy a podniky zaväzujú prijímať viac manažérov do dozorných rád dánskych spoločností s ručením obmedzeným.

Charta diverzity Slovensko

Charta diverzity je v prípade Slovenskej republiky, tak ako v predchádzajúcich prípadoch, dobrovoľnou iniciatívou podporovanou Európskou komisiou a Európskou platformou pre Charty diverzity, ktorá v členských štátoch Európskej únie podporuje šírenie a zdieľanie princípov, dobrej praxe a skúseností na tému manažmentu diverzity.

Autori a autorky charty zdôrazňujú snahu „vytvárať kultúru vzájomného rešpektu, dôvery, empatie, vzdelávania a inklúzie, ktorá nám umožňuje zamestnávať tých najlepších ľudí a pomáha im byť inovatívnejšími, výkonnejšími a kreatívnejšími pri riešení problémov“.²⁷ Diverzita je z pohľadu charty efektívny nástroj pre posilnenie reputácie signatárov a pre budovanie dobrých vzťahov so

zamestnancami, dodávateľmi, akcionármi, obchodnými partnermi a klientmi v rámci Slovenskej republiky a vo svete.

Charta diverzity Slovensko je zatiaľ jednou z najmladších chárt v rámci EÚ, a to aj vzhľadom na fakt, že ju prvých 16 firiem a 2 mimovládne organizácie podpísali len 30. mája 2017. Autori a autorky ju vnímajú ako iniciatívu, ktorá spája firmy, verejnú správu a mimovládne organizácie v úsilí podporiť rozmanitosť na pracovisku. Takým spôsobom bola aj koncipovaná, teda v spolupráci všetkých troch sektorov.

Signatárom sa môže stať spoločnosť alebo firma, ktorá v prihlasovacom formulári opíše hodnoty a aktivity spoločnosti podporujúce princípy diverzity a inkluzívneho prístupu a zaviazá sa k dodržiavaniu princípov charty (viď. príloha 1). Súčasťou členstva je aj možnosť účasti na vzdelávacích workshopoch a seminároch a iných aktivitách Charty. Od podpísania Charty sa takýchto uskutočnilo už niekoľko. Signatári tak majú možnosť získať množstvo dôležitých informácií o riadení diverzity v pracovných procesoch, ktoré prispieva k rozšíreniu zručností zamestnancov a zamestnankyň a povzbudzuje ich k väčšej angažovanosti. Znižuje tiež problémy s nedostatkom pracovných síl. V neposlednom rade prispievajú rozmanité tímy k lepšiemu porozumeniu potrebám zákazníka a podporujú pokrok a inovácie, čím prinášajú firmám konkurenčnú výhodu.

Firmy a organizácie sa v rámci charty zaväzujú zlepšovať svoju politiku rozmanitosti a tiež zabezpečiť súlad náborových a personálnych procesov s právnymi predpismi a ďalej podporovať aj inkluzívnu kultúru tým, že vytvárajú pracovné prostredie, ktoré oceňuje rozdielnosť, spravodlivosť, otvorenosť a dôveru.

Signatári sa podpísaním zároveň verejne prihlasujú k záväzku konať ako spoločensky zodpovedná firma, čo prospieva budovaniu pozitívneho obrazu firmy pred jej klientmi, zákazníkmi a partnermi ako aj verejnosťou.

ZÁVERY A ODPORÚČANIA

Skúsenosti viacerých krajín a konkrétnych zamestnávateľov dokazujú, že nejde len o abstraktný koncept, ale praktickú a reálnu hodnotu. K dispozícii je množstvo príkladov dobrej praxe, a to v rámci verejného i súkromného sektora.

Poznatky mnohých firiem, súkromných i verejných organizácií poukazuje na kľúčové faktory úspechu pri implementácii diverzity na pracoviskách: pozitívny postoj vedenia k diverzite a jasný záväzok k jej napĺňaniu; zapojenie radových zamestnancov a zamestnankýň; strategické plánovanie diverzity; trvalé investície do procesov; stanovenie indikátorov diverzity; meranie a hodnotenie; tiež prepojenie so zámermi a cieľmi organizácie. Štúdium dobrej praxe zavádzania diverzity u vybraných organizácií prezrádza, že tieto sú v procese dosahovania diverzity v práci úspešné, pokiaľ je diverzita integrovaná do kľúčových hodnôt organizácie a je zohľadňovaná na všetkých úrovniach riadenia a vo všetkých relevantných pracovných procesoch.

Pre ilustráciu sme zvolili niekoľko príkladov podpory diverzity na základe kategórií ako rod, vek, etnicita, zdravotné a sociálne znevýhodnenie. Zastúpené sú príklady v rámci všetkých sektorov.

DOBRE PRAXE

Európska komisia ako zamestnávateľ podporujúci diverzitu

Samotná Európska komisia (ďalej „Komisia“) ako zamestnávateľ dlhodobo hľadá spôsoby ako efektívne integrovať koncept diverzity do svojich procesov v zmysle podpory nediskriminácie a rovnosti. Od roku 1988 vydáva akčné programy založené na dvoch hlavných zásadách: nediskriminácia a rovnaké príležitosti, ktoré sa pôvodne zameriavali na dosiahnutie rodovej rozmanitosti.

Komisia neskôr prijala posilnenú Stratégiu pre rovnaké príležitosti pre ženy a mužov na roky 2010 - 2014²⁸. V júli 2015 si stanovila cieľ: zabezpečiť vo vlastných štruktúrach najmenej 40% zastúpenie žien vo vedení a v strednom manažmente do roku 2019. Pokiaľ ide o zamestnancov a zamestnankyne so zdravotným postihnutím alebo starajúce sa o osoby so zdravotným postihnutím, Komisia prijala konkrétne rozhodnutia a usmernenia. Patrí medzi ne Rozhodnutie o primeranom ubytovaní²⁹ a Kódex osvedčených postupov pre zamestnanosť osôb so zdravotným postihnutím³⁰. V širšom zmysle bola ďalej Stratégia riadenia talentov v roku 2016 navrhnutá tak, aby zabezpečila čo najlepšiu možnú zhodu medzi kompetenciami zamestnancov a potrebami služieb. Jedným z najaktuálnejších krokov je vypracovanie vlastnej Stratégie pre diverzitu a inklúziu pre zamestnancov a zamestnankyne³¹.

Komisia súčasnou intenzívnou snahou implementovať koncept diverzity a inklúzie prekračuje rámec zabezpečovania dodržiavania pravidiel nediskriminácie a rovnosti. Svojim záväzkom privítať a riadiť rozmanitosť a inklúziu vo svojich radách preukazuje proaktívny prístup a snaží sa budovať rozmanité pracovné prostredie a inkluzívnu kultúru.

Rozmanitosť je prirodzene prítomná v prostredí medzinárodných organizácií, ktoré sú domovom mnohých národov, jazykov a kultúr. Zabezpečenie efektívnej inklúzie však často nie je jednoduché. Zahŕňa vytvorenie prostredia, v ktorom sú odlišnosti prijaté a oceňované. Je teda súčasťou firemnej kultúry. Z pohľadu Komisie tento koncept lepšie zodpovedá súčasným výzvam v porovnaní s konceptom nediskriminácie a rovnakých príležitostí. Rovnako silným je aj ekonomický argument v prospech podpory rozmanitosti, keďže organizácie, ktoré využívajú rôznorodú pracovnú silu a sú inkluzívne, majú tendenciu prinášať lepšie výsledky, implementujú viac inovácií a lepšie zvládajú rozhodovanie.

Pri príprave aktuálnej stratégie bola braná do úvahy konkrétna situácia a špecifické obavy každej skupiny boli konzultované:

Ženy: inklúzia v prípade žien môže znamenať lepší prístup k riadiacim pozíciám alebo eliminácia stereotypov v zamestnaní.

Zamestnanci so zdravotným znevýhodnením: ich efektívna inklúzia znamená zohľadnenie rôznych potrieb, napr. zabezpečenie prispôsobeného primeraného ubytovania, tiež odstránenie prekážok prítomných pri fyzickom vstupe do budovy alebo poskytnutie vhodného technologického vybavenia pre lepšie vykonávanie práce

LGBTI zamestnanci a zamestnankyne: v tomto prípade môže inklúzia znamenať zavedenie opatrení pre vytvorenie bezpečného prostredia, aby mohli byť LGBTI ľudia otvorení o svojej identite, a aby sa mohli plne zúčastňovať sociálneho rozmeru pracoviska.

Starší zamestnanci: začlenenie môže predstavovať rovnakú príležitosť pracovať na zaujímavých projektoch ako mladší zamestnanci a ocenenie nadobudnutých skúseností.

Vo svojom úsilí o zabezpečenie inklúzie a diverzity sa Komisia sústreďí na tri oblasti:

- **Charta diverzity a inklúzie**

Koncept charty diverzity bol predstavený v predchádzajúcej stati. Komisia po prvýkrát pripravila vlastnú Chartu diverzity a inklúzie. Charta stanovuje zásady pre vlastnú politiku ľudských zdrojov a predstavuje významný prínos v boji proti diskriminácii a zároveň v podpore rovnosti v práci.

- **Prierezové opatrenia relevantné pre všetky skupiny a jednotlivcov**

Nová stratégia je založená práve na kombinácii prierezových opatrení relevantných pre všetky skupiny a jednotlivcov a cieľových opatrení.

Prierezové opatrenia sa vzťahujú na nasledovné oblasti: nábor pracovnej sily, opatrenia na zosúladienie pracovného a súkromného života, ako napríklad práca na diaľku a flexibilné pracovné podmienky, školenia, poradenstvo, zvyšovanie povedomia (napríklad *Medzinárodný deň žien*, *Medzinárodný deň proti homofóbii, transfóbii a bifóbii*, *Medzinárodný deň osôb so zdravotným postihnutím*, podpora vnútorných sietí, vzdelávanie, informačné materiály atď.).

Prierezové opatrenia jasne pripomínajú, že neexistuje žiadna diskriminácia - priama alebo nepriama tolerovaná v rámci jednotlivých útvarov Komisie.

V tejto oblasti sa Komisia sústreďí na zvýšenie diverzity a inklúzie zlepšením náborového procesu. Európsky úrad pre výber pracovníkov je vstupnou bránou pre prijímanie európskych občanov do zamestnania. Zatiaľ čo tento útvar aktívne uplatňuje politiku rovnosti príležitostí a prijíma všetky primerané opatrenia na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania so všetkými kandidátmi, chce sa usilovať aj o zvýšenie rôznorodosti žiadateľov, a to rozvíjaním komunikačných kanálov prostredníctvom odborných organizácií a združení, ktoré zastupujú ľudí z rôznych cieľových skupín. Tento krok napomôže k lepšiemu pochopeniu potrieb a prekážok, ktoré bránia vyššej participácii zo strany cieľových skupín.

Členovia a členky výberových komisií v rámci Komisie budú navštevovať špecifickú odbornú prípravu na zvýšenie povedomia o nevedomých stereotypoch, čo pomôže eliminovať zaujatosť pri rozhodovaní, najmä na základe pohlavia, rasy, farby, etnického alebo spoločenského pozadia, genetických znakov, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného názoru, rodičovstva, veku alebo sexuálnej orientácie.

Do oblasti prierezových opatrení spadá aj podpora inkluzívneho pracovného prostredia, umožnenie zosúladienia pracovného a rodinného života a podpora talentu. Inkluzívne pracovisko vylučuje akékoľvek diskriminačné praktiky alebo obťažovanie. Komisia napr. vytvorila pre svojich zamestnancov a zamestnankyne integrovanú stratégiu "fit@work", ktorej hlavným cieľom je starostlivosť a ochrana ich zdravia a blaha. Stratégia a akčný plán "fit@work" tiež zahŕňa podporu vyváženého pracovného a súkromného života, vzdelávanie a tipy pre efektívnejšiu teleprácu a iné. Služobný poriadok a pravidlá Komisie predpokladajú osobitné nároky na dovolenku pri rodinných udalostiach, ako sú dovolenka pri

adopcii, materská dovolenka, otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka resp. iné³². Flexibilné pracovné podmienky sú v konečnom dôsledku kľúčové pre prilákanie a udržanie rôznorodej pracovnej sily.

- **Cielené opatrenia**

Ide o opatrenia zamerané na konkrétne skupiny. Kým rozmanitosť a začleňovanie predstavujú všeobecný princíp a ambíciu, je zjavné, že každá diverzitná skupina čelí aj vlastným výzvam, a preto si vyžaduje konkrétne opatrenia. Tie si Komisia zvolila nasledovne:

- Dosiahnutie úrovne najmenej 40% žien v manažmente;
- Implementácia Dohovoru OSN o právach osôb s zdravotným postihnutím;³³
- Osobitné opatrenia týkajúce sa LGBTI zamestnancov a zamestnankýň sú garantované. Cieľom týchto opatrení je zabezpečiť, aby Komisia predstavovala pracovisko, kde môže každý zdieľať chvíle svojho osobného života a cítiť sa v práci pohodlne;
- Keďže priemerný vek zamestnancov Komisie stúpa, musí udržiavať motivujúce pracovné prostredie aj pre starších zamestnancov a zamestnankyne, v ktorom môžu naďalej kariéru rásť.

Konfederácia Nórskeho podnikov

Konfederácia Nórskeho podnikov (KNP) je aktívna na celoštátnej úrovni vo vzťahu k rodovej rovnosti a posilneniu ekonomického postavenia žien, a to pokiaľ ide o legislatívne návrhy, ako aj vo vzťahu k členským firmám.

Už viac ako desať rokov KNP realizuje program s názvom *"Budúcnosť žien"*³⁴, ktorý sa stal známym po celom svete a získal veľmi dobré výsledky. Tento program bol predstavený pred niekoľkými rokmi v rámci publikácie Medzinárodnej organizácie práce k problematike rodovej rovnosti. Ide o leadership program, ktorý si kladie za cieľ mobilizovať talent žien a podporovať ich v postupe do riadiacich pozícií a predstavenstiev firiem. KNP program odštartoval v roku 2003.

Viac ako dve tretiny absolventiek programu boli podľa záznamov KNP oslovené s ponukou členstva v radách firiem, resp. profesionálne významne postúpili ako priamy dôsledok absolvovania programu.

Cieľom tohto programu je vo všeobecnosti prilákať viac žien do vedúcich pozícií a firemných rád a predstavenstiev v súkromnom sektore. V rámci čiastkových cieľov programu si KNP stanovila:

- Zatraktívniť súkromný sektor pre ženy
- Zvýšiť počet žien vo vedúcich pozíciách a v rozhodovacích procesoch
- Inšpirovať a motivovať manažment firiem k stanovovaniu takých cieľov, ktoré pomôžu zvýšiť percento žien na vedúcich pozíciách. Práve manažment musí byť hybnou silou v tomto procese.
- Zamerať sa na zosúladovanie pracovného, rodinného a súkromného života a identifikovať bariéry, ktoré ženám bránia prebrať viac zodpovednosti v práci.

KNP motivuje členské firmy a podniky stať sa súčasťou programu. Po tom, ako sa firmy rozhodnú zapojiť sa, KNP manažment firiem požiada o identifikáciu talentovaných žien v organizácii. Vybrané zamestnankyne sa stanú súčasťou programu na jeden rok, v rámci ktorého je im zabezpečený tréning v oblasti riadenia, kompetencií súvisiacich s členstvom v radách a v rétorike. Rovnako sa stávajú členkami siete Budúcnosť žien.

Presadzovanie diverzity v praxi súkromného sektoru

V prostredí mnohých spoločností sú zavádzané individuálne programy podpory diverzity. Argumentácia v prospech rôznorodosti je však často založená hlavne na efektívnosti, produktivite a potrebách podnikateľského sektora a snahe udržať si náskok pred konkurenciou. Podpora inklúzie a diverzity je teda primárne praktickou záležitosťou. Firmy chcú napr. využiť a zvýšiť finančné výhody zamestnávania

a vzdelávania žien a zlepšiť tak využitie ich talentu ako aj reflektovať potreby trhu. Mnohé firmy však vnímajú presadzovanie diverzity na pracoviskách a v pracovných procesoch ako súčasť rozsiahleho úsilia o zodpovednejšie a udržateľnejšie nastavenie procesov.

Rodová diverzita

Vedenie mnohých spoločností si je vedomé existencie prekážok a bariér, ktoré znemožňujú pracovný postup žien, a preto kladú dôraz na podporu žien pri dosahovaní rozhodovacích pozícií³⁵. S týmto cieľom zavádzajú programy, prostredníctvom ktorých sa snažia umiestniť viac žien na takýchto pozíciách (školenia a programy pre rozvoj manažérskych schopností a profesionálny rast, programy mentoringu, sponzorstvo, zvláštne komisie alebo osoby zodpovedné za zabezpečenie rovnosti príležitostí, politik a programov pre rodiny s deťmi, atď.) Filozofiou podobných iniciatív je, že spoločnosti, ktoré spravujú ľudské zdroje strategicky a dokážu zaujať proaktívny prístup k podpore žien a zabezpečiť im tak adekvátne pracovné príležitosti ako aj vhodné podmienky, budú schopné lepšie využiť ich talent, skúsenosti a schopnosti.

V USA taktiež existujú iniciatívy na medzi-organizačnej úrovni, t.j. iniciatívy a činnosti špecializovaných organizácií a inštitúcií, ktorých cieľom je v prípade rodovej diverzity vytvoriť viac príležitostí pre ženy v podnikaní prostredníctvom výskumnej, informačnej a propagačnej činnosti. Čo sa týka zabezpečenia dostatočného počtu vhodných kandidátok, USA túto výzvu rieši prostredníctvom databáz takýchto žien.

Vo Veľkej Británii bol s cieľom podpory politiky rôznorodosti v roku 2011 predstavený dobrovoľný kódex pre oblasť personalistiky. Kódex stanovuje špecifické kroky a stratégie pre personálne spoločnosti, ktoré sú uplatniteľné vo všetkých fázach náborového procesu³⁶. Kódex podporuje a pravidelne ho overuje tzv. *Klub 30%*³⁷.

Iniciatívy zamerané na presadzovanie diverzity sa však všeobecne zameriavajú na kultivovanie vzťahov, zvyšovanie rešpektu a pochopenia pre vzájomné odlišnosti a eliminovanie skrytej aj otvorenej diskriminácie.

McKinsey & Company

V roku 2007 publikovala medzinárodná konzultačná spoločnosť *McKinsey & Company* v spolupráci so Ženským fórom pre ekonomiku a spoločnosť štúdiu *Na ženách záleží: rodová rozmanitosť ako hnací motor firemného výkonu* (*Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver*)³⁸. Štúdia poukázala na nízke zastúpenie žien v európskych spoločnostiach, primárne v manažmente a rozhodovaní a svoj argument v prospech eliminácie rodových nerovností postavila na preukázanej korelácii medzi počtom žien v manažmente a ekonomickými výsledkami firiem.

*McKinsey & Company*³⁹ je veľmi aktívna v oblasti podpory žien v rozhodovaní a zlepšovania prístupu žien k týmto pozíciám. S cieľom adekvátnejšieho a zároveň rodovo spravodlivejšieho nastavenia firemnej politiky sa *McKinsey & Company* venuje aj výskumu. Výsledky každoročne publikuje v správe *“Na ženách záleží“*. Každé vydanie je venované inej relevantnej téme resp. špecifickému pohľadu na nevyhnutnosť podpory žien v ekonomickom rozhodovaní. Jedna z posledných správ indikuje možný nárast globálneho HDP o 12 triliónov USD do roku 2025 v prípade zlepšenia stavu rovnosti žien a mužov (*McKinsey & Company*, 2015).

McKinsey & Company už dlhodobo upozorňuje na nespravodlivosť a škodlivosť rôznorodých prejavov nerovností medzi ženami a mužmi, najmä však na trhu práce a vo vedení a manažmente firiem. Spomínaná analýza je jednou z mnohých, v ktorých spoločnosť argumentuje v prospech systematického zapájania a udržania žien na pracovnom trhu ako aj v prospech ekonomických benefitov posilňovania účasti žien na všetkých úrovniach riadenia.

Autori a autorky druhej štúdie v poradí⁴⁰ identifikovali 6 oblastí intervencií resp. opatrení v prospech eliminácie škodlivých rodových nerovností na pracovnom trhu a v rozhodovaní: finančné stimuly; technológia a infraštruktúra; vytváranie ekonomických príležitostí; budovanie kapacít; posilňovanie postavenia žien a zvyšovanie povedomia; zákony, politiky a regulácie. Eliminácia rodových nerovností

si vyžaduje zmeny vo vnútri firiem. Súkromný sektor bude musieť zohrať aktívnu úlohu, a to v spolupráci so štátnym sektorom a mimovládnyimi organizáciami.

Zohľadnenie rodovej diverzity môže spoločnostiam v období nových globálnych výziev zabezpečiť konkurenčnú výhodu. "Prostredie, ktoré akceptuje a víta rôznorodosť, a teda aj rôzne perspektívy, dokáže lepšie reflektovať prebiehajúce zmeny, nové trendy a zabezpečiť tak efektívny manažment zmeny"⁴¹. Jedným z argumentov štúdie je potreba zapojenia viacerých štýlov vedenia a manažmentu v obdobiach takýchto zmien, aby si podniky a firmy dokázali udržať konkurenčnú výhodu a rýchlo a adekvátne na ne reagovať. Okrem toho bola stanovená hodnota pre tzv. kritickú masu (tri z desiatich členov predstavenstva sú ženy), ktorá je potrebná, aby boli rozdiely vo vedení a ich pozitíva rozpoznateľné.

Podľa McKinsey & Company niektoré štýly a charakteristiky vedenia, ktoré v riadiacich pozíciách častejšie uplatňujú práve ženy, zlepšujú celkový výkon spoločností a v budúcnosti tak môžu zohrať kľúčovú rolu. Z tohto dôvodu má podpora rodovej diverzity a diverzity vo vedení firiem a spoločností strategickú dôležitosť. V neposlednom rade štúdia poukázala na dôležitosť diverzity v riadení a potrebu podpory uplatňovania rôznorodých štýlov riadenia. Spoločnosti by mali hľadať spôsoby rozširovania rozsahu riadiacich schopností svojich riadiacich pracovníkov a pracovníčok, aby boli pokryté všetky oblasti dôležité pre ich správny výkon a výsledky.

Aj napriek dekádam úsilia v prospech pokroku v oblasti posilňovania postavenia žien v ekonomickom živote nerovnosti medzi mužmi a ženami pretrvávajú. McKinsey & Company vo svojej argumentácii zdôrazňuje veľký ekonomický potenciál žien, ktorého využitie spoločnostiam a firmám dokáže zabezpečiť lepšie výsledky. McKinsey & Company však nezabúda na morálny rozmer pokroku v prospech zvyšovania participácie žien na pracovnom trhu ako aj na riadení. Takéto správanie zamestnávateľov je nielen hospodársky efektívne ale aj zodpovedné a spravodlivé.

Príklady dobrej praxe podľa McKinsey & Company

Vzhľadom na vlastnú intenzívnu analytickú činnosť, McKinsey & Company analyzovala aj prax iných spoločností a identifikovala viaceré príklady dobrej praxe pre oblasť zavádzania rodovej diverzity. Patria medzi ne: implementácia indikátorov rodovej diverzity, mentoringové a koučingové programy pre ženy, resp. globálne predefinovanie manažmentu ľudských zdrojov.

Jedným z príkladov, ktoré spoločnosť uvádza je proces identifikovania zamestnancov a zamestnankýň s potenciálom. Toto sa často sústreďuje na ľudí vo vekovom rozpätí 28 až 35 rokov pre oblasť manažmentu. No mohlo by byť upravené tak, aby okrem veku bola posudzovaná ako rovnako relevantná práve skúsenosť v práci pre konkrétnu firmu, aby mohli byť zohľadnené aj roky strávené na materskej resp. rodičovskej dovolenke a iné.

Manažment ľudských zdrojov by mal podľa McKinsey rovnako zabezpečiť to, aby na každé povýšenie do riadiacej pozície bola v užšom výbere aspoň jedna žena.

Jedným z kľúčových faktorov je aj zavádzanie politik zosúladovania pracovného, súkromného a rodinného života. Medzi takéto politiky a opatrenia patrí zavedenie flexibilného pracovného času, práca na polovičný alebo čiastočný úväzok a home office resp. vzdialený prístup. McKinsey & Company však dodáva, že ani tieto opatrenia v mnohých prípadoch nie sú dostatočné. Štúdia vyzdvihuje kariérnu flexibilitu počas celej pracovnej kariéry, teda nie len v čase materskej alebo rodičovskej dovolenky. Na druhej strane by však nemalo ísť o opatrenia výsostne orientované na ženy. Spoločnosti by mali byť schopné zabezpečiť zamestnankyniam a zamestnancom personalizovaný kariérny plán.

POUŽITÁ LITERATÚRA A ZDROJE

- Barancová Helena: Európske pracovné právo. flexibilita a bezpečnosť pre 21.storočie, 2010
- Barancová Helena: Diskriminácia podľa pohlavia, 2014,
- Catalyst, 1993, Successful Initiatives for Breaking the Glass Ceiling to Upward Mobility for Minorities and Women, http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1116&context=key_workplace (5. október 2013).
- Confederation of Norwegian Enterprise, 2014, Good Practice in Women's Economic Empowerment
- EUROPEAN COMMISSION, 2012, Women in Economic Decision-Making in the EU: Progress Report - A Europe 2020 Initiative, Publications Office of the European Union (EU), Luxembourg.
- EUROPEAN COMMISSION, 2016, Gender Balance Power Map: European Best practice Guide
- Európska komisia, (2005) The Business Case for Diversity: Good Practices in the Workplace
- Gender studies: Rodinná politika: rodičovská a materská v kontextu sľadovani rodinného a pracovného života a rovných príležitostí žien a mužů, 2010
- Harvard Business Review on Managing Diversity (2001) Harvard Business School Press;
- Inštitút pre výskum práce a rodiny : Zdroje a prekážky rastu zamestnanosti žien s dôrazom na stratégiu zosúladenia rodinného, pracovného a osobného života ,2014
- Kuril Michal : Aktuálny vývoj pracovného práva eú: zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch, 2015
- Kvapilová Erika, Porubanová Sylvia : Rodová rovnosť: prečo ju potrebujeme?, 2003
- Maďarová Zuzana, Debrecéniová Janka and Filadelfiová Jarmila : Rodové dôsledky krízy, aspekty vybraných prípadov, 2010
- Maříková Hana (ed.) - Čermáková Marie - Křížková Alena: Nebojme se diversity! /vzdělávací manuál/
- McKinsey & Company, 2007, Women Matter: Gender, Diversity, a Corporate Performance Driver
- McKinsey & Company, 2008, Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future
- Mckinsey and Company. 2015, The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add \$12 trillion to Global Growth
- McKinsey Quarterly, 2008, How companies act on global trends, panel: 1 243 respondents
- Minarovičová Katarína, Brndiarová Andrea a Kozub Vladimír : Vzťah dĺžky čerpania rodičovskej dovolenky a subjektívne identifikovanými bariérami zamestnanosti.
- Slovenské národné stredisko pre ľudské práva : Osvedčené postupy v nediskriminácii a v presadzovaní diversity v pracovnoprávných vzťahoch , 2010
- Thomas, David and Ely, Robin (1996): "Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity", Harvard Business Review, pp. 9-10

Zoznam internetových odkazov:

- https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_sk.pdf
- https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_sk
- https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_sk.pdf
- https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_en

<http://www.businessdictionary.com/definition/diversity-management.html>

http://diverzita.soc.cas.cz/sites/diverzita.soc.cas.cz/files/nebojme_se_diverzity_web.pdf

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>

http://www.meti.go.jp/english/press/2015/0318_01.html

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:sk:PDF;>
<http://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010D0048&rid=1>

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/lgbti_actionlist_en.pdf

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC0491>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52008PC0426>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:en:PDF>

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/index_en.htm

<https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/dokumenty/osn/dohovor-o-pravach-ludi-z/>

https://myintracomm.ec.europa.eu/hr_admin/en/employment_conditions/leave/Pages/index.aspx

https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/list-actions-advance-lgbti-equality_en

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52008PC0426>

<https://www.accenture.com/sk-sk/Careers/team-culture-diversity-lgbt>

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>

http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/2004/ia04069_en.html

https://myintracomm.ec.europa.eu/hr_admin/en/equal_opportunities/Documents/pwd_c_2003_4362_1_en.pdf

<http://www.nadaciapontis.sk/clanok/udelili-ceny-via-bona-2017-ktore-firmy-su-najzodpovednejšie/2703>

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

https://ec.europa.eu/europeaid/tags/saynostopvaw_en

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>

<https://www.coe.int/en/web/genderequality/-/european-commission-2017-annual-colloquium-on-fundamental-rights-on-women-s-rights-in-turbulent-times->

https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/human-rights-and-democratic-governance/gender-equality/spotlight-initiative_en

http://www.meti.go.jp/english/press/2015/0318_01.html

SPOLOČNÁ DEKLARÁCIA “RODOVÁ ROVNOSŤ AKO PRIORITA EURÓPSKEJ ÚNIE PRE DNEŠOK A BUDÚCNOSŤ ”

Rovnosť medzi ženami a mužmi je zakotvená v zmluvách Európskej únie ako základné právo, hodnota a cieľ Únie. Deväť z desiatich európskych občanov sa domnieva, že rodová rovnosť je dôležitá pre zabezpečenie spravodlivej a demokratickej spoločnosti⁴². Rodová rovnosť je dôležitým aspektom všetkých oblastí politiky na vnútroštátnej aj európskej úrovni. Cieľom tejto spoločnej deklarácie je preto opätovne zdôrazniť rodovú rovnosť ako prioritu Európskej únie, a to aj prostredníctvom nasledujúcich opatrení:

Vyzývame na úplnú realizáciu dvojitého prístupu, ktorý spája uplatňovanie rodového hľadiska s prijímaním konkrétnych opatrení. Posilnenie rodového hľadiska vo všetkých politikách je nevyhnutné, a to najmä zahrnutím perspektívy rodovej rovnosti do diskusií na vysokej úrovni a tiež do navrhovaných politických dokumentov. Rodová perspektíva by mala byť integrovaná do všetkých kľúčových procesov týkajúcich sa budúcich politik EÚ vrátane programov a financovania po roku 2020. Zároveň rodová rovnosť závisí aj od jej vnímania ako politicky samostatného cieľa, silných inštitúcií a pravidelného zdieľania medzi príslušnými aktérmi.

Vyzývame na vypracovanie samostatnej stratégie EÚ pre oblasť rodovej rovnosti. Takáto stratégia je potrebná pre zabezpečenie efektívneho dlhodobého plánovania a pre lepšie zameranie vynaloženého úsilia na spoločné priority. Je predpokladom k uspokojeniu potrieb a aspirácií občanov a občianok Európy a pre podporu spravodlivej a demokratickej spoločnosti v čase turbulentných zmien. Samostatná stratégia rodovej rovnosti by zvýšila viditeľnosť témy, posilnila záväzok a zodpovednosť za jej dodržiavanie a umožnila monitorovanie pokroku s cieľom zabezpečiť jej trvalo udržateľné presadzovanie.

Vyzývame k vytvoreniu silnej siete a udržiavaniu nepretržitého dialógu medzi všetkými príslušnými aktérmi v oblasti rodovej rovnosti ako aj k systematickej a účinnej spolupráci medzi členskými štátmi a európskymi inštitúciami. Našou ambíciou je aktívne umožňovať zdieľanie medzi príslušnými aktérmi. Pravidelné stretnutia ministrov EÚ pre rodovú rovnosť a aktívne výmeny medzi politickou úrovňou a príslušnými orgánmi, ako je Skupina na vysokej úrovni pre uplatňovanie rodového hľadiska, Európsky inštitút pre rodovú rovnosť a Poradný výbor pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov, sú v tomto ohľade kľúčové. Okrem toho zdôrazňujeme vplyv aktívnej a pravidelnej účasti odborných orgánov pre rodovú rovnosť v európskom semestri a medzisektorovej spolupráce s cieľom presadzovať uplatňovanie rodového hľadiska vo všetkých aktivitách EÚ.

Zaväzujeme sa využiť podnet predsedníckeho tria

- viditeľným spojením síl v spoločnej deklarácii tria o rodovej rovnosti;
- definovaním a dôrazným presadzovaním spoločných priorít v oblasti rodovej rovnosti; okrem iného zahrnutím perspektívy rodovej rovnosti do diskusií na vysokej úrovni a navrhovaných politických dokumentov;
- presadzovaním a podporovaním kontinuity za horizont predsedníckeho tria, okrem iného prostredníctvom výmeny osvedčených postupov a získaných skúseností;
- prijatím záverov v rámci preskúmania vykonávania Pekinskej akčnej platformy; a
- sledovaním záväzkov a ukazovateľov dohodnutých v týchto záveroch.

My, signatári a signatárky, sa zaväzujeme aktívne prispievať k realizácii vyššie uvedených opatrení s cieľom opätovne zdôrazniť rodovú rovnosť ako prioritu Európskej únie a vyzvať všetky členské štáty a inštitúcie EÚ, výbory a útvary, aby sa k nám v tomto úsilí pridali.

CHARTA DIVERZITY SLOVENSKO

Podpisom tejto charty diverzity sa my, zástupcovia spoločností a organizácií, zaväzujeme:

- Rešpektovať diverzitu a inkluzívny prístup na pracovisku a to bez ohľadu na pohlavie, rod, rasu, národnosť, náboženské vyznanie, etnický pôvod, sexuálnu orientáciu, rodovú identitu, vek, zdravotné postihnutie, manželský, partnerský alebo rodinný stav, rodičovstvo, tehotenstvo alebo adopciu, sociálny pôvod, politické alebo náboženské presvedčenie alebo iný stav;
- Nerobiť kompromisy v našom úsilí zachovať pracovisko oslobodené od akýchkoľvek foriem diskriminácie alebo obťažovania a oceňovať vzájomnú úctu a princíp rovnakého zaobchádzania; chrániť našich zamestnancov pred diskrimináciou;
- Zachovať a posilňovať diverzitu v pracovnom prostredí; neustále podporovať inkluzívne pracovné prostredie, oslobodené od predsudkov voči všetkým zastúpeným skupinám na Slovensku v súlade s vyššie uvedenými záväzkami;
- Oceňovať diverzitu Oceňovať diverzitu ako podnikateľskú hodnotu, ktorá podporuje inovácie a posilňuje ekonomickú výkonnosť a konkurencieschopnosť firiem a organizácií;
- Začleňovať riadenie diverzity a inklúzie do stratégií ľudských zdrojov a zvyšovať povedomie o témach diverzity na úrovni manažmentu. Podporovať princíp diverzity s dôrazom na znižovanie vedomých aj podvedomých predsudkov a zaručovať rovnaké zaobchádzanie pri náboře, posudzovaní výkonov, prístupe k vzdelávaniu a kariérnemu rastu, mzdových podmienkach, zladení súkromného a pracovného života, ochrane pred obťažovaním a nespravodlivým prepustením;
- Ísť príkladom a byť ambasádormi diverzity a inklúzie. Komunikovať naše aktivity a napredovanie v podpore diverzity dovnútra aj navonok. Vzdelávať a odborne viesť našich zamestnancov a ostatných relevantných partnerov v témach inklúzie a diverzity a zapájať ich do procesu realizácie týchto aktivít.

Vysvetlivky

- ¹ <http://moznostvolby.sk/stanovisko-rv-sr-pre-ludske-prava-narodnostne-mensiny-a-rodovu-rovnost-k-ratifikacii-istanbulskeho-dohovoru-slovenskou-republikou/>
- ² <http://moznostvolby.sk/prihovory-z-namestia-nebudeme-ticho/>
- ³ *REPORT WOMEN AND FLEXIBLE WORKING: IMPROVING FEMALE EMPLOYMENT OUTCOMES IN EUROPE*. Institute for Public Policy Research for the JPMorgan Chase New Skills at Work programme. London, 2014
- ⁴ Straty na HDP na hlavu, ktoré možno pripísať rodovým rozdielom na trhu práce, sa v Európe odhadujú na 10 % (Cuberes a Teignier-Baqué, 2016).
- ⁵ Eneke Hanzelová a Daniela Kešelová : *Zdroje a prekážky rastu zamestnanosti žien s dôrazom na stratégiu zosúladenia rodinného, pracovného a osobného života* , Inštitút pre výskum práce a rodiny, str. 8, 2014
- ⁶ Slavomír Hidas, Veronika Horváthová: *Milovať i pracovať. Bariéry vyššej zamestnanosti matiek na Slovensku*. Inštitút finančnej politiky MF SR. 2018
- ⁷ https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-absolventi-statistiky/2018.html?page_id=806572
- ⁸ doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.: *Výskumná štúdia Prieskum aktivít, prekážok a záujmu o prácu u starších uchádzačov o zamestnanie*. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2019
- ⁹ Slavomír Hidas, Zuzana Lafférová, Gabriel Machlica: *Inklúzia Rómov je celospoločenskou výzvou. Pohľad na výsledky Rómov na trhu práce a vo vzdelávaní cez administratívne dáta*. Inštitút finančnej politiky MF SR. 2018
- ¹⁰ Gatti, R., Karacsony, S., Anan, K., Ferré, C., De Paz Nieves, C., *Being fair, faring better: Promoting equality of opportunity for marginalized Roma, Directions in development; human development*, World Bank Group, Washington, D.C. 2016.
- ¹¹ Spoločnosť Philip Morris absolvovala v roku 2018 rodový audit a ako prvá získala medzinárodný certifikát EQUAL-SALARY
- ¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf
- ¹³ Pozri európsky monitor voľných pracovných miest, z ktorého vyplýva, že k povolaniam s najvyšším rastom patria učitelia na základných školách a v zariadeniach starostlivosti o deti v ranom detstve, ako aj pracovníci v oblasti osobnej zdravotnej starostlivosti.
- ¹⁴ Pre účely tohto materiálu sú pojmy „diverzita“, „rozmanitosť“ a „rôznorodosť“ používané zameniteľne
- ¹⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10823>
- ¹⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>
- ¹⁷ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf
- ¹⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:en:PDF>
- ¹⁹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/list-actions-advance-lgbti-equality_en
- ²⁰ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52008PC0426>
- ²¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614>
- ²² http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Antidiskriminacny_zakon.pdf
- ²³ Viac informácií k chartám diverzity v kapitole „Charty diverzity“
- ²⁴ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en
- ²⁵ www.talentnaardetop.nl
- ²⁶ www.kvinderiledelse.dk
- ²⁷ <https://www.chartadiverzity.sk/charta-diverzity-sr/>

-
- ²⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC0491>
- ²⁹ http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/2004/ia04069_en.html
- ³⁰ https://myintracomm.ec.europa.eu/hr_admin/en/equal_opportunities/Documents/pwd_c_2003_4362_1_en.pdf
- ³¹ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>
- ³² https://myintracomm.ec.europa.eu/hr_admin/en/employment_conditions/leave/Pages/index.aspx
- ³³ <https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/dokumenty/osn/dohovor-o-pravach-ludi-z/>
- ³⁴ Confederation of Norwegian Enterprise, *Good Practice in Women's Economic Empowerment*. 2014,
- ³⁵ Catalyst: *Successful Initiatives for Breaking the Glass Ceiling to Upward Mobility for Minorities and Women*, 1993,
- ³⁶ <http://www.homeoffice.gov.uk/media-centre/news/code-of-practice>
- ³⁷ Klub 30% predstavuje nekomerčnú organizáciu koordinujúcu aktivity na podporu rovnovážneho zastúpenia žien v rozhodovaní.
- ³⁸ McKinsey & Company, *Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver*. 2007
- ³⁹ McKinsey & Company je konzultačná spoločnosť, ktorá má sieť približne 9-tisíc poradcov a poradkýň po celom svete. Venuje sa predovšetkým otázkam vrcholového manažmentu a spolupracuje s mnohými veľkými spoločnosťami. V poradenskom biznise sa zaraďuje do tzv. Veľkej trojky so spoločnosťami Bain & Company a Boston Consulting Group
- ⁴⁰ McKinsey & Company, 2008, *Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future*.
- ⁴¹ McKinsey & Company, 2008, *Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future*, p. 3
- ⁴² Špeciálny Eurobarometer 465 (2017).