



# Príručka pre uplatňovanie rodového hľadiska



politiky zamestnanosti,  
sociálneho začlenenia  
a sociálnej ochrany



Európska komisia



# Príručka pre uplatňovanie rodového hľadiska

politiky zamestnanosti, sociálneho  
začlenenia a sociálnej ochrany

Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnosť príležitostí  
Oddelenie G1

Rukopis bol dokončený v apríli 2008.

Európska komisia ani žiadna osoba konajúca v jej mene nenesie zodpovednosť za možné použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

© Foto obálka: 123RF

Europe Direct je služba, ktorá vám pomôže nájsť odpovede na vaše otázky o Európskej únii

Bezplatné telefónne číslo\*:  
**00 800 6 7 8 9 10 11**

\* Niektorí operátori mobilných sietí nepovoľujú prístup k číslam 00800, alebo tieto hovory spoplatňujú.

Ďalšie doplňujúce informácie o Európskej únii sú k dispozícii na internete. Prístupné sú cez server Európa (<http://europa.eu>).

© Európske spoločenstvá, 2008.  
Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

Bibliografické údaje nájdete na konci tejto publikácie.

Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2008.

ISBN 978-92-79-09276-3  
DOI 10.2767/25272

# PREDSLOV

Presadzovanie rodovej rovnosti stojí v centre záujmu európskych sociálnych a hospodárskych politík. Napriek pokroku, ktorý sa dosiahol v posledných rokoch, sa v mnohých oblastiach stále vyskytujú nerovnosti medzi ženami a mužmi.

Miera zamestnanosti žien zaostáva za mierou zamestnanosti mužov (57,2 % v porovnaní s 71,6 % v roku 2006) a ženy stále prevládajú v určitých menej cenených a odmeňovaných sektoroch a povolaniach (rozdiel v odmeňovaní mužov a žien dosahuje 15 %). Ženy bývajú navyše častejšie zamestnané na čiastočný úväzok (31,4 % v porovnaní s 7,8 % v roku 2007) a majú nízke zastúpenie medzi riadiacimi pracovníkmi v podnikoch a rozhodujúcimi pracovníkmi v politických a hospodárskych oblastiach. Pozoruhodné je, že ženy bývajú častejšie vystavené chudobe, najmä ženy v dôchodku (rozdiel medzi ženami a mužmi je 5 percentuálnych bodov), ako aj osamelé matky a príslušníčky určitých znevýhodnených skupín, ako sú napríklad etnické menšiny a prisťahovalci.

Komisia sa vo svojom Pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov<sup>1</sup> zaviazala realizovať množstvo aktivít v období rokov 2006 – 2010 s cieľom urýchliť pokrok a dosiahnuť skutočnú rovnosť medzi pohlaviami. Činnosti navrhnuté v pláne pokrývajú šesť prioritných oblastí: dosiahnutie rovnakej ekonomickej nezávislosti žien a mužov; zlepšenie zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života; podporovanie rovnocennej účasti žien a mužov na rozhodovacom procese; odstránenie násilia založeného na rodovej príslušnosti a nezákonného obchodovania s ľuďmi; odstránenie rodových stereotypov v spoločnosti a podporovanie rodovej rovnosti mimo EÚ. Plán zároveň zdôrazňuje potrebu zlepšiť riadenie a potvrdzuje dvojitý prístup k rodovej rovnosti na základe uplatňovania rodového hľadiska (presadzovanie rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach politiky a činnostiach) a osobitných opatrení. Európsky pakt pre rodovú rovnosť prijatý na jarnom zasadnutí Európskej rady v roku 2006 tiež vyzýva členské štáty, aby zlepšili uplatňovanie rodového hľadiska.

Výslovne sa uvádza, že „uplatňovanie rodového hľadiska sa neobmedzuje len na snahy presadzovať rovnosť zavádzaním osobitných opatrení na pomoc ženám, ale zahŕňa aj mobilizáciu všetkých všeobecných politík a opatrení, konkrétne s cieľom dosiahnuť rovnosť, a to tým spôsobom, že už v štádiu plánovania sa budú aktívne a otvorene zohľadňovať ich možné vplyvy na situáciu mužov a žien (rodové hľadisko). Znamená to systematické skúmanie opatrení a politík a zohľadnenie týchto možných vplyvov pri ich definovaní a realizácii“<sup>2</sup>.

V pláne sa Komisia v rámci prioritnej oblasti, akou je dosiahnutie rovnakej ekonomickej nezávislosti žien a mužov, zaviazala monitorovať a posilniť uplatňovanie rodového hľadiska v integrovaných usmerneniach pre rast a zamestnanosť a v otvorenej metóde koordinácie v oblasti sociálnej ochrany

1 KOM(2006) 92.

2 KOM(1996) 67.

a sociálneho začlenenia, čo zahŕňa aj prípravu príručiek o rodovej rovnosti pre strany zapojené do týchto procesov.

Táto príručka je reakciou Komisie na uvedený záväzok. Poskytuje nielen zrozumiteľné vysvetlenie, čo je uplatňovanie rodového hľadiska, ale aj praktické a užitočné usmernenie pre tvorcov politík o tom, ako ho realizovať na jednej strane v politike zamestnanosti a na druhej strane v politike sociálneho začlenenia a sociálnej ochrany. Všeobecná metóda sa však môže použiť na akúkoľvek oblasť politiky a je platná aj mimo časového rámca stanoveného v tejto príručke.

Príručka ponúka metódu štyroch krokov, ktorej sa môžu tvorcovia politík ľahko pridržiavať: vytvorenie organizačného rámca, poznávanie rodových rozdielov, hodnotenie vplyvu politiky a prepracovanie politiky. Je však potrebné pripomenúť, že prvé dva kroky si vyžadujú účinné fungovanie osobitných organizačných štruktúr na presadzovanie rodovej rovnosti a existenciu mechanizmov na zabezpečenie dostupnosti štatistických údajov rozdelených podľa pohlavia. Úspešnosť posledných dvoch krokov závisí zase od každodennej realizácie metódy a politickej vôle takto konať.

Komisia verí, že táto príručka poskytne účinné usmernenie všetkým zainteresovaným stranám pracujúcim najmä v oblasti politik zamestnanosti, sociálneho začlenenia a sociálnej ochrany v členských štátoch pre lepšie uplatňovanie rodového hľadiska v týchto politikách, aby tak mohli lepšie slúžiť potrebám občanov, ženám i mužom.

# OBSAH

PREDSLOV .....	3
----------------	---

## PRÍRUČKA PRE UPLATŇOVANIE RODOVÉHO HĽADISKA

POLITIKY ZAMESTNANOSTI.....	7
-----------------------------	---

1. Úvod.....	8
2. Definovanie uplatňovania rodového hľadiska.....	10
3. Štyri kroky uplatňovania rodového hľadiska .....	11
4. Uplatňovanie rodového hľadiska politiky zamestnanosti .....	16
4.1 Aktívne politiky trhu práce .....	16
4.2 Politiky odmeňovania a pracovnej kariéry .....	18
4.3 Politiky zosúladovania .....	20
4.4 Politiky flexiistoty .....	22

## PRÍRUČKA PRE UPLATŇOVANIE RODOVÉHO HĽADISKA

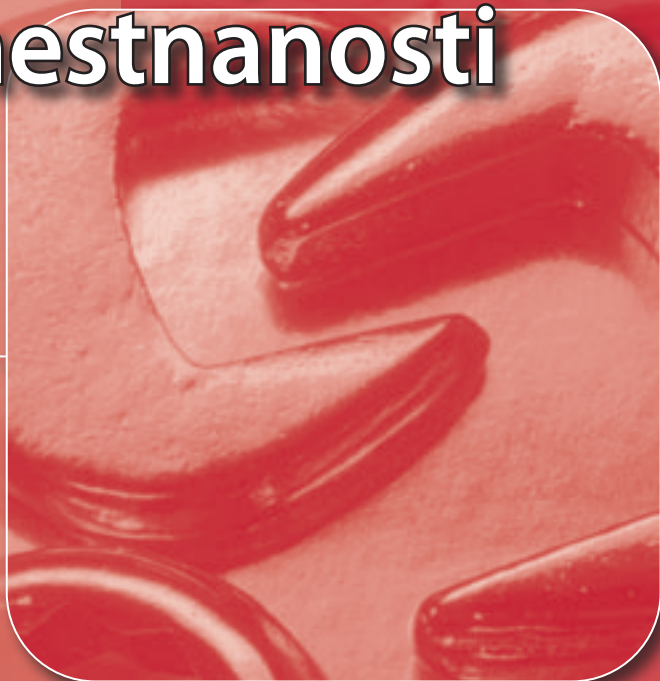
POLITIKY SOCIÁLNEHO ZAČLENENIA A SOCIÁLNEJ OCHRANY .....	27
--	----

1. Kontext.....	28
2. Uplatňovanie rodového hľadiska: definovanie metodiky.....	29
3. Uplatňovanie rodového hľadiska: politiky sociálneho začlenenia a sociálnej ochrany .....	31
3.1 Všeobecný prehľad .....	31
3.2 Boj proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu .....	32
3.3 Modernizácia dôchodkových systémov .....	36
3.4 Zlepšovanie zdravotnej a dlhodobej starostlivosti .....	38





# Príručka pre uplatňovanie rodového hľadiska politiky zamestnanosti



# 1. ÚVOD

Rovnosť mužov a žien (rodová rovnosť) je základným právom, spoločnou hodnotou Európskej únie a nevyhnutnou podmienkou na dosiahnutie cieľov pre rast, zamestnanosť a sociálnu súdržnosť EÚ. Jednou z hlavných výziev EÚ je zvýšiť zamestnanosť žien, zlepšiť situáciu žien na trhu práce a odstrániť rodové rozdiely.

V priebehu niekoľkých posledných rokov sa v situácii zamestnanosti žien dosiahol významný pokrok. Miera zamestnanosti žien prudko vzrástla (z 51,4 % v roku 1997 na 57,1 % v roku 2006) a v súčasnosti sa viac približuje k lisabonskému cieľu (60 % v roku 2010). Tento pokrok by nemal zastiť jasne nepriaznivú situáciu žien na trhu práce, kde v porovnaní s mužmi pretrvávajú veľké rozdiely.

V roku 2006 bol rozdiel v miere zamestnanosti medzi mužmi a ženami na úrovni EÚ ešte stále takmer 15 percentuálnych bodov. Okrem toho sa zdá, že segregácia na trhu práce a nerovnosti vo formách pracovných dohôd pretrvávajú, čo sa odráža vo významnom a stálom rozdiely v odmeňovaní mužov a žien. Ženy si často musia voľiť medzi tým, či mať deti alebo budovať kariéru, čo je spôsobené nedostatkom služieb starostlivosti alebo flexibilných pracovných dohôd, pretrvávaním rodových stereotypov a nerovným rozdelením rodinných povinností s mužmi. Pokrok, ktorý ženy urobili, vrátane kľúčových oblastí Lisabonskej stratégie, napr. vo vzdelávaní a výskume, sa v plnej miere neodráža v postavení žien na trhu práce. Je to plytvanie ľudským kapitálom, ktoré si EÚ nemôže dovoliť.

Rodová rovnosť je od začiatku základným cieľom Európskej stratégie zamestnanosti. Považuje sa tiež za nástroj napomáhajúci pokroku v záujme dosiahnutia lisabonských cieľov pre rast a zamestnanosť. Usmernenia zamestnanosti použité počas lisabonského obdobia 2005 – 2008 zdôrazňujú, že uplatňovanie rodového hľadiska a presadzovanie rodovej rovnosti je potrebné zabezpečiť vo všetkých prijímaných opatreniach. Rovnako sa zdôrazňuje potreba prijímania konkrétnych opatrení na zvýšenie účasti žien a zníženie rozdielu medzi mužmi a ženami v zamestnanosti, nezamestnanosti a odmeňovaní.

Tento dvojsmerný prístup (konkrétne opatrenia a uplatňovanie rodového hľadiska) bol posilnený v Európskom pakte pre rodovú rovnosť, ktorý prijala Európska rada v marci 2006. Pakt vyzýva členské štáty, aby:

- podporovali zamestnanosť žien, zmenšovali rozdiely medzi mužmi a ženami a žiada ich, aby zvažili ako zabezpečiť, aby ich sociálne systémy boli priaznivejšie naklonené zamestnanosti žien;
- prijali opatrenia na presadzovanie lepšej rovnováhy medzi prácou a osobným životom pre všetkých (barcelonské ciele týkajúce sa starostlivosti o deti, zariadenia starostlivosti pre iné závislé osoby, podpora rodičovskej dovolenky);

- posilnili riadenie pomocou uplatňovania rodového hľadiska, konkrétne podnecovaním členských štátov k tomu, aby do svojich národných plánov reforiem zahrnuli hľadisko rodovej rovnosti.

Problematika rodovej rovnosti a uplatňovania rodového hľadiska však nebola v národných reformných programoch na roky 2005 až 2006 veľmi viditeľná a zdá sa, že uznanie úlohy a dôležitosti zamestnanosti žien a rodovej rovnosti zdanlivo slabne<sup>3</sup>. Napríklad v Spoločnej správe o zamestnanosti z roku 2007 sa uvádza: „prostredníctvom Európskeho paktu pre rodovú rovnosť boli členské štáty požiadané, aby do správ o implementácii zahrnuli hľadisko rodovej rovnosti. Napriek tomu sa len zriedka kladie dôraz na presadzovanie zamestnanosti žien a systematické uplatňovanie rodového hľadiska v rámci politík“<sup>4</sup>.

Rovnako sa zdá, že členské štáty vo svojich národných programoch reforiem neuviedli niektoré pozitívne trendy, pokiaľ ide o rodovú rovnosť. Preto je dôležité, aby Európska komisia aj členské štáty aktualizovali v Lisabonskej stratégii hľadisko rodovej rovnosti v súlade so Zmluvou o založení ES a s politickými záväzkami EÚ.

Európska komisia stanovila ako kľúčové priority vo svojom Pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov (2006 – 2010) ekonomickú nezávislosť žien a mužov a zosúladienie pracovného, súkromného a rodinného života. Na dosiahnutie tohto cieľa sa Európska komisia zaviazala sledovať a posilňovať rodový aspekt v Stratégii pre rast a zamestnanosť, prijať oznámenie zamerané na riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, podporovať podnikanie žien, podporovať úsilie členských štátov v zlepšovaní služieb starostlivosti atď.

Európska komisia naplánovala predovšetkým „**vypracovať v roku 2007 príručky o rodovej rovnosti určené pre strany, ktoré sa zúčastňujú**“ na lisabonskom procese. Cieľom je poskytnúť metodickú pomoc členským štátom a pomôcť im lepšie zahrnúť otázky rodovej rovnosti do svojich národných programov reforiem.

Táto príručka bola pripravená na základe správy Expertnej skupiny pre rodové otázky, sociálnu inklúziu a zamestnanosť (EGGSIE), ktorá zabezpečuje externú expertízu pre Európsku komisiu v oblasti rodových otázok. Správa (ktorá sa má ešte dopracovať do konečnej podoby) rozoberá stav uplatňovania rodového hľadiska v oblasti politik zamestnanosti<sup>5</sup> a jej cieľom je predložiť konkrétne príklady uplatňovania rodového hľadiska počas niekoľkých posledných rokov v tridsiatich zúčastnených krajinách (EÚ-27 a krajiny EHP–EZVO). Ukazuje, že európske krajiny uskutočnili množstvo iniciatív, ktoré sú mimoriadne cenné z hľadiska rodovej rovnosti. Zároveň tiež zdôrazňuje, že uplatňovanie

3 Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Súhrnná správa koordinátora, ktorú pripravilo oddelenie pre rovnosť, Európska komisia. University of Manchester.

4 JER (2007). Spoločná správa o zamestnanosti 2006/2007. Rada Európskej únie, Brusel.

5 Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007). *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*, Európska Komisia. Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, Luxemburg.

rodového hľadiska je dlhodobý proces a ešte stále sa nachádza v počiatočnej fáze. Príručka si kladie za cieľ prispieť k lepšiemu uplatňovaniu rodového hľadiska v politikách zamestnanosti, a tým aj v Lisabonskej stratégii.

Po definovaní koncepcie uplatňovania rodového hľadiska navrhuje táto príručka metódu štyroch krokov (vytvorenie organizačného rámca, poznávanie rodových rozdielov, hodnotenie vplyvu politiky a prepracovanie politiky), ktoré sa majú implementovať v každej príslušnej politike. Táto metóda sa potom aplikuje na štyri hlavné oblasti, ktoré boli vybrané tak, aby vo všeobecnosti pokryli všetky typy politik zamestnanosti a všetky Usmernenia pre zamestnanosť: aktívne politiky trhu práce, politiky odmeňovania a pracovnej kariéry, politiky zosúladenia (pracovného, súkromného a rodinného života) a politiky flexiistoty.

## 2. DEFINOVANIE UPLATŇOVANIA RODOVÉHO HĽADISKA

Uplatňovanie rodového hľadiska sa často považuje za inovačnú koncepciu, ktorá zahŕňa viac ako len „tradičnú“ politiku rovnosti príležitostí.

Európska komisia neprijala prístup uplatňovania rodového hľadiska v roku 1996 ako náhradu politiky rovnosti príležitostí, ale ako jej doplnok. Ide teda o integrovaný prístup: „Uplatňovanie rodového hľadiska sa neobmedzuje iba na presadzovanie rovnosti pri implementácii špecifických opatrení na pomoc ženám, ale na mobilizáciu všetkých všeobecných politik a opatrení konkrétne na účel dosiahnutia rovnosti, a to tým spôsobom, že už vo fáze plánovania sa budú aktívne a otvorene zohľadňovať ich možné účinky na situáciu týkajúcu sa mužov a žien (rodové hľadisko). Znamená to systematické skúmanie opatrení a politik a zohľadňovanie týchto možných účinkov pri ich definovaní a realizácii“<sup>6</sup>.

Podľa Rady Európy je uplatňovanie rodového hľadiska možné opísať ako „(re) organizáciu, skvalitnenie, rozvíjanie a hodnotenie procesov politik tak, aby bolo hľadisko rodovej rovnosti zahrnuté vo všetkých politikách, na všetkých úrovniach a vo všetkých fázach zainteresovanými stranami, ktoré sú bežne zapojené do tvorby politiky“<sup>7</sup>.

Ďalší zaujímavý spôsob na definovanie uplatňovania rodového hľadiska je rozlišovanie medzi tromi typmi stratégií rodovej rovnosti: opravovanie, prispôsobovanie a pretváranie<sup>8</sup>:

6 Európska komisia (1996), Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities KOM(1996) 67 konečné znenie.

7 Rada Európy (1998), Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Štrasburg.

8 Rees (1998). Pozri aj Stevens a Van Lamoen 2001.

- Opravovaním sa označujú opatrenia zamerané na zavedenie formálnej rovnosti medzi mužmi a ženami, napr. právne predpisy v oblasti rovnakého zaobchádzania a mechanizmy na zabezpečenie presadzovania práva. Príkladmi na úrovni EÚ sú smernice o rovnakom odmeňovaní a rovnakom zaobchádzaní v oblasti prístupu k zamestnaniu, odbornej príprave, postupu a pracovným podmienkam. Opravovanie je v skutočnosti jednou z najstarších stratégií na presadzovanie rovnosti príležitostí.
- Druhou stratégiou je prispôsobovanie. Keďže rovnaké zaobchádzanie nevedie automaticky k rovnakým výsledkom, môžu byť potrebné špecifické opatrenia a možnosti pre ženy. Príkladmi sú pozitívne akčné programy v prospech žien a zabezpečenie starostlivosti o deti. V rámci tohto prispôsobujúceho prístupu sa predpokladá, že sa ženy prispôbia danému stavu, ktorý sám o sebe nie je predmetom diskusie.
- Tretia stratégia s názvom pretváranie ide ešte o krok ďalej spochybňovaním daného stavu (hlavného prúdu) a predpokladá, že na zavedenie rodovej rovnosti môže byť potrebné pretvorenie inštitúcií a/alebo organizácií. Uplatňovanie rodového hľadiska by teda viedlo k pripojeniu tohto potenciálu pretvárania k zavedeným politikám rodovej rovnosti, ktoré sú založené na formálnej rovnosti a pozitívnej akcii.

V zmysle politiky zamestnanosti uplatňovanie rodového hľadiska znamená, že politika výslovne berie do úvahy nerovné postavenie mužov a žien na trhu práce.

### 3. ŠTYRI KROKY UPLATŇOVANIA RODOVÉHO HĽADISKA

V posledných rokoch bolo vypracovaných množstvo príručiek o spôsobe uplatňovania rodového hľadiska, ktoré sa často zameriavali na konkrétne oblasti a/alebo sa orientovali na určité cieľové skupiny. Príkladom na európskej úrovni je Príručka o rodovej rovnosti EQUAL, ktorá je určená tým, ktorí sa zapájajú do národných programov iniciatívy EQUAL<sup>9</sup>. Ďalším novším príkladom je príručka uplatňovania rodového hľadiska, ktorú pripravil švédsky Výbor pre podporu uplatňovania rodového hľadiska<sup>10</sup>. Väčšina príručiek poskytuje rámec alebo rozlišuje určité fázy. Užitočný rámec pre uplatňovanie rodového hľadiska poskytuje napríklad príručka pre uplatňovanie rodového hľadiska na univerzitách.<sup>11</sup> Rozlišuje

9 Európska komisia (2004). *Príručka o rodovej rovnosti EQUAL*. Brusel: Európska komisia. K dispozícii na: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/gendermain\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_sk.pdf)

10 Jämstöd (2007). *Gender mainstreaming manual*. Swedish Government Official Reports SOU 2007:15. Štokholm: Edita Sverige AB. K dispozícii na: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

11 Stevens, I., & I. van Lamoen (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers

štyri nástroje alebo súbory nástrojov: 1) meranie a monitorovanie; 2) implementáciu a organizáciu; 3) budovanie povedomia a prijatie zodpovednosti a 4) kontrolu a hodnotenie rodovej rovnosti. Užitočné informácie je okrem toho možné nájsť aj v príručkách popisujúcich rôzne fázy procesu hodnotenia dosahu z rodového hľadiska.<sup>12</sup> Na základe odbornej literatúry a s ohľadom na špecifickú oblasť a zainteresované strany bol vypracovaný kontrolný zoznam pre uplatňovanie rodového hľadiska v rámci politik zamestnanosti, ktorý pozostáva zo 4 krokov, pozri rámček č. 1.

## Rámček 1: Štyri kroky uplatňovania rodového hľadiska

**Vytvorenie organizačného rámca.** Hlavným zameraním v rámci tohto prvého kroku je implementácia a organizácia a budovanie povedomia o danej otázke a prijatie zodpovednosti.

**Poznávanie rodových rozdielov.** Cieľom druhého kroku je popísať rodovú nerovnosť, pokiaľ ide o účasť, zdroje, normy a hodnoty a práva a zhodnotiť trendy bez zásahu politik.

**Hodnotenie vplyvu politiky.** Tretím krokom je analýza potenciálneho vplyvu politiky z rodového hľadiska so zreteľom na účasť, zdroje, normy a hodnoty a práva.

**Prepracovanie politiky.** Štvrtým krokom je určenie spôsobov, pomocou ktorých by sa politika dala prepracovať tak, aby podporovala rodovú rovnosť.

V ďalších častiach sa uvádzajú niektoré informácie týkajúce sa uvedených štyroch krokov. Konkrétne príklady vychádzajú z uplatňovania (vo vyššie uvedenej správe expertov) tejto metódy v štyroch rôznych typoch politik zamestnanosti: aktívne politiky trhu práce, politiky odmeňovania a pracovnej kariéry, politiky zosúladenia a politiky flexiistoty.

## Prvý krok: Vytvorenie organizačného rámca

Dôležitými predpokladmi úspešného uplatňovania rodového hľadiska môžu byť implementácia a organizácia, budovanie povedomia a prijatie zodpovednosti. Implementácia a organizácia uplatňovania rodového hľadiska označuje proces zabezpečenia štrukturálneho a kultúrneho základu pre rovnosť príležitostí<sup>13</sup>. Zahŕňa to formuláciu cieľov, navrhnutie plánu a rozpočtu a definovanie zodpovednosti jednotlivých zainteresovaných strán. V súvislosti s rozpočtom je potrebné zabezpečiť dostatočné zdroje na implementáciu. Ďalej by sa mohlo zväziť využitie osobitného (externého) odborného poradenstva. Uplatňovanie rodového hľadiska okrem toho znamená, že všetci účastníci zapojení do politiky zamestnanosti by mali zohľadňovať rovnosť príležitostí medzi mužmi a ženami. Na vytvorenie

12 Pozri napríklad: Rubery, J. & C. Fagan (2000). Gender impact assessment and European Employment Policy. K dispozícii na: [http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA\\_Report.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf)

13 Stevens, I., & I. van Lamoen (2001). Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, s. 52.

určitého stupňa rodového povedomia a odborných skúseností je potrebná odborná príprava. Ďalej by zainteresované strany mali pokladať uplatňovanie rodového hľadiska za súčasť svojich úloh a zodpovedností. Preto je dôležité „prijatie zodpovednosti“, môžu sa však prijímať iné stratégie. V niektorých prípadoch sa dá očakávať, že zodpovednosť prijme celý tím, ale ak je úroveň povedomia nízka, môže byť spočiatku potrebné určiť osobu s konkrétnymi poznatkami a povedomím v rámci tímu alebo útvaru formulujúceho politiky.

## Druhý krok: Poznávanie rodových rozdielov

Ďalším krokom procesu uplatňovania rodového hľadiska je zhromažďovanie príslušných údajov o postavení žien a mužov. Popis aktuálnej situácie je základom pre hodnotenie skutočnej (ne)rovnosti medzi mužmi a ženami a pre stanovenie prioritných oblastí, na ktoré je potrebné sa zamerať. Okrem toho monitorovanie situácie v čase poskytuje informácie o trendoch v rodovej (ne)rovnosti. Európska komisia<sup>14</sup> stanovila v roku 1998 štyri rozmery posudzovania rodovej nerovnosti: účasť, zdroje, normy a hodnoty a práva<sup>15</sup>. Je dôležité posúdiť počiatočnú situáciu aj z dynamického a nielen zo statického hľadiska.

### Účasť

Účasť sa vzťahuje na zloženie cieľovej skupiny/populácie politiky podľa príslušnosti k pohlaviu a predpokladá potrebu zhromažďovať základné informácie, napr. podiel mužov a žien na nezamestnanosti, medzi osobami so zdravotným postihnutím alebo medzi osobami s flexibilnými zmluvami. Ak opatrenia politiky špecifikujú osobitné skupiny zraniteľných osôb, mal by sa zohľadňovať aj potenciálny rozdielny dosah na mužov a ženy. V posledných rokoch sa dosiahol značný pokrok v skvalitňovaní dostupnosti štatistických údajov rozdelených podľa rodovej príslušnosti, je to trend, ktorý umožňuje tento prvý krok. Hoci sa štatistiky zdajú byť jasné, je rovnako dôležité zohľadňovať aj otázky merania. Napríklad nezamestnanosť sa môže merať niekoľkými spôsobmi. V závislosti od metódy sa môžu rodové rozdiely líšiť, od pomerne malých až po pomerne veľké.

### Zdroje

Rodové rozdiely sa môžu vyskytovať aj v prístupe k zdrojom a v ich rozdeľovaní, ide napr. o čas, priestor, informácie a financie, politickú a hospodársku moc, kvalifikácie, dopravu, využívanie verejných služieb a pod. Veľký vplyv na rozdelenie zdrojov má najmä nerovnomerné rozdelenie záväzkov starostlivosti. Napríklad v súvislosti s aktívnymi politikami trhu práce by sa mala brať do úvahy skutočnosť, že ženy nesú hlavnú ťarchu zodpovednosti za výchovu detí. Preto je dostupnosť služieb starostlivosti o deti veľmi dôležitá, aby najmä ženám umožnila účasť na programoch.

14 Európska komisia (1998) *A Guide to Gender Impact Assessment*, Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, Luxemburg.

15 Rubery, J. & C. Fagan (2000). Gender impact assessment and European Employment Policy. K dispozícii na: [http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA\\_Report.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf)

V oblasti politik zosúladovania je dôležitou otázkou, či sú dovolenky platené alebo neplatené. Ženy sa tiež s väčšou pravdepodobnosťou koncentrujú v tých oblastiach trhu práce, ktoré sú v najväčšej miere ovplyvňované národnou minimálnou mzdou, a preto na ne majú neprimeraný dopad rozhodnutia týkajúce sa zvýšenia národnej minimálnej mzdy o viac alebo menej než je priemerná miera rastu miezd.

### **Normy a hodnoty**

Normy a hodnoty ovplyvňujú rodové úlohy, delbu práce medzi mužmi a ženami a postoje a správanie žien a mužov. Čiastočne sú zodpovedné aj za nerovnosti v hodnote, ktorá sa prikladá mužom a ženám, alebo mužským, alebo ženským vlastnostiam. Je veľmi dôležité určiť úlohu opatrení politiky pri upevňovaní sociálnych noriem a hodnôt, ktoré udržiavajú rodovú nerovnosť. Daňové a príspevkové politiky sa napríklad často zakladajú na princípe modelu domácnosti s mužom–živiteľom. Posun smerom k individualizovanejším modelom môže mať bez ohľadu na ovplyvnenie mier účasti dôležitú symbolickú hodnotu. V rovnakom smere by mohla politika zameraná na rovnomernejšie rozdelenie platenej a neplatenej práce – s mužmi výslovne v úlohe opatrovateľa – tiež prispieť k vyrovnanějšímu súboru noriem a hodnôt.

### **Práva**

Práva sa týkajú priamej alebo nepriamej diskriminácie na základe príslušnosti k pohlaviu, ľudských práv a prístupu k spravodlivosti v právnom, politickom a sociálnom a ekonomickom prostredí. Sú napríklad systémy aktívnych politik trhu práce rovnako otvorené pre neaktívne (osoby vracajúce na trh práce, nie iba žiadateľov o dávky), ako aj pre nezamestnané osoby, ktoré majú nárok na dávky? Ak nie, potom môžu mať ženy v porovnaní s mužmi menej možností žiadať o podporu pri opätovnom návrate do zamestnania. V tomto ohľade by sa tiež mala vziať do úvahy skutočnosť, že aj tam, kde majú ženy rovnaké formálne práva ako muži, môže nedostatok možností obmedziť ich schopnosť uplatniť si svoje práva na využitie týchto príležitostí. Rovnako aj formálne práva mužov na účasť na opatreniach v oblasti zosúladovania nebudú nevyhnutne stačiť na podporu rodovej rovnosti v starostlivosti.

### **Tretí krok: Hodnotenie vplyvu politiky**

Tretí krok si vyžaduje hodnotenie potenciálneho vplyvu politiky z rodového hľadiska so zreteľom na účasť, zdroje, normy a hodnoty a práva. Dôležitou otázkou účasti je zohľadnenie kvantitatívnych, ako aj kvalitatívnych hľadísk. Napríklad programy na tvorbu pracovných miest sa môžu týkať konkrétne žien, čo môže hodnotené pozitívne z hľadiska rovnosti mužov a žien. Ak je však kvalita pracovných miest problematická (napr. v zmysle pracovnej doby a odmeňovania), môžu takéto programy rodovú nerovnosť posilňovať. V súvislosti s prístupom k zdrojom je rozhodujúce brať do úvahy nielen dopad na zdroje domácností, ale aj na zdroje jednotlivcov. Na úrovni spoločenských noriem a hodnôt by politiky zosúladovania mali riešiť zapájanie mužov do domácich prác. Ak budú politiky zosúladovania využívať



iba ženy, tradičné nerovnaké rozdelenie neplatenej práce medzi mužmi a ženami sa posilní a tým sa v tomto smere potenciálne posilnia spoločenské normy. Pokiaľ ide o práva, dôležité je zahrnúť právo na starostlivosť rovnako ako právo na prácu.

Pri hodnotení vplyvu politiky môže byť dôležité rozlišovať medzi konkrétnymi skupinami mužov a žien, napr. skupinami etnických menšín, rodičmi a bezdetnými, vekovými skupinami, vzdelanostnými skupinami, regionálnymi skupinami a pod. Kým opatrenia na zvýšenie miery účasti môžu byť účinné napr. pre ženy z dominantnej skupiny, pre ženy zo skupín etnických menšín môžu byť potrebné osobitné opatrenia. Okrem toho by malo dôkladné hodnotenie politiky zahŕňať aj jej nepriame účinky. Zmeny rodových vzťahov mimo práce, ako aj v práci môžu byť jedným z nepriamych vplyvov, ktoré je potrebné sledovať. Silné zameranie na prácu na skrátenej úvazok by mohlo mať napríklad dlhodobý účinok na posilnenie rodovej delby práce v zamestnaní i mimo neho, pretože ženy by sa začali viac koncentrovať v odvetviach, ktoré ponúkajú možnosti flexibilného zamestnania. Tento príklad ilustruje tiež dôležitosť rozlišovania medzi krátkodobými a dlhodobými účinkami.

## Štvrtý krok: Prepracovanie politiky

Ak sa zistí, že politika má negatívny vplyv na rodovú rovnosť, alebo je všeobecne rodovo neutrálna, je dôležité nájsť spôsob, akým by sa mohla prepracovať tak, aby podporovala rodovú rovnosť. Potreba prepracovania je mimoriadne dôležitá v prípadoch, keď sú počiatočné rodové rozdiely veľké a majú veľký dosah na príležitosti v živote žien. Prepracovanie nemusí nevyhnutne zahŕňať zásadné zmeny. Napríklad v súvislosti s aktívnymi politikami trhu práce je pomerne jednoduchým, ale účinným opatrením rozšírenie spôsobilosti na všetkých neaktívnych. Poskytnutie zariadení na podporu pracujúcich rodičov sa tiež nezdá byť príliš komplikované. Iné oblasti však môžu byť zložitejšie. Napríklad zníženie vertikálnej a horizontálnej segregácie si vyžaduje rozsiahlejšie politiky. Pri prepracovaní býva potrebný aj viacstupňový prístup, ktorý zapája viac ako jednu oblasť politiky alebo úrad. Môže byť napríklad potrebné, aby verejné služby zamestnanosti aktívne spolupracovali s úradom zodpovedným za poskytovanie starostlivosti o deti, ak majú mať ženy hľadajúce si zamestnanie prístup k zariadeniam starostlivosti o deti, čo im uľahčí hľadanie práce. Uplatňovanie rodového hľadiska si vyžaduje prepojenejší prístup k tvorbe politiky, pri ktorom sa politika zamestnanosti nerozvíja izolovane od sociálneho zabezpečenia a služieb starostlivosti o deti na jednej strane a daňových a príspevkových politik na druhej strane.

## 4. UPLATŇOVANIE RODOVÉHO HĽADISKA POLITIKY ZAMESTNANOSTI

S cieľom poskytnúť konkrétne príklady sa uvedená metóda štyroch krokov aplikovala na štyri typy politík zamestnanosti: aktívne politiky trhu práce, politiky odmeňovania a pracovnej kariéry, politiky zosúladenia a politiky flexiistoty. Tieto štyri typy politík boli vybrané s cieľom pokryť všetky politiky zamestnanosti. Niektoré špecifické politiky by sa však dali zahrnúť aj do niekoľkých týchto oblastí, ktoré sú obvykle dosť rozsiahle na to, aby sa dali aplikovať na usmernenia zamestnanosti bez ohľadu na rozsah možných zmien v budúcnosti.

V častiach uvedených ďalej v texte sa pre každú z týchto oblastí politiky uvádza definícia, rozoberajú sa možné vplyvy z hľadiska rodovej rovnosti a v osobitnom rámciku je uvedený kontrolný zoznam príslušných otázok na zváženie v procese uplatňovania rodového hľadiska.

Rámčeky a analýza, ktoré nasledujú, boli pripravené v rámci vyššie uvedenej správy expertov o uplatňovaní rodového hľadiska v rámci politík zamestnanosti<sup>16</sup>. Táto správa prináša aj niekoľko konkrétnych príkladov uplatňovania rodového hľadiska v štyroch oblastiach politiky, ktoré vznikli v členských štátoch alebo v krajinách EHP-EZVO. Čitateľ preto môže nahliadnuť do tejto správy, aby získal širšiu predstavu o vzájomných vzťahoch medzi každou oblasťou politiky a rodovou rovnosťou. Je potrebné poznamenať, že niektoré kroky (hlavne posledný, ktorý do veľkej miery závisí od výsledkov prvých troch krokov) sú niekedy v rôznych oblastiach politiky podobné.

### 4.1 Aktívne politiky trhu práce

Na základe Európskej stratégie zamestnanosti členské štáty zintenzívnili svoje úsilie v zlepšovaní postavenia skupín a jednotlivcov nachádzajúcich sa na okraji trhu práce. Aktívne politiky trhu práce sú v tomto smere dôležitým nástrojom. Ako sa uvádza v dokumente Zamestnanosť v Európe 2006<sup>17</sup>, politiky trhu práce predstavujú verejné zásahy zamerané na *osobitné skupiny* na trhu práce a ako také sa môžu odlišovať od všeobecných politík zamestnanosti, ku ktorým patria napríklad opatrenia na znižovanie mzdových nákladov. Cieľom aktívnych politík trhu práce je zvýšiť pravdepodobnosť zamestnania alebo zlepšiť príjmové vyhliadky pre nezamestnané osoby alebo skupiny, ktoré majú ťažkosti so vstupom na trh práce (tamže). V tejto súvislosti zohrávajú dôležitú úlohu verejné služby zamestnanosti tým, že uľahčujú začlenenie nezamestnaných a iných uchádzačov o zamestnanie do trhu práce (napr. umiestňovaním, poradenstvom a odporúčaním). Okrem toho medzi aktívne opatrenia patrí

<sup>16</sup> Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007). *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*, Európska komisia. Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločností, Luxemburg.

<sup>17</sup> Európska komisia (2006)b, *Employment in Europe – 2006* s. 120.

odborná príprava, striedanie a zdieľanie pracovných miest, stimuly zamestnanosti, začleňovanie špecifických skupín, priama tvorba pracovných miest a stimuly pre začínajúcich podnikateľov<sup>18</sup>.

Na podporu rodovej rovnosti by mali byť v práci verejných služieb zamestnanosti (VSZ) zakotvené zásady rovnosti príležitostí. Účinnou metódou v tomto smere je určenie osobitného pracovníka pre rovnosť príležitostí, ktorý disponuje potrebnými odbornými znalosťami. Dôležité je aj to, aby boli zamestnanci VSZ informovaní o otázke uplatňovania rodového hľadiska a absolvovali odbornú prípravu o spôsobe, ako ho zahrnúť do svojej práce. Ďalším dôležitým aspektom uplatňovania rodového hľadiska v rámci verejných služieb zamestnanosti je, aby boli programy aktívneho trhu práce otvorené pre všetky neaktívne osoby a aby sa neobmedzovali iba na žiadateľov o dávky a aby muži i ženy mali spravodlivý prístup k aktívnym politikám trhu práce. Znamená to tiež riešiť konkrétne potreby znevýhodnených skupín. Pozri rámček č. 2 s kontrolným zoznamom otázok pre uplatňovanie rodového hľadiska v aktívnych politikách trhu práce.

## **Rámček 2: Uplatňovanie rodového hľadiska v aktívnych politikách trhu práce**

### **Prvý krok. Vytvorenie organizačného rámca**

- Sú stanovené nejaké usmernenia alebo ciele týkajúce sa rovnosti príležitostí?
- Uvedomujú si všetky zainteresované strany otázky rodovej rovnosti?
- Je zavedená jasná štruktúra zodpovedností?
- Sú dostupné možnosti odbornej prípravy v otázkach rodovej rovnosti a/alebo možno využívať externé skúsenosti?

### **Druhý krok. Poznávanie rodových rozdielov**

- Sú všetky príslušné štatistické údaje rozdelené podľa rodovej príslušnosti?
- Aké je zastúpenie mužov a žien v cieľových skupinách?
- Aké je zastúpenie mužov a žien v špecificky znevýhodnených skupinách, ako sú osoby s nedokončeným vzdelaním, osamelí rodičia, osoby na dlhodobej dovolenke, dlhodobo nezamestnaní, etnické menšiny?
- Aké sú príslušné trendy v tomto ohľade?

<sup>18</sup> Európska komisia (2006)b, Employment in Europe – 2006 s. 120.

### **Tretí krok. Hodnotenie vplyvu politiky**

- Majú muži a ženy spravodlivý prístup k aktívnym politikám trhu práce vrátane odbornej prípravy?
- Sú opatrenia dostupné pre neaktívnych rovnako ako pre nezamestnaných?
- Existujú opatrenia, ktoré riešia potreby špecifických skupín, napr. osamelých rodičov (poskytovaním služieb starostlivosti o deti), osoby so zdravotným postihnutím (poskytovaním sociálnych služieb a technickej pomoci) alebo ženy vracajúce sa po dlhodobej starostlivosti (prostredníctvom možností odbornej prípravy)?
- Podporujú aktívne politiky trhu práce vstup žien do vysoko kvalitných netradičných povolání?
- Využívajú muži i ženy za rovnakých podmienok iniciatívy na začatie podnikateľskej činnosti alebo iných služieb poskytovaných verejnými službami zamestnanosti?

### **Štvrtý krok. Prepracovanie politiky**

- Vzhľadom na výsledky prvého, druhého a tretieho kroku určte spôsoby, akými by sa mohla politika prepracovať na podporu rodovej rovnosti. Zohľadnite skutočnosť, že uplatňovanie rodového hľadiska si vyžaduje prepojenejší prístup, ktorý môže zahrnúť viac ako jednu oblasť politiky alebo úrad.

## **4.2 Politiky odmeňovania a pracovnej kariéry**

Rodovú rovnosť nie je možné dosiahnuť bez rovnosti v odmeňovaní a rovnosti príležitostí, ale v praxi sú vyhliadky na odstránenie rozdielov v odmeňovaní tiež úzko prepojené s otázkami segregácie a kontinuity pracovnej kariéry. Zmenšovanie rodových rozdielov v odmeňovaní je dôležitou témou európskej politickej agendy. Od roku 1999 je súčasťou Európskej stratégie zamestnanosti a v priebehu ďalších rokov sa úsilie politiky v tejto oblasti zintenzívnilo. V roku 2003 boli členské štáty vyzvané, aby v tejto súvislosti sformulovali ciele „na dosiahnutie podstatného zmenšenia rodových rozdielov v odmeňovaní do roku 2010 v každom členskom štáte na základe mnohostranného prístupu, ktorý rieši základné faktory rodových rozdielov v odmeňovaní vrátane faktorov segregácie v odvetví a v povolani, vzdelávania a odbornej prípravy, klasifikácie zamestnaní a mzdových systémov, zvyšovania povedomia a transparentnosti“ (Rozhodnutie Rady 2003 L197/20). Dôležitým cieľom Plánu uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010 je aj odstránenie rodových rozdielov v odmeňovaní. Pretrvávanie rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami je podľa Plánu uplatňovania rovnosti žien a mužov dôsledkom priamej diskriminácie žien a štrukturálnych nerovností, napr. segregácia v odvetviach, povolaniach a pracovných modeloch, prístupe k vzdelaniu a odbornej príprave, neobjektívne hodnotenie a mzdové systémy a stereotypy.

Vzhľadom na zložitosť príčin rodových mzdových rozdielov a v súlade s naznačeným mnohostranným prístupom by uplatňovanie rodového hľadiska v rámci politik odmeňovania znamenalo potrebu celej škály

opatrení. Po prvé, krajiny môžu uplatňovať politiku rovnakého odmeňovania zameranú na riešenie priamej a nepriamej rodovej mzdovej diskriminácie. Ako príklad možno uviesť (doplňujúce) právne predpisy, dostupnosť a šírenie informácií a iniciatív so zreteľom na pracovné hodnotenie. V tejto súvislosti je dôležité aj vybudovanie vhodnej infraštruktúry. Po druhé, politika rovnosti príležitostí môže prispieť k zmenšeniu rodových rozdielov v odmeňovaní. Vzhľadom na to, že neprerušená pracovná kariéra je ešte stále dôležitým faktorom, ktorý vysvetľuje celkové rodové rozdiely v odmeňovaní, je mimoriadne dôležité umožniť ženám, aby mali kontinuálnejšie modely zamestnania. Dôležitými opatreniami v tomto ohľade sú možnosti starostlivosti o deti a možnosti dovolenky a opatrenia zamerané proti horizontálnej a vertikálnej segregácii trhu práce. Keďže politika zosúladenia je predmetom ďalšej oblasti politiky, v tejto časti sa sústredíme na politiky namierené proti segregácii modelov zamestnávania. Tretia línia sa zaoberá uplatňovaním rodového hľadiska v rámci „všeobecných“ mzdových politik zameraných na zmenšovanie mzdovej nerovnosti a zlepšenie odmeňovania nízko platených alebo prefeminizovaných pracovných miest, t. j. zamestnaní s výraznou prevahou žien. Otázky rovnakého odmeňovania komplikuje skutočnosť, že vo väčšine krajín sa stanovovanie miezd považuje za primárnu zodpovednosť sociálnych partnerov. Z tohto dôvodu sa vlády môžu zdráhať s uplatňovaním zásahov. Vyššie uvedená správa expertov sa preto zaoberá aj dobrou praxou na úrovni sociálnych partnerov. Pozri rámček 3 s uvedeným kontrolným zoznamom otázok o uplatňovaní rodového hľadiska v politikách odmeňovania a pracovnej kariéry.

### **Rámček 3: Uplatňovanie rodového hľadiska v politikách odmeňovania a pracovnej kariéry**

#### **Prvý krok. Vytvorenie organizačného rámca**

- Sú stanovené nejaké usmernenia alebo ciele týkajúce sa politik rovnakého odmeňovania a pracovnej kariéry?
- Uvedomujú si všetky zainteresované strany problémy rodovej rovnosti?
- Je zavedená jasná štruktúra zodpovedností?
- Sú dostupné možnosti odbornej prípravy v otázkach rodovej rovnosti a/alebo možno využívať externé skúsenosti?

#### **Druhý krok. Poznávanie rodových rozdielov**

- Sú všetky príslušné štatistické údaje rozdelené podľa rodovej príslušnosti?
- Aké je zastúpenie zamestnaných mužov a žien v štruktúre miezd ?
- Sú ženy nadmerne zastúpené medzi nízko platenými osobami?
- Aké sú príslušné trendy v tomto ohľade?

### **Tretí krok. Hodnotenie vplyvu politiky**

- Sú právne predpisy o rovnakom odmeňovaní účinné pri znižovaní rodových rozdielov v odmeňovaní?
- Existujú (doplňkové) právne predpisy, ktoré zaväzujú sociálnych partnerov na vyjednávanie o rovnakom odmeňovaní?
- Žiada sa od firiem, aby pravidelne preverovali a analyzovali praktiky odmeňovania?
- Využívajú sa opatrenia na pracovné hodnotenie pravidelne?
- Majú ženy vracajúce sa do práce prístup k odbornej príprave?
- Podporujú politiky (horizontálnu a vertikálnu) desegregáciu povolání a pracovísk?
- Sú mzdové politiky zamerané na znižovanie mzdovej nerovnosti a zlepšovanie odmeňovania nízko platených a/alebo prefeminizovaných zamestnaní?

### **Štvrtý krok. Prepracovanie politiky**

- Vzhľadom na výsledky prvého, druhého a tretieho kroku, určte spôsoby, akými by sa mohla politika prepracovať na podporu rodovej rovnosti. Zohľadnite skutočnosť, že uplatňovanie rodového hľadiska si vyžaduje prepojenejší prístup, ktorý môže zahrnúť viac ako jednu oblasť politiky alebo úrad.

## **4.3 Politiky zosúladovania**

V Pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov je zosúladovanie pracovného, súkromného a rodinného života uvedené ako jedna zo šiestich prioritných oblastí opatrení pre rodovú rovnosť: „služby a štruktúry sa príliš pomaly prispôbujú situácii, v ktorej pracujú muži aj ženy. Málo mužov odchádza na rodičovskú dovolenku alebo sa zamestná na skrátený pracovný úväzok (7,4 % v porovnaní s 32,6 % u žien); ženy sú stále najdôležitejšími osobami v oblasti starostlivosti o deti a iné závislé osoby. Muži by sa mali podporovať v tom, aby prebrali na seba rodinné povinnosti, hlavne pomocou stimulov k čerpaniu rodičovskej alebo otcovskej dovolenky, a aby sa so ženami delili o nárok na dovolenku“. Politika zosúladovania slúži nielen na zlepšenie rodovej rovnosti; je tiež nevyhnutnou podmienkou na dosiahnutie cieľov pre rast, zamestnanosť a sociálnu súdržnosť v EÚ. Skutočne nevyhnutnosť vytvárania flexibilnej ekonomiky, využívanie plného potenciálu pracovných síl, meniace sa formy rodiny a demografický tlak starnúcej populácie prispievajú k tomu, že zosúladovanie práce a rodiny sa stalo jednou z hlavných tém európskeho sociálneho programu.

Politiky zosúladovania môžeme definovať ako politiky, ktoré priamo podporujú spájanie profesionálneho, rodinného a súkromného života. Ako také sa môžu vzťahovať na širokú paletu politik od služieb starostlivosti o deti, možnosti čerpania dovolenky, flexibilné pracovné dohody a iné politiky zosúladovania, napríklad finančné príspevky pre pracujúcich

partnerov<sup>19</sup>. Uplatňovanie rodového hľadiska v oblasti zosúladovania je do určitej miery už ustanovené vzhľadom na to, že väčšina európskych vlád uznáva dopad povinností starostlivosti na zamestnanosť žien. Krajiny sa však líšia v politických reakciách a ich implicitnom a explicitnom zameraní na rodovú rovnosť. Niektoré krajiny podporujú zabezpečenie verejných a súkromných služieb, iné skvalitňujú možnosti práce na skrátený pracovný úväzok. Niektoré ešte stále považujú zosúladenie za záležitosť žien, kým iné uznávajú úlohu mužov v starostlivosti a rodinných povinnostiach (hlavne podporou čerpania a zlepšovania systémov otcovskej dovolenky). Pozri rámček č. 4 s kontrolným zoznamom otázok uplatňovania rodového hľadiska v politikách zosúladenia.

## Rámček 4: Uplatňovanie rodového hľadiska v politikách zosúladenia

### Prvý krok. Vytvorenie organizačného rámca

- Sú stanovené nejaké usmernenia alebo ciele týkajúce sa politik zosúladenia?
- Uvedomujú si všetky príslušné zainteresované strany problémy rodovej rovnosti?
- Je zavedená jasná štruktúra zodpovedností?
- Sú dostupné možnosti odbornej prípravy v otázkach rodovej rovnosti a/alebo možno využívať externé skúsenosti?

### Druhý krok. Poznávanie rodových rozdielov

- Sú všetky príslušné štatistické údaje rozdelené podľa rodovej príslušnosti?
- Existujú úpravy dovolenky umožňujúce riešiť starostlivosť o staršie dospelé osoby?
- Aké je vyžívanie možností dovolenky podľa rodovej príslušnosti?
- Aká je miera pokrytia zariadeniami starostlivosti o deti podľa vekových skupín?
- Aké sú trendy v tomto ohľade?

<sup>19</sup> Plantenga, J. & C. Remery (2005) *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*. Európska komisia. Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, Luxemburg, s. 25.

### Tretí krok. Hodnotenie vplyvu politiky

- Aký je vplyv dovolenky so zreteľom na správanie sa na trhu práce?
- Podporujú možnosti dovolenky pre rodičov väzby k trhu práce alebo sú jeho prekážkou?
- Podporujú politiky rovnaké rozdelenie povinností v oblasti starostlivosti?
- Existuje preukázaný záväzok plniť ciele v oblasti starostlivosti o deti a poskytovaní dostupnej, vysoko kvalitnej starostlivosti o deti?
- Sú otváracie hodiny zariadení starostlivosti o deti zlučiteľné so zamestnaním na plný pracovný úväzok?
- Existujú zariadenia starostlivosti o deti aj pre tých, ktorí sa zapájajú do celoživotného vzdelávania?

### Štvrtý krok. Prepracovanie politiky

- Vzhľadom na výsledky prvého, druhého a tretieho kroku určte spôsoby, akými by sa mohla politika prepracovať na podporu rodovej rovnosti. Zohľadnite skutočnosť, že uplatňovanie rodového hľadiska si vyžaduje prepojenejší prístup, ktorý môže zahrnúť viac ako jednu oblasť politiky alebo úrad.

## 4.4 Politiky flexiistoty

Flexiistota sa stala dôležitým referenčným rámcom v diskusii o modernizácii európskych trhov práce. Pojem flexiistoty dostal silný impulz v roku 2003 po zverejnení správy o vytváraní vyššej zamestnanosti v Európe<sup>20</sup> európskej pracovnej skupiny pre zamestnanosť pracujúcej pod vedením Wima Koka. Správa uvádza, že na oživenie zamestnanosti a produktivity musí Európa zvýšiť prispôsobivosť pracovníkov a podnikov. Mimoriadne potrebná je ústretovejšia organizácia práce, aby sa zabránilo vzniku dvojitého trhu práce, kde „insideri“ majú veľký prospech z pracovnej ochrany, zatiaľ čo stále vyšší počet „outsiderov“ je najímaných do alternatívnych foriem pracovných dohôd s nižšou ochranou. V júni 2007 prijala Európska komisia Oznámenie o flexiistote, ktoré pomôže reformovať úsilie na úrovni členských štátov<sup>21</sup>.

Je dôležité uviesť, že flexiistota nepredstavuje úplne nové opatrenia politiky; jej novosť spočíva v kombinácii súčasne zavádzaných opatrení v oblasti flexibility, ako aj istoty. Wilthagen (spravodajca „Európskej expertnej skupiny pre flexiistotu“ ponúka túto definíciu: „Stratégia politiky, ktorá sa snaží na jednej strane synchronne a rozvážne zlepšovať flexibilitu trhov práce, organizácie práce a pracovných vzťahov a na druhej strane posilniť istotu – istotu zamestnania a sociálne zabezpečenie – najmä pre slabšie skupiny na trhu práce a mimo neho“<sup>22</sup>. Táto definícia jasne naznačuje, že plne

20 Európska komisia (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Správa pracovnej skupiny pre zamestnanosť pod vedením Wima Koka.

21 Európska komisia (2007). *K spoločným zásadám flexiistoty Flexibilitou a istotou k zvýšeniu počtu pracovných miest a zlepšeniu ich kvality*, SEK(2007) 861.

22 Wilthagen, T & F. Tros (2004). *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market*. In: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe*. Transfer, *European Review of labour and research*, 10(2).



integrovanej prístup k flexiistote ide nad rámec úzko definovaných politik pre flexibilitu trhu práce a istotu zamestnancov. Zahŕňa aj aktívne politiky trhu práce s aktívnym hľadaním zamestnania, dostupnosť zamestnania a celoživotné vzdelávanie. Ťažiskom je hľadanie rovnováhy politik s cieľom zvýšiť prispôsobivosť pracovníkov a pracoviska. Prístup flexiistoty ako taký znamená posun od modelu istoty pracovného miesta (mať to isté zamestnanie po celý život) k modelu istoty zamestnania (mať možnosti a schopnosti zamestnať sa po celý život).<sup>23</sup>

Vzhľadom na vzťahy medzi flexiistotou a rodovou príslušnosťou a rôzne stanoviská v rámci súčasnej diskusie má uplatňovanie rodového hľadiska v rámci politik flexiistoty nesmierny význam. V tejto súvislosti uplatňovanie rodového hľadiska naznačuje potrebu priznať napätie medzi cieľom podporovať flexibilitu a cieľom istoty zamestnania a kľúčovú úlohu, ktorú má rodová príslušnosť pri určovaní výsledkov na trhu práce. Konkrétnejšie prístup uplatňovania rodového hľadiska k politikám v oblasti flexiistoty:<sup>24</sup>

- uznáva úlohu rodovej príslušnosti pri upevňovaní nerovností spojených s flexibilnou prácou a pri formovaní modelov flexibilnej práce;
- rieši potreby zosúladenia práce zamestnancov so záväzkami starostlivosti, pričom uznáva riziká rozšírenia pracovnej doby alebo jeho nesociálneho rozvrhnutia;
- podporuje cesty úniku od neštandardnej práce a neštandardnej pracovnej doby s cieľom predchádzať rizikám dlhodobých pasív a segmentácie žien v nevýhodných formách práce.

Pozri rámček 5 s kontrolným zoznamom otázok uplatňovania rodového hľadiska v politikách flexiistoty.

### Rámček 5: Uplatňovanie rodového hľadiska v politikách flexiistoty

#### Prvý krok. Vytvorenie organizačného rámca

- Sú stanovené nejaké usmernenia alebo ciele týkajúce sa politik flexiistoty?
- Uvedomujú si všetky zainteresované strany problémy rodovej rovnosti?
- Je zavedená jasná štruktúra zodpovedností?
- Sú dostupné možnosti odbornej prípravy v otázkach rodovej rovnosti a/alebo možno využívať externé skúsenosti?

23 EMCO (2006). *Flexicurity*. Pracovná skupina EMCO pre flexiistotu. Máj 2006.

24 Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Súhrnná správa koordinátora, ktorú pripravilo oddelenie pre rovnosť, Európska komisia. University of Manchester, s. 214.

## Druhý krok. Poznávanie rodových rozdielov

- Sú všetky príslušné štatistické údaje rozdelené podľa rodovej príslušnosti?
- Aké je rodové rozdelenie typických a atypických zmlúv?
- Aké je rodové rozdelenie práce na plný pracovný úväzok a na skrátenej pracovný úväzok ?
- Aké sú trendy v tejto súvislosti?

## Tretí krok. Hodnotenie vplyvu politiky

- Sú flexibilné úpravy pracovného času zlučiteľné s potrebami žien?
- Je rozvoj flexibilného pracovného času zlučiteľný s domácimi povinnosťami starostlivosti alebo nie?
- Sú programy/politiky cielené rovnako na mužov, ako aj na ženy?
- Majú osoby s flexibilnými zmluvami prístup k odbornej príprave?
- Sú zavedené opatrenia na zníženie rizika segregácie spojenej s flexibilnou prácou a s prácou na skrátenej pracovný úväzok (napr. práva vrátiť sa do práce na plný pracovný úväzok)?
- Sú politiky prispôsobivosti zlučiteľné s presadzovaním odstránenia rodových rozdielov (vrátane rodových rozdielov v odmeňovaní)?

## Štvrtý krok. Prepracovanie politiky

- Vzhľadom na výsledky prvého, druhého a tretieho kroku určte spôsoby, akými by sa mohla politika prepracovať na podporu rodovej rovnosti. Zohľadnite skutočnosť, že uplatňovanie rodového hľadiska si vyžaduje prepojenejší prístup, ktorý môže zahrnúť viac ako jednu oblasť politiky alebo úrad.

## Zdroje

Rada Európy (1998), Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Štrasburg.

EMCO (2006). *Flexicurity*. Pracovná skupina EMCO pre flexiistotu. Máj 2006.

Európska komisia (1996), Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities KOM(1996) 67 konečné znenie.

Európska komisia (1998) A Guide to Gender Impact Assessment. Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, Luxemburg.

Európska komisia (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Správa pracovnej skupiny pre zamestnanosť pod vedením Wima Koka.

Európska komisia (2004). *Príručka o rodovej rovnosti EQUAL*. Európska komisia, Brusel. K dispozícii na: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/gendermain\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_sk.pdf)

Európska komisia (2006). Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010, KOM(2006) 92 konečné znenie.

Európska komisia (2006)b. Employment in Europe – 2006.

Európska komisia (2007). K spoločným zásadám flexiistoty Flexibilitou a istotou k zvýšeniu počtu pracovných miest a zlepšeniu ich kvality, SEK(2007) 861.

Európsky pakt pre rodovú rovnosť – Závety predsedníctva bruselskej Európskej rady (23/24 marec 2006), 7775/1/06/Rev 1.

Jämstöd (2007). *Gender mainstreaming manual*. Swedish Government Official Reports SOU 2007:15. Štokholm: Edita Sverige AB. K dispozícii na: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

JER (2007). Spoločná správa o zamestnanosti 2006/2007. Rada Európskej únie, Brusel.

Plantenga, J. & C. Remery (2005) *Reconciliation of work and private life*. A comparative review of thirty European countries. Európska Komisia. Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, Luxemburg.

Plantenga, J. & C. Remery (2006). *The gender pay gap. Origins and policy responses*. A comparative review of thirty European countries. Európska Komisia. Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev.

Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007). *Gender mainstreaming of employment policies* – A comparative review of thirty European countries, European Commission. Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, Luxemburg.

Rees, T. (1998), *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, Londýn.

Rubery, J. & C. Fagan (2000). Gender impact assessment and European Employment Policy. K dispozícii na: [http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA\\_Report.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf)

Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006). The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy. Súhrnná správa koordinátora, ktorú pripravilo oddelenie pre rovnosť, Európska komisia. University of Manchester, s. 214. K dispozícii na: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/gender\\_ees\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gender_ees_2006_en.pdf)

Stevens, I., & I. van Lamoen (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities*. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach. Leuven/ Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

Wilhagen, T & F. Tros (2004). The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market. V: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe*. Transfer, European Review of labour and research, 10(2).



**Príručka pre  
uplatňovanie rodového  
hľadiska politiky  
sociálneho začlenenia  
a sociálnej ochrany**

# 1. KONTEXT

Rovnoprávnosť žien a mužov sa stala hlavným cieľom<sup>25</sup> Otvorenej metódy koordinácie (OMK) v oblasti sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia v marci 2006, keď Európska rada prijala nový rámec pre zefektívnenie troch oblastí politiky – sociálne začlenenie, dôchodky a zdravotná a dlhodobá starostlivosť – na základe paralelného a výhľadového predkladania správ. Tento cieľ pozdvihol význam rodovej rovnosti v celom procese. Predtým bol presadzovaný samostatne všetkými tromi súčasťami a v každej z nich sa rozvinul do rôzneho stupňa.

## Výsledky prvých zjednodušených správ v roku 2006

Členské štáty predložili prvé kolo svojich národných správ o stratégiách sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia na jeseň roku 2006. Hodnotenie uplatňovania rodového hľadiska, ktoré uskutočnila Komisia v prípade 27 správ (EÚ-25 a Bulharsko a Rumunsko), bolo vyjadrené v Spoločnej správe o sociálnej ochrane a sociálnom začlenení 2007<sup>26</sup>, znelo takto:

„Celkove členské štáty zapracovávajú rodové otázky efektívnejšie a údaje častejšie rozdeľujú podľa pohlavia. Niektoré sú priekopníkmi v systematickom uplatňovaní rodového hľadiska. Ešte však existuje značný priestor na zabezpečenie, aby opatrenia politiky vo väčšej miere zohľadňovali rodové hľadisko v rámci všetkých troch spolupôsobiacich súčastí.“

## Cieľ tejto príručky

Rodová rovnosť je základným právom, spoločnou hodnotou Európskej únie a nevyhnutnou podmienkou pre dosiahnutie cieľov EÚ v oblasti rastu, zamestnanosti a sociálnej súdržnosti. Európska komisia vo svojom Pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov (2006 – 2010)<sup>27</sup> zdôraznila potrebu dosiahnuť rovnakú ekonomickú nezávislosť pre ženy a mužov. Komisia sa konkrétne zaviazala, že **posilní uplatňovanie rodového hľadiska**<sup>28</sup> v Otvorenej metóde koordinácie v oblasti sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia a poskytne príručku pre zainteresované strany zapojené do tohto procesu. Závery portugalského predsedníctva o ukazovateľoch vo vzťahu k problematike žien a chudoby<sup>29</sup> prijaté v decembri 2007 tiež vyzývali k príprave takejto príručky a odporučili členským štátom, aby túto príručku využívali pri príprave svojich ná-

25 Nové spoločné ciele od r.2006 pre Otvorenú metódu koordinácie v oblasti sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/objectives\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_sk.pdf)

26 Spoločná správa o sociálnej ochrane a sociálnom začlenení 2007: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/sk/07/st06/st06694.sk07.pdf>

27 Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006-2010.KOM(2006)92 z 1.3.2006: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/roadmap\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html).

28 Závazok pre uplatňovanie rodového hľadiska v marci 2006 posilnila Európska rada prijatím **Európskeho paktu pre rodovú rovnosť**. Tento pakt zdôrazňuje potrebu prispievať k plneniu ambícií EÚ o rodovej rovnosti, ako je uvedené v Zmluve, odstrániť rodové rozdiely v zamestnanosti a sociálnej ochrane a prispieť k riešeniu demografických výziev. Pakt zdôrazňuje potrebu riadenia pomocou uplatňovania rodového hľadiska a lepšieho monitorovania.

29 <http://register.consilium.europa.eu/pdf/sk/07/st13/st13947.sk07.pdf>

rodných správ o stratégiách sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia a aby ju v čo najväčšej miere rozširovali.

Cieľom tejto príručky je reagovať na tieto požiadavky a byť užitočným nástrojom na efektívne uplatňovanie zásady rovnosti žien a mužov v politikách sociálneho začlenenia a sociálnej ochrany. Popisuje metódu uplatňovania rodového hľadiska vo všeobecnosti a poskytuje niektoré praktické usmernenie pre každú súčasť politiky.

## 2. UPLATŇOVANIE RODOVÉHO HĽADISKA: DEFINOVANIE METODIKY

Cieľom systémov sociálnej ochrany a politik sociálneho začlenenia, ako sa uvádza v hlavných cieľoch OMK, je presadzovať rovnosť mužov a žien. Tento cieľ je výslovne uvedený v článkoch 2 a 3 Zmluvy o ES, ktoré zdôrazňujú záväzok Európskej únie odstrániť nerovnosti a presadzovať rovnosť žien a mužov vo všetkých jej aktivitách.

### Vysvetlenie terminológie

Stratégia použitá na dosiahnutie tohto cieľa sa zakladá na dvojitom prístupe: uplatňovaní rodového hľadiska a konkrétnych opatreniach. *Uplatňovanie rodového hľadiska* je zapracovanie rodového hľadiska do každej fázy procesu politiky – tvorby, realizácie, monitorovania a hodnotenia – s cieľom presadzovať rovnosť mužov a žien. Uplatňovanie rodového hľadiska ako také nie je cieľom, ale je prostriedkom na dosiahnutie rovnosti. Netýka sa ani iba žien, ale vzťahu medzi ženami a mužmi v prospech oboch. Na odstránenie týchto identifikovaných nerovností medzi ženami a mužmi môžu byť navyše potrebné *konkrétne opatrenia*.

### Uplatňovanie rodového hľadiska: prístup pozostávajúci zo štyroch krokov<sup>30</sup>

Je potrebné mať na zreteli, že rodová príslušnosť je štrukturálnym rozdielom, ktorý ovplyvňuje celú populáciu. Rozhodnutia politiky, ktoré vyzerajú rodovo neutrálne, môžu mať na ženy a mužov odlišný dosah, aj vtedy, keď sa takýto účinok neplánoval, ani nepredpokladal.<sup>31</sup>

- Prvým krokom k uplatňovaniu rodového hľadiska je **vytvorenie organizačného rámca**, budovať povedomie a pocit spoluvlastníctva a vytvorenie štrukturálneho a kultúrneho základu pre rovnaké

30 Podrobnejšie vysvetlenie štyroch krokov uplatňovania rodového hľadiska sa uvádza v Príručke pre uplatňovanie rodového hľadiska v rámci politik zamestnanosti, 2007:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf)

31 A guide to gender impact assessment. Úrad pre úradné publikácie Európskych spoločností, 1998. Dostupné na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gender/gender\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf).

príležitosti. Zahŕňa to formulovanie zámerov a cieľov, vypracovanie plánu, zostavenie rozpočtu a definovanie povinností a zodpovednosti rôznych zainteresovaných strán. Tiež je potrebné získať dostatočné zdroje na realizáciu.

- Druhým krokom je **poznávanie rodových rozdielov**. Aby sa preukázalo, či daná politika je významná z rodového hľadiska, je potrebné vedieť, či ovplyvní každodenný život časti(i) obyvateľstva a či existujú rozdiely v situácii žien a mužov v konkrétnej oblasti. Posledne menované si vyžaduje 1) dostupnosť štatistických údajov a ukazovateľov rozdelených podľa pohlavia a 2) analýzu týchto informácií s cieľom identifikovať rodové rozdiely a trendy.
- Keď sa zistí, že politika je významná z rodového hľadiska, na zabránenie neúmyselným negatívnym dôsledkom a zlepšenie kvality a efektívnosti návrhu je potrebné uskutočniť tretí krok – **hodnotenie rodového vplyvu**. Znamená to porovnanie a hodnotenie súčasnej situácie a trendu s očakávaným vývojom, ktorý bude výsledkom zavedenia navrhnutej politiky<sup>32</sup>.

Cieľom hodnotenia rodového vplyvu je preto zistiť pred realizáciou politiky možný vplyv na konkrétnu situáciu žien a mužov s cieľom zabezpečiť, aby prispieval k vytváraniu rovnosti a odstraňovaniu nerovností. Množstvo rozmanitých konkrétnych otázok na preskúmanie situácie žien a mužov vzhľadom na danú politiku je užitočným spôsobom, ako posúdiť rodové vplyvy a v nasledujúcej kapitole budú uvedené konkrétne príklady v tejto súvislosti.

- Ak sa zistí, že politika má negatívny vplyv na rodovú rovnosť alebo je všeobecne rodovo neutrálna, je dôležité zistiť, akými spôsobmi sa dá prepracovať tak, aby presadzovala rodovú rovnosť.<sup>33</sup> Je to štvrtý krok uplatňovania rodového hľadiska – **prepracovanie politiky**, osobitne dôležité je to v prípade, ak sú počiatočné rodové rozdiely veľké. V niektorých prípadoch to nemusí znamenať zásadné zmeny, zatiaľ čo v iných oblastiach môže byť táto úloha zložitejšia.

## Úloha záväzku, pocitu spoluvlastníctva a poznatkov

Na najvyššej politickej a administratívnej úrovni je potrebný záväzok, aby sa rodový rozmer zapracoval do politického cyklu a zviditeľnil v národných správach o stratégiách sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia.

32 A guide to gender impact assessment. Úrad pre úradné publikácie Európskych spoločností, 1998. K dispozícii na:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gender/gender\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf).

33 Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007). *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*, Európska komisia. Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločností. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/gend\\_mainstr07\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gend_mainstr07_en.pdf).

Pozri aj: Manual for gender mainstreaming of employment policies, 2007: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf)



Členské štáty sa preto vyzývajú, aby hneď v počiatočnom štádiu tvorby politik uplatňovali rodové hľadisko v rámci svojich úloh a zodpovedností. Uplatňovanie rodového hľadiska by malo byť súčasťou základnej architektúry politiky, a nie doplnením na poslednú chvíľu. Nestačí vymenovať všeobecné zásady – stratégia uplatňovania rodového hľadiska by mala byť explicitná, konkrétna a relevantná pre skúmanú politiku a úplne do nej zapracovaná<sup>34</sup>. Aby bola úspešná, je dôležité pracovať na budovaní pocitu spoluvlastníctva a určiť jednotlivé úlohy v tíme alebo útvere, ktorý politiku pripravuje. Ak sú úrovne povedomia nízke, môže byť spočiatku potrebné poveriť jednu osobu, ktorá má konkrétne vedomosti a pozná rodovú problematiku<sup>35</sup>, aby poskytla usmernenie pre to, ako zapracovať rodový rozmer.

Na dosiahnutie úspechu sa môže odbornosť získať od úradov a/alebo orgánov pre rodovú rovnosť, výskumných ústavov, ženských organizácií alebo externých odborníkov. Spolupráci môže napomôcť pridelenie osobitného rozpočtu na odbornú prípravu v oblasti rodovej rovnosti a pomoc odborníkov na otázky rodovej rovnosti<sup>36</sup>.

## 3. UPLATŇOVANIE RODOVÉHO HĽADISKA: POLITIKY SOCIÁLNEHO ZAČLENENIA A SOCIÁLNEJ OCHRANY

Na účely poskytnutia praktického nástroja zainteresovaným stranám na uplatňovanie rodového hľadiska v politikách sociálneho začlenenia a sociálnej ochrany s cieľom presadzovať rovnosť medzi mužmi a ženami sa v nasledujúcej časti skúmajú všeobecne rodové hľadiská, ktoré by mali byť súčasťou procesu prípravy návrhu národných strategických správ o sociálnej ochrane a sociálnom začlenení. Prezentácia sleduje štruktúry národných strategických správ a zohľadňuje špecifiká ich troch súčastí.

### 3.1 Všeobecný prehľad

V tejto často správy sa od členských štátov požaduje, aby poskytli hodnotenie sociálnej situácie, predložili celkový strategický prístup, ktorý prijali, a vytýčili hlavné myšlienky.

Keďže ústredným cieľom je presadzovanie rovnosti žien a mužov, v tejto časti sa uvedie:

34 Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States – Practical Guide, 2003: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gmprac\\_guide\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf).

35 Manual for gender mainstreaming of employment policies, 2007: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf)

36 Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States – Practical Guide, 2003: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gmprac\\_guide\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf).

■ **hodnotenie štatistických ukazovateľov týkajúcich sa rodových rozdielov a nerovností, výslovnými odkazmi na údaje rozdelené podľa pohlavia, ak sú k dispozícii, napríklad**

- Aké sú rodové rozdiely, pokiaľ ide o zamestnanosť, nezamestnanosť, dlhodobú nezamestnanosť, ohrozenie chudobou (aj podľa vekových skupín), domácnosti bez práce, predčasné ukončenie školskej dochádzky, priemernú predpokladanú dĺžku života, roky zdravého života a pod.?
- Je možné z národných zdrojov poskytnúť informácie o rodových rozdieloch v rámci určitých znevýhodnených skupín, napr. osoby so zdravotným postihnutím, etnické menšiny alebo prisťahovalci?
- Sú dostupné informácie dostatočné na hodnotenie sociálnej situácie žien a mužov? Sú potrebné nové ukazovatele a je potrebné vypracovať štatistiku rozdelenú podľa pohlavia v oblastiach, kde takéto údaje chýbajú?

■ **dôkaz o uplatňovaní rodového hľadiska a hodnotenia rodového vplyvu ako nástroja na presadzovanie rovnosti žien a mužov v celkovom strategickom prístupe, napr.**

- Aké opatrenia sa prijali/sa prijímajú na presadzovanie rovnosti žien a mužov, pokiaľ ide o politiky sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia?

■ **vo vzťahu k riadeniu, výslovnej zmienke o zavedených inštitucionálnych mechanizmoch na podporu uplatňovania rodového hľadiska, napr.**

- Aký vnútroštátny orgán/oddelenie pre rodovú rovnosť bude zapojený do prípravy návrhu národnej správy a ako?
- Je potrebné zapojiť/angažovať odborníkov? Akých a na akú časť úlohy?
- Sú v rôznych výboroch/skupinách zapojených do prípravy národnej správy zastúpené záujmy rodovej rovnosti? Patria k nim MVO, sociálni partneri, národné, regionálne a miestne orgány, ako aj výskumní pracovníci.

### **3.2 Boj proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu**

Aj keď sa rodové rozdiely zmenšujú, ženy vo všetkých vekových skupinách sú viac ohrozené chudobou<sup>37</sup> ako muži: 16 % v prípade žien vo veku nad 18 v porovnaní so 14 % mužov a 21 % v prípade žien nad 65 rokov

<sup>37</sup> Dôležité je opatrne interpretovať čísla, pretože predpokladajú rovnaké rozloženie zdrojov v rámci domácnosti, čomu nemusí byť vždy tak – v skutočnosti môžu čísla podhodnotiť problém žien.

v porovnaní so 16 % mužov<sup>38</sup>. Riziko chudoby sa zvyšuje najmä v prípade osamelých matiek a starších žien, ale príslušníčky určitých iných znevýhodnených skupín, napr. prisťahovalci, etnické menšiny a osoby so zdravotným postihnutím, ako aj dlhodobo nezamestnaní a neaktívni alebo osoby žijúce vo vidieckych oblastiach môžu čeliť väčším ťažkostiam ako muži<sup>39</sup>.

Uplatňovanie rodového hľadiska je kľúčovou požiadavkou v procese sociálneho začlenenia, ako sa zdôrazňuje od jeho začiatku v roku 2000<sup>40</sup>. Toto sa opätovne zdôraznilo a venovala sa mu ešte väčšia pozornosť v spoločných cieľoch roku 2002<sup>41</sup>, kde sa uvádza, že je dôležité plne zohľadňovať úlohu rodovej príslušnosti pri tvorbe, realizácii a monitorovaní národných akčných plánov, vrátane identifikácie výziev, tvorby, realizácie a hodnotenia politik a opatrení, výberu ukazovateľov a merateľných cieľov a zapájania zainteresovaných strán. Táto požiadavka bola zopakovaná v usmernení z roku 2006<sup>42</sup> vydanom pre členské štáty, ktoré tiež zdôraznilo potrebu špecifikovať, ako sa rodové hľadisko zohľadnilo v každom prioritnom celi politiky, konkrétne hodnotením vplyvu navrhovaných opatrení politiky na situáciu žien a mužov.

Hodnotenie správ z kola predkladania správ v roku 2006 uvedené v Spojenej správe o sociálnej ochrane a sociálnom začlenení z roku 2007<sup>43</sup> zdôraznilo zlepšenia, ktoré členské štáty dosiahli pri preukazovaní vyššej úrovne povedomia o rodovom hľadisku, pokiaľ ide o sociálnu situáciu a politik sociálneho začlenenia, ako v predošlých správach. Zdôraznilo však tiež, že vo väčšine krajín existujú značné rezervy v dôslednom rozvíjaní uplatňovania rodového hľadiska v rámci politik, napr. umožnením, aby dostupné štatistické údaje o rodových nerovnostiach vo väčšej miere ovplyvňovali prípravu politik a umožnili poskytovanie podrobnejších informácií o tom, ako sa uplatňuje rodové hľadisko.

Je potrebné zdôrazniť, že existujú rozmanité a mnohostranné spôsoby ako riešiť rodové nerovnosti pri ohrození chudobou a sociálnym vylúčením. Hlavnou výzvou je spojiť závažné rodové nerovnosti, ktoré je potrebné riešiť, s prioritami politiky a zabezpečiť, aby sa politika pripravila tak, aby skutočne prispela k odstraňovaniu nerovností. **Pre ďalší rozvoj uplatňovania rodového hľadiska v boji proti chudobe a vylúčeniu je preto nevyhnutné systematicky sledovať a zohľadňovať rodové rozdiely v prípade znevýhodnených skupín.** Ďalej sa uvádza príklad v tejto súvislosti, ktorý

38 Miera ohrozenia chudobou podľa veku a pohlavia, EÚ-SILC 2005, spoločný hlavný ukazovateľ. Údaj je pre EÚ-25.

39 Ďalšia analýza je uvedená v: Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries, 2006, k dispozícii na: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2006/ke7606201\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606201_en.pdf).

Venujte pozornosť aj záverom portugalského predsedníctva o ukazovateľoch chudoby v prípade žien, k dispozícii na: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/sk/07/st13/st13947.sk07.pdf>.

40 Pozri 2000 Spoločné ciele 2000: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/approb\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/approb_en.pdf)

41 Pozri 2002 Spoločné ciele 2002: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/counciltext\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/counciltext_en.pdf)

42 Usmernenia sú vedené na: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006\\_guidelines\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006_guidelines_en.pdf)

43 Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007, Supporting Document:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2007/joint\\_report/sec\\_2007\\_329\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/sec_2007_329_en.pdf)

poskytuje zdôvodnenie politiky a jej možných vplyvov z rodového hľadiska.

### ...príklad politiky: aktívne začlenenie

S cieľom pomôcť členským štátom zmobilizovať tých, ktorí môžu pracovať a poskytnúť primeranú podporu tým, ktorí pracovať nemôžu, Komisia navrhla holistickú stratégiu, ktorú možno označiť pojmom aktívne začlenenie<sup>44</sup>. Stratégia zahŕňa podporu príjmu na úrovni, ktorá ľuďom postačí na dôstojný život, s prepojením na trh práce prostredníctvom pracovných príležitostí alebo odbornej prípravy a prostredníctvom lepšieho prístupu k využívaniu podporných služieb. Aktívne začlenenie formuje „aktívny sociálny štát“ tým, že poskytuje individuálne zaobchádzanie vedúce k zamestnanosti a zabezpečuje, aby ľudia, ktorí nemôžu pracovať, mohli viesť dôstojný život a v čo najväčšej miere prispievať do spoločnosti.<sup>45</sup>

Táto politika má množstvo dôsledkov z rodového hľadiska a členské štáty ich majú pri príprave svojich politík zohľadniť. Ako sa zdôrazňuje vo vyššie uvedenej analýze, rodové rozdiely pri ohrození chudobou vykazujú vyššie miery v prípade žien ako mužov, a to z hľadiska životného cyklu. Je to čiastočne kvôli vyššej pravdepodobnosti, že pracovná kariéra žien je pomalšia, kratšia a/alebo prerušovaná a majú v priemere nižšie zárobky ako muži. Navyše znevýhodnenia žien v niektorých skupinách, napr. prisťahovalci alebo etnické menšiny<sup>46</sup>, sa obvykle viac týkajú žien ako mužov z rovnakých skupín.

Riešenie týchto nerovností vyžaduje viacstranný prístup v súčinnosti s presadzovaním vyššej účasti žien na trhu práce v kontexte európskej stratégie pre rast a pracovné miesta, zapracovania rodového hľadiska do politík trhu práce, najmä politik flexiistoty, a pokračujúcej podpory politik zosúladenia v prospech žien i mužov. Politiky aktívneho začlenenia môžu významne ovplyvniť nielen presadzovanie sociálnej integrácie a integrácie do trhu práce najviac znevýhodnených osôb, ale tým aj znížiť rodové nerovnosti.

Nasleduje nevyčerpávajúci zoznam otázok pre členské štáty na usmernenie pri hodnotení rodového vplyvu pri príprave politík:

#### ■ Minimálny príjem

- Aké zloženie má cieľová skupina poberateľov minimálneho príjmu? Znamená to, že majú ženy alebo muži nadmerné zastúpenie?
- Je minimálny príjem navrhnutý takým spôsobom, že pomáha predchádzať pasci nezamestnanosti a neaktivity?

44 Týka sa konzultácií o opatreniach na úrovni EÚ na presadzovanie aktívneho začlenenia osôb najviac vzdialených od trhu práce. KOM(2006) 44 z 8.2.2006.

45 Modernizácia sociálnej ochrany na dosiahnutie väčšej sociálnej spravodlivosti a hospodárskej súdržnosti: intenzívnejšie presadzovanie aktívneho začlenenia ľudí najviac vzdialených od trhu práce. KOM(2007) 620 zo 17.10.2007.

46 Pozri Opinion on the gender dimension of the inclusion of ethnic minorities, prijaté v decembri 2007 Poradným výborom pre rovnaké príležitosti pre ženy a mužov [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/final\\_opinion\\_28\\_11\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/final_opinion_28_11_en.pdf)

- Ako na seba vzájomne pôsobia minimálny príjem a iné dávky (napr. prídavky na dieťa)?

### ■ Prepojenie na trh práce

- Posudzujú sa znevýhodnenia žien a mužov v prístupe k aktívnym politikám trhu práce samostatne<sup>47</sup>?
- Existujú opatrenia na riešenie potrieb osobitných skupín, napr. osamelých rodičov, (dostupnosť starostlivosti o deti), žien vracajúcich sa na trh práce (možnosti primerane prispôsobenej odbornej prípravy), žien so zdravotným postihnutím, ako aj žien etnických menšín a prisťahovalkýň? Sú tieto opatrenia pre neaktívnych dostupné rovnako ako pre nezamestnaných?
- Podporujú tieto politiky vstup žien aj mužov na vysoko kvalitné, netradičné pracovné miesta?
- Profitujú muži i ženy rovnako z iniciatív na podporu začatia podnikania?

### ■ Prístup k službám

- Majú ženy alebo muži viac problémov v prístupe k službám? Ak áno, ako ich možno riešiť so zreteľom na ich odstránenie?
- Sú zohľadňované potreby osobitných skupín čeliacich viacnásobnej diskriminácii, napr. príslušníčok etnických menšín a prisťahovalkýň?
- Sú zohľadňované osobitné potreby žien a mužov, napr. v spôsobe, akým sa organizuje odborná príprava? Ponúka sa napríklad starostlivosť o deti?
- Zohľadňujú útulky pre bezdomovcov a príprava ich personálu osobitné potreby žien a mužov (t. j. slobodní muži verzus matka s dieťaťom)?
- Prospievajú zlepšenia v dostupnosti a profile nákladov verejnej dopravy ženám aj mužom rovnakou mierou (ženy bývajú častejšími užívateľmi)?

<sup>47</sup> Podobný prístup k uplatňovaniu rodového hľadiska v aktívnych politikách trhu práce možno nájsť v Príručke pre uplatňovanie rodového hľadiska v rámci politik zamestnanosti, 2007: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/tools\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html)

### 3.3 Modernizácia dôchodkových systémov

Dôchodkové systémy sa vždy nemôžu prispôbovať postupným potrebám<sup>48</sup> žien, ktoré tvoria väčšinu starších ľudí (takmer 60 % osôb vo veku 65 rokov a takmer dve tretiny osôb vo veku 75 rokov). Všeobecná štruktúra dôchodkových systémov členských štátov, ktoré sú odvodené od zárobku, odráža rozdiely v zárobku a zamestnanosti medzi ženami a mužmi na trhu práce, čo poukazuje na to, že ženy majú menej možností dosiahnuť plné dôchodkové práva a výsledkom sú neuspokojivé výsledné dôchodky pre ženy<sup>49</sup>. Rodové rozdiely v relatívnom príjme ľudí vo veku 65 rokov a viac (vo vzťahu k vekovej skupine 0 – 64) sa pohybujú približne od 2 do 15 percentuálnych bodov v rámci členských štátov, ale súčasný rozdiel v nárokoch na dôchodok u mužov a žien je v priemere ešte vyšší<sup>50</sup> a vedie k vyššej miere ohrozenia chudobou v prípade starších žien ako starších mužov.

Cieľ preskúmania ustanovení o dôchodkoch so zreteľom na zabezpečenie zásady rovnakého zaobchádzania mužov a žien pri zohľadnení povinností v rámci práva EÚ je súčasťou otvorenej metódy koordinácie v oblasti dôchodkov od schválenia tohto procesu Európskou radou v Laekene v roku 2001<sup>51</sup>. Tento cieľ sa zachoval v nových spoločných cieľoch, ktoré prijala Európska rada v roku 2006<sup>52</sup> a ktoré zdôrazňujú potrebu primeraných a udržateľných dôchodkov zabezpečením, aby sa dôchodkové systémy dobre prispôbili potrebám a úsiliu žien a mužov a požiadavkám moderných spoločností, starnutia obyvateľstva a štrukturálnych zmien.

Všetky členské štáty sa snažia korigovať nedostatočný rast dôchodkov žien presadzovaním väčšej účasti žien na trhu práce pomocou Európskej stratégie zamestnanosti, ako aj uplatňovaním osobitných mechanizmov vo svojich dôchodkových systémoch<sup>53</sup>. V posledne menovanom prípade ide o vyrovnanie veku odchodu do dôchodku žien a mužov, započítavanie období starostlivosti o rodinu, pokiaľ ide o deti aj starších, dávky v prípade rozvodu, ako aj pozostalecké dôchodky. Iné mechanizmy, napr. systémy minimálneho garantovaného dôchodku, môžu tiež pozitívne ovplyvniť zlepšenie situácie žien.

Ako ukázalo hodnotenie kola predkladania správ v roku 2005<sup>54</sup>, pri riešení rodových nerovností je potrebné zohľadniť najmenej šesť prvkov v systémoch členských štátov, v ktorých sa dôchodok odvádza od zárobku:

48 Spoločná správa Komisie a Rady: Adequate and Sustainable Pensions (CS/7165/03, 18.3.2003: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/docs/cs7165\\_03\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/cs7165_03_en.pdf))

49 Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006. SEK(2006)304 z 27.2.2006. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/docs/2006/rapport\\_pensions\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf).

50 Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006. SEK(2006)304 z 27.2.2006.

51 Spoločná správa Výboru sociálnej ochrany a Výboru ekonomickej politiky o cieľoch a pracovných metódach v oblasti dôchodkov: uplatňovanie otvorenej metódy koordinácie: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2002/jan/laeken\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_en.pdf)

52 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/objectives\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf)

53 Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006. SEK(2006)304 z 27.2.2006.

54 Ibid.

- Prerušenie pracovnej kariéry z dôvodu materskej a rodičovskej dovolenky alebo starostlivosti o osoby so zdravotným postihnutím a staršie osoby
- Prácu na skrátený úväzok konkrétne z dôvodov povinností súvisiacich so starostlivosťou.
- Rodové rozdiely v zárobkoch a modeloch pracovnej kariéry
- Rozdiely v zákonnom veku pre odchod do dôchodku
- Závislosť na príjme žiteľa v obdobiach zamestnania na kratší ako plný úväzok z dôvodu povinností súvisiacich so starostlivosťou
- Tabuľky úmrtnosti delené podľa rodovej príslušnosti pre odhady predpokladanej dĺžky života

Aj keď dôchodkové systémy nemusia byť vhodným miestom na kompenzáciu rodových rozdielov v zárobku a modeloch pracovnej kariéry, môžu napriek tomu uznávať prerušenia plateného zamestnania alebo prácu na kratší pracovný úväzok z dôvodu povinností súvisiacich so starostlivosťou. Táto prax je čoraz častejšie zahrnutá vo verejných systémoch, zriedka sa však vyskytuje v opatreniach druhého a tretieho piliera, ktorých širšie využívanie môže zväčšiť rodové rozdiely v dôchodkových nárokoch<sup>55</sup>.

**Vzhľadom na starnutie populácie je vykonávanie hodnotenia rodového vplyvu v prebiehajúcej a budúcej dôchodkovej reforme mimoriadne dôležité na zabezpečenie primeranej životnej úrovne žien aj mužov na dôchodku. Závery portugalského predsedníctva týkajúce sa ukazovateľov v súvislosti s problematikou žien a chudoby<sup>56</sup>, prijaté v decembri 2007, vyzvali členské štáty v tomto smere, aby hlavne analyzovali rodový vplyv ich systémov sociálnej ochrany hlavne v čase, keď prebiehajú reformy na zabezpečenie, aby neboli diskriminačné a aby boli dobre prispôsobené potrebám a úsiliu žien a mužov.**

Nasleduje nevyčerpávajúci zoznam vzorových otázok pre členské štáty na usmernenie pri hodnotení rodového vplyvu pri prebiehajúcich alebo budúcich dôchodkových reformách. Tieto otázky sa týkajú všetkých druhov systémov (pokiaľ nie je uvedená špecifikácia):

<sup>55</sup> Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006. SEK(2006)304 z 27.2.2006.  
<sup>56</sup> <http://register.consilium.europa.eu/pdf/sk/07/st13/st13947.sk07.pdf>

- Zohľadňujú dôchodkové reformy rodové rozdiely v príjmoch starších ľudí?
- Môže dôraz na primeranosť viac zohľadniť uznané obdobia starostlivosti pri súčasnej podpore udržateľnosti?
- Zohľadňujú dôchodkové systémy oprávnenosť na dávky po práci na kratší úväzok/netypickom zamestnaní?
- Garantujú minimálne dôchodky primeranú životnú úroveň?
- Zabezpečujú pozostalecké dávky primeranú životnú úroveň?
- Sú zavedené osobitné opatrenia v prípade rozvodu?
- Zohľadňuje úroveň, pri ktorej je úplný počet príspevkových rokov stanovený vo verejných systémoch, rodový rozmer?
- Dokážu sa dôchodkové systémy prispôbiť rozdielom v očakávanej dĺžke života medzi mužmi a ženami bez toho, aby postihovali niektoré pohlavie? Sú výpočty dôchodku rodovo neutrálne?
- Uvádza sa v zákonných systémoch rôzny vek odchodu do dôchodku pre ženy a mužov a existujú plány na ich vyrovnanie?
- Sú zavedené politiky aktívneho starnutia pre obe pohlavia? Zabezpečujú flexibilitu pre osoby, ktoré majú povinnosti súvisiace s opatrovaním?

### 3.4 Zlepšovanie zdravotnej a dlhodobej starostlivosti

Rodové nerovnosti sa vyskytujú v zdravotnom stave žien a mužov, ako aj v prístupe, využívaní a účasti na zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, aj keď rodovo citlivý výskum tejto problematiky práve nadobúda na význame.

Aj keď ženy žijú dlhšie a viac (absolútny počet rokov) rokov bez zdravotného postihnutia, zdravotným postihnutím však trpia väčšiu časť svojho života (potenciálne vo vyššom veku)<sup>57</sup>. V roku 2003 vo všetkých členských štátoch s dostupnými údajmi mohli muži v EÚ-15 očakávať, že prežijú 84,9 % svojho života bez zdravotného postihnutia, kým toto číslo u žien bolo o 3,6 percentuálneho bodu nižšie, na úrovni 81,3 %. U žien je väčšia pravdepodobnosť ako u mužov, že si budú viac chrániť zdravie a zúčastňovať sa na zdravotnej prevencii a ochrane<sup>58</sup>. V prípade starších žien je však pravdepodobnejšie ako v prípade starších mužov, že sa ocitnú v situácii, keď sa musia spoľahnúť na niektorý typ dlhodobej starostlivosti:

<sup>57</sup> Joint Report on Social Protection and social Inclusion 2007. SEK(2007)329 z 6.3.2007.

<sup>58</sup> Women's Health in Europe: Facts and Figures Across the European Union. Správa, ktorú pripravil Európsky inštitút pre zdravie žien v roku 2006.



čo sa týka ich počtu, prevládajú v najvyššej vekovej skupine starých ľudí<sup>59</sup> a potreba dlhodobej starostlivosti na základe samohodnotenia v rámci vekových skupín vykazuje s vekom vyšší výskyt závislosti a zdravotného postihnutia. Je tiež dobre známe, že ženy sú hlavnými poskytovateľmi neformálnej starostlivosti pre závislé osoby (deti a starší ľudia) a tvoria najväčšiu časť pracovnej sily v sociálnom a zdravotnom sektore.

Na lepšie zohľadnenie konkrétnych problémov mužov a žien a zefektívnenie ich starostlivosti spoločné ciele pre rozvíjanie systémov starostlivosti, ktoré prijala Komisia v roku 2004<sup>60</sup>, rozširujúce otvorenú metódu koordinácie na oblasti zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, zdôraznili dôležitosť zavedenia a rozšírenia rodového rozmeru do tvorby politík prevencie a zdravia. Tieto ciele vyzdvihli aj potrebu zohľadniť konkrétne problémy mužov a žien najmä v politike ľudských zdrojov a podpore vysoko kvalitných pracovných miest.

V súlade s novými spoločnými cieľmi OMK týkajúcimi sa tohto odvetvia politiky sa členské štáty zaviazali zabezpečovať prístupnú, vysoko kvalitnú a udržateľnú zdravotnú a dlhodobú starostlivosť.

Spoločná správa o sociálnej ochrane a sociálnom začlenení z roku 2007<sup>61</sup> však zdôraznila, že aj keď sú všetky krajiny pevne odhodlané zabezpečiť prístup k primeranej zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, nevyhnutne sa to nepremiata do všeobecného prístupu a pretrvávajú významné nerovnosti. Patrí k nim nedostatočné poistné krytie, nedostatočné pokrytie/zabezpečenie určitých typov starostlivosti, vysoké individuálne finančné náklady starostlivosti a geografické rozdiely v zabezpečení. Navyše národné správy z roku 2006 zaznamenali významné rozdiely vo výsledkoch zdravotnej starostlivosti v rámci každej krajiny medzi rôznymi časťami obyvateľstva na základe sociálno-ekonomického postavenia, bydliska a etnickej skupiny (napr. Rómovia, kočovníci alebo migranti). Menej zvýhodnené skupiny v priemere žijú kratšie, choroby a ochorenia ich postihujú vo väčšej miere a svoj zdravotný stav hodnotia ako horší, než je tomu v prípade viac zvýhodnených skupín.

Spoločná správa ďalej zdôraznila potrebu opatrení na zvýšenie udržania a zabezpečenia zdravotných pracovníkov aj pre dlhodobú starostlivosť a poukázala na potrebu zosúladiť rodinnú starostlivosť a platené zamestnanie vykonávané neformálnymi opatrovateľmi.

59 Predpokladaná dĺžka života u žien sa pohybuje od 75,9 do 83,6 rokov a u mužov od 65,7 do 77,9 rokov. EU-LFS – 2003. Spoločné ukazovatele zdravotnej a dlhodobej starostlivosti.

60 Oznámenie Komisie o „Modernising social protection for the development of high quality, accessible and sustainable health care and long-term care: support for the national strategies using the open method of coordination“; KOM(2004) 304: [http://europa.eu/eur-lex/en/com/cnc/2004/com2004\\_0304en01.pdf](http://europa.eu/eur-lex/en/com/cnc/2004/com2004_0304en01.pdf).

61 Joint Report on Social Protection and social Inclusion 2007. Supporting document. SEK(2007)329 zo 6.3.2007.

**Hodnotenie rodového vplyvu sa stáva dôležitým nástrojom odhaľovania rodového rozmeru týchto nerovností a výziev so zreteľom na reformy uplatňovania rodového hľadiska v politikách zdravotnej a dlhodobej starostlivosti. Skutočne Rada vo svojich záveroch z roku 2006<sup>62</sup> o ženách a zdraví vyzvala členské štáty k tomu, aby podporovali uplatňovanie rodového hľadiska v zdravotnej starostlivosti.**

Prvým krokom v tomto smere je získať dostatočné vedomosti o potrebách a zdravotnom stave žien a zdravotnom stave mužov a o ich prístupe k zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, jej využívaní a účasti na nej. Iba na základe dostupných informácií, podľa ktorých sa politika upraví na riešenie rodových nerovností, môžu systémy zdravotnej a dlhodobej starostlivosti lepšie reagovať na konkrétne potreby žien a mužov.

Nasleduje nevyčerpávajúci zoznam vzorových otázok pre členské štáty na usmernenie pri hodnotení rodového vplyvu pri prebiehajúcich alebo budúcich reformách zdravotnej a dlhodobej starostlivosti:

- Existujú alebo sa plánujú iniciatívy na zlepšenie zhromažďovania údajov rozdelených podľa pohlavia o prístupe k zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, jej využívaní a účasti na nej?
- Analyzujú sa dostupné štatistiky rozdelené podľa pohlavia s cieľom určiť zdravotné nerovnosti medzi príslušníkmi oboch pohlaví?
- Do akej miery a ako zohľadňujú systémy zdravotnej a dlhodobej starostlivosti existujúce nerovnosti medzi ženami a mužmi?
- Zameriavajú sa politiky prevencie viac na ženy a mužov a zohľadňujú ich špecifické potreby? Existujú osobitné skriningové programy pre ženy/mužov?
- Existujú nejaké osobitné programy pre tehotné ženy/nové matky?
- Čelia ženy alebo muži v nízko príjmových alebo znevýhodnených skupinách väčšiemu množstvu ťažkostí, pokiaľ ide o ich prístup k zdravotnej a dlhodobej starostlivosti (ženy bývajú viac ohrozené chudobou a majú v priemere nižší zárobok ako muži)? Ak áno, berie sa to pri príprave politiky do úvahy?
- Existujú niektoré konkrétne opatrenia pre ženy z etnických menšín a prisťahovalkyne?
- Ovplyvňuje netypická/práca na kratší úväzok poistné krytie?
- Existujú iniciatívy na hodnotenie, či sú staršie ženy vystavené väčšej hmotnej núdzi ako starší muži pri využívaní formálnej inštitucionálnej alebo domácej dlhodobej starostlivosti (vzhľadom na ich väčšie

62 Závery Rady o zdraví žien (2006/C 146/02):

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sk/oj/2006/c\\_146/c\\_14620060622sk00040005.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sk/oj/2006/c_146/c_14620060622sk00040005.pdf)

ohrozenie chudobou a v priemere nižším príjmom v porovnaní s mužmi)?

- Môžu politiky rovnako podporovať účasť žien a mužov na vzdelávacích a celoživotných programoch pre pracovníkov v oblasti zdravotnej a dlhodobej starostlivosti ?
- Môžu sa iniciatívy orientovať na zlepšenie pracovných podmienok a odmeňovanie pracovníkov v sektore zdravotnej a dlhodobej starostlivosti s cieľom pritiahnúť viac ľudí, mladých žien aj mužov do tejto profesie?
- Existujú iniciatívy na podporu neformálnych opatrovníkov?



Európska komisia

**Príručka pre uplatňovanie rodového hľadiska politiky zamestnanosti  
sociálneho začlenenia a sociálnej ochrany**

Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych  
spoločenstiev.

2008 – 41 s. – 17,6 x 25 cm

ISBN 978-92-79-09276-3

DOI 10.2767/25272



## **Spôsob objednávania publikácií EÚ**

Publikácie určené na predaj, ktoré vydal Úrad pre publikácie, si môžete objednať na stránke elektronického kníhkupectva EU Bookshop <http://bookshop.europa.eu>

O adresár predajných miest na celom svete môžete požiadať faxom na čísle: (352) 2929 42758.

Zaujali vás **publikácie** Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnosť príležitostí?

Môžete si ich stiahnuť z internetu na adrese:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/publications/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm)

alebo si ich online objednať :

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en)

**ESmail** je elektronické informačné periodikum Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnosť príležitostí.

Objednať si ho môžete priamo na internetovej adrese:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/esmail\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm)

<http://ec.europa.eu/social>