

# Správa o plnení Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013

## Úvod

**Národný akčný plán rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013** (ďalej iba „plán“) je realizačným dokumentom k **Národnej stratégii rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013** (ďalej iba „stratégia“) a bol schválený vládou Slovenskej republiky dňa 12. 5. 2010 uznesením č. 316/2010.

Vláda Slovenskej republiky prijala stratégiu dňa 8. apríla 2009 uznesením č. 272/2009 ako svoj základný programový dokument pre vykonávanie politiky rodovej rovnosti. Stratégia je platforma pre zhodu v aktivitách súvisiacich s uplatňovaním rodovej rovnosti do roku 2013.

Plán obsahovo vychádzal zo stratégie a navrhol konkrétne intervencie v štyroch oblastiach definovaných stratégiou:

- oblasť ekonomická, hospodárska, sociálna a oblasť zdravotníctva;
- oblasť rodiny a štátnej rodinnej politiky;
- oblasť verejného a politického života, participácie a reprezentácie;
- oblasť výskumu, vzdelávania, školstva, médií a kultúry.

Plán zdôraznil, že najvýraznejším negatívnym dopadom rodovej nerovnosti v uvedených oblastiach je diskriminácia žien.

Vypracovanie plánu vychádzalo z vyhodnotenia doterajších vládnych dokumentov, a to **Národného akčného plánu pre ženy a Koncepcie rovnosti príležitostí žien a mužov**. Uvedené materiály obsahovali opatrenia a odporúčania bez adekvátneho finančného krytia a nezabezpečovali reálnu implementáciu rodovej rovnosti, pretože neboli vybudované reálne dostatočné inštitucionálne mechanizmy a ani priama zodpovednosť jednotlivých aktérov. Z týchto dôvodov nebol vytvorený primeraný kontrolný, monitorovací a evaluačný mechanizmus uplatňovania rodovej rovnosti a neboli zjednotené metodologické postupy napríklad pri zbere dát. Opatrenia a odporúčania boli realizované rozptýlene, absentoval synergický efekt jednotlivých úrovní ako aj možnosť ich komplexnej evaluácie. Napriek uvedeným faktom je potrebné zdôrazniť, že oba dokumenty naštartovali zmeny, ktoré bude plán naďalej legislatívne, inštitucionálne a finančne zabezpečovať.

Plán navrhol na základe komparatívnych analýz vytvoriť model fungovania legislatívneho a inštitucionálneho zabezpečenia a uplatňovania rodovej rovnosti. Vzhľadom na mimoriadne náročný obsahový rámec uplatňovania rodovej rovnosti a pretrvávajúcu nízku vymožitelnosť práva na rovnaké zaobchádzanie bolo súčasťou aktivít plánu zvýšenie informovanosti a vedomostného potenciálu všetkých aktérov a aktérok.

Aktivity plánu boli pripravené v spolupráci s mimovládnyimi organizáciami a **Radou vlády Slovenskej republiky pre rodovú rovnosť** a jej Exekutívnym a Konzultačným výborom, ktoré boli medzičasom transformované do nových mechanizmov **Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť**.

Plán obsahoval 8 operačných cieľov a 40 konkrétnych aktivít resp. odporúčaní, ktoré v danom časovom období do roku 2013 boli zadefinované ako splniteľné. S odstupom času je nutné

skonštatovať, že niektoré úlohy boli naplánované nerealisticky a nebrali do úvahy ekonomickú situáciu v čase hospodárskej a sociálnej krízy a potrebu šetrenia vo verejnej správe, ako aj politickú a právnu realitu (napr. Plán hovorí o prijímaní dočasných vyrovnávacích opatrení z dôvodu pohlavia, ktoré v čase jeho prijímania neboli z právneho hľadiska možné).

## Vývoj v oblasti rodovej rovnosti v rokoch 2009 - 2013

V hodnotenom období prišlo k zmene legislatívnych podmienok ohľadom zákazu diskriminácie vo všeobecnom a pracovnom práve v legislatíve SR. Slovenská republika posilnila v zmysle legislatívy a politiky EÚ v roku 2011 legislatívny a inštitucionálny rámec týkajúci sa rodovej rovnosti, a to predovšetkým novelou **Zákonníka práce, Zákona o inšpekcii práce** a novelizáciou ďalších právnych predpisov. Ďalším dôležitým prínosom bolo podpísanie **Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácomu násiliu a o boji proti nemu**.

Vláda SR a následne NR SR schválila v roku 2012 (s účinnosťou od 1.4.2013) novelu **antidiskriminačného zákona**<sup>1</sup>. Novela rozšírila definíciu nepriamej diskriminácie tak, aby v súlade so smernicami EÚ zahŕňala aj hrozbu vzniku diskriminácie. Schválená novela upravuje z hľadiska rodovej rovnosti negatívne vymedzenie diskriminácie v súvislosti s **dočasnými vyrovnávacími opatreniami**. V tejto súvislosti sa rozširuje možnosť ich prijatia aj z dôvodu pohlavia/rodu, a to pre všetky subjekty verejnej správy a poskytuje túto možnosť aj iným právnickým osobám. Ustanovenie sa tým dáva do súladu so smernicou a súčasne vyhovuje aj odporúčaniam Výboru pre odstránenie diskriminácie žien pri OSN, vysloveným v záverečných zisteniach k druhej, tretej a štvrtej periodickej správe SR k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien.

Na základe uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 862/2007 z 11. októbra 2007 sa každoročne spracúva **Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku** za uplynulý rok. Doteraz bolo vypracovaných 6 súhrnných správ. Správu vypracováva Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky ako gestor problematiky a následne je prerokovaná vo Výbore pre rodovú rovnosť, ako aj v ďalších poradných orgánoch vlády. Vláda SR správu po prerokovaní predkladá na rokovanie Výboru pre sociálne veci a Výboru pre ľudské práva a národnostné menšiny NR SR.

### Inštitucionálny rozvoj

V roku 2012 novelou tzv. Kompetenčného zákona<sup>2</sup> bola zakotvená prvý raz legislatívne **oblasť rodovej rovnosti ako kompetencia ústredného orgánu štátnej správy, ktorým je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR** (ďalej len „MPSVR SR“). Novelou bolo od 1. 10. 2012 MPSVR SR ustanovené za ústredný orgán štátnej správy pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí a koordináciu štátnej politiky v danej oblasti. Aj keď na MPSVR SR pôsobil od roku 1999 odbor zastrešujúci agendu rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí a antidiskriminácie, až uvedenou novelou sa zákonom ustanovili právomoci národného inštitucionálneho mechanizmu a kontaktného bodu v oblasti rodovej rovnosti. **Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí** (ďalej len „ORRRP“) v roku 2010 prešiel do priamej pôsobnosti štátneho tajomníka MPSVR SR. ORRRP reprezentuje SR v rôznych

<sup>1</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

<sup>2</sup> Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy

medzinárodných orgánoch a poradenských komisiách a vykonáva popri štandardných úlohách aj funkciu koordinátora pre horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí v štrukturálnych fondoch.

V roku 2011 sa vytvoril priestor pre deliberatívnu demokraciu predovšetkým novým inštitucionálnym mechanizmom v podobe **Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť** (ďalej len „Rada vlády“), ktorá zaviedla reformu poradných orgánov vlády Slovenskej republiky. Podľa schváleného štatútu je Rada stálym odborným, poradným, koordinačným a konzultatívnym orgánom vlády Slovenskej republiky aj v oblasti presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania a princípu rovnosti vrátane rodovej rovnosti, ktorá sleduje vnútroštátne plnenie medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky v oblasti ochrany ľudských práv, predovšetkým záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných dohovorov, vrátane súvisiacich opčných protokolov ratifikovaných Slovenskou republikou.

Kompetencie **sekretariátu Rady vlády** vykonáva Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí (ďalej len: „MZVaEZ SR“), ktoré bolo poverené koordináciou ľudsko-právnych politík. Minister zahraničných vecí a európskych záležitostí, ktorý je zároveň podpredsedom vlády SR, je predsedom Rady vlády. Členkami a členmi rady sú najmä štátni tajomníci/čky, verejná správa a odborníci/čky z oblasti ľudských práv. Rada má vytvorené výbory, ktoré sú odborné orgány Rady vlády.

Jedným z výborov rady je **Výbor pre rodovú rovnosť**<sup>3</sup>, ustanovený ako odborný poradný orgán Rady vlády. Sekretariát výboru je spoločným sekretariátom aj pre tri výbory rady a sídli na MPSVR SR. ORRRP odborne zastrešuje činnosť výboru a riaditeľka odboru je zároveň výkonnou tajomníčkou výboru bez hlasovacieho práva. Výbor zasadá tri až štyrikrát ročne a je zásadným participatívnym orgánom spoluzodpovedným za presadzovanie rodovej rovnosti. Výbor má 60 členov a členiek, pričom polovica je z občianskej spoločnosti, najmä mimovládnych organizácií (ďalej len: „MVO“).

Za pozitívum možno považovať aj implementáciu **národného projektu Inštitútu rodovej rovnosti** z operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia Centrom vzdelávania MPSVR SR, podporenou Európskym sociálnym fondom. V rámci projektu sa uskutočnilo mnoho vzdelávacích aktivít pre orgány štátnej správy a samosprávy vrátane vytvorenia akreditovaných kurzov k rodovej rovnosti a boli vypracované zásadné analýzy, výskumy a metodiky, podporujúce presadzovanie rodovej rovnosti do verejného života so zameraním na trh práce.

**Mimovládne organizácie** a záujmové združenia ako občianska spoločnosť sa podieľajú na príprave a tvorbe koncepcií, plánov a politík v rámci participatívnej demokracie a majú rozhodujúci vplyv na vedení verejnej diskusie v tejto oblasti. Uvedené aktivity sa posilnili zriadením spomínanej Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť a jej výborov, ako aj zriadením postu **spnomocnenca vlády pre občiansku spoločnosť** a **Rady vlády SR pre mimovládne neziskové organizácie**.

---

<sup>3</sup> Výbor pre rodovú rovnosť nadviazal na Radu vlády pre rodovú rovnosť, ktorá fungovala v predchádzajúcom období a boli o nej podané informácie v predchádzajúcej správe

## Vyhodnotenie plnenia plánu podľa operačných cieľov a aktivít

Základným cieľom plánu bolo vytvoriť prostredie, účinné mechanizmy, nástroje a metódy implementovania rodovej rovnosti do všetkých oblastí spoločenského života. Plán definoval systémové aktivity pre jednotlivé oblasti, realizačné termíny, nástroje, indikátory a organizácie a inštitúcie zodpovedné za ich plnenie. Základný cieľ plánu smeroval k dôslednému rozpracovaniu a naplneniu základného cieľa stratégie prostredníctvom:

- prijatia opatrení legislatívneho ako i nelegislatívneho charakteru na dosahovanie pokroku v oblasti rodovej rovnosti;
- inštitucionálneho zabezpečenia implementácie medzinárodnej, európskej a národnej politiky rodovej rovnosti a jej koordinácie vo všetkých oblastiach záujmu;
- vytvorenia systému analytických, monitorovacích a kontrolných mechanizmov systematického zisťovania účinnosti a efektivity prijímaných opatrení a ich zefektívnenia prostredníctvom akčných plánov v navrhovaných okruhoch opatrení;
- zvyšovania informovanosti a povedomia o problematike rodovej rovnosti medzi laickou i odbornou verejnosťou;
- odstránenia rodovej stereotypizácie a dosiahnutia spravodlivých rodových pomerov;
- zapojenia všetkých zainteresovaných subjektov vrátane občianskej spoločnosti do všetkých procesov súvisiacich s prijímaním, realizáciou a monitorovaním nástrojov a postupov vytváraných s cieľom presadzovania rodovej rovnosti.

### Operačné ciele

Plán definoval hlavné aktivity pre jednotlivé oblasti, realizačné termíny, nástroje, ako aj inštitúcie zodpovedné za ich naplnenie. Aktivity vychádzajú z operačných cieľov a okruhov odporúčaní vypracovaných v stratégii a sú v súlade s finančnými alokáciami programového obdobia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu do roku 2013.

Neplnenie jednotlivých aktivít bolo zapríčinené predovšetkým neukončeným procesom schvaľovania národných projektov, nevyhlásením výziev, ale aj už spomínaným problematickým nastavením niektorých úloh. Nepriaznivé následky na plnenie plánu mala aj hospodárska kríza a potreba šetrenia vo verejnej správe.

## Operačný cieľ 1: Dosiahnuť vyvážené postavenie a zastúpenie žien a mužov v rozhodovacích a mocenských pozíciách

Č.	Aktivita/odporúčanie	Zodpovedný /Termín	Finančná alokácia	Nástroj / Vybrané indikátory výstupu a dopadu	Plnenie	Poznámka / spôsob plnenia
1.	Vypracovať komparatívnu analýzu uplatňovania rodovej rovnosti prostredníctvom volebných zákonov vo vybraných krajinách EÚ	Z: SNSLP T: 2011	SNSLP	Komparatívna štúdia a analýza Návrh odporúčaní	Nesplnené	
2.	Navrhnuť možnosti legislatívnej úpravy systému zabezpečenia uplatňovania rodovej rovnosti	Z: MV SR, MPSVR SR T: 2013	Kapitola MV SR, MPSVR SR	Návrh modelu legislatívneho systému zabezpečenia rodovej rovnosti Upravené stanovky politických strán Formy finančnej stimulácie prorodových politických strán	Čiastočne splnené	Novela Antidiskriminačného zákona vytvorila podmienky na používanie dočasných vyrovnávacích opatrení aj z hľadiska pohlavia resp. rodu V rámci národného projektu (NP) Inštitút rodovej rovnosti bola spracovaná analytická štúdia Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR
3.	Spracovať návrh zamerania činnosti zastupiteľských orgánov na všetkých úrovniach k otázkam rodovej rovnosti a jej inštitucionálne pokrytie (napr. výbory, stále komisie)	Z: MPSVR SR T: 2010	Kapitola MPSVR SR	Spracovať návrh rozšírenia zamerania Výboru NR SR pre ľudské práva národnosti a postavenie žien na otázky rodovej rovnosti a rovnosť príležitostí Vypracovať návrh činností stálych komisií samosprávnych krajov, miest a obcí pre rodovú rovnosť	Čiastočne splnené	V rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti bola spracovaná metodika uplatňovania rodového hľadiska vo verejnej správe
4.	Iniciovať a realizovať rokovania so zástupcami a zástupkyňami politických strán k zabezpečeniu rodovej rovnosti v rámci politických štruktúr	Z: MPSVR SR, MV SR T: priebežne	Kapitola MPSVR SR, MV SR	Spolupráca so Stálou komisiou NR SR pre RR a RP Počet rokovaní Výsledok rokovaní	Nesplnené	Komisia NR SR nebola obnovená

### Konkrétne plnenie:

Významným legislatívnym krokom v uplynulom roku bolo nadobudnutie účinnosti novely tzv. **antidiskriminačného zákona**<sup>4</sup>. Novelu schválila NR SR na svojej 14. schôdzi s účinnosťou od 1.4.2013. Novela rozšírila definíciu nepriamej diskriminácie tak, aby v súlade so smernicami EÚ zahŕňala aj hrozbu vzniku diskriminácie. Schválená novela upravuje negatívne vymedzenie diskriminácie v súvislosti s **dočasnými vyrovnávacími opatreniami**. V tejto súvislosti sa rozširuje možnosť ich prijatia aj z dôvodu pohlavia/rodu, a to pre všetky subjekty verejnej správy a poskytuje túto možnosť aj iným právnickým osobám. Ustanovenie vyhovuje aj odporúčaniam Výboru pre odstránenie diskriminácie žien pri OSN, vysloveným v Záverečných zisteniach k druhej, tretej a štvrtej periodickej správe SR k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien.<sup>5</sup>

V rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti bola spracovaná analytická štúdia **Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR**<sup>6</sup>. Metodická štúdia poskytuje prehľad základných východísk a všeobecné princípy tvorby legislatívy zameranej na presadzovanie rodovej rovnosti. Štúdia poskytuje základný prehľad legislatívy Slovenskej republiky a Európskej únie v oblasti rodovej rovnosti, ako aj základný rámec jej historického vývoja. V jednotlivých prípadových štúdiách sa ďalej zaoberá krajinami s podobným kultúrno - spoločenským kontextom ako Slovensko, ktoré majú legislatívne zakotvené presadzovanie rodovej rovnosti vo všeobecnom zákone o rodovej rovnosti (Chorvátsko, Estónsko) alebo v špecializovanom zákone pre verejnú správu (Rakúsko, Nemecko), prípadne pre súkromný sektor (Rakúsko). Na záver ponúka štúdia zhrnutie prípadových štúdií a odporúčania pre slovenskú prax s rôznymi úrovňami zakotvenia rodovej rovnosti v zákonoch a v Ústave SR.

---

<sup>4</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

<sup>5</sup> [http://www.gender.gov.sk/?page\\_id=301](http://www.gender.gov.sk/?page_id=301)

<sup>6</sup> Ing. Oľga PIETRUCHOVÁ, M.A. & JUDr. Zuzana MAGUROVÁ: METODICKÁ ŠTÚDIA SLEDOVANIA LEGISLATÍVNÝCH ÚPRAV RODOVEJ ROVNOSTI VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EÚ A APLIKÁCIA V PRÁVNOM PORIADKU SR Bratislava, august 2011. Vydalo Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti, podporeného z Európskeho sociálneho fondu, Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

**Operačný cieľ 2: Identifikovať rodovú stereotypizáciu, oslabovať ju a vyhýbať sa jej a vytvárať nestereotypné systémy vzťahov vrátane kultúry a povedomia rešpektujúceho rovnosť žien a mužov a dosiahnuť v systémoch výchovy a vzdelávania plnú akceptáciu rozmeru rovnosti žien a mužov**

Č	Aktivita/odporúčanie	Zodpovedný Termín	Finančná alokácia	Nástroj/vybrané indikátory výstupu a dopadu	Plnenie	Poznámka resp. spôsob plnenia
5.	Vypracovať komplexnú analýzu a koncepciu vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti vrátane štandardov, metodík a systému akreditácie pre všetky stupne vzdelávania	Z: MPSVR SR v spolupráci s MŠ SR, CV MPSVR SR a MVO T: 2013	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Komplexná analýza  Koncepcia pre všetky stupne vzdelávania (súčasťou budú minimálne štandardy pre ZŠ, SŠ, VŠ, celoživotné vzdelávanie)  Pilotné overovanie im. koncepcie vzdelávania	Splnené	V rámci NP Inštitút rodovej rovnosti boli vytvorené podmienky pre vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti.  Vzdelávanie v rodovej rovnosti je navrhované aj v rámci prípravy Celoštátnej stratégie podpory a ochrany ľudských práv v SR
6.	Vypracovať komparatívnu analýzu mediálnych zákonov EÚ a zmapovanie situácie za účelom eliminácie rodovo necitlivých mediálnych produktov	Z: MPSVR SR v spolupráci s MK SR CV MPSVR T: 2011	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Komparatívna analýza a špecifikácia mediálnych zákonov EÚ a vymedzenie „rodovo necitlivých mediálnych produktov“  Monitoring mediálnych produktov prostredníctvom koordinačnej jednotky IRR	Čiastočne splnené	Úloha vypracovať analýzu bola z národného projektu vypustená, nakoľko legislatívna úprava zákazu diskriminácie v mediálnych zákonoch bola zabezpečená bez analýzy (viac v popise)  Inštitút pre výskum práce a rodiny vypracoval Monitoring médií a reklamy z hľadiska násilia páchaného na ženách a podpory rodovej rovnosti za rok 2011
7.	Doplniť Pedagogicko-organizačné pokyny o rodovú problematiku, vypracovať kvalitatívnu analýzu vybraných učebníc, používaných na základných a stredných školách, z aspektu ľudských práv, vrátane rodovej rovnosti a navrhnuť novelizáciu smernice MŠ SR č. 15/2008	Z: MŠ SR v spolupráci so Štátnym pedagogickým ústavom a mimovládny organizáciami T: 2012	Kapitola MŠ SR	Organizačné pokyny na daný školský rok pre ZŠ a SŠ  Metodika kvalitatívnej analýzy učebníc z rodového hľadiska  Návrh revízie vyhlasovania konkurzov na tvorbu učebníc z rodového hľadiska a novelizácie smernice MŠ SR č.15/2008	Splnené	Pedagogicko-organizačné pokyny na školský rok 2011/2012, Pedagogicko-organizačné pokyny na školský rok 2012/ 2013, Pedagogicko-organizačné pokyny na školský rok 2013/2014, Pedagogicko- organizačné pokyny na školský rok 2014/2015 : časť 1.6. Výchovno-vzdelávací proces, konkrétne 1.6.10. Ľudské a detské práva“  V roku 2011 vydaná nová smernica pod č. 10/2011 zo dňa 15. februára 2011  V rámci NP Inštitút rodovej rovnosti bola spracovaná:  Analýza rodovej rovnosti vo vzdelávaní a v procese

					prípravy na povolanie Lingvistický výskum a manuál rodovo korektného jazyka	
8.	Zvyšovať informovanosť a povedomie o problematike rodovej rovnosti s cieľom dosiahnuť oslabovanie rodovej stereotypizácie vo všetkých oblastiach spoločenského života so zameraním na špecifické cieľové skupiny (verejnosť, odborná verejnosť, médiá, školstvo, zdravotníctvo, atď.), a to aj v spolupráci s odbornou metodickou činnosťou rezortných inštitúcií	Z: MPSVR SR, MŠ SR, MK SR, MZ SR v spolupráci s CV MPSVR SR a mimovládne organizácie T: priebežne	Kapitoly rezortov Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Kampaň zameraná na zvyšovanie rodovej citlivosti, elimináciu rodových stereotypov (trh práce, výchova a vzdelávanie, médiá, zdravotníctvo a ďalšie). vytvorenie internetového portálu kultúrno-osvetové aktivity v kultúrnych a vzdelávacích inštitúciách Vytvorenie základnej databázy „dobrých praxí“ analýzou doterajších projektov Počet kampaní	Splnené	Kampaň v rámci projektu Úradu vlády SR Rovnosť v slovenskej realite – Prekonávanie inštitucionálnych bariér v uplatňovaní princípu rovného zaobchádzania zvyšovaním potenciálu pre mainstreaming Pripravená kampaň k rodovej rovnosti v rámci NP Inštitút rodovej rovnosti Konferencie k rodovej rovnosti, organizované MPSVR SR Web sídlo gender.gov.sk a zastavmenasilie.sk Vytvorená databáza rodovej kompetencie
9.	Zaviest' v rámci ďalšieho vzdelávania vzdelávanie v oblasti rodových štúdií aj s využitím e-learningu pre výkonné a riadiace zložky rezortov a ďalšie úrovne verejnej správy s dôrazom na používanie rodovo citlivého jazyka vo verejnej správe	Z: MPSVR SR všetky rezorty v spolupráci s CV MPSVR SR a mimovládnymi organizáciami T: priebežne	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Vytvorenie vzdelávacích modulov Implementácia rodového vzdelávania do rezortných plánov a koncepcií vzdelávania Vypracovanie manuálu rodovo citlivého jazyka Počet vyškolených osôb Počet zrealizovaných školení (seminárov, workshopov)	Splnené	V rámci NP Inštitút rodovej rovnosti boli vytvorené podmienky pre vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti. Vzdelávanie v rodovej rovnosti je navrhované aj v rámci prípravy Celostátnej stratégie podpory a ochrany ľudských práv v SR
10.	Vytvoriť systém dlhodobej a efektívnej podpory vedeckého výskumu zameraného na rodovú problematiku a identifikáciu rodovej	Z: MPSVR SR v spolupráci so SAV, Agentúrou na podporu výskumu a vývoja a Slovenskou	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Návrh výskumných úloh a programov Výskumy Štátny program výskumu	Splnené inak	V rámci NP Inštitút rodovej rovnosti boli vytvorené: Systém indikátorov rodovej rovnosti a metodologické štandardy ich konštrukcie



<p>stereotypizácie (získanie verifikovaných údajov v oblasti ekonomického a sociálneho vývoja, výchovy a vzdelávania, zdravotníctva, kultúry a médií atď.)</p>	<p>rektorskou konferenciou T: priebežne</p>	<p>a vývoja Štátny program rozvoja infraštruktúry výskumu a vývoja Počet výskumov a programov</p>	<p>Stratégia a národný akčný plán rovnosti príležitostí vo vede a výskume</p>
--	---	---	---

## Konkrétne plnenie

Od januára do decembra 2012 realizoval **Úrad vlády SR** v spolupráci s partnermi z MVO – OZ Občan, demokracia a zodpovednosť a Poradňou pre občianske a ľudské práva - s finančnou podporou **Úradu vlády SR a Európskej únie** projekt **Rovnosť v slovenskej realite – Prekonávanie inštitucionálnych bariér v uplatňovaní princípu rovného zaobchádzania zvyšovaním potenciálu pre mainstreaming rovnosti (*Equality in the Slovak reality – Overcoming institutional barriers in implementing the principle of equal treatment by increasing the potential for equality mainstreaming*)**. Dohodu o realizácii projektu uzavrela Európska komisia – DG Spravodlivosť (DG Justice) v rámci programu PROGRESS (2011 – 2012). Celkové náklady na projekt boli 251 571,- Eur. Projekt sa zameriaval najmä na presadzovanie ľudských práv a princípu rovnosti v praxi a na rovnaké zaobchádzanie so zraniteľnými skupinami, ktoré sú ešte stále často diskriminované, najmä z dôvodu zdravotného postihnutia, rasového a etnického pôvodu (najmä u rómskych komunit), veku, viery/náboženstva a sexuálnej orientácie. Projektové aktivity a výstupy pokrývali relevantné oblasti (anti)diskriminácie – zamestnanie, vzdelávanie, prístup k tovarom a službám, zdravotnú starostlivosť, kultúru, médiá a iné. V rámci projektu bola nakrútená séria dokumentov o diskriminácii, pričom jeden diel bol venovaný ne/rovnosti mužov a žien.

**MŠVVaŠ SR** v odpočte úloh z roku 2012 uviedlo, že v oblasti **základného a stredného školstva** sa uvedená problematika zabezpečovala v rámci plnenia úloh vyplývajúcich z Národného plánu výchovy a vzdelávania k ľudským právam na roky 2005 – 2014. V tejto súvislosti poznamenávame, že dňom 18. februára 2011 bol zmenený názov uvedeného plánu na „**Plán výchovy k ľudským právam v rezorte školstva na roky 2005 – 2014**“ (ďalej len PVLP). Gestorom je Štátny pedagogický ústav, ktorý je zároveň koordinátorom plnenia navrhovaných úloh, realizovaných v spolupráci s Metodicko-pedagogickým centrom a jeho regionálnymi pracoviskami v SR, Výskumným ústavom detskej psychológie a patopsychológie, Štátnou školskou inšpekciou, Ústavom informácií a prognóz školstva (ďalej len ÚIPŠ), Štátnym inštitútom odborného vzdelávania a mimovládnyimi organizáciami.

Nosnou časťou PVLP sú tieto základné okruhy riešenia s ich vnútornými väzbami

1. Ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov
2. Vydávanie metodických materiálov a učebných textov
3. Monitorovací a hodnotiaci systém rozsahu a kvality výučby k ľudským právam

Ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov bolo zabezpečované prostredníctvom **Metodicko-pedagogického centra** a jeho regionálnych pracovísk. Obsahová tematika ľudských práv bola integrovaná do všetkých typov vzdelávaní cez vedúcich pedagogických zamestnancov, výchovných poradcov, koordinátorov prevencií, do vzdelávania v oblasti výchovných predmetov, didaktiky, psychológie, spoločenskovedného aj viacpredmetového vzdelávania, výchovy mimo vyučovania aj predškolskej výchovy. Lektori na týchto vzdelávaníach spolupracovali s učiteľmi pri rozvíjaní ich kľúčových kompetencií a kompetencií žiakov, ako sú komunikačné schopnosti a spôsobilosti, personálne a interpersonálne schopnosti, schopnosti tvorivo a kriticky riešiť problémy, pracovať s modernými informačnými technológiami a schopnosť presadzovať občianske a demokratické princípy.

V roku 2012 bol spustený akreditovaný vzdelávací programov pre pedagogických zamestnancov s názvom „Rodová rovnosť – rodovo citlivá pedagogika“.

V priebehu I. polroka 2012 sa uskutočnili rozpočtové opatrenia pre ÚIPŠ, na uskutočnenie monitoringu o rozsahu a kvalite výučby ľudských práv v regionálnom školstve v súlade s potrebou zvyšovania úrovne poznania a vzdelávania v oblasti ľudských práv a

multikultúrnej výchovy. Úlohou reprezentatívneho **výskumu tolerantného správania mladých ľudí v rodine a škole** bude zistenie vzorov správania mladých ľudí, zmapovanie dostupných informácií o kultúrne odlišných skupinách obyvateľstva v rodine a škole a vytvorenie tak celkového obrazu o výchove k tolerancii žiakov základných a stredných škôl. Získané výsledky budú komparované s výsledkami predchádzajúcich výskumných zisťovaní a komplexne budú spracované v roku 2014.

V rámci **predškolskej výchovy** bola problematika rodových stereotypov a rodovej rovnosti zapracovaná do národného projektu „**Vzdelávanie pedagogických zamestnancov materských škôl, ako súčasť reformy vzdelávania**“, ktorý je spolufinancovaný z EÚ a realizuje ho Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR v spolupráci s Metodicko-pedagogickým centrom v Bratislave. Cieľom tohto národného projektu je prostredníctvom ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov materských škôl implementovať obsahovú reformu školstva do praxe a rozvíjať efektívny systém celoživotného vzdelávania zameraný na rozvíjanie kľúčových kompetencií pedagogických zamestnancov materských škôl v súlade s aktuálnymi a perspektívnymi potrebami vedomostnej spoločnosti. Projekt je určený pre cca 10 000 pedagogických zamestnancov materských škôl, vrátane vedúcich zamestnancov. Cieľom projektu je inovácia a rozvoj profesionálnych odborných kompetencií pedagogických zamestnancov potrebných pri premene tradičnej školy na modernú – v záujme zvyšovania kvality materskej školy ako inštitúcie poskytujúcej predprimárny stupeň vzdelania. Celú realizáciu projektu riadi centrálna projektová kancelária v spolupráci s regionálnymi projektovými kanceláriami v krajských mestách.

**Smernica č. 15/2008**, ktorou sa upravuje postup Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a ďalších priamo riadených organizácií pri výbere materiálnych didaktických prostriedkov, ich autora, vydavateľa, výrobcu a edičná činnosť prostredníctvom edičného portálu je nahradená smernicou č. 10/2011, ktorá je vypracovaná v súlade so školským zákonom. Nové učebnice vybrané v konkurzných konaniach MŠVVaŠ SR sa posudzujú na základe kritérií, stanovených na vyhodnocovanie učebníc z hľadiska spoločenskej korektnosti učebníc.

**Štátny pedagogický ústav** realizoval kvalitatívnu analýzu vybraných učebníc, používaných na základných a stredných školách z aspektu ľudských práv (2009 – 2011). Jednotlivé kritériá sú zamerané na sledovanie spracovania učiva v učebnici tak, aby v textovej a obrazovej časti nediskriminovalo členov spoločnosti a vyhovovalo z hľadiska citlivosti a rovnosti vo vzťahu k handicapovaným ľuďom, pohlaviu, rasám, národom a národnostiam, náboženstvu, migrantom a pod.

**IUVENTA**- Slovenský inštitút mládeže v spolupráci s Amnesty International, Slovenským strediskom pre ľudské práva, s organizáciou Človek v ohrození, Nadáciou Milana Šimečku a Informačnou kanceláriou Rady Európy zorganizoval podujatie „**Živá knižnica**“. Živá knižnica je špeciálna metóda vzdelávania určená mladým ľuďom na prekonávanie predsudkov, negatívnych stereotypov a vzorov správania prebratých od svojich rodičov. V Živej knižnici dostanú mladí ľudia pod vedením pripravených knihovníkov možnosť porozprávať sa, opýtať na konkrétne otázky a vypočuť si aj názor Živej knihy na svoju situáciu, či životnú skúsenosť. Prax ukázala, že metóda Živých knižníc je jeden z najúčinnějších nástrojov búrania stereotypov a predsudkov. Ide o veľmi silnú aktivitu s výbornou odozvou od samotných mladých ľudí. IUVENTA podporila multiplikáciu tohto projektu vyškolením koordinátorov živých knižníc na úrovni regiónov s cieľom uplatnenia tejto metódy na školách v jednotlivých regiónoch. Spolupracovala tak so záujemcami v mestách v Snina, Prešov, Banská Bystrica, Košice, Levice, Sládkovičovo, Bratislava, Moldava nad Bodvou. Regionálnych živých knižníc sa celkovo zúčastnilo približne 600

žiakov základných a stredných škôl. Spolupráca s regiónmi v tejto oblasti pokračovala aj v nasledovných rokoch. V rámci podpory výchovy mladých ľudí k ľudským právam pokračovala IUVENTA v distribúcii publikácie Rady Európy KOMPAS (manuál pre výchovu mládeže k ľudským právam) určenej lektorom, vedúcim skupín mládeže, učiteľom a dobrovoľníkom, ktorí zabezpečujú vzdelávanie mládeže.

V oblasti **vysokoškolského vzdelávania** bola ponuka formálneho vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti, okrem Centra rodových štúdií pri Filozofickej fakulte UK, zaznamenaná na viacerých odboroch, ktoré majú rodovú problematiku včlenenú do svojich študijných programov.

V oblasti **športu** bola na úrovni EÚ vytvorená pracovná skupina – „Sociálna inklúzia a rovnosť príležitostí v športe“, ktorá sa zaoberá, okrem otázok sociálneho začleňovania znevýhodnených sociálnych skupín prostredníctvom športu, aj otázkou rodovej rovnosti v oblasti športu. Podobne ako v širšom spoločenskom kontexte, aj v oblasti športu, je kladený dôraz na otázku rodovej rovnosti, na posilnení zastúpenia žien vo vedúcich funkciách a prístupe k športu žien v znevýhodnenom postavení. V tejto súvislosti sekcia štátnej starostlivosti o šport nadviazala spoluprácu s komisiou – „Ženy a šport“ Slovenského olympijského výboru s cieľom nadviazania spolupráce so zahraničnými subjektmi a zapojenia sa do projektov EÚ.

V oblasti **d’alšieho vzdelávania**, ktorá je upravená zákonom č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní v znení neskorších predpisov, sú v oblasti rodovej rovnosti predmetom akreditácie tie vzdelávacie programy, ktorými si osoby pracujúce v uvedenej oblasti rozširujú alebo prehlbujú svoju kvalifikáciu na výkon odbornej činnosti, a teda sú považované za odborné vzdelávanie potrebné pre výkon ich práce.

V oblasti **vedy a techniky** bol na informačné zabezpečenie výskumu a vývoja vybudovaný Centrálny informačný portál pre výskum, vývoj a inovácie (CIP VVI), z ktorého sa občania a inštitúcie dozvedajú informácie z oblasti vedy, výskumu a inovácií. (Správcom portálu je Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, prevádzkovateľom portálu je Centrum vedecko-technických informácií SR). V rámci tohto portálu sa venuje veľký priestor aj popularizácii vedy a techniky nevynímajúc otázky rodovej rovnosti. Nájde tu

- štatistiky týkajúce sa rodovej rovnosti vo vede a technike,
- **údaje z histórie žien vo vede,**
- informácie o projektoch v oblasti rodovej rovnosti,
- informácie o európskych iniciatívach a platformách žien vo vede a pod.
- pravidelne sa tu aktualizujú informácie o materiáloch vydávaných v oblasti rodovej problematiky výskumu a vývoja na Slovensku a v EÚ.

Prostredníctvom portálu sú uskutočňované rozhovory s úspešnými slovenskými vedkyňami. V roku 2011 bolo napr. 10 otázok položených doc. PhDr. Mariane Szapuovej, PhD., ktorá sa zaoberá epistemológiou a feministickou filozofiou, na čo sa orientuje aj vo výskume.

V rámci **Národného centra pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti** sa pravidelne organizujú vedecké kaviarne „Veda v centre“ - neformálne stretnutia verejnosti s vedeckými osobnosťami pri káve a vedecké cukrárne - stretnutia mládeže s vedeckými osobnosťami. Týmito akciami sa popularizuje svet vedy a výskumu, prezentujú sa aktuálne témy z oblasti vedy a techniky. V roku 2011, 2012 a 2013 boli na tieto podujatia pozvané aj významné ženy, vedkyne z rôznych odborov vedy a techniky. Prostredníctvom tohto portálu je prezentované, že aj ženy môžu byť pri sklbení rodinných a pracovných povinností a akceptácii prostredia veľmi úspešné.

V rámci Týždňa vedy a techniky na Slovensku 2013, ktorý je organizovaný MŠVVaŠ SR, v spolupráci s CVTI SR, prebiehalo dňa 14. novembra 2013 udeľovanie cien ministra školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, ako aj odovzdanie cien partnerov podujatia za významné výsledky dosiahnuté v oblasti vedy a techniky. Cieľom každoročne organizovaného **Týždňa vedy a techniky na Slovensku** je zlepšiť vnímanie vedy a techniky v povedomí celej spoločnosti, popularizovať a prezentovať ich, vzbudiť záujem mladých ľudí o štúdium vedeckých a technických disciplín, informovať verejnosť o poznatkoch vedy a techniky a o nutnosti podporovať vedu a techniku, ktoré sú základom hospodárskeho a spoločenského pokroku a pomáhajú riešiť globálne problémy a výzvy. Sprievodným podujatím Týždňa vedy a techniky 2012 bol seminár pod názvom: Súčasný stav rodovej rovnosti v Európe a na Slovensku, ktorý sa uskutočnil dňa 05.11.2012. Na predmetnom vedeckom kolokviu boli prezentované výsledky zistení o stave rodovej rovnosti v Európe a na Slovensku. Organizátorom podujatia bola Katedra sociológie FF UKF v Nitre v spolupráci s Inštitútom pre výskum práce a rodiny a MPSVR SR. V posledných rokoch bol odštartovaný popularizačný projekt Spektrum vedy, ktorým je cyklus televíznych dokumentov o práci a úspechoch slovenských vedcov, o ich mimoriadnych objavoch. Garantmi týchto projektov sú významní slovenskí vedci, vrátane úspešných žien.

Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti pri Centre vedecko-technických informácií SR pripravilo **výstavu Ženy vo vede**, jedno zo sprievodných podujatí medzinárodnej súťaže Európskej únie pre mladých vedcov do 20 rokov – EUCYS 2012, ktoré sa konalo v priestoroch Incheby Expo v Bratislave v septembri 2012. Výstava mala za cieľ nielen inšpirovať mladé nadané študentky pri kariérom rozhodovaní sa pre vedu a techniku, ale malo tiež upozorniť na problematiku rodovej rovnosti. Výstava predstavila významné ženy v histórii slovenskej vedy a profily ôsmich súčasných úspešných slovenských vedkýň. Dňa 28. 11. 2013 sa v Slovenskom banskom múzeu v Banskej Štiavnici konalo významné podujatie, na ktorom bolo udelené po prvýkrát vyznamenanie ministra školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky za mimoriadny prínos v oblasti vedy a techniky - **Cena Samuela Mikovíniho**. V rámci podujatia boli odovzdané vyznamenania v troch kategóriách, pričom v dvoch z nich boli udelené ceny aj úspešným ženám

**Sekcia vedy a techniky MŠVVaŠ SR** sa významnou mierou podieľa na tvorbe európskych štatistík v oblasti rodovej rovnosti. Bola vydaná publikácia She Figures 2012 (oficiálna publikácia Európskej komisie), ktorá podáva štatistické dáta a ukazovatele o ženách vo vede v krajinách EÚ i mimo nej. She Figures 2012 je štvrtou publikáciou (nasledujúcou po She Figures 2003, 2006 a 2009) kľúčového súboru indikátorov, ktoré sú dôležité pre správne pochopenie situácie žien vo vede. Poskytuje štatistiku o ženách vo vede od tretieho stupňa vysokoškolského vzdelávania až po trh práce. Predmetné publikácie sú využívané pre rôzne porovnávacie analýzy, štúdie v oblasti rodovej rovnosti, vo vystúpeniach, prezentáciách a prejavoch na konferenciách, workshopoch v rámci celej Európy, i mimo nej a slúžia tiež pre tvorcov politík pre prípravu rozhodnutí v oblasti rodovej rovnosti na úrovni národnej, regionálnej a európskej.

Na **Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici** sa dňa 29. septembra 2011 konala konferencia s medzinárodnou účasťou pod názvom „**Ženy v slovenskom/európskom akademickom a výskumnom prostredí**“. Organizoval ju kolektív výskumných pracovníčok Inštitútu sociálnych a kultúrnych štúdií Fakulty humanitných vied UMB, ktorý participoval v projekte 7. Rámcového programu EÚ pod názvom „Gender Debate in the European Research Area“ (Rodový diskurz v Európskom výskumnom priestore GENDERA ). Hlavným cieľom projektu bolo sledovať a zlepšiť rodovú rovnosť vo vede a podporiť prostredie umožňujúce

integráciu rodovej rovnosti do vedeckých stratégií a politík vo viacerých európskych krajinách. Špecifické ciele projektu sa sústredili na zber a analýzu skúseností z rodových politík a praktík zameraných na zlepšenie rodovej rovnosti v rôznych akademických a vedecko-výskumných inštitúciách, identifikáciu najlepších praktík na posilnenie vedeckých kapacít žien – vedkýň a na iniciovanie národnej a európskej diskusie o týchto otázkach s predstaviteľmi akademických a vedeckovýskumných inštitúcií a rozhodovacích orgánov.

Pre **zamestnancov MŠVVaŠ SR** pri napĺňaní úlohy implementácie rodovej rovnosti na úrovni rezortu školstva zorganizoval osobný úrad prednášku „Európska agenda rodovej rovnosti - aktuálne problémy a výzvy smerom ku rezortu školstva“, na ktorej sa zúčastnili zamestnanci ministerstva vrátane vedúcich zamestnancov.

**MPSVR SR:** V čase spracovania správy je pripravená mediálna kampaň, zameraná na presadzovanie rodovej rovnosti. Kampaň má byť realizovaná v rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti, podporeného z Európskeho sociálneho fondu.

V rámci **národného projektu Inštitút rodovej rovnosti** boli vytvorené vzdelávacie kurzy ktoré boli následne akreditované na MŠ SR:

- kurzy pre celoživotné vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti vrátane verejnej správy, ktoré boli akreditované na MŠVVaŠ SR;
- e-learningový kurz rodovej rovnosti, akreditovaný MŠVVaŠ SR;
- kurzy rodovej rovnosti pre vysokoškolské vzdelávanie v oblasti humanitných vied;
- štandardy pre vzdelávanie a tréningy v oblasti rodovej rovnosti.

Ďalšie výstupy z národného projektu a ich previazanosť na úlohy NAP:

#### **Úloha 7: Analýza rodovej rovnosti vo vzdelávaní a v procese prípravy na povolanie**

- Analýza východiskovej situácie vo vzdelávaní a v príprave na povolanie z hľadiska rodovej rovnosti (poznatková integrácia doterajších štúdií, analýz, výskumov realizovaných na Slovensku a v zahraničí);
- Analýza vybraných kurikul (učebníc) z hľadiska rodovej rovnosti;
- Analýza procesu pedagogicko - výchovných poradkýň pri výbere školy/povolania;
- Metodika na tvorbu rodovo citlivých kurikul;
- Metodika na rodovo citlivé pedagogicko-výchovné poradenstvo pri výbere povolania.

#### **Lingvistický výskum a manuál rodovo korektného jazyka**

- Aktuálne teoretické a empirické poznatky feministického sociolingvistického výskumu a realizácia kognitívno-psychologického výskumu (ne)príznakovosti generického maskulina;
- Analýza situácie s používaním a skúsenosti so zavádzaním rodovo korektného jazyka (najmä v Nemecku, Rakúsku, Českej republike), vypracovanie manuálu rodovo korektného jazyka;
- Vypracovanie argumentačnej základne a spôsobu zavedenia rodovo korektného jazyka do praxe (vrátane vyčlenenia oblastí aplikácie a legislatívneho ukotvenia).

**MK SR** plnilo úlohu č. 8 a na podporu kultúrnych aktivít prispievajúcich k implementácii rodovej rovnosti vytvorilo finančný systémový nástroj - dotačný program Kultúra znevýhodnených skupín obyvateľstva (od roku 2005). Jeho základným cieľom je napomáhať

integrácii znevýhodnených skupín obyvateľstva do spoločnosti v oblasti kultúry a tiež podporovať implementáciu rodovej rovnosti prostredníctvom kultúrnych aktivít pre ženy po 45 roku života, ženy - migrantky, rómske ženy, týrané ženy, ženy – osamelé matky a pod. s cieľom predchádzať diskriminácii a všetkým formám násilia. Ďalej MK SR plnilo úlohu prostredníctvom organizácie v zriaďovateľskej pôsobnosti - Národného osvetového centra, ktorého základnou náplňou je podporovať neformálno-vzdelávacie a prosociálne aktivity v oblasti kultúry vrátane zvyšovania informovanosti o problematike rodovej rovnosti medzi laickou i odbornou kultúrnou verejnosťou. Národné osvetové centrum zaradilo na svoju webovú stránku zoznam publikácií a e-materiálov venovaných danej téme. Inštitúcia v rámci projektu sociálnej prevencie – realizuje každoročne informačno-vzdelávacie bulletin - Sociálna prevencia, kde boli v sledovanom období v rámci sociálnej prevencie zaradené aj témy na podporu implementácie rodovej rovnosti

### **Úloha č. 9 v rámci rezortov:**

**MDVRR SR** v sledovanom období rokov 2010 – 2013 uskutočnilo nasledovné vzdelávacie aktivity pre zamestnancov/kyne v oblasti rodovej rovnosti.

- Odborné školenie „Základy antidiskriminačného práva so zameraním na štátnozamestnanecké vzťahy a prístup k službám“
- Odborné školenie „Kontext, ambície a rezervy agendy rovnosti príležitostí (verejná politika verzus spoločenská prax)“
- 2 odborné semináre „Rodová rovnosť v rezortnej i európskej praxi – konkrétne problémy a otázky“, ktoré boli zamerané na činnosť Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť,
- Seminár „Rodová rovnosť v praxi štátnej správy“, ktorého cieľom bolo oboznámenie sa so základnými pojmami a princípmi politiky rovnosti príležitostí a odstraňovania rodových rozdielov so zameraním na prácu štátnej správy
- V rámci národného projektu „Horizontálne vzdelávanie štátnych zamestnancov zamerané na legislatívne zručnosti a na vypracúvanie strategických, koncepčných a legislatívnych dokumentov vrátane posudzovania ich vplyvov“ boli zamestnanci/kyne MDVRR SR školení/é špičkovými školiteľmi Centra vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v oblasti legislatívnych zručností, o. i. aj v oblasti uplatňovania antidiskriminačného zákona pri tvorbe všeobecne záväzných právnych predpisov (zákony, nariadenia, vyhlášky, opatrenia).
- MDVRR SR oboznámilo svojich zamestnancov/kyne s možnosťou zúčastniť sa na e-learningovom kurze „Základný e-learningový kurz rodovej rovnosti“, v rámci Národného projektu „Inštitút rodovej rovnosti“, ktorý sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu ZaSI.

**MF SR** zaradilo do plánu v roku 2013 vzdelávanie zamestnancov v oblasti rodových štúdií. Vzdelávanie sa uskutočnilo pod názvom „Agenda rodovej rovnosti v európskej i rezortnej praxi“ v mesiaci jún 2013. Okrem toho určeni zamestnanci osobného úradu sa pravidelne zúčastňujú vzdelávania a tréningov v oblasti rodovej rovnosti, ktoré organizuje MPSVR SR. V ďalšom období sa predpokladá zavedenie systému vzdelávania vedúcich zamestnancov v danej oblasti.

Do interných vzdelávacích programov **MZVaEZ SR** boli zaradené témy venované najmä ľudským právam, ktoré zahŕňajú aj aspekt rodovej rovnosti. Pri realizácii školení a vzdelávacích programov sa kladie dôraz na používanie rodovo citlivého jazyka. Vzdelávacie

programy, vrátane e-learningového vzdelávania, sú poskytované všetkým zamestnancom ministerstva.

**MO SR** v sledovanom období uplatňovanie rodového hľadiska zabezpečovalo najmä prostredníctvom ďalšieho vzdelávania svojich zamestnancov. Ďalšie vzdelávanie zamestnancov rezortu obrany sa realizuje v závislosti od druhu pracovného pomeru. Edukácia zamestnancov v štátnej službe a pri výkone prác vo verejnom záujme prebiehala v nasledujúcich formách:

- rodové vzdelávanie pre vedúcich pracovníkov na zvyšovanie rodovej citlivosti a elimináciu rodových stereotypov (2011) – 51 zamestnancov - zastúpené všetky vertikálne úrovne riadenia
- e-learning pre výkonné a riadiace zložky rezortu s dôrazom na používanie rodovo citlivého jazyka vo verejnej správe – prebieha v súčasnosti

Edukácia profesionálnych vojakov prebiehala nasledujúcimi spôsobmi:

- spoločensko-vedné semináre, ktoré prebiehajú vo vojenských útvaroch s povinnou účasťou aspoň 50% profesionálnych vojakov. Doposiaľ boli realizované témy: Stratégia rodovej rovnosti (2010), Muži a ženy v OS SR (2012)
- základný vojenský výcvik, ktorým prejdú všetci záujemcovia o štátnu službu profesionálneho vojaka. V rámci výcviku sa vyučovala aj téma: Požiadavky kladené na profesionálnych vojakov a Etický kódex profesionálneho vojaka, v ktorej je zahrnutá aj požiadavka na konanie profesionálneho vojaka v súlade s antidiskriminačným zákonom.
- kariérne kurzy v Poddôstojníckej akadémii v Martine a v Akadémii ozbrojených síl gen. M.R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši, ktorých sa zúčastňujú všetci profesionálni vojaci, ktorí prešli konkurenčným výberom do vyššej hodnosti. V týchto kurzoch sa realizovali témy:
  - Etický kódex profesionálneho vojaka ozbrojených síl a jeho najčastejšie porušenia
  - Podporné programy rodiny
  - Sexuálne obťažovanie a diskriminácia
- vojensko-odborná príprava profesionálnych vojakov pred odchodom do operácií medzinárodného krízového manažmentu. V rámci prípravy sa uskutočňovali tieto témy:
  - Mravná charakteristika a kódex správania
  - Nelegálny obchod s ľudskými bytosťami a postavenie žien a detí v ozbrojených konfliktoch
  - Stratégia rodovej rovnosti
  - Pravidlá správania sa vojaka OSN
- bakalárske a inžinierke štúdium pre vojenských kadetov v Akadémii ozbrojených síl gen. M.R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši. V rámci štúdia kadeti absolvovali tieto témy: Ženy v armáde, Vojenské vyučovanie a výcvik (osobitosti prípravy žien), Rodová rovnosť v manažérskej činnosti vo vojenskej organizácii.



V súvislosti s plnením úloh Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013 sa na pôde **MH SR** konalo dňa 31.5.2011 školenie na tému „Rodová rovnosť a rovnosť príležitostí“ pod záštitou Inštitútu rodovej rovnosti. Na základe tejto vzdelávacej aktivity má ministerstvo hospodárstva SR vyškolených 23 zamestnancov (3 muži, 20 žien) v problematike rodovej rovnosti.

Vzhľadom na rozsiahlosť a šírku problematiky politiky rodovej rovnosti plánuje rezort hospodárstva aj v nasledujúcich rokoch preškoliť zamestnancov k tejto téme.

**MZ SR** s ohľadom na skutočnosť, že zákaz diskriminácie a zásada rovnakého prístupu je súčasťou platnej právnej úpravy v oblasti pracovnoprávných a štátnozamestnaneckých vzťahov, vzdelávanie dotýkajúce sa aj oblasti antidiskriminácie a rodovej rovnosti je súčasťou školení a vzdelávania týkajúceho sa platnej právnej úpravy v tejto oblasti.

Z pohľadov existujúcich rozdielov v rodových nerovnostiach (v závislosti od druhu vykonávaného zdravotníckeho povolania) je potrebné vziať do úvahy aj tú skutočnosť, že medzi dôležité motivačné faktory ovplyvňujúce záujem o výkon zdravotníckeho povolania, ako aj záujem o štúdium pripravujúce na výkon niektorého zo zdravotníckych povolání, patrí výška zárobkov, pracovné podmienky a spoločenský status zdravotníckych pracovníkov.

Problematika rodovej rovnosti (v kontexte ľudských zdrojov rezortu zdravotníctva, výkonu zdravotníckeho povolania, výchovy a vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, zamestnávateľov zdravotníckych pracovníkov, odborných zdravotníckych spoločností a komôr, v ktorých sú zdravotnícki pracovníci registrovaní) je v rezorte zdravotníctva riešená v nadväznosti na nadobudnutú odbornú spôsobilosť na výkon príslušného zdravotníckeho povolania. Legislatíva upravujúca výkon a odbornú spôsobilosť na výkon zdravotníckeho povolania a regulovaných zdravotníckych povolání, je zosúladená s príslušnými právne záväznými aktmi Európskej únie.

**MK SR** poskytlo svojim organizačným útvarom a organizáciám vo svojej zriaďovateľskej pôsobnosti (písomnou formou) informáciu o internetovej stránke MPSVR SR k problematike rodovej rovnosti a možnosti elektronického vzdelávania sa v oblasti rodovej rovnosti (e-learning). Implementácia rodovej rovnosti bola realizovaná tiež na úrovni organizácií v zriaďovateľskej pôsobnosti MK SR, najmä akvizíciami a realizáciou periodických a neperiodických publikácií, výstavkami kníh, interaktívnymi podujatiami atď.

Odbor školstva a športu **Žilinského samosprávneho kraja** v spolupráci s Národným projektom Inštitút rodovej rovnosti - Krajské kontaktné miesto Žilina zorganizoval v roku 2011 pre žiakov stredných škôl v Žilinskom kraji 1. ročník výtvarnej súťaže „Významná rodáčka“. Jej cieľom bolo vytvoriť výtvarné práce (plagáty, multimediálne prezentácie, návrhy titulky časopisov, grafické listy a pod.), ktoré by zdokumentovali, alebo iným zaujímavým spôsobom priblížili život, prácu a dielo ženy z dávnej, ale aj nedávnej minulosti Žilinského regiónu. Súťaž dala priestor k zviditeľneniu žien, ktorých život sa síce už skončil, ale nemalo by sa na ne zabudnúť.

Odbor školstva a športu ŽSK vyhlásil v októbri 2013 pri príležitosti konania sa kvalifikačného zápasu „Majstrovstiev sveta v ženskom futbale 2015“ v Žiline súťaž so športovou tematikou s názvom „Ženy a šport“, ktorá bola určená pre žiakov stredných škôl a školských zariadení v zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja.

Úlohou kultúrnych organizácií ŽSK je okrem kultúrnej činnosti aj vzdelávacia a osvetová činnosť. Problematike rodovej rovnosti sa venovali prostredníctvom vlastných expozícií, spolupráce a kooperácie s občianskymi združeniami a školami, prostredníctvom festivalov,

výstav, prednášok, besied s odborníkmi a spisovateľmi, dostupnosťou odbornej a krásnej literatúry, organizovaním rôznych podujatí, či divadelnými predstaveniami, ktoré sa dotýkajú rodovej rovnosti a kde sa stiera diverzifikácia rodov.

**Úloha č. 10:** Vedecký výskum na SAV vytvára priestor aj na výskumné úlohy zamerané na rodovú rovnosť. V tomto smere je veda otvorená pre slobodu bádania v oblasti spoločenských a humanitných vied, ako aj pri hľadaní biologických mechanizmov rodových odlišností v lekárskejších vedách. Vo vzdelávacom procese na SAV ako externej vzdelávacej inštitúcie v 3. stupni vysokoškolského vzdelávania dokonca prevládajú ženy.

**Operačný cieľ 3: Zohľadňovať rovnosť žien a mužov ako štrukturotvornú zložku vytvárania a fungovania systémov vzťahov a vytvárania demokratickej spoločnosti**

Č.	Aktivita/odporúčanie	Zodpovedný Termín	Finančná alokácia	Nástroj/ vybrané indikátory výstupu a dopadu	Plnenie	Poznámka resp. spôsob plnenia
11.	Vypracovať komparatívnu analýzu zákonov v oblasti rodovej rovnosti vybraných krajín EÚ a legislatívy SR a vypracovať návrh legislatívneho a inštitucionálneho zabezpečenia rodovej rovnosti ako prierezovej a horizontálnej problematiky	Z: MPSVR SR v spolupráci s CV MPSVR T: 2012	Kapitola MPSVR SR Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Komparatívna analýza Návrh koncipovania právnej úpravy rodovej rovnosti	Splnené	V rámci NP Inštitút rodovej rovnosti bola spracovaná analytická štúdia Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR  Novela Antidiskriminačného zákona vytvorila podmienky na používanie dočasných vyrovnávacích opatrení aj z hľadiska pohlavia resp. rodu
12.	Dôsledne podporovať reálne uplatňovanie rodového hľadiska v rámci vecnej pôsobnosti rezortov	Z: všetky rezorty T: priebežne	Kapitoly všetkých rezortov	Formy podpory napríklad prorodové vzdelávanie  Nástroje podpory Finančné alokácie	Čiastočne splnené	Vzdelávanie a iné aktivity boli odpočítované v úlohe č. 9
13.	Podporiť sociálnych partnerov pri presadzovaní rodovej rovnosti	Z: MPSVR SR v spolupráci s CV MPSVR SR T: priebežne	Kapitola MPSVR SR v spolupráci s CV MPSVR SR NP Centrum sociálneho dialógu	Aktivity na podporu rodovej rovnosti v sociálnom dialógu na regionálnej úrovni	Čiastočne splnené	ORRRP má dlhodobú spoluprácu s Komisiou pre rovnosť príležitostí žien a mužov pri KOZ SR  Zástupkyňa KOZ SR vo Výbore pre rodovú rovnosť
14.	Certifikovať rodový audit a audit Rodina a práca pre auditovanie zamestnávateľských organizácií, pilotne overiť rodový audit v praxi a vytvoriť sieť rodovo integrovaných organizácií a inštitúcií	Z: MPSVR SR v spolupráci s CV MPSVR T: 2011	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Vypracovanie metodiky a manuálu  Realizácia školení pre auditorov/audítorky	Splnené  Tréning	V rámci NP bol uskutočnený tréning auditorov/iek rodovej rovnosti vrátane zosúladenia rod. a prac. života a v čase vypracovania správy sa spracováva manuál

## Konkrétne plnenie

**Úloha č. 11:** V hodnotenom období, ako už bolo spomenuté, sa zmenili legislatívne podmienky ohľadom zákazu diskriminácie vo všeobecnom a pracovnom práve v legislatíve SR. Slovenská republika posilnila v zmysle legislatívy a politiky Európskej únie (ďalej len „EÚ“) v roku 2011 legislatívny a inštitucionálny rámec týkajúci sa rodovej rovnosti, a to predovšetkým novelou **Antidiskriminačného zákona, Zákonníka práce, Zákona o inšpekcii práce** a novelizáciou ďalších právnych predpisov. Po zmene vlády v roku 2012 novelou tzv. Kompetenčného zákona<sup>7</sup> bola zakotvená prvý raz legislatívne **oblasť rodovej rovnosti ako kompetencia ústredného orgánu štátnej správy**, ktorým je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“). V roku 2012 (s účinnosťou od 1.4.2013) bola schválená novela **antidiskriminačného zákona**<sup>8</sup>, ktorú podrobnejšie popisujeme v úlohe 1.

## Úloha č. 12:

**MDVRR SR** v rámci vecnej pôsobnosti zabezpečovalo v rokoch 2010 - 2013 plnenie úloh Národného akčného plánu prostredníctvom nasledovných aktivít: presadzovanie používania rodovo citlivého jazyka v písomnostiach, informovanie zamestnancov/kýň o zásadných dokumentoch a aktivitách v oblasti rodovej rovnosti a zvyšovanie povedomia o problematike rodovej rovnosti prostredníctvom nástennej tabule osobného úradu, realizovanie prorodových aktivít (napr. Dni zamestnancov ministerstva, Deň otvorených dverí na ministerstve), venovanie zvýšenej pozornosti matkám na materských a rodičovských dovolenkách, ich dobrovoľné zapájanie do vzdelávacích podujatí organizovaných ministerstvom, vychádzanie im v ústrety pri žiadosti o predĺženie rodičovskej dovolenky a pri prechode z aktívneho materstva do pracovnej aktivity.

Jedným z princípov dopravnej politiky v rámci Operačného programu Doprava je aj sociálny princíp, ktorý spočíva na solidarite, rovnosti podmienok prístupu k verejným službám, uprednostňovaní spoločenských záujmov pred individuálnymi a ochrane zdravia, zaistení bezpečnosti a zvyšovaní kvality života obyvateľstva v oblasti dopravy.

**MF SR** - v podmienkach ministerstva pri príprave základných dokumentov je uplatňované rodové hľadisko, zohľadňuje sa rovnaké zaobchádzanie, monitoruje sa zastúpenie mužov a žien na útvaroch, vývoj fluktuácie vrátane podielu žien.

**MZVaEZ SR** pri spracovaní projektu na čerpanie nenávratného finančného príspevku z Európskeho sociálneho fondu je kladený dôraz na dodržanie rodovej rovnosti. Projekt a merateľné ukazovatele sledované v projekte prispievajú k napĺňaniu cieľov horizontálnej priority rovnosť príležitostí operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia (ďalej len: „ZaSI“).

**MO SR** v sledovanom období reagovalo na potreby uplatňovania rodového hľadiska vypracovaním nasledujúcich projektov:

- Koncepcia starostlivosti o rodiny profesionálnych vojakov vyslaných na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky,
- Plán rodovej rovnosti rezortu Ministerstva obrany Slovenskej republiky, ktorý je rozpracovaný s výhľadom do roku 2020.

---

<sup>7</sup> Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy

<sup>8</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

Koncepcia starostlivosti o rodiny profesionálnych vojakov vyslaných na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky poskytuje vstupný rámec pre inštitucionálne zabezpečenie rodinnej starostlivosti, pre aktualizáciu predpisov venujúcich sa tejto problematike ako aj pre tvorbu požiadaviek na zabezpečenie komplexnej starostlivosti o rodiny profesionálnych vojakov nasadených v zahraničných operáciách zo strany vojenských útvarov i samotných rodinných príslušníkov.

Plán rodovej rovnosti rezortu MO SR je vypracovaný ako nástroj smerujúci k vytváraniu podmienok na prekonávanie rodových stereotypov a na elimináciu rodovej diskriminácie rešpektujúc pritom špecifiká pracovných/služobných pozícií silového rezortu.

Plán má napomôcť pri fungovaní legislatívneho a inštitucionálneho zabezpečenia uplatňovania rodovej rovnosti. Kľúčovou ambíciou plánu je zlepšiť predovšetkým kvalitu pracovného prostredia a podmienky práce v rezorte obrany venovaním zvýšenej pozornosti otázkam rodovej rovnosti.

**Úrad verejného zdravotníctva** Slovenskej republiky kladie dôraz na problematiku rodovej rovnosti vo vzťahu k Národnému akčnému plánu rodovej rovnosti, ako aj vo vzťahu k antidiskriminačnému zákonu, dohliada na to, aby všetky vnútorné predpisy boli v súlade s cieľmi rodovej rovnosti, v plnom rozsahu dodržiava platné právne normy, v ktorých je zmienený princíp rodovej rovnosti a teda interné predpisy sa už princípom rodovej rovnosti nezaoberajú, na základe vlastných sledovaní spracúva štatistiky iných inštitúcií (napr. ŠU SR), v ktorých je členenie podľa pohlavia / rodu, dodržiava zásadu rovnakých práv a príležitostí mužov a žien a zásady rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu, poskytuje zamestnancom / zamestnankyniam s deťmi možnosť flexibility služobného / pracovného času, prípadne kratšieho služobného / pracovného času, čo máme zakotvené aj v kolektívnej zmluve.

#### **Úloha č. 14:**

V rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti bolo **Medzinárodnou organizáciou práce (ILO)** uskutočnené vzdelávanie zamerané na rodový audit v organizácii pre cca. 20 odborníkov/čok v danej oblasti. Práve ILO je vedúcou medzinárodnou inštitúciou pre auditovanie uplatňovania rodovej rovnosti a zosúladenia rodinného a pracovného života. Cieľom rodového auditu je zlepšiť podmienky na uplatňovanie rodového hľadiska a rodovej rovnosti u zamestnávateľov a formou odporúčaní zvýšiť počet aktivít priamo podporujúcich rovnosť žien a mužov na pracovisku. Neoddeliteľným cieľom je zvýšiť informovanosť a záujem zamestnávateľov o tému rodovej rovnosti.

**Operačný cieľ 4: Vytvárať podporné mechanizmy pre plnohodnotnú účasť žien a mužov v hospodárskom, ekonomickom a sociálnom rozvoji a pre akúkoľvek distribúciu finančných, technických, materiálnych, priestorových a časových zdrojov a služieb tak, aby bola dosiahnutá rodová spravodlivosť.**

Č.	Aktivita/odporúčanie	Zodpovedný Termín	Finančná alokácia	Nástroj/Indikátory výstupu a dopadu	Plnenie	Poznámka resp. spôsob plnenia
15.	Podporovať dočasné vyrovnávacie opatrenia zamerané na odstránenie diskriminácie žien	Z: Úrad vlády SR a orgány štátnej správy T: 2011	Kapitoly zodpovedných subjektov	Zverejnenie dočasných vyrovnávacích opatrení  Monitoring, vyhodnotenie, správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva	Čiastočne splnené	Novela Antidiskriminačného zákona vytvorila podmienky na používanie dočasných vyrovnávacích opatrení aj z hľadiska pohlavia resp. rodu
16.	Vyškolit' inšpektorov práce a inšpektorky práce v problematike rodovej rovnosti a zabezpečiť pravidelné vykonávanie previerok v oblasti rodovej rovnosti	Z: MPSVR SR v spolupráci s Národným inšpektorátom práce T: 2011	Kapitola MPSVR SR	Metodika  Špecializované previerky  Výsledky výkonu a miera dodržiavania § 2 ods. 3 ADZ	Čiastočne splnené	V rámci NP Inštitút rodovej rovnosti bola vytvorená komparatívna analýza a návrh odporúčaní na metodické zmeny v praxi IP  Plnenie formou výkonu inšpekcii práce so zameraním na danú oblasť a vzdelávanie inšpektorov a inšpektoriek práce v oblasti rozpoznávania diskriminácie za účelom efektívneho výkonu inšpekcie práce.
17.	Monitorovať rozsah nápadu pracovnoprávných sporov	Z: MS SR v spolupráci s MPSVR SR T: 2013	Kapitola MS SR	Monitorovanie rozsahu napadnutých pracovnoprávných sporov  Posun v kvalite rozhodovania a doplnenie štatistického vykazovania	Čiastočne splnené	
18.	Vypracovať nástroje na elimináciu horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie v odvetviach a povolaniach a rodových rozdielov v odmeňovaní za	Z: MPSVR SR v spolupráci s CV MPSVR T: 2011	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Komparatívna štúdia o systémoch klasifikácií povolani/zamestnaní na účely určovania odmeny za rovnakú prácu	čiasťočne splnené	Komparatívna štúdia o systémoch klasifikácií povolani/zamestnaní bola vypracovaná

	rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty a ich zavedenie do praxe a zabezpečiť vzdelávacie aktivity			v zahraničí Klasifikácia povolání/zamestnaní na účely určovania odmeny		
19.	Vypracovať nástroje na zavedenie gender budgetingu (rodového rozpočtovania) a zabezpečiť pilotné semináre a overenie metodiky a nástrojov rodového rozpočtovania v praxi	Z: MPSVR SR v spolupráci s MF SR a CV MPSVR SR T: 2011	Kapitola MPSVR SR Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Pracovná skupina Vypracovanie metodiky Pilotné overenie rodového rozpočtovania Počet zapojených subjektov	Splnené	V rámci NP Inštitút rodovej rovnosti boli vytvorené: Analytická štúdia: <b>RODOVO CITLIVÉ ROZPOČTOVANIE NA NÁRODNEJ A REGIONÁLNEJ ÚROVNI</b> Pilotné overenie v praxi
20.	Sieťovať aktérov s vplyvom na problematiku rodovej rovnosti na národnej a regionálnej úrovni s cieľom zdieľania skúseností a praxe v oblasti uplatňovania rodovej rovnosti	Z: MPSVR SR v spolupráci s CV MPSVR T: 2010	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Pracovné skupiny Počet zrealizovaných stretnutí pracovných skupín	Splnené	Splnené v rámci NP Inštitút rodovej rovnosti Výbor pre rodovú rovnosť
21.	Podporovať zamestnávateľov pri uplatňovaní prorodinných a prorodových opatrení, zosúlad'ovanií súkromného a pracovného života a pri zabezpečovaní prorodových vzdelávacích aktivít	Z: MPSVR v spolupráci s CV MPSVR T: priebežne	Kapitola MPSVR SR Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Metodika Súťaž Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí	Splnené	Novelizovaný Zákonník práce – zavedené flexibilné formy práce Organizované súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (2010, 2011 a 2013)

## Konkrétne plnenie

### Úloha č. 16:

V zmysle **zákona o inšpekcii práce**<sup>9</sup> inšpektoráty práce vykonávajú prostredníctvom inšpektorov práce dozor nad dodržiavaním právnych predpisov a ostatných predpisov spadajúcich do oblastí dozoru inšpekcie práce a za tým účelom sú na základe výsledkov inšpekcie práce a podľa závažnosti zistených skutočností inšpektori práce oprávnení nariadiť odstránenie zistených nedostatkov, zakázať vykonávanie činností a prác bezprostredne ohrozujúcich bezpečnosť a zdravie zamestnancov, zakázať prácu tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, fyzických osôb mladších ako 18 rokov veku a iné práce a činnosti, ak sa vykonávajú v rozpore s osobitnými predpismi, ako aj navrhnúť uloženie pokuty zamestnávateľovi za porušenie pracovnoprávnych predpisov upravujúcich najmä vznik, zmenu a skončenie pracovnoprávnych vzťahov, mzdových podmienok, pracovných podmienok zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých a osôb so zdravotným postihnutím, záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv či právnych predpisov upravujúcich zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

**Inšpektoráty práce** vykonali v roku 2013 z podnetu Národného inšpektorátu práce dve celoslovenské systémové kontroly dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. Inšpekciami práce vykonanými v rámci systémových previerok, ako aj na základe podnetov zamestnancov či zástupcov zamestnancov, bolo zistených 44 porušení ustanovení Zákonníka práce, ktoré upravujú práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v súvislosti s uplatňovaním zásady rovnakého odmeňovania. Inšpektoráty práce v zmysle svojich oprávnení poskytovali v rámci všetkých výkonov inšpekcie práce, ako aj na základe požiadaviek zamestnávateľov či fyzických osôb, bezplatné poradenstvo v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnnejšie dodržiavať predpisy upravujúce uvedenú oblasť.

Na inšpektoráty práce bolo v roku 2013 doručených 39 podnetov zamestnancov poukazujúcich na porušenia zásady rovnakého zaobchádzania ustanoveného pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov a diskriminácie v odmeňovaní. Vykonanými inšpekciami práce bolo zistených 62 porušení povinnosti zamestnávateľov ustanovených Zákonníkom práce v sledovaných oblastiach. Nárast počtu podnetov oproti roku 2012 poukazuje na trend spoločnosti s neustále sa **zvyšujúcim právnym povedomím občanov/iek Slovenskej republiky**, ktorí sa aj prostredníctvom orgánov inšpekcie práce domáhajú ochrany svojich práv a právom chránených záujmov.

V roku 2013 inšpektoráty práce venovali pozornosť aj vzdelávaniu inšpektorov a inšpektoriek práce v oblasti rozpoznávania diskriminácie za účelom efektívneho výkonu inšpekcie práce. Vzdelávanie sa uskutočnilo v rámci projektu financovaného z Európskeho sociálneho fondu „Zlepšenie kvality poskytovaných verejných služieb vzdelávaním zamestnancov inšpekcie práce“. V rámci projektu bolo vzdelávaných 18 účastníkov/účastníčiek. Vzdelávanie prebehlo v dvoch častiach v celkovom rozsahu 80 hodín.

Zmenou **Zákonníka práce** v roku 2011<sup>10</sup> došlo k zásadnej úprave zákazu diskriminácie v pracovnom práve. V zmysle článku 1 Základných zásad Zákonníka práce „*fyzické osoby*

---

<sup>9</sup> Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

<sup>10</sup> Zákon č. 48/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, účinnosť 1. apríla 2011



*majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmysľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.“* V súvislosti s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania sa s účinnosťou od 1. septembra 2011 doplnilo ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce (s účinnosťou od 1. januára 2013 ustanovenie § 13 ods. 5) o právo zamestnanca podať zamestnávateľovi sťažnosť nielen v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, ale aj z dôvodov uvedených v § 13 ods. 3 (s účinnosťou od 1. januára 2013 aj z dôvodov uvedených v § 13 ods. 4) Zákonníka práce (napríklad mobbing a bossing na pracovisku).

V zmysle článku 6 Zákonníka práce **ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie**, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

V rámci **národného projektu Inštitút rodovej rovnosti** boli realizované výskumy a vytvorené odporúčania pre účinnejšie nastavenie systému kontroly dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania na pracovisku:

- **Výskumno-analytická štúdia týkajúca sa mechanizmov vedúcich k porušovaniu rodovej rovnosti a zákazu diskriminácie na základe pohlavia a rodu.** Hĺbkové odhalenie a pomenovanie mechanizmov, prostredníctvom ktorých dochádza k diskriminácii na základe pohlavia a rodu na trhu práce, najmä v prístupe k zamestnaniu zo strany zamestnávateľov vo vzťahu k pracovným podmienkam, postupu v zamestnaní, prístupu k odbornému vzdelávaniu v zamestnaní, odmeňovaniu a udržaniu si zamestnania, ako aj foriem a podôb tejto diskriminácie, so zameraním na zamestnávateľov verejného aj súkromného sektora.
- **Analýza súčasného stavu vykonávania inšpekcie práce v oblasti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania s dôrazom na pohlavie a rod a ďalšie súvisiace dôvody zákazu diskriminácie** (napr. etnicita, zdravotné postihnutie, vek, rodinný stav atď.); analýza legislatívnych, implementačných, metodologických a iných bariér pre efektívnu realizáciu inšpekcie práce pre oblasť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania; tvorba komparatívnej analýzy o metódach výkonu inšpekcie práce v tejto oblasti v zahraničí; vytvorenie metodiky vykonávania inšpekcie práce vo vzťahu k dodržiavaniu zásady rovnakého zaobchádzania s dôrazom na zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu (a v kombinácii s ďalšími diskriminačnými charakteristikami) a jej overenie v praxi.

## Úlohy č. 18 a 21:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR pravidelne vyhlasuje súťaž **Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí**. K základným cieľom súťaže patrí motivácia zamestnávateľov k vytváraniu takých podmienok, ktoré sú citlivé k rodinným povinnostiam zamestnancov a verejné ocenenie tých zamestnávateľov, ktorí venujú systematickú pozornosť harmonizácii pracovného a rodinného života, ako aj vytváraniu rovnosti príležitostí žien a mužov. Súťaž bola vyhlásená pri príležitosti Medzinárodného dňa rodín (15.5.2000), k tomuto dátumu je vyhodnocovaná najskôr v každoročnom cykle, od roku 2011 v dvojročnom cykle.

Z hľadiska odporúčaní k **zosúladeniu rodinného a pracovného života** uvádzame, že Zákonník práce upravuje pružné formy zamestnávania, ktoré môžu pozitívne vplyvať na zamestnávanie žien, ktoré si chcú zosúladiť svoje rodinné a pracovné povinnosti. Ide napríklad o tieto pružné formy zamestnávania:

- pracovný pomer na kratší pracovný čas – zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Dôvodom prečo sa vo väčšej miere nevyužíva táto forma zamestnávania napríklad u zamestnancov, ktorí sa vrátia z rodičovskej dovolenky je, že zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času;
- pracovnoprávny vzťah na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti;
- delené pracovné miesto - ide o možnosť zamestnávateľa vytvoriť pre zamestnancov na kratší pracovný čas delené pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto (**doplnené do Zákonníka práce zákonom č. 257/2011 Z. z., účinnosť 1. septembra 2011**);
- pracovný pomer na určitú dobu;
- pružný pracovný čas – flexibilnejšia úprava pružného rozvrhnutia pracovného času – zrušenie povinnosti stanoviť voliteľný pracovný čas. Uvedené môže viesť k vyššej efektivite práce. Zamestnanec si volí obdobia, kedy mu vyhovuje pracovať (**zmena zákonom č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, účinnosť od 1. septembra 2011**);
- domácka práca a telepráca – táto forma zamestnávania je využiteľná najmä pri prechode z rodičovskej dovolenky do zamestnania, pre rodičov s malými deťmi.

Tieto **atypické formy zamestnávania ako aj variabilné formy pracovného času** prispievajú k spokojnosti zamestnancov, k zvyšovaniu kvality pracovného miesta, efektívnosti pracovného procesu a uľahčujú zosúladenie pracovných a rodinných povinností zamestnancov. Každá z uvedených flexibilných foriem zamestnávania má svoje špecifiká, pričom zamestnávateľ a zamestnanec majú možnosť, v závislosti od dohodnutého druhu pracovnoprávneho vzťahu, v rámci platných predpisov, zvoliť si najoptimálnejší model. Zamestnanci na Slovensku ich využívajú v menšom rozsahu aký je typický pre krajiny Západnej Európy. Z tohto hľadiska teda nejde ani tak o právnu stránku, pretože Slovenská republika disponuje dostatočným počtom nástrojov, ktoré umožňujú usporiadanie pracovného alebo rodinného života, ako skôr o záujem, motiváciu a priestor využívať tieto formy. Nie

vždy sú však tieto flexibilné formy výhodné pre zamestnanca starajúceho sa o dieťa, napríklad Zákonník práce dáva zamestnávateľovi a zamestnancovi možnosť dohodnúť pracovný pomer na kratší pracovný čas. V podmienkach relatívne nízkych miezd, zamestnanci najmä z ekonomických dôvodov majú obavu k prechodu na pracovné miesto, na ktorom zarobia nižšiu mzdu. Z tohto hľadiska je skôr zreteľná motivácia zamestnanca vôbec neopúšťať pracovný trh a zostať pracovať aj popri starostlivosti o dieťa, ako popri starostlivosti o dieťa (po opustení trhu práce) prijať pracovné miesto na kratší pracovný úväzok.

**MH SR** prezentovalo príklady úspešnej podnikateľskej praxe, ako aj propagáciu programov na podporu začatia podnikania. Projekty realizované Národnou agentúrou pre rozvoj malého a stredného podnikania (NARMSP):

- Podpora podnikania žien na Slovensku (1. 8. 2009 – 31. 7. 2011)
- Guardian Angels for Female Entrepreneurs (1.9.2011 – 31.8.2013) + voľné pokračovanie projektu

Cieľom projektu bolo rozšíriť a obohatiť rady podnikateľov o ženské pohlavie, pomôcť ženám nebať sa začať podnikáť a stať sa samostatnými a nezávislými, čo je cieľom aj podporných programov Európskej komisie. V rámci predmetnej iniciatívy vznikla Európska sieť podnikateliiek - ambasádoriek, ktorá slúži ako zdroj inšpiratívnych vzorov, či osobných stimulov pre potenciálne podnikateľky, a Európska sieť mentorov začínajúcich podnikateliiek, ktorá poskytuje dobrovoľné poradenstvo - mentoring skúsených podnikateľov a podnikateliiek pre začínajúce podnikateľky.

Do iniciatív sa zapojilo aj Slovensko, a to prostredníctvom aktivít NARMSP. Podpora podnikania žien na Slovensku je predmetom záujmu NARMSP už takmer 15 rokov. NARMSP už po 14. krát vyhlásila Projekt Podnikateľka Slovenska, ktorého hlavným cieľom je oceniť a vyzdvihnúť dôležité miesto žien vo sfére podnikania. Záštitu nad projektom aj tento rok prevzala manželka prezidenta SR pani Silvia Gašparovičová. Práve dlhoročné skúsenosti s podporou a propagáciou podnikateliiek prostredníctvom súťaže Podnikateľka Slovenska sa stali základňou pre projekt Podpora podnikania žien na Slovensku, ktorým sa NARMSP a teda i Slovensko zapojilo, spolu s ďalšími 23 štátmi, do Európskej siete ambasádoriek podnikateliiek. Ambasádorky podnikateliiek Slovenska mali inšpirovať a stimulovať potenciálne podnikateľky aj prostredníctvom vlastných podnikateľských príbehov, či praktických rád, aby sa nebáli vydať na cestu samostatného podnikania. Ukončením projektu NARMSP neprestala podporovať podnikanie žien na Slovensku. Opätovne prostredníctvom NARMSP bolo Slovensko zastúpené aj pri vytváraní novej iniciatívy Európskej komisie - siete mentorov pre podnikateľky. Štafetu prebral ďalší projekt Guardian Angels for Female Entrepreneurs. Kým prvý projekt mal prostredníctvom podnikateľských príbehov, či praktických rád ambasádoriek za cieľ potenciálne podnikateľky inšpirovať, aby začali podnikáť, druhý riešil otázku, ako ďalej, kto pomôže začínajúcej podnikateľke v prvých rokoch podnikania.

**MF SR** princípy rodovej rovnosti a rovnakého zaobchádzania sú uplatňované napr. pri výberových konaniach, odmeňovaní, primerané zastúpenie mužov a žien v riadiacich funkciách v intenciách zákona o štátnej službe a ostatných platných noriem.

**Úloha č. 19** - Vypracovať nástroje na zavedenie gender budgetingu (rodového rozpočtovania) a zabezpečiť pilotné semináre a overenie metodiky a nástrojov rodového rozpočtovania v praxi.

**MF SR** - pri predkladaní legislatívnych materiálov od roku 2010 v rámci doložky vybraných vplyvov v časti „sociálne vplyvy“ sa vyhodnocujú aj vplyvy na rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť.

V rámci plnenia Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010 - 2013 **Žilinský samosprávny kraj** (ďalej len „ŽSK“):

- vytvára podmienky na zabezpečenie uplatňovania gender mainstreamingu, rodovej rovnosti, potláčaniu rodovej stereotypizácie a rodovej nerovnosti,
- pri zabezpečovaní a dodržiavaní rovností príležitostí na pracovisku vychádza z národných strategických dokumentov EÚ a SR, z legislatívy SR ako aj z národných akčných plánov zameraných na rodovú rovnosť, diskrimináciu, kriminalitu a elimináciu násilia páchaného na ženách a v rodinách,
- používa a zapracúva do svojich dokumentov rodovo citlivý jazyk,
- finančne podporuje verejných a neverejných poskytovateľov sociálnych služieb zameraných na pomoc ženám zažívajúcim rodovo podmienené násilie,
- každý uchádzač o pracovné miesto na ŽSK, bez ohľadu na vek, pohlavie, zdravotné postihnutie, vierovyznanie, národnostnú a etnickú príslušnosť, sa posudzuje z hľadiska splnenia predpokladov a všetkým je daná rovnaká možnosť zúčastniť sa výberového konania.

**Operačný cieľ 5: Vybudovať a skvalitniť inštitucionálne mechanizmy slúžiace na presadzovanie a implementáciu rodovej rovnosti na všetkých úrovniach štátnej správy, samosprávy a ostatných organizácií a inštitúcií (infraštruktúra, sieť a focal point)**

Č.	Aktivita/odporúčanie	Zodpovedný Termín	Finančná alokácia	Nástroj/vybrané indikátory výstupu a dopadu	Plnenie	Poznámka resp. spôsob plnenia
22.	Pripraviť návrh možností zakomponovania problematiky rodovej rovnosti do ustanovení kompetenčného zákona, zákona o samosprávnych krajoch a zákona o obecnom zriadení	Z: Úrad vlády SR, MV SR v spolupráci s MPSVR SR T: 2012	kapitoly Úradu vlády SR, MV SR MPSVR SR	Prerokovanie návrhov Možnosti zaradenia návrhov do legislatívneho procesu	Čiastočne splnené	koordinácia štátnej politiky v zmysle Kompetenčného zákona na MPSVR SR
23.	Upraviť organizačné poriadky a interné predpisy ministerstiev a všetkých ústredných orgánov štátnej správy zakomponovaním rodovej rovnosti a začleniť pôsobnosť v oblasti rodovej rovnosti do náplne činnosti príslušného organizačného útvaru na všetkých ministerstvách	Z: všetky rezorty a ústredné orgány štátnej správy T: 2012	kapitoly rezortov	Zmena organizačného poriadku a interných predpisov  Inštitucionálne ukotvenie rodovej rovnosti napr. v priamej pôsobnosti ministrov/riek resp. štátnych tajomníkov/čok	Čiastočne splnené	
24.	Zabezpečiť trvalú udržateľnosť národného projektu Zriadenie inštitútu rodovej rovnosti na národnej a regionálnej úrovni po ukončení projektu	Z: MPSVR SR v spolupráci s CV MPSVR SR T: 2012	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Zriadenie Inštitútu rodovej rovnosti a jeho krajské kontaktné miesta	Čiastočne splnené	Predpokladáme splnenie v novom programovom období
25.	Vypracovať návrh na rozšírenie pôsobnosti podpredsedu vlády SR o koordináciu oblastí rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí	Z: MPSVR SR T: 2010	Kapitola MPSVR SR	Návrh organizačného zabezpečenia koordinácie problematiky rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí	Splnené inak	koordinácia štátnej politiky v zmysle Kompetenčného zákona na MPSVR SR

26.	Vypracovať nástroje zavádzania uplatňovania rodového hľadiska na národnej a regionálnej úrovni	Z: MPSVR SR v spolupráci s CV MPSVR SR  T: 2011	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Metodika	Splnené	V rámci NP bola vypracovaná metodika uplatňovania rodového hľadiska
27.	Vypracovať rodovo citlivé programy hospodárskeho, sociálneho a kultúrneho rozvoja samosprávnych krajov	Z: samosprávne kraje  T: 2012	Rozpočet verejnej správy	Programové dokumenty  Počet zapojených samosprávnych krajov	Čiastočne splnené	Plnené v rámci samosprávnych krajov na rôznej úrovni
28.	Zabezpečiť administratívne a ľudské kapacity a ich vyškolenie pre oblasť rodovej rovnosti na všetkých úrovniach verejnej správy	Z: MPSVR SR v spolupráci s úradmi samosprávnych krajov, obcami a mestami  T: 2012	Organizácie a inštitúcie verejnej správy a ich rozpočty	Oddelenie/focal point  Vytvorenie systemizovaných miest  Počet zamestnancov/ zamestnankýň	Čiastočne splnené	Kvôli ekonomickej kríze nastalo šetrenie v oblasti verejnej správy a danú úlohu nebolo možné splniť z objektívnych príčin

## Konkrétne plnenie

**Úloha č. 22 a 25:** Po zmene vlády v roku 2012 novelou tzv. Kompetenčného zákona<sup>11</sup> bola zakotvená prvý raz legislatívne **oblasť rodovej rovnosti ako kompetencia ústredného orgánu štátnej správy, ktorým je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR)**. Novelou bolo od 1. 10. 2012 MPSVR SR ustanovené za ústredný orgán štátnej správy pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí a koordináciu štátnej politiky v danej oblasti. Aj keď na MPSVR SR pôsobil od roku 1999 odbor zastrešujúci agendu rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí a antidiskriminácie, až uvedenou novelou sa zákonom ustanovili právomoci národného inštitucionálneho mechanizmu a kontaktného bodu v oblasti rodovej rovnosti. Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (ORRRP) v roku 2010 prešiel do priamej pôsobnosti štátneho tajomníka MPSVR SR. ORRRP reprezentuje SR v rôznych medzinárodných orgánoch a poradenských komisiách a vykonáva popri štandardných úlohách aj funkciu koordinátora pre horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí v štrukturálnych fondoch.

**Úloha č. 23** Upraviť organizačné poriadky a interné predpisy ministerstiev a všetkých ústredných orgánov štátnej správy zakomponovaním rodovej rovnosti a začleniť pôsobnosť v oblasti rodovej rovnosti do náplne činnosti príslušného organizačného útvaru na všetkých ministerstvách.

**MDVRR SR** schválilo Organizačný poriadok, v ktorom je rodová rovnosť zahrnutá do implementácie štátnej politiky zamestnanosti rezortu, rodinnej politiky, zdravotnej politiky, štátnej politiky pre deti a mládež a politiky rodovej rovnosti. Do pôsobnosti osobného úradu MDVRR SR sme túto problematiku začlenili Rozhodnutím ministra č. 174/2012, ktorým bol schválený organizačný poriadok.

MDVRR SR sa pri výkone štátnozamestnaneckých vzťahov a pracovnoprávných vzťahov riadi zásadou rovnakého zaobchádzania v súlade so zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

Organizačný poriadok a interné smernice v podmienkach **MF SR** boli upravené v priebehu I. polroka 2013. Pôsobnosť v oblasti rodovej rovnosti bola začlenená do náplne činnosti osobného úradu s určením konkrétnej personálnej zodpovednosti.

**MZVaEZ** priebežne prispôbuje svoje interné predpisy zakomponovaním rodovej rovnosti a začlenením pôsobnosti v oblasti rodovej rovnosti do náplne činnosti príslušných organizačných útvarov MZVaEZ SR.

Z dôvodu neobsadenia funkcie podpredsedu vlády SR pre ľudské práva a národnostné menšiny sa právomocí v tejto oblasti podľa uznesenia vlády SR č. 276 z 20. júna 2012 presunuli na podpredsedu vlády a ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí SR. Na základe uvedeného bolo upravené vymedzenie úloh ministerstva vyplývajúce zo Štatútu Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, ako aj pôsobnosť jeho jednotlivých útvarov v zmysle Organizačného poriadku Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR.

Zakomponovanie témy rodovej rovnosti v rámci **MK SR** bolo upravené v Štatúte Ministerstva kultúry Slovenskej republiky, článok 5 – Zásady činnosti a riadenia ministerstva, odsek (6) Ministerstvo uplatňuje pri svojej činnosti zásady rovnakého zaobchádzania, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. MK SR v súlade so svojim štatútom aj týmto spôsobom

---

<sup>11</sup> Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy

prispieva k plneniu úloh rezortu v oblasti rodovej rovnosti. Organizačným útvarom pre predmetnú problematiku je od roku 2005 odbor kultúry nehmotného kultúrneho dedičstva a kultúry znevýhodnených skupín obyvateľstva, kde je aktuálne jednu zamestnankyňa určená na výkon agendy - kultúra znevýhodnených skupín obyvateľstva vrátane rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (agenda tiež zahŕňa problematiku nediskriminácie, ochrany kultúrnych práv ľudí ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením – marginalizovaných rómskych komunít, ľudí bez domova, zraniteľných skupín detí apod.).

V januári 2013 **MO SR** aj na základe výsledkov vnútorného auditu v oblasti rodovej rovnosti implementovalo potrebné zmeny v dokumente „organizačný poriadok ministerstva obrany slovenskej republiky“. Ako zodpovedná organizačná zložka za politiku rodovej rovnosti bola určená sekcia ľudských zdrojov MO SR. V organizačnom poriadku MO SR boli odboru sociálnej politiky sekcie ľudských zdrojov MO SR doplnené nasledujúce kompetencie:

- vypracúva a aktualizuje koncepcie a programy na riešenie ľudsko-právnej problematiky v podmienkach rezortu ministerstva obrany a riadi a koordinuje z tohto vyplývajúce aktivity v rezorte ministerstva obrany,
- realizuje politiku rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

Na **MPRV SR** je problematika rodovej rovnosti na základe Organizačného poriadku začlenená do pôsobnosti odboru stratégií a koncepcií.

**Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky** kladie dôraz na problematiku rodovej rovnosti vo vzťahu k Národnému akčnému plánu rodovej rovnosti, ako aj vo vzťahu k antidiskriminačnému zákonu, dohliada na to, aby všetky vnútorné predpisy boli v súlade s cieľmi rodovej rovnosti, v plnom rozsahu dodržiava platné právne normy, v ktorých je zmienený princíp rodovej rovnosti a teda interné predpisy sa už princípom rodovej rovnosti nezaoberajú, na základe vlastných sledovaní spracúva štatistiky iných inštitúcií (napr. ŠU SR), v ktorých je členenie podľa pohlavia / rodu, dodržiava zásadu rovnakých práv a príležitostí mužov a žien a zásady rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu, poskytuje zamestnancom / zamestnankyniam s deťmi možnosť flexibility služobného / pracovného času, prípadne kratšieho služobného / pracovného času, čo máme zakotvené aj v kolektívnej zmluve. Celkový počet zamestnancov Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky je 205 fyzických osôb, z toho je 169 žien a 36 mužov, čo predstavuje zastúpenie žien 82,44 %. Vo vedúcich funkciách je 19 zamestnancov, z toho je 11 žien a 8 mužov, čo predstavuje zastúpenie žien 57,89 %. Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky pravidelne sleduje zastúpenie žien a mužov v riadiacich funkciách, avšak s prihliadnutím na odbornosť.

Úrad **Bratislavského samosprávneho kraja** (ďalej len „Úrad BSK“) cez svoju činnosť, ktorú prezentuje prostredníctvom interných dokumentov a všeobecne záväzných nariadení a cez činnosť prezentovanú na svojej webovej stránke dokumentuje, že rovnaké zaobchádzanie je neodmysliteľnou súčasťou jeho riadenia.

Úrad BSK rodovo citlivý prístup zohľadnil aj pri tvorbe materiálu „Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Bratislavského samosprávneho kraja na roky 2007-2013 (ďalej len „PHSR BSK“). Jednou z takýchto podporných aktivít bola aktivita „4.1.1.7. Podpora dodržiavania zásad rovnakého zaobchádzania“. Pri jej realizácii sa implementovala politika odstránenia všetkých foriem diskriminácie žien vychádzajúca z predmetného Dohovoru a presadzovania úloh rodovej rovnosti vyplývajúcich z Národného akčného plánu rodovej rovnosti. Úrad BSK pokračuje v tejto politike aj na nasledujúce obdobie, nakoľko v júni 2013 bol na Zastupiteľstve BSK predložený návrh „Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Bratislavského samosprávneho kraja na roky 2014 – 2020“, ktorý bol schválený.



**Banskobystrický samosprávny kraj** (ďalej „BBSK“) vyvíja aktivity, aby bola rodová rovnosť integrovaná do života občanov s cieľom zlepšiť kvalitu života občanov. V roku 2009 v rámci projektu operačného programu ZaSI bolo pre zamestnancov BBSK zabezpečené vzdelávanie v aplikovaní rodovej rovnosti v praxi. Po roku 2009 nebolo zo strany BBSK vzdelávanie zamestnancov a zamestnankýň realizované. Jednotlivé zariadenia sociálnych služieb BBSK sa zúčastňujú vzdelávacích aktivít zameraných na rovnosť príležitostí, ktoré organizujú iné subjekty.

V roku 2010 sa uskutočnilo vzdelávanie riaditeľov a riaditeľiek zariadení sociálnych služieb v spolupráci s mestom Banská Bystrica a Krajským kontaktným miestom Inštitútu rodovej rovnosti Banská Bystrica (ďalej „IRR KKM Banská Bystrica“) pod názvom „Zosúladovanie rodinného a pracovného života“. Oblasť harmonizácie práce a rodiny je súčasťou podpory vzdelávania, profesijného a kariérneho rozvoja zamestnancov. Taktiež v októbri 2010 sa riaditelia zariadení sociálnych služieb vzdelávali na problematiku rovnosti príležitostí v rámci projektu **Rovnosť šancí sa oplatí** „Výhody diverzity, dobrá prax a skúsenosti pri presadzovaní diverzity a zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a pri prístupe k tovarom a službám“, ktoré organizovalo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (SNSLP) spolu so svojimi partnermi v rámci projektu „Rovnosť šancí sa oplatí“ (Séria aktivít podporujúcich identifikáciu príkladov dobrej praxe pri predchádzaní diskriminácii a presadzovaní rovnosti č. VS/2009/0418).

BBSK má vypracovanú Koncepciu rozvoja sociálnych služieb v Banskobystrickom samosprávnom kraji na roky 2011 – 2017 (ďalej „konceptia“), v ktorej je zakomponovaná problematika rodovej rovnosti. V koncepcii je vypracovaný strategický plán, ktorý pozostáva zo štyroch priorít a dvoch horizontálnych priorít. V rámci horizontálnej priority 2 ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ – RODOVÁ ROVNOSŤ sú vytýčené v opatrení H 2.1 Aplikácia princípov rodovej rovnosti v zariadeniach sociálnych služieb a v zariadeniach na výkon opatrení SPODaSK tri aktivity, ktoré sa týkajú rodovej rovnosti:

BBSK má vypracovaný aj Program hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja BBSK na roky 2007 – 2013 (ďalej „PHSR BBSK“). PHSR BBSK je strednodobý rozvojový dokument, vypracovaný v súlade s cieľmi a prioritami ustanovenými v národnej stratégii. Cieľom prioritnej osi 1 ROZVOJ ĽUDSKÝCH ZDROJOV A ZVYŠOVANIE KVALITY ŽIVOTA OBYVATEĽOV je aj oblasť rovnosti príležitostí a osôb ohrozených sociálnym vylúčením (ďalej „OOSV“).

**Trnavský samosprávny kraj** pripravuje projekt získanie NFP v rámci výzvy ROP – 4.1d-2012-01 na vypracovanie Programu hospodárskeho, sociálneho a kultúrneho rozvoja Trnavského samosprávneho kraja na roky 2015-2020, v ktorom by malo byť zapracované rodové hľadisko.

**Nitriansky samosprávny kraj** podpornými mechanizmami plnohodnotnej rodovej spravodlivosti bol vypracovaný návrh opatrení v legislatívnych a strategických dokumentoch Úradu NSK:

- organizačný poriadok
- štatút
- etický kódex
- pracovný poriadok

Návrh je v schvaľovacom procese Úradu Nitrianskeho samosprávneho kraja. ÚNSK zorganizoval v roku 2011 pre zamestnancov školenie v oblasti rodovej rovnosti.

**Žilinský samosprávny kraj** za aktívnej účasti sociálno – ekonomických partnerov pôsobiacich v regiónoch Žilinského kraja vypracoval a v r. 2007 i schválil *Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja* (ďalej len “PHSR“) Žilinského samosprávneho kraja pre roky 2007 - 2013. Od r. 2008 každoročne pravidelne monitoruje stav regiónu (na základe zvolených ukazovateľov schválených v PHSR) a vyhodnocuje plnenie regionálnej rozvojovej stratégie (opäť v úzkej spolupráci so sociálno – ekonomickými partnermi z regiónov kraja).

Problematika rodovej rovnosti je horizontálnou témou, ktorá sa odráža vo všetkých strategických oblastiach rozvoja definovaných v dokumente – Infraštruktúra a regionálna dostupnosť, Konkurencieschopnosť subregiónov, Poznatková ekonomika a priamo aj v strategickej oblasti Ľudské zdroje, kde opatrenie č. „3.5.1 Zvyšovať dostupnosť a skvalitnenie služieb zameraných na podporu zosúladenia rodinného a pracovného života“ obsahuje návrhy aktivít ako:

- podporovať projekty zamerané na modernú personálnu prácu s cieľom podporovať rodovo citlivú klímu v podnikoch,
- podporovať programy vzdelávania pracovníkov služieb zamestnanosti v oblasti rovnosti príležitostí a eliminácie diskriminačných prejavov a rodových stereotypov,
- zároveň i pri tvorbe expertných skupín pre tvorbu PHSR a následne i v podporných pracovných skupinách pre monitoring plnenia PHSR boli uplatnené princípy rodovej rovnosti.

**Úrad Prešovského samosprávneho kraja** má vypracovaný strategický dokument „Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja PSK na obdobie 2008-2015, ktorý bol uznesením č. 378/2008 zo dňa 1.7.2008 schválený Zastupiteľstvom Prešovského samosprávneho kraja. Základným východiskom pre zostavenie stratégie PHSR PSK bol dokument „Národný strategický referenčný rámec SR na roky 2007-2013, ktorý problematiku rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí považuje za jednu z horizontálnych priorít. Programové dokumenty na medzinárodnej a národnej úrovni, vrátane priority – rešpektovania princípov rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí sú predpokladom rodovej citlivosti a sú zapracované do PHSR PSK.

**Operačný cieľ 6: Zefektívniť a skvalitniť systém prevencie a eliminácie diskriminácie a násillia vo všetkých jeho formách**

Č. Aktivita/odporúčanie	Zodpovedný Termín	Finančná alokácia	Nástroj/Indikátory výstupu a dopadu	Plnenie	Poznámka resp. spôsob plnenia
29. Vypracovať komparatívnu analýzu prevencie a eliminácie rodovo podmieneného násillia a návrh legislatívneho a inštitucionálneho zabezpečenia, ochrany a pomoci žien zažívajúcich rodovo podmienené násillie	Z: MPSVR SR, MS SR, GP SR, MV SR, MZ SR, MŠ SR SNSLP, verejný ochranca práv T: 2013	Kapitoly zodpovedných subjektov	Komparatívna analýza  Návrh leg. a inšt. zabezpečenia krízovej intervencie, ochrany a pomoci	splnené	SNSLP vypracovalo komparatívnu analýzu
30. Zabezpečiť prostredníctvom krajských poradensko-intervenčných centier poradenstvo pre ženy zažívajúce násillie a ich deti, pre obeť domáceho násillia a rodovo citlivé odborné vedenie a supervíziu pracovníčok a pracovníkov krízových intervenčných centier v spolupráci s mimovládnyimi organizáciami	Z: MPSVR SR T: 2011	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Počet poradensko-intervenčných centier  Výsledky činnosti centra  Počet správ monitorovacích a hodnotiacích	Plnené teraz	Národný projekt je v procese schvaľovania
31. Vytvoriť podmienky pre akreditovaný systém vzdelávania v oblasti prevencie a eliminácie násillia páchaného na ženách	Z: MPSVR SR v spolupráci s CV MPSVR SR, MŠ SR a MVO T: 2012	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Počet akreditovaných vzdelávacích programov a tréningových modulov  Počet vyškolených osôb	Čiastočne splnené pre problematiku rodovej rovnosti	Národný projekt je v procese schvaľovania
32. Systémovo podporiť prevenciu násillia páchaného na ženách	Z: MPSVR SR, MV SR v spolupráci s CV MPSVR SR a MVO T: 2012	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Osvetové, informačné a vzdelávacie aktivity	Splnené	Prijatý Národný akčný plán pre elimináciu a prevenciu násillia na ženách na roky 2014-2019

### **Konkrétne plnenie:**

Problematika násilia na ženách je pokrytá špecifickými akčnými plánmi. V roku 2013 bolo vyhodnotené plnenie Národného akčného plánu pre elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2009-2012 a pripravený následný nový plán.

**MPSVR** predložilo v roku 2013 návrh **Národného akčného plánu pre elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2014-2019**, ktorého cieľom je vytvoriť, implementovať a koordinovať komplexnú celoštátnu politiku. Vláda SR na svojom zasadnutí 18. decembra 2013 schválila predložený návrh Národného akčného plánu pre elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2014-2019. Napriek priebežnému plneniu úloh predchádzajúcich akčných plánov a nespornému posunu v problematike násilia na ženách za ostatné roky je podľa NAPu stále nutné skonštatovať, že na Slovensku chýba systémový prístup a koordinované zabezpečenie jednak pomoci ženám zažívajúcim násilie, ale i systematická primárna prevencia, teda predchádzanie násiliu. Cieľom predkladaného NAPu je preto vytvoriť, implementovať a koordinovať komplexnú celoštátnu politiku pre oblasť prevencie a eliminácie násilia na ženách. Plán obsahuje konkrétne návrhy ako je príprava zákona o domácom násilí a násilí na ženách, vytvorenie koordinačno-metodického centra ale i podpora služieb, vzdelávanie a osвета v tejto oblasti.

Pri plnení aktivít operačného cieľa 6 sa výrazným spôsobom podieľali **samosprávne kraje, obce a mestá**.

**Banskobystrický samosprávny kraj** v oblasti poskytovania pomoci ženám, na ktorých bolo a je páchané násilie nevykonáva opatrenia priamo, ale z efektívneho hľadiska si výkon predmetných činností objednáva u oprávnených subjektov. V BBSK nie je zariadenie sociálnych služieb, v ktorom by boli poskytované služby výlučne pre ženy, ktoré sú obeťami násilia alebo obchodovania. Ženy, ktoré zažívajú násilie, sú umiestňované v rámci útulkov a zariadení núdzového bývania, prípadne ich deti aj v rámci krízových stredísk.

Úrad BBSK v záujme skvalitňovania poskytovania pomoci ženám spolupracuje aj s akreditovanými subjektmi a MVO. Ide o neverejných poskytovateľov, s ktorými sa každoročne uzatvára zmluva a poskytuje sa im finančný príspevok. Takými subjektmi je najmä Krízové centrum SOS, n.o. v Rimavskej Sobote, ktoré v rámci zariadenia núdzového bývania a útulku s celkovou kapacitou 50 miest pravidelne erudovane poskytuje sociálne služby ženám, na ktorých je páchané násilie a taktiež občianske združenie Za dôstojný život Lučenec, ktoré v rámci zariadenia núdzového bývania a útulku s celkovou kapacitou 40 miest venuje pozornosť problematike násilia páchaného na ženách a v rodinách, ako aj rodinám bez prístrešia.

V oblasti poskytovania pomoci ženám **Trnavský samosprávny kraj** vytvára podmienky na zabezpečenie sociálnych služieb a poskytovanie ochrany ženám a osamelým matkám, ak sú vystavené alebo ohrozované násilím a rozhodnú sa vyhľadať pomoc. Na zabezpečenie týchto služieb TTSK poskytuje zo svojho rozpočtu finančné prostriedky, ktorými podporuje aktivity neziskových organizácií, občianskych združení, právnických a fyzických osôb. V roku 2013 bol poskytnutý finančný príspevok z rozpočtu TTSK celkom 15 subjektom vo výške 418 631 €, z toho 4 neverejným subjektom vo výške 186 930 €, 11 akreditovaným subjektom vo výške 231 701 €.

**Operačný cieľ 7: Identifikovať nerovnosti žien a mužov prostredníctvom posilnenia výskumov a štatistík členených na základe pohlavia**

<b>Č. Aktivita/odporúčanie</b>	<b>Zodpovedný Termín</b>	<b>Finančná alokácia</b>	<b>Nástroj/Indikátory výstupu a dopadu</b>	<b>Plnenie</b>	<b>Poznámka resp. spôsob plnenia</b>
<b>33. Zabezpečiť pri ŠÚ SR personálne zdroje a zber a prezentáciu rodovo členených štatistických údajov</b>	<b>Z: ŠÚ SR T: 2011</b>	<b>Rozpočet ŠÚ SR</b>	<b>Systematizované pracovné miesto  Publikácia zameraná na rodovú štatistiku  Webstránka</b>	<b>Splnené</b>	<b>Vytvorené pracovné miesto a zabezpečené pravidelné spracovanie a zverejňovanie rodových štatistík vo forme ročenky</b>
<b>34. Vypracovať analyticko- metodologické nástroje spracovania rodovo členených štatistických informácií</b>	<b>Z: MPSVR SR v spolupráci s CV MPSVR T: 2011</b>	<b>Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI</b>	<b>Sumár analyticko- metodologických nástrojov pre spracovanie rodovo členených štatistických informácií</b>	<b>Splnené</b>	<b>Splnené v rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti</b>
<b>35. Pravidelne vyhodnocovať rodové zastúpenie v rezortných riadiacich funkciách a rodové mzdové rozdiely a podporovať rezortné štatistické zisťovania rešpektujúce rodové členenie údajov</b>	<b>Z: všetky rezorty T: od roku 2011 každoročne k 30.6.</b>	<b>Kapitoly všetkých rezortov</b>	<b>Vyhodnotenie každoročne zaslané koordináčnemu orgánu problematiky rodovej rovnosti  Rozšírenie zisťovania ISCP o rodový aspekt</b>	<b>Plnené priebežne</b>	
<b>36. Zabezpečiť každoročné vyhodnocovanie stavu v oblasti rodovej rovnosti a o situácii informovať vládu SR a Národnú radu SR</b>	<b>Z: MPSVR SR v spolupráci s Inštitútom pre výskum práce a rodiny, samosprávnymi krajinami a MVO T: priebežne</b>	<b>Kapitola MPSVR SR</b>	<b>Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti  Výročné správy za horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí  Tieňové správy mimovládnych organizácií</b>	<b>Splnené</b>	<b>Od roku 2007 bolo predložených už 6 súhrnných správ o stave rodovej rovnosti</b>

## Konkrétne plnenie

**Úloha č. 33: Štatistický úrad SR** zabezpečuje vecne príslušné úlohy v celom rozsahu. Produkuje rodovo členené štatistické údaje vo viacerých oblastiach, konkrétne

- vykonáva štatistické zisťovania s cieľom poznať a opísať faktory ovplyvňujúce postavenie žien v spoločnosti vychádzajúc z predpokladu nutnosti zberu štatistických údajov členených podľa pohlavia
- dopĺňa štandardné štatistické zisťovania o ďalšie znaky schopné zachytiť či vypovedať o „rode“ ako o sociálnom konštrukte
- šíri relevantné štatistické informácie všetkými dostupnými formami v členení na ženy a mužov
- poskytuje spoľahlivé a porovnateľné štatistické údaje pre genderové analýzy,
- vykonáva publikačnú činnosť
- spolupracuje na medzinárodnom projekte OSN pri naplňaní databáz z oblasti štatistiky rodovej rovnosti za SR
- aktívne spolupracuje a zúčastňuje sa na činnostiach Rady vlády SR pre rodovú rovnosť v súvislosti s Národným akčným plánom pre rodovú rovnosť, plní úlohy v oblasti posilňovania rodového aspektu v prierezočných štatistikách

Systematizované pracovné miesto: Štatistický úrad SR má v súlade s úlohou vyplývajúcou z Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010 - 2013 vytvorené v rámci svojho pracoviska v Košiciach systemizované pracovné miesto špeciálne so zameraním na spracovávanie gender štatistik.

Gender štatistiky sa poskytujú pravidelne médiám minimálne dva razy za rok v rámci tlačových konferencií sekcie sociálnych štatistik a demografie Štatistického úradu SR. Dáta z gender štatistik poskytuje Štatistický úrad SR predstaviteľom odbornej i laickej verejnosti aj na požiadanie cez svoj informačný servis.

Pravidelne od roku 2010 vydáva Štatistický úrad SR dátovú publikáciu s názvom **Rodová rovnosť**. Doteraz vyšli štyri publikácie tohto typu – Rodová rovnosť 2010, 2011, 2012 a 2013. Sú prehľadne členené a cez prezentáciu rodových štatistik z rôznych oblastí poskytujú ucelený pohľad na stav rodovej rovnosti v Slovenskej republike vrátane jeho medzinárodného porovnania.

Na webovom sídle Štatistického úradu SR [www.statistics.sk](http://www.statistics.sk) (Rodový aspekt) sú publikované vysvetľujúce informácie o gender štatistikách a údaje so zameraním na rodové štatistiky v týchto oblastiach:

- Obyvateľstvo, rodiny a domácnosti
- Trh práce
- Sociálne štatistiky a zdravie
- Vzdelávanie
- Veda a technika, informačná spoločnosť
- Kriminalita a násilie, súdnictvo

- Verejný život a rozhodovanie
- Vybrané ukazovatele rodovej rovnosti

### Úloha č. 34:

V rámci NP Inštitút rodovej rovnosti bol spracovaný

#### **AUDIT A DOPLNENIE ŠTATISTICKÝCH A ADMINISTRATÍVNYCH ÚDAJOV Z HĽADISKA RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ**, ktorý obsahuje:

- Audit existujúcich štatistických a administratívnych rodovo členených dát a ostatných relevantných premenných z hľadiska rovnosti príležitostí (vek, vzdelanie, zdravotné postihnutie, etnicita, región a pod.) v kompetencii ŠÚ a iných inštitúcií
- Audit zberu administratívnych rodovo- členených údajov a ostatných údajov z hľadiska rovnosti príležitostí v kompetencii evidenčných systémov jednotlivých rezortov a iných inštitúcií (Trexima, USPVaR, NCZI, UIPŠ, Sociálna poisťovňa, Zdravotné poisťovne, ..)
- Identifikácia požiadaviek na doplnenie zberu údajov, vypracovanie metodologických štandardov, metodík a nástrojov ( formulár/modul) ich zberu

#### **SYSTÉM INDIKÁTOROV RODOVEJ ROVNOSTI A METODOLOGICKÉ ŠTANDARDSY ICH KONŠTRUKCIE**

V rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti bol vypracovaný **Systém indikátorov rodovej rovnosti a metodologické štandardy ich konštrukcie**<sup>12</sup>. Dokument je súčasťou výstupu „*Vytvorenie komplexného monitorovacieho systému v oblasti rodovej rovnosti prostredníctvom jednotlivých štatistických informácií*“ spolu s aktivitou „*Audit a doplnenie štatistických a administratívnych údajov z hľadiska rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*“. Zber rodovo- členených štatistických údajov sa v ostatných rokoch zlepšil hlavne zo strany ŠÚ SR, viaceré oblasti však zostávajú nepokryté, resp. zvyšujú sa požiadavky na zber ďalších údajov. Nastavenie systému indikátorov a ich metodologických štandardov v súčinnosti s aktuálne prijatými indikátormi rodovej rovnosti v rámci Pekinskej akčnej platformy, Európskej komisie, UNECE či OECD umožní porovnanie úrovne rodovej rovnosti na Slovensku a v ostatných krajinách, ale aj začlenenie do sústav iných sociálnych a ekonomických ukazovateľov na Slovensku (napr. indikátorov sociálneho vylúčenia a chudoby. Publikácia preto obsahuje:

- Prehľad súčasného vývoja indikátorov rodovej rovnosti v EU, OSN A OECD a pod. a dostupnosť údajov na konštrukciu na Slovensku (návrh na doplnenie zberu údajov)
- Preklad medzinárodných metodologických štandardov konštruovania súhrnných indikátorov a indexov rodovej rovnosti a praktické overenie ( pilotný výpočet indikátorov/indexov s využitím ostatných dostupných údajov, napr. neplatená práca, rodová segregácia trhu práce, rodové príjmové rozdiely a ich faktory, a pod.)
- Vývoj ďalších - nových národných indikátorov a indexov rodovej rovnosti, ich pilotný výpočet a využiteľnosť pre ďalšiu analýzu

---

<sup>12</sup> PhDr. Ľudmila Ivančíková, ed., Mgr. Barbora Holubová, PhD., Mgr. Róbert Vlačuha: *Systém indikátorov rodovej rovnosti a metodologické štandardy ich konštrukcie*, Bratislava, marec 2014

### **Zefektívnenie zostavovania rodovo členených štatistík:**

Štatistický úrad SR na úrovni Eurostatu, OSN, konkrétne UNECE (United Nations Economic Commission for Europe) a ďalších medzinárodných inštitúcií aktívne spolupracuje pri vývoji a zdokonaľovaní indikátorov so zameraním na rodovú rovnosť a v maximálne možnej miere sa usiluje o ich implementáciu. Z uvedeného dôvodu sú rodové štatistiky produkované Štatistickým úradom SR medzinárodne porovnateľné. Predstavujú cenný zdroj údajov pre parlament, vládu, ale aj ďalšie orgány štátnej správy a samosprávy pri prijímaní opatrení podporujúcich rodovú rovnosť. Sú rovnako vhodným nástrojom na kontrolu plnenia prijímaných opatrení v tejto oblasti.

Dáta a štatistiky k jednotlivým oblastiam zbierajú a spracovávajú jednotlivé rezorty v rámci ich pôsobnosti. **MV SR** zbiera a spracováva štatistiky ohľadom kriminality vrátane násillia na ženách a rezort spravodlivosti ohľadom stíhania trestných činov. Správu o násillí páchanom na ženách vypracováva na základe dostupných štatistík a údajov inštitút pre výskum práce a rodiny. **MK SR** pravidelne sleduje štatistické údaje v rezorte kultúry z hľadiska zisťovania počtu zamestnankýň a zamestnancov a ich odmeňovania podľa jednotlivých platových tried a pracovných pozícií. Od januára 2012 sú v rámci MK SR elektronicky spracovávané, štatistiky, ktoré rešpektujú rodové členenie v oblasti mzdových rozdielov.

Rezort zdravia zbiera a publikuje najmä cez **Národné centrum zdravotníckych informácií**, ktoré každoročne publikuje **Zdravotnícku ročenku**. Zdravotnícke ročenky SR poskytujú štatistický prehľad o zdravotníctve a zdravotnom stave obyvateľstva. Ide o prierezové publikácie, pričom údaje sú rodovo členené a uvádzajú aj ďalšie relevantné členenia.

**MŠVVaŠ SR** zabezpečuje zber a spracovanie údajov z oblasti vzdelávania cez Centrum vedecko-technických informácií SR (predtým cez Ústav informácií a prognóz školstva). Centrum je národným informačným centrom a špecializovanou vedeckou verejnou knižnicou SR zameranou na technické odbory a vybrané oblasti prírodných, ekonomických a humanitných vied. Rezortná publikácia **Štatistická ročenka** obsahuje štatistické informácie o školách a školských zariadeniach za príslušný školský rok približne na 1000 stranách. Kvôli prehľadnosti údajov je publikácia rozdelená do 7 separátov. Separáty sú publikované samostatne hneď po spracovaní údajov za príslušné typy škôl a školských zariadení.

**MZVaEZ SR** pravidelne vyhodnocuje rodové zastúpenie v rezortných riadiacich funkciách a rodové mzdové rozdiely a podporuje rezortné štatistické zisťovania rešpektujúce rodové členenie údajov.

**MDVRR SR** k problematike rozširovania možnosti uplatnenia žien vo vedúcich funkciách venovalo sústavnú pozornosť, sú dodržiavané zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnávania žien a ich uplatnenia vo vedúcich funkciách, ktoré sú upravené v Zákonníku práce, v zákone o štátnej službe, v zákone o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou a ďalších. Súčasťou aktivít bolo ročné rezortné monitorovanie počtu žien vo vedúcich funkciách a zamestnanosť žien (v rozpočtových organizáciách rezortu, v štátnych podnikateľských organizáciách rezortu a akciových spoločnostiach so 100 % účasťou štátu).

**MF SR** Osobný úrad pravidelne k 30. 06. vyhodnocuje rodové zastúpenie v rezortných riadiacich funkciách a rodové mzdové rozdiely pričom požadované údaje zasiela MPSVR SR.

**MO SR** - podiel žien v štátnej službe a pri výkone práce vo verejnom záujme na vedúcich pozíciách v rezorte obrany za sledované obdobie osciloval tesne pod hranicou 30%, pri ich



celkovom podiele cca 42% na všetkých zamestnaneckých pozíciách. Podiel žien na vedúcich pozíciách mal v sledovanom období mierne narastajúci trend.

U profesionálnych vojačiek je ich podiel na vedúcich pozíciách vyše 6%, pri ich celkovom podiele cca 9% na všetkých pozíciách štátnej služby profesionálnych vojakov. Na tieto čísla má výrazný vplyv zrušenie povinnej vojenskej služby a následná profesionalizácia ozbrojených síl SR v roku 2006, keď sa ozbrojené sily otvorili všetkým záujemcom bez ohľadu na príslušnosť k pohlaviu.

Z dôvodu zachovania pružnosti rezortnej rodovej politiky s cieľom reagovať na aktuálne podnety a potreby, sekcia ľudských zdrojov MO SR naďalej sleduje pomerné zastúpenie žien a mužov v rezortných riadiacich funkciách a príslušné rodové mzdové rozdiely. Sekcia bude ďalej realizovať výskumy zamerané na problematiku rodovej diskriminácie a na uplatňovanie rodovej perspektívy v praxi, v ostatných empirických skúmaníach pričom dôsledne dbá na rodové členenie údajov pri zisťovaní štatisticky významných súvislostí.

**MZ SR** prostredníctvom Národného centra zdravotníckych informácií (NCZI) zbiera údaje o počte a štruktúre pracovníkov v zdravotníctve [ročný výkaz M(MZ SR)1-01] a získané údaje využíva aj na vyhodnocovanie uplatnenia žien vo vedúcich funkciách vo vybraných zdravotníckych zariadeniach v rezorte zdravotníctva. Informácie o rodových mzdových rozdieloch za vybrané organizácie a zdravotnícke zariadenia zbiera prostredníctvom štvrtročného výkazu M(MZ SR)2-04 o zamestnancoch a o zložení mzdových prostriedkov v zdravotníctve. Údaje sú v rámci týchto zisťovaní sledované osobitne za mužov a ženy za každé zdravotnícke a nezdravotnícke povolanie. Rezort zdravotníctva dlhodobo eviduje vysoký podiel pracujúcich žien. Podrobnejšie informácie o pracovníkoch v rezorte zdravotníctva a zdravotníckom školstve sú zverejnené v zdravotníckych ročenkách SR, ktoré sú dostupné na stránke NCZI: [http://www.nczisk.sk/Documents/rocenky/rocenka\\_2011.pdf](http://www.nczisk.sk/Documents/rocenky/rocenka_2011.pdf), <http://www.nczisk.sk/Pages/default.aspx>.

**Trnavský samosprávny kraj** pri prijímaní zamestnancov do Úradu TTSK i vo výberovom konaní na funkcie riaditeľov organizácii /OvZP/ vo svojej zriaďovateľskej pôsobnosti rešpektuje rovnosť príležitostí pre mužov a ženy. Výberové konanie sa uskutočňuje bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného postihnutia, náboženského vyznania alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon práce vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Uvedená zásada je zakotvená v Pracovnom poriadku Trnavského samosprávneho kraja.

Ku dňu 31.12.2013 z celkového počtu zamestnancov 221 je 159 žien (71,94%), počet mužov je 62. Podľa organizačnej štruktúry z počtu 6 riaditeľov sekcií je 1 žena (16,6 %) a 5 mužov. Riaditeľov odborov je celkom 15, z toho je 10 žien (66,6%) a 5 mužov. Vedúcich oddelení je spolu 16, z toho 13 žien (81,25%).

Z celkového počtu 97 riaditeľov OvZP je počet žien 55 (56,70 %), počet mužov 42. Vyššie percentuálne zastúpenie žien tvoria zamestnankyne týchto organizácií (školsťvo, sociálne služby, kultúra). Dá sa povedať, že prevaha žien vyplýva jednak zo zaužívaných rodových stereotypov, ale tiež (podľa názoru uchádzačov o zamestnanie) z nedostatočného finančného ohodnotenia pracovných pozícií hlavne v oblasti sociálnych služieb. Na odstránenie tejto nerovnosti bude potrebné zaoberať sa zmenou mzdovej politiky, čo však znamená zvýšenie rozpočtu bežných výdavkov.

Na webovom sídle **úradu Nitrianskeho samosprávneho kraja** bola zverejnená anketa o informovanosti obyvateľstva o rodovej rovnosti a jej uplatnenia v inštitúciách a občianskom živote. Formou dotazníka respondenti odpovedali na 12 otázok v uvedenej oblasti. Anketa bola priebežne vyhodnocovaná a boli navrhnuté spôsoby nastoľovania zmien v rodovom prístupe.

**Slovenská akadémia vied** prijala významné opatrenie v prospech rodovej rovnosti sa schválilo 6. mája 2010, a to pre pridelovanie podpory v rámci Podporného fondu Štefana Schwarza na vytváranie postdoktorandských miest v SAV. Čas strávený na materskej alebo rodičovskej dovolenke sa už nezapočítava do doby poberania príspevku, čo v minulosti znevýhodňovalo ženy. SAV umožnila svojim zamestnancom využívať pohyblivú pracovnú dobu, čo je ústretové pre rodičov s malými deťmi. Nebolo potrebné prijať ďalšie ciele opatrenia, nakoľko v SAV sú kritéria posudzovania vedeckých pracovníkov nastavené tak, že nedochádza k diskriminácii žien a zachováva sa rodová rovnosť. Rozhodujúca je kvalita vedeckej práce.

SAV má vytvorenú **Komisiu SAV pre rovnosť príležitostí**, ktorá sa zaoberá rodovou rovnosťou. Komisia má svoj štatút a zamestnanci majú možnosť obrátiť sa na ňu so svojimi požiadavkami resp. sťažnosťami. Komisia je pomocným orgánom Predsedníctva SAV a zaoberá sa sledovaním rovnosti príležitostí v SAV, návrhmi, realizáciou a propagovaním aktivít pre podporu rovnosti príležitostí v SAV, ako aj podporou koncepcie zosúladenia rodinného života s pracovnými úlohami pracovníčok a pracovníkov SAV. Komisia sa zapája aj do národných i medzinárodných podujatí venovaných témam rovnosti príležitostí.

**Úloha č. 36:** Na základe uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 862/2007 z 11. októbra 2007 sa každoročne vypracováva **Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku** za uplynulý rok. Doteraz bolo vypracovaných 6 súhrnných správ. Správu vypracováva Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky („ďalej len: “MPSVR SR“) ako gestor problematiky a následne je prerokovaná vo Výbore pre rodovú rovnosť, ako aj v ďalších poradných orgánoch vlády. Vláda SR správu po prerokovaní predkladá na rokovanie Výboru pre sociálne veci a Výboru pre ľudské práva a národnostné menšiny NR SR.

**Operačný cieľ 8: Vytvoriť celospoločenské kontrolné mechanizmy, monitoring a evaluáciu uplatňovania rovnosti žien a mužov**

Č.	Aktivita/odporúčanie	Zodpovedný Termín	Finančná alokácia	Nástroj/Indikátory výstupu a dopadu	Plnenie	Poznámka resp. spôsob plnenia
37.	Vypracovať komplexný systém celospoločenských monitorovacích mechanizmov a špecifikovať sankčné mechanizmy v oblasti porušovania rodovej rovnosti a metodické postupy pre vykonávanie efektívneho monitoringu, kontroly a evaluácie rodovej rovnosti a ich uvedenie do praxe	Z: MPSVR SR v spolupráci s CV MPSVR a SNSĽP  T: priebežne	Kapitola MPSVR SR  Národný projekt IRR z Inštitút RR z OP ZaSI	Počet vypracovaných monitorovacích a evaluačných mechanizmov  Vyhodnotenie využívania sankcií	Nesplnené, aktivita vypustená z NP IRR	Aktivita nastavená nerealisticky, nie je možné uplatňovať sankčný mechanizmus pre úlohy, ktoré nie sú legislatívne ukotvené
38.	Vypracovať pravidelnú monitorovaciu správu v oblasti rodovej rovnosti v spolupráci so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva	Z: SNSĽP v spolupráci s MPSVR SR  T: priebežne	Kapitola MPSVR SR	Monitorovacia správa	Splnené	Od roku 2007 bolo predložených už 6 súhrnných správ o stave rodovej rovnosti
39.	Prostredníctvom vnútorného auditu zabezpečiť audit všeobecne záväzných právnych predpisov pre oblasť rodovej rovnosti	Z: MPSVR SR všetky rezorty  v spolupráci s CV MPSVR  T: 2012	Kapitola MPSVR SR a všetky rezorty  Národný projekt IRR z Inštitút RR z OP ZaSI	Vytvorenie metodiky auditú  Prieskumy v oblasti rodovej rovnosti prostredníctvom vnútorného auditu (personálny audit)	Splnené	V rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti bola vypracovaná metodická pomôcka
40.	Poskytovať poradenstvo a právnu pomoc k problematike rodovej rovnosti v rámci krajských kontaktných bodov zriadených v rámci koordinačnej jednotky Inštitút rodovej rovnosti	Z: MPSVR SR v spolupráci CV MPSVR a SNSĽP  T: 2010	Národný projekt Inštitút RR z OP ZaSI	Vypracovanie štandardov rodovo citlivého poradenstva  Počet osôb, ktorým bolo poskytnuté poradenstvo	Splnené	V rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti v rámci fungovania krajských kontaktných miest

## Konkrétne plnenie

**MPSVR SR:** V rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti bola vypracovaná metodická pomôcka **Rodový audit v štátnej správe a uplatňovanie všeobecne záväzných právnych predpisov pre oblasť rodovej rovnosti** - metodická pomôcka k úlohe č. 35 a 39 Národného akčného plánu pre rodovú rovnosť“, ktorá bola vypracovaná a vydaná v spolupráci s Odborom rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, MPSVR SR ako gestora Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013. Metodika slúži ako pomôcka pre rezorty a organizácie verejnej správy pri vyhodnocovaní uplatňovania rodovej rovnosti v rezortnej politike a personálnej oblasti.

**MDVaRR SR** Vnútorný audit implementácie všeobecne záväzných právnych predpisov pre oblasť rodovej rovnosti bol vykonaný na základe Ročného plánu činnosti oddelenia vnútorného auditu a systémového auditu prostriedkov EÚ na rok 2012 a poverenia ministra dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky č. 3/2012. Cieľom auditu bolo zhodnotenie, či boli upravené organizačné poriadky a interné predpisy ministerstva zakomponovaním rodovej rovnosti, zhodnotenie, či bola zakomponovaná a začlenená pôsobnosť v oblasti rodovej rovnosti do náplne činnosti príslušného organizačného útvaru a zhodnotenie, či je pravidelne vyhodnocované rodové zastúpenie v riadiacich funkciách a rodové mzdové rozdiely. V rámci audítorskej akcie boli auditované aj činnosti súvisiace s oblasťou rodovej rovnosti, ako napr. používanie rodovo citlivého jazyka v podmienkach MDVRR SR, vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti, podiel žien na riadení a zamestnanecká štruktúra. Pri výkone vnútorného auditu neboli zistené závažné nedostatky v oblasti rodovej rovnosti.

**MF SR** vykonalo vnútorný audit a hodnotenie realizácie národného akčného plánu. Stav plnenia úloh v podmienkach Ministerstva financií SR je uvedený v ďalšej časti správy.

Útvar vnútorného auditu v zmysle Metodického pomôcky úlohe č. 35 a 39 Národného akčného plánu pre rodovú rovnosť, vypracovanej MPSVR SR, vykonal audítorskú aktivitu s názvom „Audit rodovej rovnosti v štátnej správe a uplatňovanie všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti rodovej rovnosti“ o stave uplatňovania rodovej rovnosti v podmienkach ministerstva. O výsledku auditu bola vypracovaná Správa o výsledku vnútorného auditu č. 7/2012-12. Súčasťou správy je „Dotazník pre interný audit ministerstva“ v zmysle vyššie uvedenej metodiky MPSVR SR.

**MZVaEZ SR** v zmysle schváleného plánu útvar vnútorného auditu v roku 2013 nerealizoval vnútorný audit v oblasti rodovej rovnosti a nemá ho ani v schválenom pláne na rok 2014.

**MO SR** Audit všeobecne záväzných právnych predpisov pre oblasť rodovej rovnosti v rezorte obrany bol realizovaný Útvaram vnútorného auditu, ktorého výsledky boli zverejnené v Audítorskej správe č. 7/2012. Správa identifikovala tri zistenia s nízkym stupňom rizika:

- absencia kompetencií pre oblasť rodovej rovnosti v organizačnom poriadku MO SR v zmysle úlohy uvedenej pod bodom č. 23 operačného cieľa 5 akčného plánu.
- absencia stanovenia zodpovednosti za oblasť rodovej rovnosti v opise/ opisoch činností zamestnancov.
- absencia plánu rodovej rovnosti MO SR.

Všetky tri nedostatky boli odstránené do 30. septembra 2013.

Na záver možno konštatovať, že úlohy vyplývajúce pre Ministerstvo obrany Slovenskej republiky z Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013 rezort obrany splnil.

Vnútroňný audit **MZ SR** zabezpečil plnenie úlohy č. 39 Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010-2013, ktorou bolo uložené zabezpečiť prostredníctvom vnútorného auditu, audit všeobecne záväzných právnych predpisov pre oblasť rodovej rovnosti s cieľom vykonania prieskumu v oblasti rodovej rovnosti. Za účelom plnenia uloženej úlohy bol na základe poverenia ministerky zdravotníctva začatý výkon vnútorného auditu v oblasti rodovej rovnosti (ďalej len „rodový audit“). Auditované obdobie bolo od 1.1.2011 do 30.6.2012 a auditovaným subjektom boli vecne príslušné organizačné útvary MZ SR: Osobný úrad, Sekcia zdravia, Sekcia farmácie a liekovej politiky, Sekcia legislatívno-právna a Sekcia európskych projektov a programov (ďalej aj „sekcie MZ SR“). Pri výkone rodového auditu postupoval vnútroňný audítor podľa príručky „Rodový audit v štátnej správe a audit uplatňovania všeobecne záväzných právnych predpisov pre oblasť rodovej rovnosti – metodická pomôcka k úlohe č. 35 a 39 Národného akčného plánu pre rodovú rovnosť“, ktorá bola vypracovaná a vydaná Odborom rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR – gestora Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013“. Plánované zaškolenie audítorov z okruhov súvisiacich s oblasťou rodovej rovnosti, ktorá bola predmetom rodového auditu, nebolo gestorom zabezpečené. Hlavným cieľom rodového auditu bolo posúdenie a zhodnotenie všeobecne záväzných právnych predpisov pre oblasť rodovej oblasti (ďalej aj „právne predpisy pre oblasť rodovej rovnosti“).

Za účelom splnenia hlavného cieľa boli stanovené čiastkové ciele:

- aplikácia právnych predpisov pre oblasť rodovej rovnosti – posúdiť a zhodnotiť ich aplikáciu vo vzťahu ku zamestnancom MZ SR;
- tvorba a implementácia právnych predpisov pre oblasť rodovej rovnosti – posúdiť a zhodnotiť zavádzanie princípu rodovej rovnosti v právnych predpisoch pre rodovú rovnosť v pôsobnosti MZ SR.

Za účelom dosiahnutia stanovených cieľov bola pri výkone rodového auditu použitá audítorská technika „dotazník“. Osobný úrad MZ SR poskytol informácie k aplikácii právnych predpisov pre oblasť rodovej rovnosti vo vzťahu k zamestnancom ministerstva vyplnením dotazníka, ktorého štruktúra bola stanovená prílohou príručky pre výkon rodového auditu.