

N á v r h

Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike

na roky 2014-2019

Predkladá: ORRRP MPSVR, Bratislava

September 2014

Úvod

Vláda Slovenskej republiky schválila dňa 9. júla 2014 uznesením č. 335/2014 vyhodnotenie plnenia Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010-2013 a určila rovnakým uznesením vypracovanie Celoštátnej stratégie rodovej rovnosti a Akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2014-2020.

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

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

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

Aktuálny stav legislatívy a politických záväzkov

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

Cieľom Dohovoru CEDAW je odstrániť všetky formy diskriminácie žien². Dohovor preto upravuje povinnosti štátov, ktoré na ochranu žien pred diskrimináciou musia urobiť.

¹ schválený 1979, platný od 3.9.1981, pre ČSFR platný od 1987, zákon č. 62/1987 Zb.

² Aj keď sa v Dohovore uvádza len diskriminácia z dôvodu pohlavia, z výkladu článku 1 v spojení s článkom 2 písm. f) a článkom 5 písm. a) vyplýva, že Dohovor CEDAW sa týka rodovo podmienenej diskriminácie žien. Výraz pohlavie označuje biologické rozdiely medzi mužmi a ženami. Pojmom rod sa

Princíp rovnoprávnosti sa musí odraziť v ich národných ústavách i ďalšej legislatíve, ktorá musí obsahovať aj prípadné sankcie zakazujúce akúkoľvek diskrimináciu žien. V článku 5 sa od štátov požaduje, aby urobili opatrenia na zmenu spoločenských a kultúrnych vzorov správania sa mužov a žien s cieľom dosiahnuť odstránenie predsudkov a zvykov, ktoré sú založené na myšlienke podradenosti alebo nadradenosti jedného z pohlaví.

*Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien*³ je z hľadiska implementácie Dohovoru CEDAW považovaný za inštitút garancie ženských ľudských práv, nakoľko umožňuje ženám podávať individuálne sťažnosti na porušovanie ľudských práv žien Výboru pre odstránenie diskriminácie žien, ktorý musí tieto sťažnosti prerokovať a riešiť.

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

Dohovory **Medzinárodnej organizácie práce** (ILO), a to najmä Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty (č. 100), Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácii v zamestnaní a povolani (č. 111). Tieto dva dohovory Medzinárodnej organizácie práce patria k základným dohovorom tejto organizácie, ktoré obsahujú hlavné medzinárodné pracovné normy, a považujú sa za nástroj ochrany ľudských práv.⁴ Z ďalších dohovorov ILO je to napríklad Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu (č. 156), *Dohovor UNESCO proti diskriminácii vo vzdelávaní, Deklarácia OSN o odstránení diskriminácie žien, Viedenská deklarácia a akčný plán, Akčný*

označujú sociálne konštruované identity, vlastnosti a role žien a mužov a sociálne a kultúrne vnímanie týchto biologických rozdielov spoločnosťou, ktoré vedie k hierarchizácii postavenia žien a mužov a rozdeleniu moci a práv v prospech mužov na úkor žien. Takéto spoločenské postavenie žien a mužov je ovplyvnené politickými, hospodárskymi, kultúrnymi, náboženskými a ideologickými faktormi a ďalšími vonkajšími okolnosťami a rovnako ho možno prostredníctvom kultúry, spoločnosti a komunity zmeniť. Uplatňovanie Dohovoru na rodovo podmienenú diskrimináciu jednoznačne vyplýva z definície diskriminácie uvedenej v článku 1.

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

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

*plán z Káhiry*⁵ a *Pekinská akčná platforma*⁶ tiež prispievajú k medzinárodnoprávnej úprave rovnosti žien a mužov a nediskriminácie. Rovnako aj záväzky zmluvných štátov vrátane SR, ktoré im vyplývajú z ich členstva v regionálnych ľudskoprávných systémoch, najmä z členstva v Rade Európy, obsahujú stanovenie zásady nediskriminácie, vrátane zásady nediskriminácie medzi mužmi ženami, ako napríklad Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd alebo Európska sociálna charta (revidovaná).

Rovnosť žien a mužov je jedným zo základných hodnôt **Európskej únie**. V súlade so Zmluvou o fungovaní EÚ sa Únia vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami. Únia sa taktiež pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností zameriava na boj proti diskriminácii, a to aj z dôvodu pohlavia. V súlade so Zmluvou o Európskej únii Únia uznáva práva, slobody a zásady uvedené v Charte základných práv Európskej únie. Charta základných práv EÚ má rovnakú právnu silu ako prv uvedené zmluvy a zakotvuje, okrem iného, princíp rovnosti medzi mužmi a ženami v článku 23 a princíp nediskriminácie v článku 21.⁷ Napokon primárne právo obsahuje aj zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za prácu rovnakej odmeny.

Na diskrimináciu z dôvodu pohlavia resp. rodu sa vzťahuje osobitná, pomerne rozsiahla **legislatíva EÚ**. Opatrenia týkajúce sa tejto oblasti majú na európskej úrovni dlhú históriu, siahajúcu do počiatkov Európskeho spoločenstva. V súčasnosti sekundárne právo EÚ upravuje implementácia zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v oblasti zamestnania a povolania,⁸ v prístupe k tovarom a službám⁹ a v podnikaní¹⁰. Z hľadiska rodovej rovnosti je taktiež dôležitá úprava ochrany sociálnych práv tehotných pracovníčok a matiek¹¹, ako aj úprava rodičovskej dovolenky¹², ktorá je dôležitá najmä v kontexte zosúladenia pracovného a rodinného života.

⁵ Medzinárodná konferencia o populácii a rozvoji, Káhira, 1994

⁶ 4. Celosvetová konferencia žien, Peking, 1995

⁷ Článok 157 Zmluvy o fungovaní EÚ. Okrem tohto článku je právny základ pre prijímanie sekundárnej legislatívy EÚ zameranej na boj proti diskriminácii zakotvený v článku 19 Zmluvy o fungovaní EÚ.

⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)

⁹ Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu v platnom znení (rodová smernica).

¹⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS

¹¹ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok

Slovenská republika má v oblasti rodovej rovnosti pomerne účinnú, aj keď nie špecificky zameranú, domácu legislatívu. Rovnosť mužov a žien je aj v Slovenskej republike zakotvená v *Ústave SR* a rozpracovaná v špeciálnej legislatíve. Z hľadiska slovenskej legislatívy je relevantný najmä tzv. *Antidiskriminačný zákon*¹³, ktorý zakazuje o.i. aj diskrimináciu na základe pohlavia, pričom dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania nie je naplnené len zdržaním sa diskriminačného konania, ale aj v predchádzaní diskriminácii a prijímaní preventívnych opatrení. Ostatná novela rozšírila možnosť prijatia dočasných vyrovnávacích opatrení aj z dôvodu pohlavia resp. rodu, a to pre všetky subjekty verejnej správy a právnické osoby. Obdobne je zákaz diskriminácie na základe pohlavia a povinnosť rovnakého odmeňovania pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zakotvená aj v *Zákonníku práce*¹⁴, ako aj v iných relevantných právnych aktoch.

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

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

Napriek spomínanej formálnej rovnosti (rovnosti de jure) a prijatým strategickým a koncepčným materiálom je nutné skonštatovať, že nerovnosti v postavení žien a mužov pretrvávajú takmer vo všetkých oblastiach súkromného a verejného života. Hoci nesporne existuje aj pokrok a pozitívne výsledky, SR sa dlhodobo umiestňuje v rebríčkoch kompozitných ukazovateľov rodovej rovnosti na posledných miestach v rámci EÚ resp. krajín OECD. Predkladaná stratégia rodovej rovnosti sa preto zameriava práve na tie oblasti, kde vykazuje SR v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ najväčšie rodové rozdiely.

¹² Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES

¹³ Zákon 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ďalej len „antidiskriminačný zákon“

¹⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Základné teoretické rámce a východiská

Rodová rovnosť resp. rovnosť žien a mužov znamená rovnaké sociálne postavenie mužov i žien vo všetkých sférach verejného a súkromného života; jej cieľom je zabezpečenie plnohodnotného spoločenského uplatnenia na základe individuálnych kvalít a schopností. V širšom meradle znamená spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať ako rovnaké zaobchádzanie, tak aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností.

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

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

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

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

Definície¹⁵

Pohlavie (angl. **sex**) je biologická charakteristika človeka ako muža a ženy identifikovateľná na základe pohlavných orgánov, chromozomálnej a hormonálnej výbavy a druhotných pohlavných znakov. Pohlavie človeka je vrodené, biologicky dané a spravidla nemenné.¹⁶

Rod (angl. **gender**) je koncept, referujúci k sociálnym rozdielom medzi mužmi a ženami, ktoré sú spoločensky určené a vnímané ako prirodzené, historicky meniteľné a majú široké variácie tak v rámci kultúr, ako aj medzi nimi.¹⁷ Na individuálnej úrovni je jeho prežívanie a vyjadrovanie nazývané ako rodová identita.

Rodová rovnosť (Gender equality + gender equity) je synonymom rovnosti mužov a žien, pričom zdôrazňuje ako cieľ **rovnosť v sociálnom postavení mužov a žien odstraňovaním existujúcich nerovností**. Je to spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Vychádza z princípu, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami. Rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco.¹⁸ Rodová rovnosť sa teda nesnaží o potlačanie prirodzených biologických rozdielov a rozmanitosti, ale o odstránenie hierarchie v hodnotách a postavení mužov a žien.

Gender mainstreaming – uplatňovanie rodového hľadiska – systematická integrácia zohľadňovania situácie, priorít a potrieb žien a mužov vo všetkých politikách s cieľom presadzovania rovnosti medzi mužmi a ženami; využívanie všetkých politík a opatrení cielene na dosahovanie rovnosti pomocou aktívneho a otvoreného zohľadňovania už v plánovacej fáze ich vplyvov na situáciu mužov a žien a zodpovedajúce nastavenie procesov implementácie, monitorovania a hodnotenia.¹⁹ Gender Mainstreaming pozostáva z reorganizácie, zlepšenia, vývoja a evaluácie všetkých rozhodovacích procesov vo všetkých oblastiach politiky a pracovného procesu danej organizácie. Cieľom princípu Gender Mainstreaming je zohľadňovanie perspektívy rodových pomerov vo všetkých rozhodovacích procesoch a využívanie každého rozhodovacieho procesu v prospech rodovej rovnosti.²⁰

¹⁵ Viac definícií je uvedených na stránke www.gender.gov.sk

¹⁶ Definície EÚ k rodovej rovnosti z dokumentu Európskej komisie *100 slov k rovnosti* http://www.eduhi.at/dl/100_words_for_equality.pdf

¹⁷ tamtiež

¹⁸ tamtiež

¹⁹ COM(96) 67 final: Communication from the Commission "Incorporating equal opportunities for men and women into all Community policies and activities"

²⁰ Rada Európy: Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, 1998

Rodové stereotypy sú zjednodušené a nerealistické predsudky o danostiach, (ne)schopnostiach a úlohách mužov a žien, objavujúce sa v každodennom živote. Za negatívne rodové stereotypy sa považujú tie, ktoré udržiavajú jedno pohlavie (spravidla ženy) v podriadenej pozícii voči druhému pohlaviu.

Diskriminácia žien: Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW) definuje diskrimináciu žien ako „akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo obmedzenie na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie vážnosti alebo uplatnenie sa žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti“.²¹

Rodové pomery/vzťahy: Sociálne a kultúrne podmienené vzťahy medzi ženami a mužmi v spoločnosti v oblasti del'by práv a povinností, zdrojov a výhod, moci a privilégií; mocenské vzťahy, ktoré fungujú v rodinnom, produktívnom i spoločenskom živote.²²

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

Rodové rozdiely sú rozdiely medzi ženami a mužmi v miere participácie, možnostiach prístupu, právach, ako aj výsledkoch v ktorejkoľvek oblasti verejnej a súkromnej sféry; je to napr. nerovnosť medzi ženami a mužmi i v prístupe k moci, zdrojom, sociálnym výhodám, vzdelaniu, ochrane zdravia a pod.²³

Rodová del'ba práce je naučené správanie dané spoločnosťou alebo komunitou, ktoré podmieňuje del'bu práce v produktívnom systéme; inými slovami, tento systém presvedčení určuje, ktoré aktivity, úlohy a zodpovednosti sú vnímané ako mužské a ženské, a ktoré muži a ženy podľa toho zvyčajne aj vykonávajú.

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

²¹ Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, OSN, 1979

²² Glosár rodovej terminológie. Aspekt. <http://glosat.aspekt.sk>

²³ STIEGLER, B. 2002: *Ako uplatňovať rodové hľadisko. Gender Mainstreaming, Konceptie, argumenty a praktické príklady ku implementácii stratégie EÚ*. Hospodárske a sociálno-politické výskumné a poradenské centrum Nadácie Friedricha Eberta, Bonn, slovenský preklad o.Pietruchová a J.Cviková, vydal Aspekt 2002, ISBN 80-85549-32-8

Východiská stratégie rodovej rovnosti

Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v SR a nadväzujúci Akčný plán rodovej rovnosti na roky 2014-2019 vychádza zo základných strategických dokumentov Európskej únie a Rady Európy, ktoré zaväzujú členské štáty k prijímaniu pozitívnych opatrení k rodovej rovnosti²⁴. Rovnako reflektuje aj odporúčania medzinárodných monitorovacích orgánov, relevantných pre oblasť rodovej rovnosti a záväzky, ktoré si stanovila samotná SR pri plnení týchto odporúčaní. Rovnako zahŕňa úlohy súvisiace s *Partnerskou dohodou medzi SR a EÚ* o uplatňovaní európskych štrukturálnych a investičných fondov v SR v programovom období 2014-2020 a dôležité postavenie rovnosti mužov a žien ako horizontálneho princípu, ale i ex ante podmienky pre čerpanie štrukturálnych fondov. V neposlednom rade reflektuje stratégia odporúčania Rady EÚ k národnému programu reforiem SR, adresované SR v oblastiach relevantných k rodovej rovnosti.

Stratégia rovnosti žien a mužov EÚ

Stratégia rovnosti žien a mužov predstavuje pracovný program Európskej komisie pre oblasť rovnosti žien a mužov na obdobie rokov 2010 – 2015. Ide o komplexný rámec, v ktorom sa Komisia zaväzuje presadzovať rovnosť žien a mužov vo všetkých politikách. Stratégia kladie dôraz na prínos rodovej rovnosti k hospodárskemu rastu a trvalo udržateľnému rozvoju a podporuje uplatňovanie dimenzie rodovej rovnosti v stratégii *Európa 2020*.

Stratégia nadväzuje na *Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010* a *Európsky pakt pre rodovú rovnosť* formulovaním opatrení v piatich prioritných oblastiach definovaných v *Charte žien* a do ďalšej oblasti, ktorá sa venuje prierezovým otázkam. V prípade každej prioritnej oblasti sú popísané kľúčové opatrenia, ktorými by sa mali podporiť zmeny a dosiahnuť pokrok, pričom podrobnejšie návrhy sú uvedené v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie. Navrhované opatrenia sa riadia dvojakým prístupom pozostávajúcim zo začleňovania hľadiska rodovej rovnosti do všetkých oblastí politiky a z konkrétnych opatrení.

Prioritné oblasti stratégie EÚ sú zadefinované nasledovne:

- Rovnaká ekonomická nezávislosť
- Rovnaká odmena za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty
- Rovnosť pri prijímaní rozhodnutí
- Dôstojnosť, nedotknuteľnosť osôb a koniec násilia založeného na rodovej príslušnosti
- Rodová rovnosť pri externých opatreniach
- Horizontálne otázky

²⁴ Komplexný zoznam dokumentov je uvedený na webovom sídle www.gender.gov.sk

Stratégia rodovej rovnosti 2014-2017 Rady Európy

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

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

Odporúčania medzinárodných monitorovacích orgánov

V súlade s čl. 17 Dohovoru CEDAW nad jeho dodržiavaním vykonáva kontrolu *Výbor pre odstránenie diskriminácie žien*. SR zasielala k CEDAWu východiskovú správu v roku 1996 a 2.,3 a 4. periodickú správu v roku 2006 a 5. a 6. periodickú správu v júli 2014. V čase predkladania stratégie sú k dispozícii odporúčania, formulované v *Záverečných zistenia Výboru pre odstránenie diskriminácie žien: Slovenská republika*²⁵. Výbor odporúča SR najmä, aby :

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

²⁵ CEDAW/C/SVK/CO/4 Výbor pre odstránenie diskriminácie žien, Štyridsiate prvé zasadnutie, 30. jún - 18. júl 2008

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

Obdobné odporúčania boli SR adresované aj *Výborom pre kultúrne, hospodárske a sociálne práva*²⁶, ktorý popri už menovaných odporúčaníach zdôraznil aj potrebu prevencie sexuálneho obťažovania, ako aj prístup k službám sexuálneho a reprodukčného zdravia, najmä antikoncepcie a interrupcií z hľadiska finančného pokrytia a posilnila sexuálnu výchovu s dôrazom na prevenciu.

V rámci *Univerzálneho periodického hodnotenia* (UPR) boli opakovane adresované SR odporúčania na prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení pre zvýšenie participácie žien na rozhodovaní, zníženie rozdielov v odmeňovaní, odstránenie diskriminácie rómskych žien a dievčat a prevencia diskriminácie. UPR kladie dôraz najmä na komplexné a holistické opatrenia na elimináciu a prevenciu násilia na ženách vrátane sexuálneho vykorisťovania a osobitnú pozornosť pre zraniteľné skupiny žien a dievčat.

²⁶ Tento výbor dohliada na plnenie povinností vyplývajúcich pre zmluvné štáty z Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

Strategické oblasti a priority

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

1. Ekonomická nezávislosť a trh práce

Ekonomická nezávislosť je nevyhnutnou podmienkou toho, aby ženy i muži mali kontrolu nad svojimi životmi a mali možnosť skutočného rozhodovania. V pracovnom procese sú však ženy konfrontované s **horizontálnou i vertikálnou rodovou segregáciou**. V oblastiach ako zdravotníctvo, sociálna pomoc a vzdelávanie ženy tvoria viac než štyri pätiny pracovnej sily, v sektore verejnej správy tri pätiny. V súkromnom sektore s vyššími priemernými zárobkami ženy predstavujú necelých 41 % zamestnancov. Rodové rozdiely sú najmarkantnejšie v podnikateľskej sfére, kde na jednu podnikateľku pripadajú traja muži - podnikatelia.

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

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

Na Slovensku sa prejavuje **výrazný rodový rozmer dopadu rodičovstva na zamestnanosť žien a mužov**. Celkovo však možno konštatovať, že prítomnosť detí mladších ako 6 rokov v rodine významne znižuje mieru zamestnanosti žien, kým zamestnanosť mužov skôr zvyšuje. Miera zamestnanosti žien 25–49 ročných s dieťaťom mladším ako 6 rokov je nižšia ako 40 %, u mužov tej istej vekovej kategórie a v tej istej fáze rodičovstva však viac ako 83 %. Nožnice medzi odmenou za prácu sa medzi mužmi a ženami roztvárajú viac a viac po narodení každého dieťaťa. V tejto súvislosti sa potom za jednu z pretrvávajúcich príčin štrukturálnych problémov považuje fakt, že prechod žien na trh práce nebol dostatočne prepojený s prechodom mužov do neplatennej práce v domácnosti.

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

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

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

Operačné ciele:

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

2. Participácia v rozhodovaní vo verejnom a ekonomickom živote

Medzi základné princípy demokratickej spoločnosti patrí požiadavka vytvárať všetkým ľuďom rovnaké príležitosti k uskutočneniu ich pracovných či spoločenských ambícií, a to bez ohľadu na ich pohlavie. Ženy však stále tvoria iba tretinu zo všetkých zákonodarcov a riadiacich zamestnancov a majú **menšinové zastúpenie vo väčšine vrcholových orgánov** a ústredných orgánov štátnej správy.

U mužov i žien sa zvyšuje záujem o volené funkcie v samospráve a v parlamente, čo sa prejavuje rastúcim počtom kandidátov a kandidátok vo všetkých typoch volieb. Úspešnosť kandidujúcich žien bola však nižšia ako u mužov a ženy samotné sa do verejného života zapájajú v podstatne nižšej miere.

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

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

Operačné ciele:

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

3. Vzdelávanie, veda a výskum

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

Viaceré výskumy preukázali, že aj vo sfére vedy a výskumu, ako aj v akademických inštitúciách – tak v európskom, ako aj v domácom kontexte – pretrváva **vertikálna a horizontálna rodová segregácia**. Horizontálna rodová segregácia sa prejavuje už na úrovni študujúcich na vysokých školách predovšetkým v rodovo odlíšenej orientácii žien a mužov na jednotlivé typy odborov štúdia, ktorá sa najvýraznejšie prejavuje v technicky

orientovaných študijných odboroch. Výrazná vertikálna rodové segregácia sa prejavuje aj v oblasti riadenia vedecko-výskumných a akademických inštitúcií.

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

Rovnosť príležitostí žien a mužov a rodová rovnosť vo sfére vedy a výskumu má zásadný význam pre rozvoj vedeckého poznania a vedeckých inštitúcií, vrátane inštitúcií vysokoškolského vzdelávania. Dosiahnutie rodovej rovnosti v tejto sfére a plné využitie tvorivého potenciálu žien a mužov bez obmedzení rodovými rolami je kľúčom k zabezpečeniu konkurencieschopnosti vedy a výskumu a je dôležitým predpokladom začleňovania Slovenska do európskeho výskumného priestoru (European Research Area). Nemenej dôležité je to, že uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v uvedenej sfére výrazne prispieva ku kvalite samotného výskumu a k rozvoju a posilneniu vedeckých a technických inovácií – rodová rovnosť sa spája s excelentnosťou – ako aj širšej využiteľnosti jeho výsledkov²⁷.

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

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

²⁷ Napr dokument Európskej komisie Women and Science. Excellence and Inno

Operačné ciele:

- 3.1 Zlepšiť úroveň poznania v oblasti ľudských práv žien a rodovej rovnosti zabezpečením kontinuálneho a široko-plošného vzdelávania v rámci celoživotného vzdelávania;**
- 3.2 Eliminovať nežiaduce rodové stereotypy vo vzdelávaní na všetkých stupňoch školskej výchovy;**
- 3.3 Podporiť zvýšenie zastúpenia žien najmä vo vyšších stupňoch vedeckej a akademickej kariéry a vo vedúcich pozíciách;**
- 3.4 Vytvoriť prostredie a účinné mechanizmy implementovania rodovej rovnosti vo sfére vedy, výskumu a vysokoškolského vzdelávania;**
- 3.5 Prehľbovať poznanie o existujúcich formách nerovnosti žien a mužov prostredníctvom posilnenia výskumov v tejto oblasti a rodových štatistik.**

4. Dôstojnosť a telesná integrita

Termínom **rodovo podmienené násilie** sa označuje akýkoľvek násilný čin alebo hrozba násilia, ktoré sú dôsledkom mocenských nerovností založených na rigidných rodových rolách. V medzinárodných dokumentoch sa ako synonymum rodovo podmieneného násilia používa pojem násilie páchané na ženách, pretože ženy a dievčatá sú vystavené väčšiemu riziku rodovo podmieneného násilia ako muži.²⁸ Zároveň sa násilie na ženách chápe ako porušenie ľudských práv a forma diskriminácie žien. Rozumejú sa ním činy rodovo podmieneného násilia, ktoré majú alebo môžu mať za následok telesnú, sexuálnu, duševnú, ale aj ekonomickú ujmu alebo utrpenie žien vrátane vyhrážania sa takýmito činmi, nátlaku alebo svojvoľného zbavenia slobody, či už vo verejnom alebo v súkromnom živote.²⁹

Rozsah tohto násilia zdôraznila štúdia Agentúry Európskej únie pre základné práva³⁰, podľa ktorej každá tretia žena z Európskej únie bola obeťou fyzického alebo sexuálneho násilia aspoň raz vo svojom živote po dosiahnutí veku 15 rokov.

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

²⁸ Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu, 2011, dostupné, <http://www.gender.gov.sk/index.php?id=890>

²⁹ Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu, 2011, dostupné, <http://www.gender.gov.sk/index.php?id=890>

³⁰ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_sk.pdf

Hoci situácia v prístupe verejnosti aj relevantných inštitúcií sa v poslednom desaťročí zlepšila, stále existujú skryté podmienky, vyvírajúce podhubie pre toleranciu násilia na ženách. Patria k nim najmä sexualizované a často sexistické obrazy žien, zasahujúce do dôstojnosti a ľudských práv žien, podávané v niektorých médiách a reklame. V médiách sa neustále podávajú a reprodukujú aj predsudky a stereotypné príklady o úlohách mužov a žien v spoločnosti. Táto situácia má vplyv aj na mladú generáciu, ktorá si vytvára o mužských a ženských „ideáloch“ skreslené a často škodlivé obrazy.

Ženy a muži čelia zdravotným rodovo špecifickým rizikám, ktorými by sa lekárske výskum a zdravotnícke služby mali adekvátne zaoberať. Osobitnú oblasť tvoria služby spojené s reprodukčným zdravím, ktoré je potrebné chápať v modernom ľudsko-právnom rámci a na tomto základe lepšie prispôbovať zdravotnícke služby potrebám, ktoré sú špecifické pre ženy alebo mužov.

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

Operačné ciele:

- 4.1 Zabezpečiť dôstojnosť žien z pohľadu verejne prezentovaného obrazu žien odstraňovaním sexismu v médiách;**
- 4.2 Zvýšiť rodovú citlivosť verejnosti voči prejavom nerovnosti mužov a žien;**
- 4.3 Posilniť účinnú elimináciu násilia na ženách a zabezpečiť účinnú ochranu, pomoc a podporu ženám zažívajúcim násilie a ich deťom v súlade s Istanbulským dohovorom;³¹**
- 4.4 Potláčať a stíhať sexuálne obťažovanie a prejavy sexuálneho násilia voči ženám i mužom;**
- 4.5 Posilniť osobnú autonómiu žien v oblasti uplatňovania sexuálneho a reprodukčného zdravia a práv v z hľadiska zabezpečenia univerzálneho a nediskriminačného prístupu žien k týmto službám;**

³¹ Tento operačný cieľ je podrobne rozpracovaný v Národnom akčnom pláne pre elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2014-2019.

5. Inštitucionálne a legislatívne zabezpečenie rodovej rovnosti

V súčasnosti existujúci inštitucionálny mechanizmus sa zakladá na participatívnom ako aj formálnom mechanizme na úrovni štátnej správy. Participatívny orgán v podobe *Rady vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť* (ďalej len „Rada vlády“) bol vytvorený v roku 2011. Podľa schváleného štatútu je Rada stálym odborným, poradným, koordinačným a konzultatívnym orgánom vlády Slovenskej republiky aj v oblasti presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania a princípu rovnosti vrátane rodovej rovnosti, sleduje vnútroštátne plnenie medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky v oblasti ochrany ľudských práv, predovšetkým záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných dohovorov, vrátane súvisiacich opčných protokolov ratifikovaných Slovenskou republikou. Jedným z výborov rady je *Výbor pre rodovú rovnosť*, ustanovený ako odborný poradný orgán Rady vlády. Sekretariát výboru je spoločným sekretariátom aj pre tri výbory rady a sídli na MPSVR SR; odborne zastrešuje činnosť výboru Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

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

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

Operačné ciele:

- 5.1 Posilniť inštitucionálne zabezpečenie a odbornosť v oblasti rodovej rovnosti na úrovni verejnej správy, ako aj na úrovni NR SR;**
- 5.2 Posilniť udržateľnosť a nezávislosť MVO;**
- 5.3 Zlepšiť vymáhateľnosť Antidiskriminačného zákona a posilniť a zefektívniť nástroje na jeho presadzovanie.**

6. Zahraničné vzťahy a rozvojová pomoc

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

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

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

Ciel': 6. Uplatňovanie rodového hľadiska v medzinárodnej spolupráci
--

Operačné ciele:

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

Použité skratky

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

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