



**ROVNOSŤ
VO VEREJNEJ SPRÁVE**
PRÍSTUP ŽIEN DO VRCHOLOVÝCH FUNKCIÍ

FÉROVÁ ŠTÁTNA SPRÁVA

ODPORÚČANIA
PRE ZVÝŠENIE
RODOVEJ ROVNOSTI
VO VYŠŠÍCH RIADIACICH
POZÍCIÁCH ŠTÁTNEJ
SPRÁVY



**ROVNOST
VO VEREJNEJ SPRÁVE**

PRÍSTUP ŽIEN DO VRCHOLOVÝCH FUNKCIÍ

Text neprešiel jazykovou úpravou.

ČO JE TO RODOVÁ ROVNOSŤ?

Rovnosť medzi ženami a mužmi patrí medzi základné hodnoty demokratických krajín a považuje sa za nevyhnutný predpoklad sociálne spravodlivej a demokratickej spoločnosti.

To v praxi znamená, že ženy a muži majú rovnaké možnosti, práva a povinnosti a majú rovnakú moc ovplyvňovať spoločnosť a svoje životy podľa svojich prianí a schopností, bez obmedzovania rodovými stereotypmi.

PREČO JE RODOVÁ ROVNOSŤ DOBRÁ?

Ak je naším záujmom vytvorenie silnejšej, spravodlivejšej a jednotnejšej Európy, prekonanie nerovnosti medzi mužmi a ženami je nevyhnutnou súčasťou tejto snahy.

Ženy (nielen) v Európskej únii čelia vyššiemu riziku chudoby než muži, a to najmä v dôsledku rodovej nerovnosti na pracovnom trhu, ktorá sa odvíja od nerovnosti vo výchove či vzdelávaní. Vyššia participácia žien na pracovnom živote môže podporiť udržateľný rast a môže byť prínosná pre spoločnosť ako celok. Zároveň zlepšovanie rodovej rovnosti zabezpečuje danej krajine hospodársky rast – zlepšenie rodovej rovnosti pomôže riešiť problematiku zamestnanosti, produktivity a starnutia obyvateľstva. Zjednodušene povedané, čím vyššia rodová rovnosť, tým väčší nárast HDP. Zároveň, ak majú obaja, muži aj ženy, rovnako platenú prácu, zvyšujú tým daňový príjem štátu a prispievajú k vyššej participácii v spoločnosti.

R



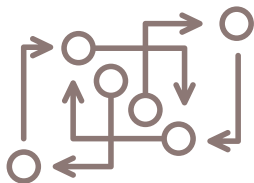
R

Rodová rovnosť ako základ spravodlivej spoločnosti a demokracie dbá na fakt, že ženy aj muži majú mať rovnakú možnosť ovplyvňovať politiky, ktoré sa ich týkajú. Je teda cieľom sama o sebe, ale aj nástrojom ako dosiahnuť iné spoločenské ciele.

Čím vyššia je rodová rovnosť, tým spravodlivejšia je vybraná spoločnosť a tým lepšie sa majú nie len jednotlivci, ale aj rodiny.

KAM MAJÚ POLITIKY RODOVEJ ROVNOSTI SMEROVAŤ NA SLOVENSKU?

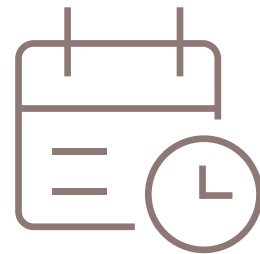
Keďže rodová rovnosť je komplexná problematika, Európsky inštitút pre rodovú rovnosť vytvoril pomôcku tzv. Index rodovej rovnosti (Gender Equality Index, EIGE). Ten každoročne hodnotí členské štáty EÚ a Úniu ako celok, aby zistil, ako ďaleko sú na ceste k dosahovaniu rodovej rovnosti. Index je založený na skúmaní rodových rozdielov v šiestich hlavných oblastiach: práca, peniaze, vzdelanie, čas a moc. Dve osobitné oblasti predstavujú prelínajúce sa nerovnosti a násilie páchané na ženách. Index poukazuje napríklad na obrovský rozdiel v čase, ktorý ženy a muži strávia starostlivosťou o deti a domáce práce ako aj veľký rozdiel v zastúpení žien a mužov v riadiacich a rozhodovacích pozíciách. Podľa údajov z roku 2019 sú rodové nerovnosti na Slovensku najvýraznejšie v oblasti moci a času – na chvost rebríčka nás dostal nízky podiel žien na rozhodovacích procesoch a nepomerne viac času žien stráveného starostlivosťou o deti a domácnosť a z toho vyplývajúci nedostatok času na ďalšie vzdelávanie, voľnočasové aktivity či kultúrne podujatia.



D

Dlhodobým víťazom tohto rebríčka je Švédsko a všeobecne škandinávske krajiny. Švédsko je typickým predstaviteľom škandinávskeho modelu sociálnej politiky, ktorý sa vyznačuje vysokými sociálnymi výdajmi, univerzálnymi dávkami, dvojpríjmovým modelom rodiny a s tým spojenou rovnosťou medzi pohlaviami. Sociálne výdaje v roku 2018 dosiahli 26,1% HDP (na porovnanie Slovensko 17% HDP). V porovnaní s krajinami OECD je vo Švédsku najvyšší podiel zamestnaných matiek, ktoré majú aspoň jedna dieťa vo veku 0-14, a to 83%. Sociálny systém podporuje rodiny priamo a aj prostredníctvom daňových odpočtov a dotáciami predškolských zariadení. Na rodičovskú dovolenku je potrebné nastúpiť najviac 60 dní pred plánovaným termínom pôrodu, pričom nastúpiť na ňu môžu obaja rodičia v prípade, že sa pripravujú na príchod potomka. Po narodení má otec dieťaťa právo na 10 dní otcovskej dovolenky. Celá rodičovská dovolenka trvá maximálne 480 dní, z ktorých je 390 (195+195) kompenzovaných 80% pôvodného platu. Značná časť rodičovskej dovolenky môže byť čerpaná až do 8. roku dieťaťa a je možné ju využiť napríklad aj k predĺženiu letných prázdnin alebo ku krátkodobému skráteniu úväzku.

Príklad si môžeme zobrať aj z ďalšej škandinávskej krajiny, Nórska. Platená rodičovská dovolenka je tu základom rodinnej politiky a týka sa každého rodiča, aj v prípade adopcie dieťaťa. Rodičia sa môžu rozhodnúť, či využijú 50 týždňov pri 100% náhrade príjmu podľa priemerného zárobku alebo 60 týždňov pri 80% príjmu. Zákon nariaďuje kvótu pre každého rodiča – 15 týždňov je rezervovaných pre matku a 15 pre otca, zvyšok môžu zdieľať naraz. Za príjem sa považuje aj dávka v nezamestnanosti alebo sociálna dávka, takže aj rodičky, ktoré neodpracovali plných 9 mesiacov pred pôrodom, majú nárok na mater-skú. Rodičovská je flexibilná, rodičia si ju môžu vybrať do tretieho roku života dieťaťa. Pätnásť týždňov je však rezervovaných len pre otca.



D

Dnes túto možnosť využíva 90% otcov a zhostenie sa otcovských povinností je chápané ako mužné a normálne správanie. Pokiaľ rodičia nemajú nárok na rodičovskú, prináleží im príspevok pri narodení dieťaťa vo výške takmer 8 500 eur. Matky majú právo na preplatenú jednu hodinu denne pracovného času, počas ktorého koja deti, do veku jedného roka. Obaja rodičia majú nárok na sprevádzanie dieťaťa k lekárovi, každý 10 dní ročne. Po dosiahnutí jedného roka má každé dieťa nárok na miesto v jasliach, škôlke alebo inom predškolskom zariadení, zadarmo pre rodiny s nižším príjmom alebo s dotáciou do výšky približne 80%.

Koncept škandinávskej rodinnej politiky je charakterizovaný veľkou mierou možností voľby a flexibilitou a je založená na troch hlavných pilieroch: dlhodobej rodičovskej dovolenke s príspevkom odvíjajúcim sa od predošlého príjmu; dostupnej celodennej starostlivosti detí od jedného roka a individuálnym zdanením príjmov. Tieto úpravy znamenajú, že ekonomické opatrenia na podporu rodín a rodičovstva sú cielené a zriedka sa míňajú účinkom. Muži a ženy majú možnosť zladať rodičovstvo a kariéru. Otcovia a matky do veľkej miery zdieľajú starostlivosť o deti, o rodičov a o domácnosť. **Rovnaké šance znamenajú, že ženy aj muži zdieľajú zodpovednosť za domácnosť, starostlivosť o rodinu a rozpočet. Je na každej rodine, aké riešenia zvolí, základom je, že má na výber.**



PREČO NA RODOVEJ ROVNOSTI V ŠTÁTNEJ A VEREJNEJ SPRÁVE ZÁLEŽÍ?

Štát patrí medzi najväčších zamestnávateľov na Slovensku s približne 256 tisíc zamestnankyňami a zamestnancami. Zároveň má najsilnejšie „páky“ na zavádzanie praktických krokov k zvyšovaniu rodovej rovnosti, a to v podobe už vyššie spomínaných verejných politik.

Trh práce, resp. sféra pracovného života človeka, je jednou z oblastí, v ktorej problematika rovnosti príležitostí, osobitne rodovej rovnosti, rezonuje v európskom rozmere stále intenzívnejšie. Každé pracovisko, a o to viac práve štátna správa ako zamestnávateľ, má vytvárať také prostredie, v ktorom sú rovnaké možnosti kariérneho postupu pre každého.

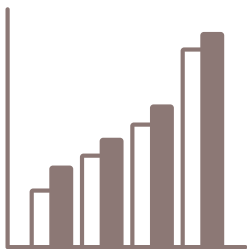
Transparentnosť a atraktivitu zamestnania vo verejnom sektore zvyšujú práve rovné príležitosti pre ženy a mužov. Ak vychádzame z predpokladu, že verejná správa je zároveň verejná služba, resp. služba občiankam a občanom, k identifikácii špecifik a potrieb súčasnej spoločnosti by verejná správa mala svojim zamestnaneckým zložením korešpondovať s demografickým zložením spoločnosti (pohlavie, vek, národnosť, etc.). Iba vtedy je totiž možné definovať, vytvárať a kontrolovať služby, ktoré sú v spoločnosti aktuálne potrebné, pretože ich sama reflektuje.

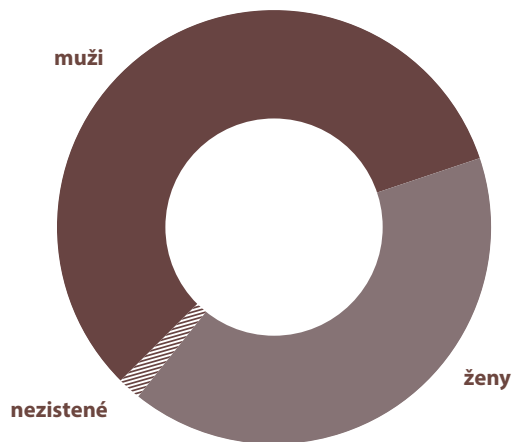
A

AKO JE TO S RODOVOU ROVNOSŤOU V ŠTÁTNEJ SPRÁVE?

Vychádzajúc zo všeobecne zdieľanej predstavy o „prefeminizovanosti“ verejného sektora sme sa v rámci nášho výskumu pozreli na zastúpenie žien v štátnej a verejnej správe s dôrazom na vyššie pozície. V prvej etape nášho projektu sme zmapovali vedúce pozície do úrovne odborov ústredných orgánov štátnej správy, orgánov miestnej štátnej správy – okresných úradov, rozpočtových a príspevkových organizácií a štátnych podnikov spadajúcich pod jednotlivé ministerstvá. Na základe verejne dostupných štruktúr jednotlivých ministerstiev sme zisťovali jednoduchú informáciu – je na danej pozícii žena alebo muž?

Ku koncu februára 2019 bolo z 1775 zidentifikovaných pozícií 726 obsadených ženami, t.j. 46,67%. Nominálne je teda pomer žien a mužov v riadiacich funkciách približne férový. Pri bližšom pohľade sa však objavujú podstatné rozdiely. Ženy v menšej miere pôsobia na vyšších riadiacich pozíciách riaditeľiek sekcií alebo generálnych riaditeľiek ministerských organizácií. Zo 146 sekcií všetkých ministerstiev bolo 61 obsadených ženami (dve nezistené), čo znamená približne 42%-né zastúpenie. V prípade 146 príspevkových a rozpočtových organizácií v pôsobnosti jednotlivých ministerstiev sú ženy riaditeľkami len v 24,65% prípadov. Dokonca v 16 aktívnych štátnych podnikoch, ktorých zriaďovateľmi sú ministerstvá, pôsobí len jedna jediná riaditeľka (štátny podnik Agroinštitút Nitra), čo predstavuje 6,25%-né zastúpenie žien.





RIADIACE FUNKCIE V ŠTÁTNEJ A VEREJNEJ SPRÁVE

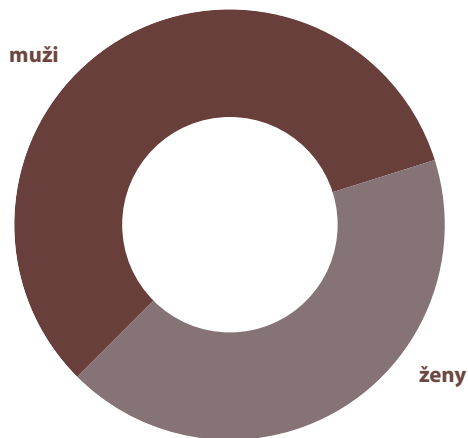
1775 pozícií (spolu)

1018 mužov

726 žien

31 nezistené

Zdroj: vlastný výskum, február 2019



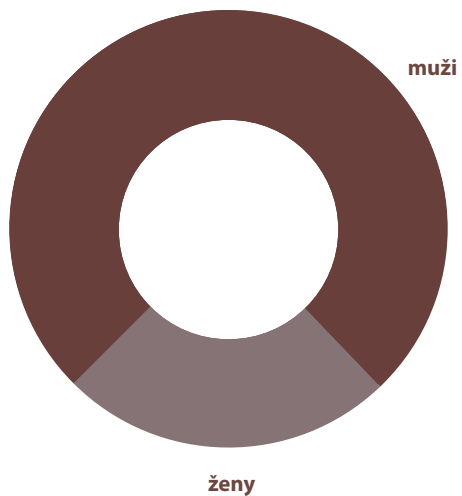
RIADENIE SEKCIÍ MINISTERSTIEV

146 sekcií (spolu)

83 mužov

61 žien

Zdroj: vlastný výskum, február 2019



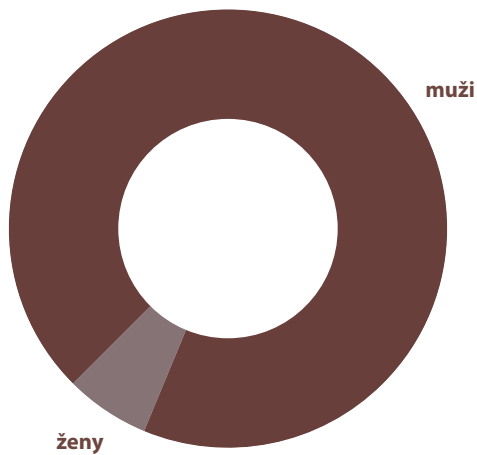
RIADENIE PRÍSPEVKOVÝCH A ROZPOČTOVÝCH ORGANIZÁCIÍ

146 organizácií (spolu)

110 mužov

36 žien

Zdroj: vlastný výskum, február 2019



RIADENIE ŠTÁTNYCH PODNIKOV

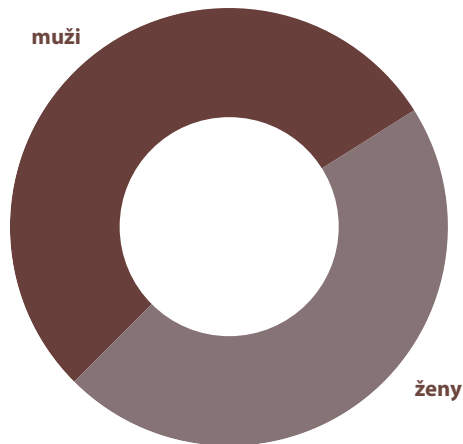
16 štátnych podnikov (spolu)

15 mužov

1 žien

Zdroj: vlastný výskum, február 2019

Dôležitým sa však ukázalo byť nielen štruktúrne rozdelenie, ale aj typ rezortu, a to v prípade tzv. silových a mäkkých rezortov. V riadiacich funkciách ministerstva obrany SR pôsobí 68,35% mužov, pričom sekciám, štátnemu podniku a príspevkovým organizáciám spadajúcim pod ministerstvo šéfujú iba muži. V prípade Ministerstva vnútra SR pôsobí v riadiacich pozíciách 59,09% mužov. Vo vedení Krajských riaditeľstiev policajného zboru nefiguruje ani jedna žena, rovnako ani na úrovni Okresných riaditeľstiev policajného zboru – ani jednu zo 60 pozícií nezastáva žena. Prednostkami Okresných úradov sú ženy len v 23,61% prípadov (17 pozícií zo 72).



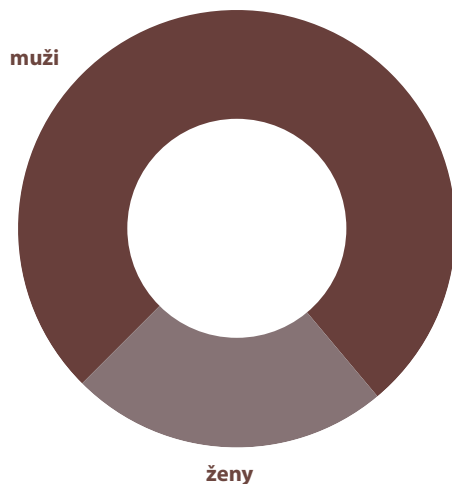
RIADENIE OKRESNÝCH ÚRADOV

590 pozícií (spolu)

316 mužov

274 žien

Zdroj: vlastný výskum, február 2019



RIADENIE OKRESNÝCH ÚRADOV - ÚRAD PREDNOSTU/PREDNOSTKY

72 pozícií (spolu)

55 mužov

17 žien

Zdroj: vlastný výskum, február 2019

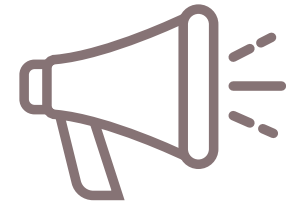
Najvyššie zastúpenie majú ženy v riadiacich funkciách spomínaných tzv. mäkkých rezortov, a to konkrétne na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR. V riadení odborov majú 58,05%-né zastúpenie, no v riadení sekcií len 42%-né zastúpenie a 45,45%-né zastúpenie v riadení príspevkových/rozpočtových organizácií. Dobrým príkladom nerovného zastúpenia je aj Ministerstvo spravodlivosti SR. Až 59,95% žien pôsobí na úrovni riadenia odborov, 60% na úrovni riadenia príspevkových/rozpočtových organizácií, ale len 11,11% na úrovni riadenia sekcií.

Z

Zároveň v rámci jednotlivých ministerstiev a ich organizácií je pozorovateľné aj rozdelenie pozícií na tradične „ženské“ a „mužské“. Muži zastávajú pozície, pri ktorých sa vyžaduje technické vzdelanie alebo zručnosti, ďalej zastávajú rôzne riadiace, manažérske pozície, sú vo väčšine vedúci výskumných tímov. Takmer výlučne figurujú na obslužných pozíciách ako údržbári, ochrankári, šoféri.

Ženy sú najviac zastúpené v takých odboroch, kde je nižšia úroveň odmeňovania či všeobecne v sektoroch s najnižším platovým ohodnotením. Viac sa nachádzajú v administratíve, patria im ekonomické a mzdové oddelenia, legislatíva, niektoré špecifické tematické okruhy prác spojené so starostlivosťou, rozvojová pomoc, nižšie odborné činnosti, pôsobia ako laborantky, zabezpečujú prípravné pomocné práce (často kľúčové pre výskum) a v drvivej väčšine zastávajú post asistentiek a sekretárok.

Na to, čo všetko má vplyv na rôzny kariérny postup mužov a žien, sme sa pýtali tých, ktorých sa to týka – samotných zamestnankýň štátnej a verejnej správy. Zrealizovali sme 50 rozhovorov so ženami, ktoré zastávajú vyššie i nižšie funkcie v štátnej a verejnej správe. Na základe ich odpovedí sme sa snažili zidentifikovať kľúčové oblasti a bariéry vplyvajúce na kariérny postup v rámci verejného sektora a následne sformulovať odporúčania decizorom, aké štrukturálne opatrenia je možné prijať s cieľom zvýšenia rodovej rovnosti na Slovensku.



1

1. PREDISUDKY A RODOVÉ ROLE

Ako v skutočnosti vyzerajú predsudky na pracovisku?

„Žena, aby sa niekde presadila, musí vynaložiť omnoho viac energie.“

„Na ženy sú tvrdšie nároky, musí dokázať, že je schopná.“

„A prečo myslíš, že sme sa Ťa zobrali? Dobré sa na Teba pozerá. Ale neoľutovali sme.“

„Na odovzdávaní cien za najlepšieho menežéra, z 30 nominovaných som bola jediná žena a jediná z verejnej správy a bolo to pre mňa desivé. Bola som jediná oblečená žena, všetky vystupujúce boli polonahé, šantánové, bola som z toho zdesená, musela som odtiaľ odísť.“

„Keď sa aj slušne, pokojným hlasom ozve, žena je vždy hysterka. Zrazu je hysterka.“

Rodové úlohy sú vytvárané naučeným chovaním príslušnej spoločnosti, komunity alebo sociálnej skupiny, ktorá ľudí predurčuje ponímať aktivity, úlohy alebo zodpovednosti ako tradične ženské alebo tradične mužské. Rovnako ako muži, tak aj ženy hrajú v spoločnosti určité role. Už od skorého veku nedefinujú jednotlivcov len ich vlastné vlohy a danosti, ale aj určitá predstava rodiny a spoločnosti o tom, čo robia, čomu sa majú venovať a aké charakterové vlastnosti majú v sebe posilňovať či chlapci alebo dievčatá. Podľa rodových stereotypov sa neskôr sami posudzujú, operujú s pojmami toto je „ženské“ a toto je

„mužské“. Výber kariéry aj kariérny postup je pretkaný rôznymi očakávaniami voči ženám a voči mužom. Všetky uvedené citáty sú skutočné vyjadrenia žien o situáciách, s ktorými sa stretli vo svojom pôsobení na poste v ŠS a VS (téma predsudkov voči mužom, ktoré formujú ich kariérne rozhodovanie, sa venujeme v ďalšej kapitole).

Kultúra **znevažovania ženských kolegyň na pracovisku**, už z akéhokoľvek dôvodu, nepomáha rovnocennosti na pracovisku. Nejde o plošnú skúsenosť všetkých ženských zamestnankýň, no najčastejšou formou znevažovania žien na pracovisku je kultúra zlahčovania ich profesijného významu, automatické tykanie, žoviálne oslovovanie „slečny“, prípadne kultúra akceptácie sexistických vtipov na pracovisku.

„Keď nejaký kolega povie na kolegyne, že „dievčence“, tak to ma vie vytočiť. Musí tam byť rovnocenný vzťah, sme kolegovia.“

Súčasťou sú aj **pochybnosti o dostatočnej odbornosti** žien. Takmer každá z respondentiek, ktoré pôsobia v riadiacich funkciách, uvádza, že po príchode do funkcie sa stretla s predsudkami. Vo väčšine prípadov ide o zažitý často podprahový stereotyp, že ženy nepatria do manažérskych funkcií.

„Sú muži – je ich mizivé percento – ktorí stále nedokážu prehltnúť, že ich žena riadi. Aj tu, keď sa stala ministerkou žena, boli hlasy, že áá, čo, ktovie, či to dokáže.“



S

S týmto ruka v ruke ide ďalšia téma, ktorú respondentky považovali za dôležitú, a to že **autoritu žien spoločnosť akceptuje menej**. Mužská pracovná sila býva často krát v porovnaní so ženskou považovaná za a priori kompetentnejšiu, stabilnejšiu, perspektívnejšiu a výkonnejšiu, a to bez ohľadu na skutočné individuálne schopnosti. Ženy sú sústredené v horšie platených profesiách s menšou sociálnou prestížou.

„Na jednom stretnutí jeden riaditeľ explicitne povedal na porade, že chce radšej chlapa. Všetci sme sa pozreli, ako zareaguje [generálny] riaditeľ a že ho sfúkne. Ten sa zasmial, hahaha, otočilo sa to na srandu a išlo sa ďalej. Ktorú ženu by to neurazilo?“



Na začiatku nástupu do riadiacej funkcie akoby žena musela „dokázať“, že je na túto pozíciu dostatočne odborne zdatná. Po istej dobe sa mužskí kolegovia so vzniknutou situáciou „zmieria“, (v jednom prípade respondentka uviedla, že mužský kolega, ktorého sa stala vedúcou, podal výpoveď) a situácia sa ustáli. Mužskí kolegovia svoju odbornosť nemusia ani dokazovať, ani zdôvodňovať, resp. nečelia podobnej počiatkovej nedôvere.

„Na ministerstve som sa nikdy nestretla s predsudkami, skôr také „wow“, že som na paneli jediná žena. Je to skôr obdiv.“

„Kým som nebola v riadiacej pozícii, toto pre mňa nebola téma. Potom nastali situácie, keď som si povedala, že keby som bola chlap, toto sa mi nestane. Keď som si to začala uvedomovať v pracovnom živote, začala som si to všímať aj v živote súkromnom. Nikdy pred tým som to nevnímala a nechápala som, že sa to deje pre to, že som žena. Touto pozíciou sa mi zmenila perspektíva.“

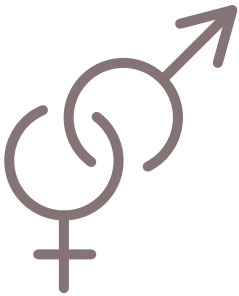
U mužov by k prekvapeniu a chválení z dôvodu, že majú vysokú riadiacu pozíciu, nedošlo. Zo strany spoločnosti môže ísť síce o neškodný kompliment, pochvala, že sa žena zvládla presadiť aj v „mužskom“ prostredí, no vo svojej podstate vychádza z predsudku, že ženy sú len zriedkakedy vôbec schopné dostať sa na takúto pozíciu.

Problematickým sa ukazuje riešenie konfliktných situácií. Podľa niektorých respondentiek je problémom presadzovať názor voči niektorým mužom. Konflikt sa môže vyhrotiť až do situácií, kde muži prechádzajú v stereotypne „mužské“ spôsoby zaobchádzania so ženami, sú agresívni, znevažujú ich odbornosť a autoritu, vyhrážajú sa im.

„K žene si dovoľia viac, zastrašujú ju, čím je šikovnejšia a chytrejšia, tým viac sa muži uchylujú k mužským metódam, zavolajú veľkých mužov a začnú sa jej vyhrážať.“

„Špeciálna kategória sú muži, ktorí majú vyššie vzdelanie alebo majú pocit vyššieho vzdelania, oficiálne vzdelanejší muž s titulom a nedajbože aj s funkciou, tým viac dávajú najavo svoju mužskosť a tým viac to aj verbalizujú. V zmysle, že mňa nebudú brať do úvahy. Najprv bolo vykanie, potom rozčúlenie, že som neustúpila a nakoniec bolo „Moja zlatá, ty o tom rozhodovať nebudeš!“

Podľa vyjadrení respondentiek je menší problém s akceptáciou autority ženy – riaditeľky vnútri štátnej inštitúcie, väčší problém je akceptácia jej autority voči tretím stranám, voči externým partnerom, súkromnému sektoru, ľuď, ktorí prichádzajú do kontaktu s výkonom funkcie tej-ktorej inštitúcie. Ženy-policiajtky si v teréne musia vydobýjať rešpekt, pretože sa stáva, že muži, voči ktorým zasahujú, sa snažia ich význam znevažovať, prípadne ich zastrašovať. Príklad je z rozhovoru z oblasti kontroly, konkrétne v prípade inšpektoriek.



„Pokiaľ ženy inšpektorky robia inšpekciu a na niečo prídu, môže sa inšpekcia celkom vyostrovat'. Čím viac sa pýtajú, tým viac sa začnú inšpektovaní báť. Zrazu tam príde viac mužov, príde SBSkár s hrubou reťazou, začne sa tam pri nich obšmietat' a pýtať sa, či to modré auto pred vchodom je jej. Prípadne ešte začnú prichádzať právnici. Na brífingu u nás im muži inšpektori neveria, myslia si, že ženy robia niekde chybu. Ty si ich nejako vyprovokovala! Ešte aj za toto môžu. A to pre to, lebo mužom sa to nedeje, voči nim si to tí muži nedovolia.“



Toto sú anekdotálne skúsenosti, nie všetky sú plošnou skúsenosťou všetkých ženských zamestnankýň, ale ilustrujú bariéry žien vo výkone svojej práce, s ktorými muži konfrontovaní nie sú, príp. sa s nimi stretávajú v oveľa nižšej miere. Obe pohlavia pracujú s tradične vnímanými spôsobmi riešenia situácií. Vo viacerých rozhovoroch však zaznelo, že rovnako ako muži, tak aj ženy „manévrujú“ v súlade so svojimi tradičnými rolami inak – sú diplomatickejšie, dosahujú konsenzus, nie sú tak vznetlivé. A teda rovnako ako mužské zbrane, aj tie ženské sú dlhodobo formovaným spoločenským následkom rodovej stereotypizácie. Možno predpokladať, že ženy sú nedostatočne akceptované v prípade, že pôsobia lídersky a agresívne, až napokon volia stratégie, ktoré nie sú „konfliktné“, aby s nimi muži zaobchádzali s väčšou úctou a rešpektom.

V krajných situáciách predsudky ústia do otvorenej **diskriminácie na základe pohlavia**. Napriek tomu, že je v platnosti 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), rozsudkov v tomto smere zatiaľ padlo minimum. Jeden z dôležitých precedensov v tejto oblasti je rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 11. júla 2019, ktorý potvrdil, že výpoveď, ktorú dalo Národné lesnícke centrum v roku 2009 Vierie Petrášovej, odborníčke v oblasti lesníctva, je neplatná. Jedným z dôvodov neplatnosti výpovede bola diskriminácia z dôvodu pohlavia. Výpoveď predchádzalo, že centrum nepredložilo Petrášovej projektové návrhy na preplatenie od Poľnohospodárskej platobnej agentúry, ale predložilo projekty menej skúseného a menej vzdelaného mužského kolegu. V tej istej dobe sa riaditeľom centra stal muž, ktorého predtým vystriedala na poste generálnej riaditeľky na ministerstve práve Petrášová. Následne dostala výpoveď.

R

V niektorých prípadoch hrá dôležitú rolu ženská solidarita a pomoc, mentoring a spolupráca na pracovisku, vzájomné „podržanie sa“. Zopár respondentiek uviedlo situácie, keď naopak ženy uprednostňovali pri povýšení mužských kolegov namiesto žien. Aj to je stratégia, ktorá sa môže pre jednotlivkyňu vyplatiť – nevytvára si konkurenciu a v mužskom prostredí môže zabezpečiť istý druh komfortu a výhod, samozrejme pre ďalšie ženy znamená ďalšiu bariéru v práci a kariérom postupe. Nepovýšenie, nerovnaké zaobchádzanie, nerovnaké platové ohodnotenie, to sú všetko praktiky, ktoré Antidiskriminačný zákon otvorene zakazuje.

RODOVÉ ROLE VO VZDELANÍ

Veľa rozhodnutí robíme na základe rodovo stereotypných očakávaní. To, akú si človek vyberá životnú dráhu a kariéru, má veľa spoločné s tým, aká existuje predstava o jej rodovej roli v spoločnosti. Už od skorého veku nedefinujú jednotlivcov len ich vlastné vlohy a danosti, ale aj určitá predstava rodiny a spoločnosti o tom, čo by mali robiť, čomu sa venovať a aké charakterové vlastnosti by mali mať chlapci a dievčatá. Zatiaľ čo u chlapcov sa podporuje dobrodružná a vodcovská povaha, dievčatá sú vedené k starostlivosti a miernosti. A teda predstava dievčaťa, ktoré by sa chcelo stať futbalistkou sa nám môže zdať rovnako neprirodzená ako chlapec, ktorý by sa od detstva túžil stať vychovávateľom v materskej škole.

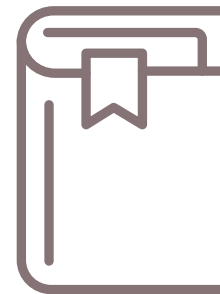
Administratívne pozície častejšie obsadzujú ženy, technické muži. Súvisí to s predsudkami voči rodovým roliam, ktoré definujú výber vzdelania, ktorý napokon určuje ďalšie kariérne smerovanie jednotlivca.

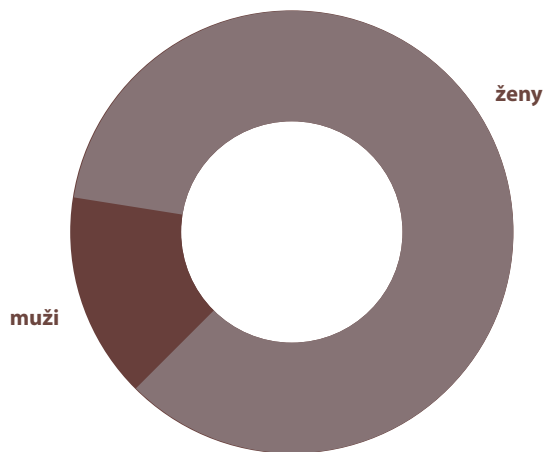
Pokiaľ práca vo verejnom sektore vyžaduje špecifický typ vzdelania, môže to znamenať, že kritériá splnia v nepomernej miere hlavne mužskí uchádzači alebo len ženské uchádzačky. To pre to, že rodové rozdiely vznikajú už na úrovni stredného odborného/vysokoškolského vzdelania, kde stále pretrvávajú silné predsudky voči tomu, „čo študujú chlapci a čo študujú dievčatá.“

Úroveň vzdelania u žien a mužov je na Slovensku približne vyrovnaná, i keď ženy sú o nejaké percento vzdelanejšie - percentuálne prevažujú najmä v skupinách stredoškolsky a vysokoškolsky vzdelaných, muži skôr v skupine vyučení bez maturity. Z hľadiska štruktúry je vidieť, že ženy častejšie študujú v oblasti humanitných a spoločenských vied, zatiaľ čo muži v oblasti matematiky a technológií. Dievčatá tvoria prevahu na pedagogických, filozofických, farmaceutických, zdravotníckych a ekonomických fakultách, zatiaľ čo muži si vyberajú technické smery a informatiku.

Pre ilustráciu, v ročníku 2018/2019 na pedagogické fakulty všetkých univerzít nastúpilo 7833 žien, čo je 85% celkového počtu študentov odboru. Ženy tvoria 74% študentov všetkých lekárskejších, farmaceutických a zdravotníckych odborov na Slovensku a 63% študentov ekonomických univerzít a fakúlt.

Naopak, na technických univerzitách majú ženy len 33% zastúpenie. Na niektorých špecifických fakultách tvoria dokonca len okolo alebo menej ako 10% študentiek, a to predovšetkým na strojných fakultách a fakultách elektrotechniky a informatiky.





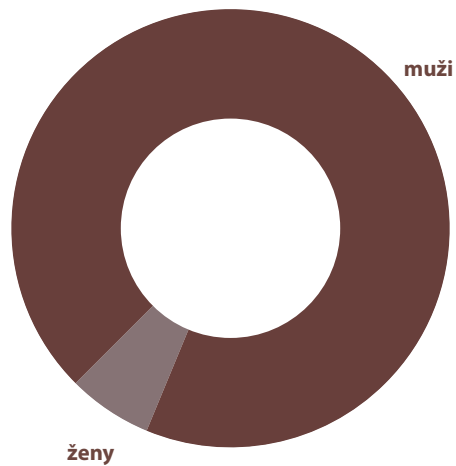
ZASTÚPENIE ŽIEN A MUŽOV NA PEDAGOGICKÝCH FAKULTÁCH V SR V ROČNÍKU 2018/2019

100% (spolu)

15% mužov

85% žien

Zdroj: MŠVVaŠ SR



ZASTÚPENIE ŽIEN A MUŽOV NA STROJNÍCKYCH FAKULTÁCH A FAKULTÁCH ELEKTROTECHNIKY A INFORMATIKY V SR V ROČNÍKU 2018/2019

100% (spolu)

90% mužov

10% žien

Zdroj: MŠVVaŠ SR

Spoločenské predstavy vhodnej kariéry pre mužov a ženy a od nich sa odvíajúce vzdelanie generuje rozdiely v tom, v akých odvetviach sa budú uplatňovať. Vzhľadom na to, že muži zvyknú študovať finančne lepšie ohodnotené odbory, ako napríklad technika či informatika, pretrváva predpoklad, že aj v budúcnosti bude existovať rozdiel medzi platmi žien a mužov. Ženy zase budú nepomerne viac zastúpené v odvetviach, ktoré nie sú vysoko finančne ohodnotené (starostlivosť, pedagogika, sociálna práca). Tieto rozdiely sa následne premietajú aj do rodového zastúpenia na úrovni SŠ a VS. Výber zamestnania sa neskôr odzrkadlí aj vo výške dôchodku. Týmto opäť pretrvá finančná nerovnosť medzi mužmi a ženami. Nízky plat znamená nízky dôchodok, čo vysvetľuje, prečo sú ženy štatisticky chudobnejšie.

Záujmom rodovej rovnosti je odbúravať predsudky tak, že sa podľa nich nemusia ľudia riadiť. Aby sa ženy nemuseli cítiť „nedostatočné“ alebo „nie dostatočne ženské“, pokiaľ si vyberú technický smer a aby ani muži nemali pocit zlyhania, ak majú záujem študovať v odboroch, ktoré sú vnímané ako „ženské“ a nezárobkové, ako starostlivosť či učiteľstvo. Cieľom nie je určovať, čo má kto študovať, cieľom je vytvoriť takú spoločnosť, v ktorej sa nebudú ľudia rozhodovať na základe predsudku voči vlastnému pohlaviu a rodovej roli, ale na základe vlastných schopností, záujmov a talentu.

Z

ŽENSKÝ A MUŽSKÝ MOZOG

Predsudky voči ženám sú staré ako ľudstvo samo. Od snahy pripísať im menej intelektu z dôvodu, že ženský mozog je menší než ten mužský, až po dodnes pretrvávajúci naratív, že ženy premýšľajú odlišne. Vraj na úkor technických a šoférskejších vlastností bol ženám daný do vienka materinský inštinkt či šiesty zmysel.

Už v roku 1990 však psychologička z Univerzity vo Wisconsin Janet Shibley Hyde analyzovala viac než 100 rôznych štúdií o výkonoch jednotlivých detí v matematike. Tieto štúdie boli realizované medzi rokmi 1967 až 1987 a vo výkonoch v matematike dievčat a chlapcov nebol nájdený žiadny signifikantný rozdiel. Rovnaké výsledky výskumný tím dosiahol aj v prípade jazykových a komunikačných prejavov, v otázkach kognície, uvažovaní či dokonca vodičských schopností. V polovici skúmaných prípadov, pohlavie predstavovalo minimálny rozdiel, v jednej tretine prípadov boli doslova neexistujúce.

K rovnakým výsledkom dospela pri svojom výskume v roku 2005 aj harvardská psychologička Elizabeth Spelke – ak existovali medzi žiakmi matematiky nejaké rozdiely, tak nie z biologických dôvodov, no z dôvodov odlišných skúseností, kultúry či vzdelávacích prístupov. Najnovší výskum (2018) neurovedkyne Giny Rippon prichádza s totožnými závermi. Prípadne odlišnosti v rozmýšľaní či výkone v konkrétnej oblasti pripisuje faktu, že k dievčatám a chlapcom sa správame odlišne už od ich narodenia. Práve tento rozdielny prístup a nároky majú potom za následok ich odlišný vývoj.





V roku 2019 vo svetových médiách rezonoval výsledok výskumu publikovaného vo významnom vedeckom časopise PLOS One o multi-taskingu. Hlavným zistením výskumu bolo, že ženy nemajú žiadnu biologickú výhodu v prípade multi-taskingu – multi-tasking robí ženám rovnaké problémy ako mužom. Zladovanie osobného (rodinného) a pracovného života im ide v dôsledku lepšie z toho dôvodu, že obvykle nemajú na výber.

RODOVÉ ROLE V OBLASTI RODINNÉHO ŽIVOTA

Kritický dopad na kariérny postup žien majú práve predsudky a stereotypy ohľadne materských povinností žien. Tejto téme sa samostatne venujeme v časti 3.

Odporúčania

Vzdelávanie na školách v gescii Ministerstva školstva, vedy výskumu a športu SR

1. Zaviesť vzdelávanie k rodovej rovnosti od čo najútlejšieho veku, formou primeranou vekovej skupine, v duchu princípu vzdelávania zakotvenom v Zákone o výchove a vzdelávaní, a to v princípe prípravy na zodpovedný život v slobodnej spoločnosti v duchu porozumenia a znášanlivosti, rovnosti muža a ženy, priateľstva medzi národmi, národnostnými a etnickými skupinami a náboženskej tolerancie



2. Preferovať vo vzdelávacom a výchovnom procese taký učebný materiál, ktorý nebude uzavierať ženy v rolách matiek, ktoré sa starajú o domácnosť a mužov ako tých, ktorých sa týka politické a spoločenské uplatnenie mimo domu. Vzdelávaci materiál má deti učiť k tomu, že aj muži sa starajú o deti a ženy môžu byť asertívne, venovať sa profesným záujmom
3. Posilniť význam vzdelávania k rovnosti medzi mužmi a ženami, zaviesť toto vzdelávanie do prierezových tém pre žiakov a žiačky základných škôl prostredníctvom Štátneho vzdelávacieho programu, posilnenie jeho významu pre študentov a študentky stredných škôl, napríklad v prierezových témach Človek a spoločnosť a Človek a hodnoty.
4. Začleniť rodové témy do príslušných vyučovacích predmetov, hlavne občianskej výchovy a základov spoločenských vied, aj pre stredné odborné školy
5. Podporovať výber netradičných vzdelávacích odborov u chlapcov a dievčat
6. Začleniť rodovú problematiku a rodovo citlivú pedagogickú komunikáciu do prípravy budúcich učiteľov a učiteľiek
7. Podporovať a posilňovať vysokoškolské a akademické odbory rodových štúdií

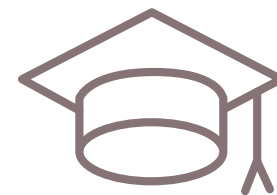


8. Rozšíriť význam celoživotného vzdelávania tak, aby nebol zameraný len na potreby trhu, ale aj na vzdelávanie v humanitných odboroch, m.i. vzdelávaníu k ľudským právam a k rovnosti medzi mužmi a ženami, a to explicitne v Stratégii celoživotného vzdelávania a Akčnom pláne Stratégie celoživotného vzdelávania
9. Podporovať akreditačné programy so zameraním na ľudské práva a rodovú rovnosť
10. Zatraktívniť pedagogické povolanie aj pre mužov, aby učiteľské a pedagogické povolania aj svojou skladbou dávali deťom pozitívny vzor

VZDELÁVANIE NA PRACOVISKU

Súčasťou profesionálneho manažmentu je vyzbrojovať riadiacich pracovníkov schopnosťami a procesmi na riešenie problémov na pracovisku

11. Začleniť rodovú problematiku do profesionálnych tréningov na všetkých úrovniach ŠS a VS, vrátane simulovaných cvičení z praktických situácií
12. Zahnúť dôraz na rodovú rovnosť do Pracovného poriadku organizácie a/alebo do Etického kódexu, oboznámiť a vzdelávať zamestnancov a zamestnankyne s jej obsahom



2

13. Načúvať ženám alebo mužom, pokiaľ sa stretávajú so sexizmom na pracovisku, neznevažovať tému (napr. príklad sexuálneho obťažovania – brať ženy vážne, ale brať aj mužov vážne, pretože práve muži sa častejšie hanbia čeliť takýmto situáciám)
14. Zaviesť alebo posilniť koučing žien – pokiaľ nie je dostatok kádrov žien, nie je možné ich promotovať do riadiacich pozícií
15. Zaradiť rodovú problematiku do kurzov ponúkaných Centrom vzdelávania a hodnotenia Úradu vlády SR
16. Posilniť rodovú problematiku v aktivitách Rady pre štátnu službu a dohľad nad porušovaním princípov rodovej rovnosti

2. PLATOVÉ OHODNOTENIE

„Keď podpisujem platové dekréty administratívnych pracovníčok, je mi dosť smutno. Je to asi len druhý plat do rodiny.“

Práca predstavuje pre veľkú časť žien, rovnako ako mužov, dôležitý zdroj osobnej seberealizácie. Dlhodobo nepriaznivá je však situácia v odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej alebo obdobnej hodnoty (tzv. gender pay gap). Ženy na Slovensku majú v priemere nižšie platy o viac než 19% než muži a tento rozdiel sa mení aj v závislosti od veku, vzdelania ako aj zastávanej profesie

jednotlivých žien a mužov. Z viacerých dôvodov, ktoré boli uvedené v predošlej kapitole, sa muži zvyknú orientovať na finančné ohodnotenie práce, čo je nesporným dôsledkom opačnej rodovej role. Predsudok, ktorý definuje kariérny výber mužov, je predstava, že muž musí byť živelom rodiny. Aj podľa toho si muži vyberajú smerovanie štúdia, respektíve sa rozhodujú negatívne – ktoré nízko zárobokové odbory študovať nepôjdu, lebo ich neuživí. Na druhej strane, v prípade mladých žien sa všeobecne očakáva, že budú mať deti a ženy s malými deťmi bývajú považované za nestabilné a rizikové zamestnankyne, bez ohľadu na ich schopnosti alebo ambície sa u nich predpokladá konflikt „ženských“, rodinných a pracovných úloh. Z tohto dôvodu, najmä v prípade lepšie platených a prestížnejších pozícií, vyberajú zamestnávateľia radšej mužov.

„Čím populárnejšia funkcia, tým menej žien.“

Zo zaužívanej predstavy muža ako živeľa rodiny, pochádza aj ich historicky vyššie zastúpenie v riadiacich funkciách. Jedna z respondentiek uviedla, že bola svedkom, ako na jej oddelení dostal vyšší osobný príplatok mužský kolega, pretože sa mu narodilo dieťa. Ženy, ktorým sa na oddelení narodili deti, bonus nedostali.

Okrem nízkeho finančného ohodnotenia muži často odmietajú prácu aj na základe toho, či nie je príliš „ženská“, ako napríklad zdravotnicke odbory alebo starostlivosť. Muž ako živel rodiny musí byť finančne nezávislý: žena si „môže dovoliť“ pracovať za nízky tabuľkový plat, muž nie. Takto neustále vznikajú situácie, kedy v nižších administratívnych a obslužných pozíciách dominujú ženy.





Takto však v štátnej správe vzniká kritická situácia. Na výnimky (obrana, zahraničné veci, financie) sa na výberové konania vypísané na nižšie pozície hlási viac žien. Ženy síce zatiaľ nie sú pomerne zastúpené v riadiacich pozíciách, no trend je vzrastajúci. Na väčšine pozícií je nedostatok mužských záujemcov, pretože platy v štátnej správe nie sú kompetitívne.

Špecifická situácia vzniká napríklad v prípade Policajného zboru SR. Podľa slov zamestnankýň PZ SR alebo okresných úradov majú v niektorých regiónoch Slovenska problém motivovať mužov, aby vstúpili do zboru. Toto platí najmä v prípade západného Slovenska, kde existuje vysoká konkurencia v podobe veľkého množstva súkromných zamestnávateľov, ktorí ponúkajú vyššie platy.

Povedomie o rodových predsudkoch voči ženám ako aj snaha podporiť ich kariérny rast, síce postupne silnie, no druhou stranou mince sú aj predsudky voči mužom. Ideál maskulinity a maskulínneho správania je zväzujúci aj pre samotných mužov. Ak má prísť k funkčnej rovnosti medzi mužmi a ženami, t.j. má prísť k situácií vyrovnaných šancí nezávisle od pohlavia, treba pracovať aj so stereotypmi voči mužom.

Odporúčania

- 17.** Odbúravať predsudky súvisiace so špecifickými rodovými rolami (muž-živiteľ, muž nerobí ženské zamestnania atp.)
- 18.** Zasadzovať sa za zvýšenie mzdových taríf naprieč štátnou správou

3. RODINNÝ VS. PRACOVNÝ ŽIVOT

„Ženy (v Policajnom zbore) oveľa viac zvažujú, či výkon funkcie nebude na úkor rodiny. Zvažujú to aj muži? Nie, pre mužov to nie je otázka.“

„Je to aj o tom, ako sa k tomu (k rodine) postaví ten muž samotný.“

„Musí sa to zmeniť aj v hlavách mužov.“

„Spoločnosť má na piedestále prácu, kariéru a peniaze“

Zladžovanie rodinného a pracovného života je jednou z najzávažnejších tém. Pozornosť sa zameriava k takým aspektom ako je predškolská opatera, spokojnosť s rodinou či rozdelením úloh v rodine. Na Slovensku stále pretrváva predstava o ich tradičnom rozdelení, kedy sa od muža očakáva, že bude zarábať peniaze a od ženy, že bude viesť starostlivosť o domácnosť. Veľkou prekážkou pre rovnaký kariérny postup žien a mužov môže byť aj fakt, že na pleciah žien je stále disproporčne väčšia zodpovednosť za starostlivosť o rodinu.

„Donedávna sa na tehotnú ženu pozeralo ako na chorú.“

„V deň pôrodu som ešte úradovala, malá mala 9 týždňov, keď som sa vracala do úradu. Už tých 9 týždňov bolo obdobie, keď som si hovorila, že som stratila niť. Procesy sa posunuli, nadriadený sa bez vás zariadil, prišiel zástupca, zase to chce nejaký čas, kým sa dostanete naspäť.“



Z

Ženy vo vyšších riadiacich funkciách sa takmer bez výnimky zhodujú, že zladit' rodinný a pracovný život vyžaduje veľkú dávku nasadenia, manažmentu a podporu rodiny, resp. prevzatie rodičovských úloh aj zo strany partnera. Často to pre ženu znamená, že si vyberá medzi jedným alebo druhým.

**„Ako policajt(ka) musíte mať veľmi tolerantnú rodinu.
Táto práca je na úkor osobného voľna.“**

Vzhladom k dlhodobej participácii žien na trhu práce a vzhladom k ich akceptácii úlohy ako spoluživiteliek rodiny je možné tvrdiť, že sa v slovenskej spoločnosti ustálil model dvojpríjmovej rodiny. Muž má prinášať do rodiny vyšší príjem než žena a žena zase preberá väčšinu starostlivosti o deti a domácnosť. Materstvo je stále hlavným limitujúcim faktorom rovnakého zapojenia žien na trh práce. V niektorých prípadoch ženy odmietajú povýšenie, pretože príplatok nie je dostatočne motivačný vzhladom na to, koľko času a energie navyše by táto riadiaca funkcia vyžadovala. Muži nie sú nútení sa týmto spôsobom (až na výnimky) rozhodovať – vzhladom na to, že zvyčajne nenesú rovnakú zodpovednosť za chod domácnosti a/alebo musia rodinu v prvom rade „živit“.



Štátna a verejná správa sú všeobecne vnímané ako zamestnávateľ zhovievavý k zladovaniu rodinného a pracovného života, vo vyššej miere ako súkromný sektor. Špecifickým problémom je, že na postup do vyšších riadiacich alebo menovaných funkcií sú vyžadované niekoľkoročné pracovné skúsenosti, a teda boli chápané tak, že kým sa k nim žena (alebo rodič) prepracuje, už má deti odrastené (niektoré menované funkcie explicitne menujú vekovú hranicu – min.35 rokov). So zmenou demografických trendov a vyšším vekom prvorodičiek

to však platí čoraz menej – ženy rodia neskôr a aj počas pôsobenia vo vyšších funkciách. Svojim spôsobom sa ocitajú medzi mlynskými kameňmi. Na jednej strane existuje tlak na kariérny rast, ako aj vyššie vzdelanie, sebvzdelávanie, čo má spolu s vysokými cenami nehnuteľností za následok neustále odkladanie zakladania rodiny. Tento tlak sa však v prípade žien prelína aj s očakávaniami, že budú starostlivými matkami, ktoré budú mať na svoje deti dostatok času. Nároky sú vysoké, preto je zladzovanie rodinného a pracovného života veľmi zložité. Z tohto dôvodu je nevyhnutné, aby vznikali opatrenia, ktoré umožnia čo najlepšiu harmonizáciu týchto dvoch zložiek života.

Odporúčania

- 19.** Vzdelávať k rovnosti medzi ženami a mužmi s cieľom odbúravania stereotypov o rodičovských úlohách žien-matiek, ktoré obstarajú všetky rodičovské úlohy a mužov-živiteľov, na ktorých pleciach je zodpovednosť za domáci rozpočet. Dôraz na zdieľanie zodpovedností, odbúravanie predsudkov voči mužom na „otcovskej“ dovolenke, podpora imidžu mužov – starajúcich sa otcov.
- 20.** Zvýšiť dostupnosť jasli, škôlok a predškolských zariadení, zaviesť škôlky alebo detské kútiky patriace k ministerstvám alebo vytvoriť systém garantovaných miest pre deti zamestnancov a zamestnankýň ŠS a VS v blízkosti zamestnania



4

4. NEDOSTATOK ČASU

Čas je jedným z najdôležitejších predpokladov rýchlejšieho prenikania do vyšších funkcií, pretože prevažná väčšina zodpovedne vykonávaných funkcií, či už hospodárskych alebo politických, vyžaduje, aby im bola venovaná nielen úradne stanovená pracovná doba, ale zaberajú aj určitý podiel voľného času. Predpokladajú vysokú sústredenosť na pracovné problémy a vyžadujú, aby zamestnanec nebol rozptýlený a zaťažovaný inými prácami (napr. domácnosť, rodina). Zároveň úspešný zamestnanec musí mať tiež stále aktuálne poznatky v odbore, v ktorom pracuje a teda potrebuje aj nejaký čas na sebazvedľávanie.

Napriek tomu, že Kolektívna zmluva vyššieho stupňa určuje 37,5-hodinový pracovný týždeň, realita je často krát pre riadiacich pracovníkov a pracovníčky iná. Okrem vyššie spomenutých potrebných atribútov do tohto vstupujú aj časté služobné cesty a manažérske aktivity nad rámec uvedených povinností. Čím vyššia pozícia, tým väčšie množstvo si ukroja zo svojho osobného času.



„V súčasnosti si neviem ani predstaviť, že by som mala deti, bolo by to náročné.“

„Veď domácnosť a starostlivosť o deti stále ostáva na žene a ešte k tomu, v lepšom prípade, má len osemhodinový pracovný čas. No samozrejme, bude si ešte prácu pridávať?“

Nakoniec do komplikácií vstupujú aj iné prvky – napríklad v prípade hlavného mesta a dopravy. Nedostatočné prepojenie mesta mestskou hromadnou dopravou, kolabujúce hlavné ťahy a zápchy komplikujú život mnohým rodinám, napríklad vozenie detí do škôlok, škôl, zabezpečovanie ich voľnočasových aktivít.

Vzhľadom na technologický pokrok a dlhodobý trend znižovania pracovného času pritom nie je dôvod, prečo by sa mal pracovný nápor naopak zvyšovať. Ak majú byť nastavené čo najlepšie podmienky pre rodovú rovnosť, nesmie prichádzať k situáciám, že jeden z rodičov sa musí vzdať vyššej pozície kvôli tomu, že je príliš časovo náročná.

Odporúčania

- 21.** Skracovať pracovný čas
- 22.** Zaviesť flexibilné pracovné časy, možnosť skrátiť úväzky, možnosť práce z domu tam, kde týmito úpravami nedisponujú a je o ne záujem
- 23.** Zaviesť tzv. „sick day“, možnosť voľna v prípade, že sa zamestnanec /zamestnanyňa necíti zdravotne dobre, ale zároveň nepotrebuje alebo nemôže ísť k lekárovi
- 24.** Zvyšovať počet zamestnancov a zamestnankyň tam, kde je to potrebné, najmä zväčšiť odbornú aj administratívnu podporu riadiacim pracovníkom a pracovníckam



5

5. PRACOVNÉ PROSTREDIE

„Verejný tlak vyplývajúci z pozície je náročný. Človek si rozmyslí, či bude roznášať po médiách.“

„Pre dáke hovädo si budem zdravie ničiť? Nikdy nedovolím, aby ma niekto ponižoval.“

Zákon explicitne zakazuje diskrimináciu na základe rodu a pohlavia pri zamestnávaní, kariérnom postupe ako aj pri odmeňovaní za tých istých podmienok, pri výkone tej istej práce. Atraktivnosť práce v štátnej a verejnej správe môže spočívať práve v transparentnosti v odmeňovaní a vytváraním priaznivejšieho prostredia pre kariérny postup žien. V Správe o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018 sa uvádza, že nielen prostredníctvom finančného ohodnotenia, ale prostredníctvom skvalitnenia manažmentu, zvyšovaním profesionalizácie, dodržiavaním etických pravidiel, flexibilnými formami práce a inými zamestnaneckými výhodami je možné pritiahnúť viac ľudí do SŠ a VŠ.

Podobná kvalita pracovného prostredia má rôzny vplyv na kariérny postup mužov a žien. Pokiaľ pretrváva predsudok, ktorý učí mužov asertívnejšiemu správaniu a ženy nie, aj pracovné prostredie bude mať vplyv na to, či si ženy „budú vedieť vypýtať“, obhájiť svoju pozíciu, zvládať konfliktné situácie alebo nie. Logicky sa budú ťažšie v kompetitívnom alebo konfliktnom prostredí presadzovať. Týmto otázkam sa venuje aj Etický kódex štátneho zamestnanca, ktorý bol prijatý v novembri 2019 na základe všeobecne uznávaných a všeobecne uplatňovaných morálnych pravidiel a hodnôt spoločenského styku štátneho zamestnanca a zamestnankyne pri vykonávaní štátnej služby. Tento kódex explicitne uvádza povinnosť, podľa ktorej „štátny zamestnanec dbá

na dobré medziludské vzťahy, podporuje spoluprácu a posilňuje vnímanie štátnej služby založenej na pravidlách rovnakého zaobchádzania.“ Zameriava sa aj na vytváranie priaznivého pracovného prostredia bez psychického nátlaku, harrasmentu, obťažovania, mobbingu, bossingu či sexuálneho obťažovania.

Odporúčania

25. Stransparentniť systém osobného ohodnocovania, zaviesť čo najpresnejšie pravidlá a merateľné ukazovatele na posúdenie jeho uznania a zaviesť možnosť jeho odňatia
26. Uplatňovať etický kódex, jasné pravidlá riešenia konfliktov, mobbingu, harrasmentu na pracovisku, oboznámiť s jeho obsahom všetkých zamestnancov a zamestnankyne
27. Zaviesť procedúru, ako sa môže zamestnanec/zamestnankyňa obrátiť na nezávislú komisiu/teleso v prípadoch psychického nátlaku, harrasmentu, obťažovania, mobbingu, bossingu či sexuálneho obťažovania tam, kde takáto procedúra nie je zavedená
28. Zaviesť metódy moderného manažmentu, inšpirovať sa lídrom v oblasti – Ministerstvom financií SR a v zahraničnej praxi
29. Investovať do ľudí, zvýšiť starostlivosť o zamestnancov/zamestnankyne, možnosť teambuildingov, posilniť medzirezortnú spoluprácu aj neformálnymi spôsobmi



6

6. UPLATŇOVANIE RODOVEJ ROVNOSTI

Povedomie alebo implementácia politik, ktoré podporujú rodovú rovnosť na pracovisku, samozrejme zlepšujú prístup žien do vrcholových funkcií. Tento prístup, známy ako uplatňovanie rodovej rovnosti - **gender mainstreaming** -, vyžaduje zohľadňovanie množstva faktorov, ktoré sa podieľajú na vytváraní a reprodukovani rodových nerovností. Zahŕňa rodovú perspektívu do tvorby, dizajnu, implementácie, monitoringu aj vyhodnotenia zákonov, politik, opatrení a rozpočtových programov tak, aby podporovali rodovú rovnosť a fungovali proti diskriminácii.

Rada Európy definuje uplatňovanie rodového hľadiska ako „(re)organizáciu, zlepšovanie, rozvoj a vyhodnocovanie politik tak, aby bola zohľadnená rodová rovnosť vo všetkých úrovniach tvorby politik všetkými aktérmi, ktorí sú do procesu zahrnutí. Rodová rovnosť má byť uplatňovaná pri tvorbe zákonov, opatrení ale aj pri navrhovaní programov. Je dôležité, aby sa zohľadňovala už pri plánovaní, keď sa identifikujú problémy a potreby všetkých zúčastnených, ktorých sa program alebo zákon bude týkať. Na dôkladné uplatňovanie rodového hľadiska je potrebná aj dostatočná politická vôľa, odhodlanie, pochopenie konceptu, dostatočné zdroje (vrátane expertízy) a dostatok informácií. Uplatňovanie rodového hľadiska je zodpovednosťou každého aktéra a aktérky a je relevantná v každej oblasti. Dokonca aj taká, ktorá sa na prvý pohľad nemusí zdať relevantná, obsahuje skryté aspekty rodovej rovnosti.





V prípade niektorých zákonov na Slovensku je dopad na rodovú rovnosť jasný (napríklad Antidiskriminačný zákon), v prípade iných však môže byť dopad na rodovú rovnosť skrytý. Napríklad dobre mienený návrh novej dopravnej infraštruktúry, ktorému padne za obeť škôlka, či využívanie verejných financií na financovanie športov – najviac peňazí získavajú športy, ktorým dominujú muži a ich rozhodovacím telesám dominujú muži (futbal, hokej). Muži na druhej strane zase čelia väčším problémom pri odchode na materskú (môžeme nazvať „otcovskú“) dovolenku. Tieto a mnohé iné oblasti dokazujú dôležitosť zohľadňovania rodového hľadiska.

Avšak práve štátna správa disponuje takou mocou a nástrojmi, ktoré majú dosah na uplatňovanie rodového hľadiska. V praxi to znamená navrhnúť riešenia tak, aby sa nielen neposilňovala nerovnosť, ale aby sa odstránili mechanizmy, na základe ktorých vzniká. Na rodovú rovnosť teda má dopad aj to, či sa zamestnávateľ téme venuje, či sú nastavené interné politiky tak, aby čo najviac vyrovnávali šance oboch pohlaví.

Jedným z nástrojov, ako dosiahnuť vyrovnanjšie zastúpenie žien nielen na pracovnom trhu, ale aj v politike, sú **rodové kvóty**. Tieto Európsky parlament schválil v roku 2013 s cieľom dosiahnuť 40%-né zastúpenie žien v politike a 30%-né zastúpenie vo vedení veľkých firiem. Rodové kvóty však majú iba odporúčací charakter a Slovensko sa k nim nepripojilo.

Základom rodových kvót je mať dostatok ženských kandidátiek (prípadne mužských kandidátov, v špecifických odvetviach), z ktorých je možno vybrať. Preto je nevyhnutné pracovať s rodovými stereotypmi, odbúravať predsudky či motivovať ženy a mužov vybrať si rodovo menej stereotypné zamestnania.



Aktuálna **Stratégia rodovej rovnosti na roky 2020 – 2025** z dielne Európskej komisie hovorí o vlastnom záväzku smerom dovnútra organizácií, že sa budú snažiť o rodovú rovnosť nielen na úrovni zboru komisárov a komisiariiek, ale aj dovnútra organizácie, smerom k riadeniu jednotlivých riaditeľstiev.

Kvóty sú však dočasným vyrovnávacím nástrojom v prípade, že aj napriek zavedeniu iných opatrení, ako napríklad vzdelávaniu k rodovej rovnosti, možnostiam zladovania rodinného a pracovného života, zabezpečeniu dostatku ženských uchádzačiek, sa danej krajine nedarí približovať sa k férovému (50% - 50%) zastúpeniu žien a mužov. Vzhľadom na nižší počet žien vo vyšších funkciách je systém kvót v súčasnosti zameraný najmä na ženy, čo však nevylučuje do budúcnosti možnosť zvažovať kvóty pre mužov v istých profesiách, kde značne prevažujú ženy, napríklad v oblasti starostlivosti o deti a starších alebo v učiteľských zboroch.

Špecifický problém s nerovnosťou vzniká v diplomatickom zbore. Napriek tomu, že tu pôsobí približne rovnaký počet žien a mužov, na veľvyslanckých postoch pôsobí iba približne 10% žien – veľvyslankyň. Napriek dostatočnému počtu žien v diplomatickom zbore nie je dostatok žien menovaných do funkcií. Odhliadnuc od predsudkov a rozdelenia rodičovských rolí, je zjavné, že na výber a menovanie veľvyslancov majú vplyv vnútorné faktory a preferencie pri výbere, či už na základe lojality, stereotypov alebo historicky sa udržiujúcich „mužských skupín“, tzv. sklený strop pre ženy je tu výrazný. Kritériá alebo explicitné pravidlá na výber veľvyslancov a veľvyslankyň zavedené nie sú, preto záleží len na posúdení ministra. V súčasnosti tento postup generuje rodovo neférové výsledky, je nutné zaviesť jasné a platné procedúry, prípadne kvóty.

„Pomohlo aj že Miroslav Lajčák bol v OSN a konfrontovali ho s tým, že by sme mali mať viac žien v delegácii. V medzinárodných štruktúrach na to kladú veľký dôraz.“

P

Tie štátne inštitúcie a agentúry, ktoré majú silnejšie prepojenie s európskymi štruktúrami, európskymi organizáciami alebo celosvetovými organizáciami, majú vyššie povedomie o uplatňovaní rodového hľadiska než tie inštitúcie, ktoré majú čisto slovenské pôsobenie. Uvedme napríklad Slovenskú antidopingovú agentúru, ktorá je členom Svetovej antidopingovej agentúry. Tá vydáva pokyny pre členské organizácie, kde sa zohľadňuje aj rodové hľadisko a vyžadujú sa rodovo vyvážené delegácie. Pri zahraničnom zastúpení je cítiť, že táto téma silnejšie rezonuje v západoeurópskych štátoch a socializácia slovenských politikov, političiek, úradníkov a úradníčok má vplyv na väčšiu pozornosť a lepšie uchopenie témy a férovejšie vyvažovanie slovenských delegácií. Výsledkom je okrem iného aj Akčný plán Ženy, mier a bezpečnosť pripravovaný na pôde Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí, ktorého cieľom je práve zvyšovať podiel žien v riadiacich funkciách aj silových rezortov.

Odporúčania

- 30.** Implementovať opatrenia vyplývajúce pre Slovenskú republiku zo Stratégie rodovej rovnosti na roky 2020 – 2025 vypracovanej Európskou komisiou

31. Brať vážne odporúčania medzinárodných organizácií v oblasti a implementovať ciele, ku ktorým sa Slovenská republika zaviazala – skrz Akčný plán Ženy, mier a bezpečnosť, Stratégiu a Akčný plán rodovej rovnosti a ďalších nástrojov
32. Zdôrazňovať zodpovednosť jednotlivých sektorov, aby ich výsledkom bola rovnosť. Všetky úrovne štátnych inštitúcií majú rovnakú povinnosť zabezpečovať služby a opatrenia pre mužov aj ženy
33. Zaviesť gender mainstreaming – uplatňovanie rodového hľadiska – ako prierezovú politiku štátnych a verejných inštitúcií, zozbierať dáta, vysvetliť koncept, zavádzať rodové analýzy a merať rodové dopady pri návrhoch politik a opatrení
34. Zaviesť transparentné pravidlá – konkurzy na výber veľvyslancov/ veľvyslankyň, ktorý bude spočívať v explicitnom vypísaní zoznamu plánovaných otvorených pozícií, uvedení podmienok a kritérií na prihlásenie sa, podľa rakúskeho modelu
35. Posilniť úlohu odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny, ako garanta horizontálnej priority Rodová rovnosť pre slovenskú štátnu správu



36. Posilniť úlohu Výboru pre rodovú rovnosť Rady vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť
37. Podporovať výskum v oblasti a spoluprácu s neziskovými organizáciami, ktoré sa venujú rodovej rovnosti

7

7. ODBOROVÉ ORGANIZÁCIE

„V kolektívnej zmluve máme zakotvené výhody pre zamestnancov a zamestnankyne s deťmi nad rámec Zákonníka práce.“

Kolektívnu zmluvu pre zamestnancov a zamestnankyne v štátnej službe prerokúva Ministerstvo vnútra SR, Odborový zväz polície SR a Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry. V tejto sa upravuje napríklad skrátený pracovný čas, čerpanie dovolenky či služobné voľno. Jednotlivé úrady si potom môžu dojednať konkrétne úpravy so základnou organizáciou odborového zväzu SLOVES na sekcii verejnej správy MV SR, ktorá je členom Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry. Rovnako aj ostatné inštitúcie ako policajný či hasičský zbor alebo samostatné organizácie si môžu vyrokovať s MV SR samostatné úpravy pracovných podmienok prostredníctvom kolektívnych zmlúv.





Aktuálna kolektívna zmluva pre štátnych zamestnancov a zamestnankyne na roky 2019-2020 určuje služobný čas 37,5 od 7:30 do 15:30, ktorý je však možné realizovať vo viacerých zmenách. V prípade trojzmennej prevádzky je určený služobný čas 35 hodín týždenne. Dovolenka štátnej zamestnankyne do 33 rokov je vo výmere 5 týždňov, nad 33 rokov je to 6 týždňov. Štátnej zamestnankyni patrí platené služobné voľno pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, v rozsahu piatich pracovných dní v kalendárnom roku a na sprevádzanie dieťaťa do školy v 1. ročníku základnej školy v prvý školský deň. Toto voľno však patrí len jednému z rodičov.

Platí, že tie ministerstvá alebo organizácie, kde fungujú aktívne odborové organizácie a majú kolektívnu zmluvu, majú zavedené benefity nad rámec minima v zákone a nad rámec benefitov stanovených v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pokrývajúceho všetkých en bloc. Týmto spôsobom vychádza zamestnávateľ v ústrety zamestnancom a zamestnankyniam predovšetkým pri zladovaní rodinného/pracovného života. Kolektívne zmluvy sú nástrojom spätnej väzby od zamestnancov a zamestnankyň, aby formulovali problémy na pracovisku vrátane nerovnosti medzi mužmi a ženami.

Odporúčania

- 38.** Podporiť odborové organizácie a ich vznik tam, kde nie sú zriadené
- 39.** Informovať o existencii odborov zamestnanca alebo zamestnankyňu pri podpise zmluvy

- 40. Uvoľniť odborových funkcionárov a funkcionárky na výkon funkcie
- 41. Zlepšovať kvalitu a zvyšovať počet benefitov pre zamestnankyne, ak štátna správa nedokáže byť voči komercii kompetitívna v oblasti odmeňovania, mala by zvyšovať svoju atraktivitu v iných oblastiach



S

STRUČNÝ SLOVNÍK RODOVEJ TERMINOLÓGIE

■ Pohlavie (sex)

je biologická vlastnosť človeka, čiže to, či je z anatomického, chromozómového a hormonálneho hľadiska ženou alebo mužom, pričom tieto vlastnosti sú univerzálne.

■ Rod (gender)

označuje sociálne utváraný súbor vlastností a spôsob správania, ktorý je v určitej spoločnosti chápaný ako ženský alebo mužský. To, čo daná spoločnosť považuje za tradične ženské a čo za tradične mužské, je kultúrne a historicky premenlivé.

■ Rodový stereotyp

je zjednodušujúca predstava o schopnostiach a vlastnostiach mužov a žien. Predpokladá sa napríklad, že všetky ženy sú citlivé a všetci muži sú racionálni, pričom racionálna žena či citlivý muž sa nepovažujú za „normálnych“.

■ 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.



■ **Neviditeľné bariéry**

sú prekážky, „neviditeľné“ postoje a fundamentálne tradičné rodové predsudky, normy a hodnoty, ktoré bránia posilneniu postavenia žien alebo mužov (spravidla sa to týka žien) a plnej participácii danej skupiny na živote spoločnosti.

■ **Neplatená práca** na rozdiel od práce platenej, resp. produktívnej, zahŕňa široký okruh činností mimo oficiálneho trhu práce, ktoré nie sú finančne odmeňované a sú vykonávané s cieľom uspokojenia určitých potrieb. Patrí sem najmä práca v domácnosti, starostlivosť o dieťa a iné závislé osoby, dobrovoľnícka práca, výpomoc v rodinnej firme a pod.

■ **Sexuálne obťažovanie (harassment)**

je jedným z významných činiteľov, ktoré majú vplyv na rodové nerovnosti na trhu práce a hlavný nástroj presadzovania mužskej moci a dominancie, spôsobuje znižovanie statusu žien v zamestnaní.

■ **Mobbing a bossing**

sú druhy šikanózneho správania voči zamestnancovi na pracovisku. Zatiaľ čo mobbing predstavuje kolektívnu šikanu voči jednotlivcovi medzi kolegami, bossing označuje stav, kedy zamestnanca šikanuje nadriadený.

■ **Sklený strop**

označuje neviditeľné rodové bariéry vo firmách, inštitúciách a organizáciách. Je to súbor nepísaných pravidiel, riadenia a hodnotenia v rámci kultúry jednotlivých subjektov, ktoré ženám neumožňujú alebo priamo znemožňujú postúpiť na vyššie manažérske a vedúce pozície.

Zostavené podľa

1. Glosár rodovej terminológie. Aspekt. Dostupné na www.glosar.aspekt.sk

2. Celoštátna stratégia rodovej rovnosti na roky 2014-2019

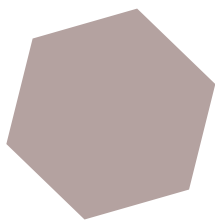
P

POUŽITÉ ZDROJE

- Olga Pietruchová. Návrh. Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014-2019, MPSVaR, 2014.
- Miroslav Šipikal a kol. Zosúladovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie. Regionálne európske informačné centrum Banská Bystrica, 2007, 110 s.
- Gina Rippon. Gender and our Brains. How New Neuroscience Exolodes the Myths of the Male and the Female Minds. (London, Penguin Books, 2019).
- S.-J. Blakemore. Inventing Ourselves: The Secret Life of the Teenage Brain (London, Doubleday, 2018).
- Hyde, J.S. and Mertz, J.E. (2009). Gender, culture and mathematics performance. Proceedings of the National Academy of Sciences 106 (22), 8801-8807.
- www.gender.gov.sk,
- <https://eige.europa.eu/sk/in-brief>
- Štruktúra miezd v SR v roku 2018. Štatistický úrad Slovenskej republiky. Demografia a sociálne štatistiky.

- Janka Debrecényiová (ed.). Inšpekcia práce a zásada rovnakého zaobchádzania s dôrazom na pohlavie a rod: právne rámce, bariéry, príklady dobrej praxe a odporúčania pre legislatívu, politiky a prax v SR. 2014, Centrum vzdelávania MPSVR, 365 s.
- Inštitút ľudských práv. Zastúpenie žien v riadiacich funkciách štátnej a verejnej správy, 2019.
- Glosár rodovej terminológie. Aspekt. Dostupné na www.glosar.aspekt.sk
- Celoštátna stratégia rodovej rovnosti na roky 2014-2019

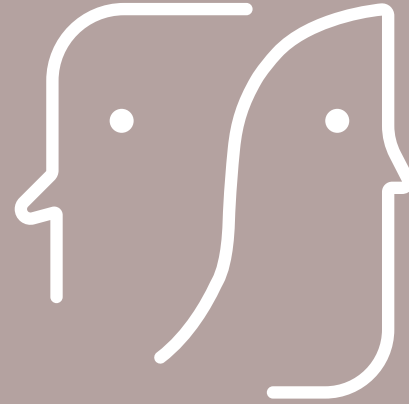




O PROJEKTE

Cieľom projektu „Rovnosť vo verejnej správe: Prístup žien do vrcholových funkcií“ je zdokumentovať pomer žien a mužov v riadiacich funkciách štátnej a verejnej správy, pozrieť sa na systémové príčiny, ktoré prípadnú nerovnosť zapríčiňujú, v záujme skvalitnenia správy a optimalizovania procesov verejnej správy vzhľadom na rodovú rovnosť. Zanalyzovať, ktoré faktory alebo opatrenia viedli k vyššiemu zastúpeniu žien v riadiacich funkciách konkrétneho pracoviska a zamerať sa na ich prenositeľnosť alebo zovšeobecniteľnosť.

Výstupom projektu je séria odporúčaní pre slovenskú prax a pre decízorov, ako tému uchopiť a implementovať postupy, ktoré budú podporovať lepšie a vyváženejšie rodové zastúpenie v riadiacich funkciách ŠS a VS. Nie je samozrejme ambíciou zaviesť všetky opatrenia naraz, ale chápať ich ako praktické návody, po ktorých môže decízor siahnuť, ak je zlepšovanie rodového zastúpenia jeho cieľom.



Projekt „Rovnosť vo verejnej správe: Prístup žien do vrcholových funkcií“ bol podporený z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu v operačnom programe Efektívna verejná správa a jeho partnerom je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny.

Za túto podporu ďakujeme.

Viac informácií o projekte nájdete na webovej stránke
rvvs.ludskeprava.sk a o operačnom programe **na www.reformuj.sk**.



Európska únia
Európsky sociálny fond

Projekt realizuje:

INŠTITÚT ĽUDSKÝCH PRÁV [REDACTED]
[REDACTED] HUMAN RIGHTS INSTITUTE
www.ludskeprava.sk · facebook.com/ludskeprava

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu.



**ROVNOSŤ
VO VEREJNEJ SPRÁVE**
PRÍSTUP ŽIEN DO VRCHOLOVÝCH FUNKCIÍ

Text neprešiel jazykovou úpravou.

rvvs.ludskeprava.sk

2020[®]