

SÚHRNNÁ SPRÁVA
O STAVE RODOVEJ ROVNOSTI NA SLOVENSKU
ZA ROK 2019

Predkladá: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
September 2020

Informatívny materiál na rokovanie vlády SR

ÚVOD

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR SR“) predkladá Súhrnnú správu o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2019 (ďalej len „Správa“) na základe uznesenia vlády Slovenskej republiky č.337/2014 z 9. júla 2014. Predložený materiál je už v poradí dvanástou správou.

Správa za rok 2019 je koncipovaná do 3 tematických kapitol, ktoré sa členia na podkapitoly.

V prvej kapitole **„Rovnováha medzi súkromným a pracovným životom“** sa konštatuje pokrok využívania nástrojovej rodinnej politiky, konkrétne rodičovskej dovolenky, ktorá umožňuje obidvom rodičom sa podieľať na starostlivosti o dieťa a na jeho výchove po ukončení materskej dovolenky. Rodičovská dovolenka predstavuje jedno z dôležitých opatrení na podporu rodičov, ktorí zosúladujú opatrovateľské povinnosti a prácu a zároveň uvedená nástrojová politika odstraňuje prípadné nerovnosti v miere participácie na trhu práce.

V Správe sa poukazuje na rezervy ktoré má štát vo vzťahu k službám starostlivosti o deti, kde štatisticky zdroj EIGE uvádza, že asi 17% domácností na Slovensku má nenaplnené potreby týkajúce sa služieb starostlivosti o deti. V prípade slobodných matiek je to dokonca 22% v porovnaní s párami s deťmi 15%. Na Slovensku najväčší podiel neformálnych opatrovateľov predstavujú ženy - opatrovatelky, ktoré v štatistickom ponímaní predstavujú 62% opatrovateliek z celkového počtu. Tieto ženy dosahujú vek v priemere od 50-64 rokov, čo je veľké riziko pre ich zdravie.

Druhá kapitola je zameraná na **„Súhrn indikátorov rovnosti medzi ženami a mužmi“**. Index rovnosti žien a mužov má šesť hlavných oblastí - práca, peniaze, znalosti, čas, moc a zdravie a dve vedľajšie oblasti : násilie páchané na ženách a prelínajúce sa nerovnosti. Index má za úlohu zviditeľňovať oblasti, v ktorých je potrebné zlepšenie a v konečnom dôsledku podporuje tvorcov politik v navrhovaní účinnejších opatrení v oblasti rovnosti žien a mužov v oblasti zamestnanosti, zníženia nárastu miery zamestnanosti medzi mužmi a ženami, v oblasti mzdového rozdielu medzi mužmi a ženami, v sociálnej oblasti a v oblasti politickej participácie.

V tretej kapitole **„Aktivity na podporu rovnosti žien a mužov“** sa Správa orientuje na odpočet realizujúcich a schválených projektov za rok 2019.

V Správe je tiež spomenutá podpora občianskych aktivít, v zmysle zákona č.544/2010 Z.z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (§9a), na základe ktorej boli poskytnuté dotácie v roku 2019 vo výške 81 260 € v prospech 11 projektov. Čerpaná suma k 31. 12. 2019 bola 59 360 € pre 9 žiadateľov (dvaja žiadatelia dotáciu z objektívnych dôvodov nečerpali.) Ďalšia časť materiálu ilustruje *Analýzu dát vyplývajúcich z činnosti národnej linky pre ženy (NLŽ)* zažívajúce násilie. Prevádzka pokračuje aj v roku 2019 na celoštátnej úrovni ako bezplatná NONSTOP linka pre ženy.

MPSVR SR pokračovalo v súťaži s názvom *Zamestnávateľ ústretový k rodine rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*. Súťaž oceňuje firmy, resp. zamestnávateľov, ktorí vo svojich hodnotách a projektoch podporujú diverzitu a inklúziu a zároveň ju uplatňujú v praxi.

V Správe sa uvádza, že MPSVR SR prijíma opatrenia na znižovanie rozdielu v zárobkoch medzi mužmi a ženami. Významným opatrením pre znižovanie mzdového rozdielu medzi ženami a mužmi je postupné zvyšovanie minimálnej mzdy, keďže ženy pracujú častejšie v nízko príjmových skupinách ako muži.

ROVNOVÁHA MEDZI SÚKROMNÝM A PRACOVNÝM ŽIVOTOM

1.1 Politiky rodičovskej dovolenky

Rodičovská dovolenka je nástroj rodinnej politiky, ktorý umožňuje obidvom rodičom podieľať sa na starostlivosti o dieťa a na jeho výchove po ukončení materskej dovolenky. Môže prispieť k spravodlivejšiemu rozdeleniu neplatennej práce v domácnosti medzi rodičmi a k odstráneniu prípadných nerovností v miere ich participácie na trhu práce. Rodičovská dovolenka je jedným z dôležitých politických opatrení na podporu rodičov, ktorí zosúladujú opatrovateľské povinnosti s prácou.

V roku 2019 zamestnanosť mužov vo veku 20 až 64 rokov dosiahla 80 %, zamestnanosť žien v tej istej vekovej klasifikácii 67 %.

Materské a rodičovské dovolenky sú spojené aj s dlhodobo nižšími príjmami a môžu viesť tiež k nižším dôchodkom.¹ Počas materskej a rodičovskej dovolenky ženám nezostáva priestor pre profesionálny rozvoj, zároveň im v dôsledku materských a rodičovských dovoleniek môže pripadnúť väčšia miera zodpovednosti za rodinu a domácnosť aj po nástupe do práce. Platená a neplatená práca pre ženy znamená dvojité bremeno, ktoré je dlhodobou prekážkou pre kariérny rast. Matky sa môžu rozhodnúť pre prácu, v ktorej dokážu skĺbiť zamestnanie s rodinnými povinnosťami, napríklad vo verejnom sektore. Takáto práca však môže byť spojená s nižšími príjmami.

Jedným z riešení týchto nerovností sú materské dovolenky pre otcov. Zavádzať ich začali škandinávske krajiny v deväťdesiatych rokoch s cieľom zlepšiť pozíciu žien na trhu práce. Zároveň takéto opatrenia umožňuje otcovi tráviť čas s deťmi, čo prispieva k rovnosti žien a mužov. Tieto politiky podpory tzv. duálnej starostlivosti vyrovnávajú nerovnováhu platenej a neplatennej práce, obzvlášť ak matka nastúpi do práce a otec sa o dieťa stará sám. Zároveň môžu viesť aj k dlhodobo rovnomernejšej delbe starostlivosti aj o domácnosť. Skorší nástup matiek do práce zvýši zamestnanosť žien a spolu s rovnomernejšou delbou neplatennej práce môže prispieť k zmenšeniu priepasti medzi ženami a mužmi v odmeňovaní. Väčšia angažovanosť otcov v starostlivosti o deti zároveň môže posilniť puto medzi otcami a deťmi a podporiť rozvoj detí.

Okrem systému štátnych sociálnych dávok podporuje štát rodiny aj inou formou, napr. formou materského (dávka nemocenského poistenia), daňového bonusu (v kompetencii daňových úradov) a materskej a rodičovskej dovolenky.

V posledných rokoch nastalo na Slovensku niekoľko zmien, ktoré zvyšujú motiváciu otcov stráviť niekoľko týždňov s novonarodeným dieťaťom. Od roku 2019 môžu ísť na materskú obaja rodičia súčasne, ak majú viac než jedno dieťa vo veku do troch rokov.

Súbežné poberanie materského otcami a matkami dieťaťa nastáva vtedy, ak otec po dohode s matkou prevzal do starostlivosti staršie dieťa a matka sa súčasne stará o ich ďalšie dieťa. Zároveň sa určil

¹ Dôvodom je, že štát počas materskej a rodičovskej dovolenky za rodičov platí poistné do dôchodkového systému z paušálneho vymieravacieho základu na úrovni 60 % priemernej mzdy, čo predstavuje nižšie príspevky v porovnaní s priemernými odvodmi pracujúcich rodičov.

priaznivejší výpočet pravdepodobného vymeriavacieho základu na určenie materského pri tzv. reťazových pôrodoch tým, že sa ustanovilo, že:

- suma materského poistenkyne pri ďalšom dieťati nebude vypočítaná z tzv. minimálneho vymeriavacieho základu ani v prípade, ak sa v rozhodujúcom období vyskytovalo okrem obdobia poberania materského alebo obdobia prerušenia nemocenského poistenia z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky (pri samostatne zárobkovo činnnej osobe z dôvodu čerpania rodičovského príspevku) aj obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti,
- pravdepodobný denný vymeriavací základ pri ďalšom dieťati nebude nižší ako najvyšší z denných vymeriavacích základov alebo pravdepodobných denných vymeriavacích základov, z ktorých boli určené sumy predchádzajúcich materských z toho istého nemocenského poistenia.

Počet poberateľov dávky materské v triedení podľa pohlavia

Rok	Muži	Ženy	Spolu
2018	12 836	63 334	76 170
2019	18 002	64 058	82 060

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Poberateľov materského mužmi v roku 2019 predstavoval počet 18 002 poberateľov, čo znamená nárast cca o 40,2 % oproti roku 2018 a ich podiel na celkovom počte vzrástol z cca 16,9 % na cca 21,9 %. Priemerná suma materského predstavovala v roku 2019 u mužov 891,3 €, pričom je cca o 32 % vyššia ako priemerná suma u žien a ovplyvnila aj výrazný nárast celkovej priemernej sumy vyplácaného materského. Priemerná výška dávky v roku 2019 bola 722,75.

V roku 2019 bol **rodičovský príspevok** poskytnutý priemerne 138 706 poberateľom mesačne, čo je oproti roku 2018 pokles v priemernom mesačnom počte o 839 poberateľov. V roku 2019 bol priemerný mesačný počet poberateľov rodičovského príspevku s dieťaťom, ktoré má dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav, cca 8 864. Muži tvorili v roku 2019 priemerne 2,6 % všetkých poberateľov (3 830 poberateľov) a ich podiel sa mierne zvýšil. V roku 2019 bolo na rodičovský príspevok vyplatených spolu 377 345 864 € (medziročný nárast o 8 657 676 €, t.j. o 2,4 %).

Príspevok pri narodení dieťaťa je jednorazová dávka štátnej sociálnej podpory, legislatívne upravená zákonom č. 383/2013 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí v znení neskorších predpisov, účinným od 1.1.2014. Dávkou štát prispieva rodičom na pokrytie výdavkov spojených so zabezpečením nevyhnutných potrieb novorodenca.

V roku 2019 bol príspevok pri narodení dieťaťa poskytnutý 53 958 poberateľom na 54 645 detí (z toho vo vyššej sume 50 994 poberateľom na 51 620 detí), čo je o 752 poberateľov a 819 detí menej ako v roku 2018. Finančné prostriedky vyplatené na príspevok pri narodení dieťaťa a zvýšený príspevok pri narodení dieťaťa dosiahli sumu 43 396 621 €, čo je o 614 585 € menej ako v roku 2018 (pokles o 1,40 %).

1.2 Flexibilné formy práce

U flexibilných pracovných úväzkov je vnímaný zvlášť ich prínos pre zamestnancov, ktorí tak môžu lepšie skĺbiť pracovný a súkromný život. Flexibilné alebo pružné formy práce ako napr. pracovný pomer na kratší pracovný čas, pružný pracovný čas, domácka práca a telepráca či delené pracovné miesto

poskytujú zamestnancom väčší priestor pre rozhodovanie nad tým, koľko, kedy a kde pracujú. Takéto typy úväzkov môžu pomôcť osobám poskytujúcim starostlivosť stať sa zároveň popri starostlivosti aj súčasťou trhu práce.

Podľa EIGE sú pružné formy organizácie práce na Slovensku častejšie nedostupné pre ženy (78 %) než pre mužov (68 %), pretože im to neumožňuje zamestnávateľ. Ide o druhý najväčší rozdiel medzi ženami a mužmi v EÚ. Prístup k pružným formám organizácie práce je na Slovensku nižší v porovnaní s priemerom v EÚ, kde tento podiel predstavuje 57 % žien a 54 % mužov. V prípade samostatne zárobkovo činných osôb má na Slovensku jedna pätina samostatne zárobkovo činných žien a 13 % mužov pevný pracovný čas bez možnosti jeho úpravy. V rámci EÚ ide o najvyšší podiel samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré uvádzajú nedostupnosť pružných foriem organizácie práce. Vo všeobecnosti platí, že zamestnanci a zamestnankyne verejného sektora zvyčajne nemávajú pružný pracovný čas. Na Slovensku ide o približne 83 % žien a 77 % mužov vo verejnom sektore, ktorí nemajú prístup k flexibilným formám práce. Priemer EÚ je v tomto ohľade opäť nižší (65 % žien a 62 % mužov).

1.3 Starostlivosť o deti

Osobná starostlivosť o deti a služby starostlivosti o deti

Rastúci počet dvoj-príjmových a jednorodičovských rodín prispieva k rastúcej potrebe služieb starostlivosti o deti. Podľa EIGE približne 17 % domácností na Slovensku uvádza nenaplnené potreby týkajúce sa služieb starostlivosti o deti. V prípade slobodných matiek je to dokonca 22 % v porovnaní s párami s deťmi (15 %).

V prípade Slovensku predstavujú ženy 61 % neformálnych poskytovateľov starostlivosti o deti. Súhrnne sa 58 % žien a 49 % mužov zapája do poskytovania starostlivosti o svoje deti alebo vnúčatá, niekoľkokrát za týždeň. Rozdiely sú väčšie medzi ženami a mužmi, ktorí nepracujú (52 % a 30 %). EIGE konštatuje, že Slovensko nesplnilo ani jeden z dvoch tzv. barcelonských cieľov prijatých Európskou radou v roku 2002, teda mať aspoň 33 % detí vo veku do troch rokov a 90 % detí vo veku od troch rokov do veku školskej dochádzky v zariadeniach starostlivosti o deti. Nejaký druh formálnej starostlivosti sa využíva len v prípade necelého 1 % detí vo veku do troch rokov, čo je najnižšia úroveň v EÚ. Formálna starostlivosť je poskytovaná 74 % detí od troch rokov do dosiahnutia veku povinnej školskej dochádzky.

Príspevok na starostlivosť o dieťa

Poskytovaním príspevku na starostlivosť o dieťa štát prispieva rodičovi alebo fyzickej osobe, ktorej je dieťa zverené do starostlivosti, na úhradu výdavkov vynaložených na starostlivosť o dieťa. Príspevok sa poskytuje do troch rokov veku dieťaťa alebo do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom.

Mesačná výška príspevku sa líši podľa typu poskytovateľa starostlivosti

- maximálne je 280 €, ak starostlivosť zabezpečuje napr. súkromné zariadenie, fyzická osoba na základe živnosti, občianske združenie a iné,
- maximálne 80 €, ak starostlivosť o dieťa zabezpečuje materská škola zaradená do siete škôl a školských zariadení Slovenskej republiky zriadená obcou alebo orgánom miestnej štátnej správy

- 41,10 € mesačne, ak starostlivosť o dieťa zabezpečuje fyzická osoba bez živnostenského oprávnenia (napr. príbuzný rodiča dieťaťa).

V roku 2019 bol príspevok na starostlivosť o dieťa poskytnutý priemerne mesačne 3 325 poberateľom (pokles priemerne o 140 poberateľov mesačne oproti roku 2018) na 3 417 detí (pokles priemerne o 160 detí mesačne oproti roku 2018) a spolu naň bolo vyplatených 11 201 650 € (nárast v čerpaní o 4,17 %). Priemerný mesačný počet poberateľov príspevku na starostlivosť o dieťa, ktorí majú dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom v roku 2019, bol 71 poberateľov.

Vzhľadom na to, že príspevok na starostlivosť o dieťa je viazaný na zárobkovú činnosť rodiča, v jeho využívaní pretrvávajú značné regionálne rozdiely.

Okres	Priemerný mesačný počet poberateľov v roku 2019
Poltár	1
Detva	1
Revúca	1
Senec	170
Bratislava V	202
Bratislava II	206

Zdroj: RSD MIS

1.4. Starostlivosť o členov rodín – seniorov a zdravotne postihnutých služby dlhodobej starostlivosti

Najmä v prípade žien, ktoré sa často vo väčšej miere zapájajú do formálnej a neformálnej starostlivosti o staršie osoby a/alebo zdravotne postihnuté osoby sú dostupné a cenovo prijateľné služby starostlivosti a infraštruktúra nevyhnutné pre uchovanie zdravej rovnováhy medzi týmito povinnosťami a pracovným životom. Aj vzhľadom na súčasné demografické trendy, ako je starnutie populácie či nižšia pôrodnosť, je existencia služieb dlhodobej starostlivosti dôležitejšia ako inokedy. Pritom najväčší podiel neformálnych opatrovateľov starších osôb a/alebo osôb so zdravotným postihnutím na Slovensku tvoria ženy (62 %). Podľa EIGE sa približne 16 % žien a 9 % mužov vo veku 50 – 64 rokov stará o staršie osoby a/alebo osoby so zdravotným postihnutím. Vo vekovej skupine 50 – 64 rokov pracuje 48 % žien, ktoré poskytujú neformálnu starostlivosť, v porovnaní so 41 % mužov. Približne 24 % žien a mužov na Slovensku uvádza nedostatok profesionálnych služieb domácej starostlivosti.

1.5. Celoživotné vzdelávanie

Slovensko má podľa IRR 2019 štvrtú najnižšiu mieru účasti na celoživotnom vzdelávaní (3 %) v EÚ, pričom v tejto oblasti sa nevyskytuje rozdiel medzi ženami a mužmi. V prípade žien (vo veku 25 – 64) je pravdepodobnejšie, že sa zapoja do vzdelávania ako v prípade mužov. Pracovná zaneprázdnenosť býva väčšou prekážkou účasti na celoživotnom vzdelávaní pre mužov (43 %) ako pre ženy (40 %). Na druhej strane, rodinné povinnosti uvádza ako prekážku zapojenia sa do vzdelávania a odbornej prípravy

74 % žien v porovnaní s 23 % mužov. Ide o priemer vyšší ako v celej EÚ. V EÚ predstavujú pracovné povinnosti prekážku pre 38 % žien a 43 % mužov. Rodinné povinnosti uvádza ako prekážku zapojenia sa do celoživotného vzdelávania 40 % žien a 24 % mužov.

SÚHRN INDIKÁTOROV ROVNOSTI MEDZI ŽENAMI A MUŽMI

2.1. Index rovnosti žien a mužov - Nástroj na meranie pokroku rovnosti žien a mužov v EÚ

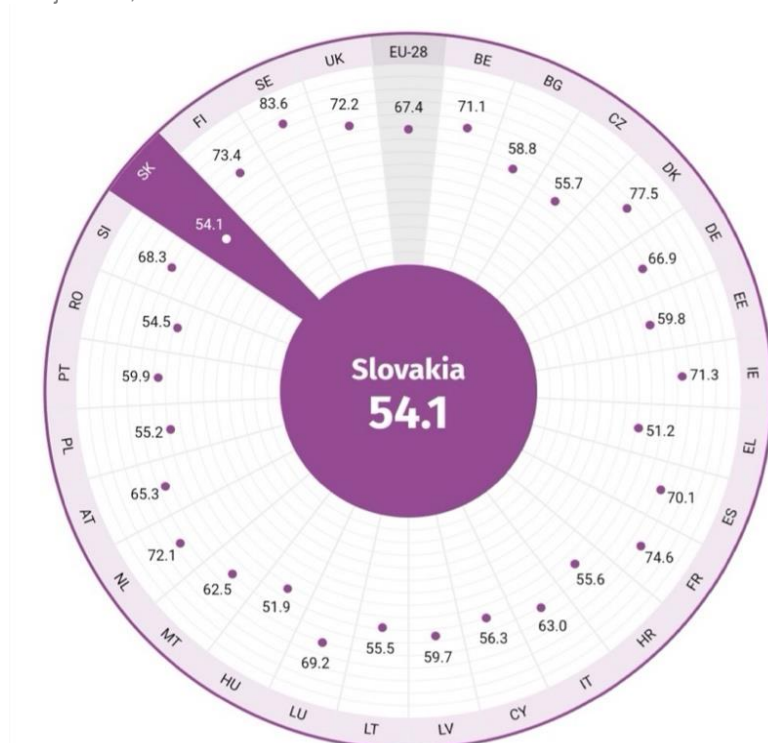
Index má šesť hlavných oblastí – práca, peniaze, znalosti, čas, moc a zdravie – a dve vedľajšie oblasti: násilie páchané na ženách a prelínajúce sa nerovnosti. Index zviditeľňuje oblasti, v ktorých je potrebné zlepšenie, a v konečnom dôsledku podporuje tvorcov politik v navrhovaní účinnejších opatrení v oblasti rovnosti žien a mužov.

Pomocou stupnice od 1 (úplná nerovnosť) do 100 (úplná rovnosť) sa merajú rozdiely medzi ženami a mužmi v uvedených hlavných oblastiach politického rámca EÚ (práca, peniaze, vedomosti, čas, moc a zdravie). Násilie páchané na ženách a prelínajúce sa nerovnosti predstavujú satelitné oblasti, ktoré sú súčasťou rámca indexu, avšak nemajú vplyv na celkové skóre. Prelínajúce sa nerovnosti poukazujú na to, ako sa vekom, vzdelaním, zložením rodiny, krajinou narodenia a zdravotným postihnutím prelínajú otázky týkajúce sa postavenia žien a mužov. IRR EÚ a jej vtedajších 28 členským štátom poskytuje výsledky za každú oblasť a podoblasť.

V indexe rovnosti žien na mužov v roku 2019 dosiahla Slovenská republika skóre 54,1 zo 100 bodov, čo je o necelé dva body viac ako skóre v rámci posledných meraní v roku 2017 (52,4 zo 100). Toto skóre je o 13,3 bodov pod priemerom EÚ-28. V dosahovaní pokroku smerom k rovnosti žien a mužov je teda Slovensko omnoho pomalšie ako iné členské štáty EÚ.

Graf 1 Index rovnosti žien a mužov v EÚ a pozícia Slovenska (2019)

Zdroj: EIGE, 2019



Podľa indexu rovnosti žien a mužov v roku 2019 je skóre Slovenskej republiky nižšie ako skóre EÚ-28, a to pre všetky oblasti. Nerovnosti medzi ženami a mužmi sú najvýraznejšie v oblasti moci (26,8 bodu) a času (46,3 bodu), hoci práve v oblasti moci sa podarilo zlepšiť si skóre v porovnaní s indexom v roku 2017. Slovensko naopak dosahuje najvyššie skóre v oblasti zdravia (85,8 bodu), čo je aj najbližšie k skóre EÚ-28. Od roku 2005 sa skóre Slovenska najviac zlepšilo v oblasti peňazí (+ 12,7 bodu) a vedomostí (+ 5,9 bodu). V oblasti

moci došlo k zastaveniu pokroku (– 0,1 bodu), pričom skóre Slovenska v oblasti času sa zhoršilo (– 9 bodov). Slovensko sa posúvalo smerom k rovnosti žien a mužov pomalším tempom, čím sa postupne zvyšoval rozdiel oproti skóre EÚ-28².

Graf 2: Skóre SR v jednotlivých doménach
IRR (práca, peniaze, vedomosti, čas, moc,
zdravie a násilie)



Skóre Slovenska v oblasti práce predstavuje 66,5 bodu. Slovensko ostáva v oblasti práce na treťom mieste od konca v rámci EÚ. Miera zamestnanosti (osôb vo veku 20 – 64 rokov) je 66 % v prípade žien a 79 % v prípade mužov. Problémom ostáva nerovnomerné sústredenie žien a mužov v rozličných sektoroch trhu práce. Približne 27 % žien pracuje v oblasti vzdelávania, zdravia a sociálnej práce, pričom v prípade mužov je to necelých 5 %. V povolaniach v oblasti vedy, technológií, inžinierstva a matematiky pracuje 7 % žien a 39 % mužov.

Skóre Slovenska v oblasti peňazí je 74,2 bodu, pričom finančná situácia mužov aj žien sa významne zlepšila. Napriek nárastu priemerného mesačného zárobku žien (+ 56 %) aj mužov (+ 45 %) spolu 14, rozdiel medzi ženami a mužmi pretrváva. Ženy stále zarábajú o 21 % menej ako muži. V prípade párov s deťmi zarábajú ženy o 27 % menej ako muži.

V oblasti vedomostí sa Slovensko umiestnilo na 14. priečku v EÚ a zlepšilo sa v oboch podoblastiach (dosiahnuté vzdelanie a účasť, segregácia).

Ako uvádzala posledná Súhrnná správa za rok 2018, najväčšie výzvy sa týkajú oblastí času a moci: skóre v týchto oblastiach je na Slovensku najnižšie a došlo v nich k poklesu rovnosti medzi ženami a mužmi. V oblasti času sa situácia zhoršila najmä v súvislosti s nerovnomerným rozložením času na činnosti súvisiace so starostlivosťou. Nové údaje o tejto oblasti sa očakávajú v roku 2021. Sledovaniu pokroku v predmetnej oblasti by pomohlo častejšie získavanie údajov o využívaní času.

V oblasti moci sa zaznamenal nárast o približne tri body. V podoblastiach politického a spoločenského rozhodovania boli zaznamenané zlepšenia, zatiaľ čo v podoblasti ekonomickej moci prišlo k zhoršeniu, a to aj v dôsledku odchodu žien z bankovej rady národnej banky. Ide o najnižšie skóre Slovenska spomedzi všetkých oblastí, pričom sa v tejto oblasti umiestnilo na 25. mieste v rámci EÚ.

² <https://eige.europa.eu/gender-equality-i>

2.2 Súhrn indikátorov rovnosti žien a mužov

Indikátor	Ženy		Muži		Rozdiel	
	SK	EU28	SK	EU28	SK	EU28
Trh práce						
Miera zamestnanosti (v %, 20-64 rokov, 2019, Eurostat)	66,9	68,2	79,9	79,6	13,0	11,4
Miera zamestnanosti (v %, 15-64 rokov, 2019, Eurostat)	62,4	64,1	74,4	74,4	12,0	10,3
Miera zamestnanosti mladých (v %, 15-24 rokov, 2019, Eurostat)	17,8	33,7	31,6	37,7	13,8	4,0
Miera zamestnanosti starších (v %, 55-64 rokov, 2019, Eurostat)	53,9	53,7	60,3	66,6	6,4	12,9
Miera nezamestnanosti (v %, všetky vekové skupiny, 2019, Eurostat)	6,0	6,6	5,6	6,1	-0,4	-0,5
Miera nezamestnanosti mladých (v %, 15-24 rokov, 2019, Eurostat)	19,7	13,3	14,0	15,0	-5,7	1,7
Index rodovej segregácie v zamestnaniach (index z intervalu 0 – 50 v %; 2017, EK*)					29,4	24,0
Index rodovej segregácie v sektoroch (index z intervalu 0 – 50 v %; 2017, EK*)					23,5	18,8
Príjem a vzdelanie						
Priemerný rodový rozdiel v dôchodkoch (v %, veková skupina nad 64 rokov, 2018, Eurostat)					8,2	30,1
Mzdový rozdiel medzi ženami a mužmi a priemerná hodinová mzda (v % hodinovej mzdy; 2019, Trexima pre SK)	6,93		8,43		17,8	
Priemerná hrubá mesačná mzda v neupravenej forme (v €, MRŽaM v %; 2019, Trexima pre SK)	1 109		1 382		19,8	-
Priemerná hodinová mzda v nepodnikateľskej sfére (v €, MRŽaM v %; 2019, Trexima pre SK)	7,20		8,07		10,4	-
Priemerná hodinová mzda v podnikateľskej sfére (v €, MRŽaM v %; 2019, Trexima pre SK)	6,79		8,48		19,9	-
Podiel populácie vo veku 30 – 34 rokov s vysokoškolským vzdelaním (v %; ISCED 5-8, 2018, Eurostat)	44,6	45,8	31,1	35,7	-13,5	-10,1
Skorý odchod zo vzdelávania – populácia vo veku 18 – 24 rokov s nižším ako stredoškolským vzdelaním (v %; ISCED 0-2, 2019, Eurostat)	7,9	8,6	8,8	11,9	0,9	3,3
Mladí ľudia vo veku 15 – 24 rokov mimo zamestnania i vzdelávania – NEET (v %, 2019, Eurostat)	11,6	10,4	9,1	9,9	-2,5	-0,5
Chudoba						
Miera rizika príjmovej chudoby (v %, 2018, Eurostat)	12,3	17,8	12,2	16,3	-0,1	-1,5
Miera rizika príjmovej chudoby starších (v %, 65 a viac rokov, 2018, Eurostat)	7,1	18,1	5,2	13,6	-1,9	-4,5
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia jednorodičovských rodín (v %, najmenej 1 dieťa, 2018, Eurostat) ***					45,7	45,1

Tabuľka Súhrn indikátorov (pokračovanie)

Indikátor	Ženy		Muži		Rozdiel	
	SK	EU28	SK	EU28	SK	EU28
Podiel ľudí žijúcich v domácnostiach s nízkou intenzitou práce (v %, populácia 0 – 59 rokov, 2018, Eurostat)	5,3	9,2	5,2	8,3	-0,1	-0,9
Miera pretrvávajúcej príjmovej chudoby (v %, 2018, Eurostat)	n.a.	11,7	n.a.	10,2	n.a.	-1,5
Miera závažnej materiálnej deprivácie (v %, 2018, Eurostat)	7,2	6,1	6,8	5,7	-0,4	-0,4
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (v %, 2018, Eurostat)	16,6	22,8	16,0	20,8	-0,6	-2,0
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia starších (v %, 55+ rokov, 2018, Eurostat)	13,7	22,4	12,2	18,3	-1,5	-4,1
Demografia						
Stredná dĺžka života pri narodení (v rokoch, 2018, Eurostat)	80,8	83,6	73,9	78,3	-6,9	-5,3
Stredná dĺžka života pri narodení v zdraví (v rokoch, 2018, Eurostat)	56,6	63,8	55,5	63,4	-1,1	-0,4
Rozhodovanie						
Politická participácia na európskej úrovni (v %, Európsky parlament, 2019, EP/EIGE**)	15,4	40,6	84,6	59,4	69,2	18,8
Politická participácia na národnej úrovni (v %, národné parlamenty, 2019, NR SR/EIGE**)	20,7	31,7	79,3	68,3	58,6	36,6
Politická participácia v národných vládach (v %, 2019, vláda SR/EIGE**)	22,5	31,5	77,5	68,5	55	37
Politická participácia na regionálnej úrovni - vo vedení regionálnych zastupiteľstiev (v %, 2019, EIGE**)	12,5	14,4	87,5	85,6	75	71,2
Politická participácia na regionálnej úrovni – zastúpenie v krajských/regionálnych zastupiteľstvách (v %, 2019, EIGE**)	13,7	33,5	86,3	66,5	72,6	33
Politická participácia na úrovni miest a obcí – primátori/-ky a starostovia/-tky (v %, 2019, EIGE**)	25,2	15,4	74,8	84,6	49,6	69,2
Politická participácia – vedenie politických strán s najmenej 5 % miest v národných parlamentoch (v %, 2019, EIGE**)	0,0	17,1	100,0	82,9	100,0	65,8
Miera participácie na riadení v najväčších firmách kótovaných na burze (vedúci pracovníci/pracovníčky v %, 2019, EIGE**)	13,3	18,6	86,7	81,4	73,4	62,8
Rodová skladba najvyššieho súdu (v %, 2019, NS SR/EIGE**)	60,8	42,0	39,2	58,0	-21,6	16,0
INDEX RODOVEJ ROVNOSTI (v %, 2017, EIGE**)					54,1	67,4

V zátvorke pod názvom indikátora je vždy uvedený odkaz k príslušnému roku a zdroju

Poznámky: Rozdiel medzi ženami a mužmi = hodnoty mužov mínus hodnoty žien v percentuálnych bodoch (p. b.), ak nie je uvedené inak.

* European Commission, 2019: 2019 Report on equality between women and men in the EU

**EIGE:

***Ide o údaj za všetky domácnosti daného zloženia (bez triedenia podľa domácnosti daného zloženia (bez triedenia podľa rodu)

Pri porovnávaní hodnôt indikátorov rozdielov medzi ženami a mužmi za rok 2019 s predchádzajúcim rokom sa v niektorých oblastiach prejavil nárast rozdielov medzi ženami a mužmi, avšak vo viacerých oblastiach došlo k jeho poklesu. **Rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov** na Slovensku naďalej ostáva nad priemerom EU28. Vo vekovej skupine 15-64 ročných na Slovensku rozdiel v miere zamestnanosti medziročne klesol z 12,7 p.b. na 12,0 p. b, naopak v skupine mladých vo veku 15 až 24 rokov narástol z 13,4 p.b. na 13,8 p.b. V krajinách EU28 bol rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov v priemere nižší (10,3 p.b. vo vekovej skupine 15-64 ročných; a 4,0 p.b. v skupine mladých vo veku 15 až 24 rokov). Indexy segregácie v zamestnaniach a sektoroch medzi ženami a mužmi na Slovensku boli podľa posledných dostupných údajov z roku 2017 na úrovni 29,4 p.b. a 23,5 p.b.³.

Miera nezamestnanosti v roku 2019 poklesla medziročne rýchlejšie u žien ako u mužov a rozdiel sa zmenil z -0,8 p.b. na -0,4 p.b., čo znamená, že miera nezamestnanosti u žien bola o 0,4 p. b. vyššia ako u mužov. Výraznejší rozdiel pretrváva na Slovensku v miere nezamestnanosti mladých žien a mužov vo veku 15 až 24 rokov, kde miera nezamestnanosti žien bola v roku 2019 o 5,7 p.b. vyššia ako u mužov. V EU28 dosahuje **rodový rozdiel** podobné hodnoty ako na Slovensku (-0,5 p.b.), avšak u mladých žien vo veku 15 až 24 rokov je miera nezamestnanosti nižšia ako u mladých mužov.

V mzdovej oblasti sa rozdiel medzi ženami a mužmi v priemernej hodinovej mzde v priebehu roka 2019 mierne znížil z hodnoty 18,0 % na hodnotu 17,8 %, keď platy žien narástli o čosi rýchlejšie ako platy mužov. Mzdový rozdiel medzi ženami a mužmi je podstatne vyšší v podnikateľskej sfére, kde ženy zarábali v roku 2019 o 19,9 % menej ako muži (v roku 2018 to bolo o 19,3 % menej). V nepodnikateľskej sfére zostal mzdový rozdiel medzi ženami a mužmi nezmenený oproti predchádzajúcemu roku na úrovni 10,4%.

V sociálnej oblasti zostali rozdiely medzi ženami a mužmi na Slovensku nízke a pod priemerom EU28. Kvôli nedostupnosti údajov za rok 2019 sú nasledujúce hodnoty za rok 2018. Kým v roku 2017 boli chudobou alebo sociálnym vylúčením na Slovensku ohrození viac muži ako ženy, v roku 2018 bola miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia naopak vyššia v prípade žien, konkrétne o 0,6 p.b. Ženy vykazovali horšie výsledky vo všetkých troch subindikátoroch, t.j. v podiele ľudí žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou pracovnou intenzitou (5,3 % u žien a 5,2 % u mužov), v podiele osôb žijúcich v riziku chudoby po sociálnych transferoch (12,3 % u žien a 12,2 % u mužov), a v podiele závažne materiálne deprivovaných osôb (7,2 % u žien a 6,8 % u mužov). V krajinách EU28 narástol **rodový rozdiel v miere rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia** z 1,7 p.b. na 2 p.b.

V oblasti dôchodkov má Slovensko spomedzi krajín EU28 tretí najnižší rozdiel medzi ženami a mužmi po Estónsku a Dánsku. V roku 2018 dosahoval na Slovensku 8,2 %, medziročne sa však zvýšil o 0,3 p.b. Priemer EU28 predstavoval 30,1%, ktorý naopak medziročne poklesol o 0,7 p.b.).

³ Posledné namerané hodnoty sa viažu na rok 2017.

AKTIVITY NA PODPORU ROVNOSTI ŽIEN A MUŽOV

3.1. Pokračujúce realizované projekty v roku 2019

Výzva **Poradenstvo a osвета v oblasti prevencie a eliminácie diskriminácie II.** - podporovala na jednej strane aktivity vedúce k scitlivovaniu a zvýšenej informovanosti o predchádzaní všetkým formám diskriminácie a spôsoboch ochrany pred ňou (pre zamestnávateľov s dôrazom na mikropodniky (malé a stredné podniky – MSP), zamestnancov/kyne verejnej správy a pracovníkov/čky prvého kontaktu) a na strane druhej poradenské a iné pomocné služby pre osoby ohrozené diskrimináciou. Výzva podporuje aj osvetové aktivity vo forme konferencií a informačných kampaní. K 31.12.2019 bolo 45 projektov v realizácii, z toho 16 zameraných na služby pre ženy – obeť násilia.

V roku 2019 ďalej úspešne prebiehal národný projekt **Prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie** zabezpečujúci systémovú inštitucionálnu poradenskú činnosť v oblasti diskriminácie na základe pohlavia, vrátane násilných činov namierených proti ženám. Implementovaný projekt posilnil odborné kapacity Inštitútu pre výskum práce a rodiny pri realizácii politiky v tejto oblasti. Koordinačno-metodické centrum pre prevenciu násilia na ženách má v náplni aj prevádzku národnej linky pre ženy zažívajúce násilie.

Všetky aktivity národného projektu budú implementované do februára 2022. O výstupoch projektu v podobe odborných publikácií, analýz, stratégií, kampaní a uskutočnených vzdelávacích podujatiach budú informovať webstránky www.zastavmenasilie.gov.sk, <https://www.gender.gov.sk/>, <https://www.ceit.sk/IVPR/>, <https://www.totojerovnost.eu/> ako aj sociálne siete a elektronické a printové médiá.

V roku 2019 prebiehali projekty v rámci výzvy **Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života** (29 a 17 projektov v realizácii). Cieľom bola aplikácia flexibilných pracovných miest vo forme pracovného pomeru na kratší pracovný čas, deleného pracovného miesta alebo domáckej práce a telepráce (21 vytvorených pracovných miest) a flexibilných foriem starostlivosti o deti (43 podporených zariadení).

Projekt **Zosúladenie rodinného a pracovného života** predstavoval ďalšie opatrenie, ako zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien, ako aj osamelých rodičov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa a ďalšie osoby, ktoré majú problémy pri zosúladení rodinného a pracovného života kvôli zvýšenej potrebe starostlivosti o deti a iných závislých členov rodiny, resp. domácnosti. V roku 2019 bolo zapojených 262 zamestnávateľov, ktorí vytvorili celkom 289 pracovných miest vo forme flexibilných pracovných miest (z toho 2 miesta obsadené mužmi). Projekt reagoval na administratívnu náročnosť vo forme dopytovo orientovanej výzvy Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života, ktorá bola prekážkou pre zapojenie malých podnikov.

3.2. Schválené projekty v roku 2019

V priebehu roka 2019 prebiehala príprava národného projektu **Rodová rovnosť na pracovisku**, ktorý bol v danom roku aj schválený. Cieľom projektu je pripraviť podpornú platformu pre zavádzanie opatrení v oblasti zosúladienia rodinného a pracovného života, vrátane auditov u zamestnávateľov týkajúcich sa rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitosti v podobe koncepčných dokumentov s nastavenými podmienkami po odbornej a metodologickej stránke.

V roku 2019 bol schválený národný projekt **Zvyšovanie povedomia v oblasti rodovej rovnosti**. Jeho cieľom je zvýšenie povedomia v oblasti rovnosti žien a mužov a zníženie horizontálnej a vertikálnej segregácie na trhu práce prostredníctvom tréningov, ktoré majú poskytnúť nielen vedomosti, ale hlavne praktické zručnosti.

Ku koncu roka 2019 bol schválený národný projekt **Každé dieťa sa počíta**, ktorého cieľom je prevencia diskriminácie, sociálna inklúzia a posilnenie rovnosti príležitostí pre deti s neštandardným vývinom prostredníctvom zavedenia systémovej a dostupnej podpornej štruktúry na všetkých úrovniach, ovplyvňujúcich vývin dieťaťa, jeho vzdelávanie a prípravu pre trh práce.

V roku 2019 bol schválený preddefinovaný projekt **Jej príbeh**, ktorého projektová zmluva nadobudla účinnosť v marci 2020. Projekt je podporený z Nórskeho finančného mechanizmu. Cieľom projektu je eliminácia negatívneho vplyvu stereotypov a nerovností na spoločnosť prostredníctvom vzdelávania a zvyšovania povedomia v tejto oblasti. Projekt posilní kapacitu vedomostí učiteľov a učiteliek o uplatňovaní hľadiska rovnosti medzi ženami a mužmi vo vzdelávaní a v oblasti práv žien.

3.3. Podpora občianskych aktivít

Na podporu aktivít občianskych združení a neziskových organizácií bola vytvorená dotačná schéma MPSVR SR v zmysle zákona o dotáciách (§ 9a), možno poskytnúť finančné prostriedky na aktivity alebo činnosti zamerané na dosiahnutie rovnosti medzi ženami a mužmi a podporu uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia alebo rodu, a to na vzdelávacie aktivity, poradenskú činnosť, osvetovú činnosť, edičnú činnosť a analytickú činnosť. Dotácie boli v roku 2019 schválené vo výške 81 260 € v prospech 11 projektov. Čerpaná suma k 31. 12. 2019 bola 59 360 € pre 9 žiadateľov, nakoľko dvaja žiadatelia sa vzdali príspevku z objektívnych dôvodov a dotáciu nečerpali.

NÁZOV ŽIADATEĽA	SUMA
Aliancia žien – Cesta späť	6 500
Centrum Slniečko, n.o.	5 000
Centrum sociálnych služieb KA	16 320
In Minorita	4 800
Možnosť voľby	9 100
Občan, demokracia a zodpovednosť	4 300
Odyseus	2 520
Poradenské centrum Nádej	16 320
Striedavá starostlivosť o deti, slovensko-česká spoločnosť	1 600
Únia materských centier	8 100
ASPEKT	6 700

MPSVR SR v roku 2019 v rámci dotačnej schémy na podporu rovnosti žien a mužov finančne podporilo napr. aj aktivity - iniciatívy *Sexistický kix*, ktorú organizovala Aliancia žien – Cesta späť. Iniciatíva kriticky upozorňovala na sexistickú reklamu v domácom verejnom a mediálnom priestore.

Cieľom tejto iniciatívy bolo nielen „odmeniť“ zadávateľov reklám s najvyšším počtom hlasov verejnosti a odbornej poroty antiocením *Sexistický kix* za tie reklamy, ktoré znevažujú a diskriminujú ľudí na základe príslušnosti k ženskému či mužskému rodu, ale hlavná idea bola v povzbudení verejnosti ku kritickému, kompetentnému nazeraniu na rozpory reklamného sveta a každodennej reality.

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

V roku 2019 pokračovala prevádzka celoštátnej bezplatnej NONSTOP linky pre ženy. V dotknutom roku bol celkový počet hovorov prichádzajúcich na NLŽ 2527, z toho počet prijatých hovorov bol 2066. Rozdiel medzi prichádzajúcimi hovormi a prijatými hovormi v celkovom počte 461 hovorov predstavujú hovory, ktoré neboli presmerované na samotnú poradkyňu, a teda nebolo možné hovor zdvihnúť. Tieto hovory z pohľadu *Reportingového systému NLŽ* predstavujú hovory, ktoré boli spadnuté v čakacej fronte. Prevolaných bolo súhrnne 273 hodín, pričom priemerná dĺžka jedného hovoru predstavovala 6,25 minút.

Tabuľka Prehľad hovorov na linke 0800 212 212

Celkový počet prichádzajúcich hovorov	2527
Celkový počet prijatých hovorov	2066
Počet neprijatých hovorov	461
Podiel prijatých hovorov z celkového počtu prichádzajúcich hovorov	81,75%
Priemerná dĺžka hovoru	6,25 minút

Zdroj: Správa o činnosti NLŽ 2019

Za rok 2019 je evidovaných 306 žien (nových klientok) zažívajúcich násilie (priemerne o 26 viac nových klientok mesačne), od ktorých bolo prijatých 710 hovorov, pričom ženy so skúsenosťou s násilím volali prevažne jeden alebo viackrát v závislosti od ich potrieb, miery identifikácie s násilím a poskytnutou intervenciou. Evidujeme tiež počet mužov zažívajúcich násilie, ktorí telefonovali na NLŽ, za rok 2019 ich bolo 16. V roku 2019 evidujeme 215 nových klientok a klientov (čiže tretích osôb) volajúcich v mene ženy zažívajúcej násilie.

Tabuľka Najčastejšie formy násillia identifikované poradkyňami (2019)

Druhy násillia	Počet žien
Psychické násillie	226
Fyzické násillie	161
Ekonomické násillie	47
Sociálne násillie	25
Sexualizované násillie	21
Nebezpečné vyhrážanie	77
Prenasledovanie	12
Násillie po rozvode/rozchode	22

Najčastejšou formou násilia, s ktorou sa volajúce ženy stretávajú je psychické násilie, ktoré udávalo 74% z celkového počtu volajúcich nových klientok. Druhou najčastejšou formou násilia identifikovanou u volajúcich žien je násilie fyzické. Takúto skúsenosť malo 161 volajúcich žien, čo predstavuje 53% z celkového počtu 306 volajúcich žien. Ekonomickému násiliu bolo vystavených 47 žien (15%). Sociálne násilie zažilo 25 klientok (8%). Aspoň o jednom sexualizovanom útoku hovorilo 21 žien (7%). Podľa Správy o činnosti NLŽ 2019 volajúce ženy uvádzali, že u nich neprebíha len jeden druh násilia, ale často kombinácia viacerých druhov násilia. 19 klientok uvádzalo, že častým spúšťačom agresie u násilných manželov / partnerov bol alkohol.

3.4. Zamestnávateľ ústretový k rodine, Deň rovnosti v odmeňovaní, Publikácia

Zamestnávateľ ústretový k rodine rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí

Súťaž oceňuje firmy, resp. zamestnávateľov, ktorí vo svojich hodnotách a projektoch podporujú diverzitu a inklúziu a zároveň ju uplatňujú v praxi. Na Slovensku takýto prístup zatiaľ nie je pravidlom, preto hľadáme a propagujeme kultúru vzájomného rešpektu, dôvery, empatie, vzdelávania, inklúzie, prostredníctvom inovatívnych a unikátnych projektov. Zviditeľňujeme tie podniky, ktoré prinášajú a podporujú dôležité spoločenské zmeny v postavení žien i mužov, ako aj znevýhodnených skupín obyvateľstva. Zámerom je, aby tieto pozitívne príklady slúžili ako vzor aj ostatným zamestnávateľom a motivovali ich vo vytváraní ústretového prostredia k rodine, rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí. Súťaž sa druhýkrát (13 a 14 ročník) realizoval v spolupráci s Nadáciou Pontis ako súčasť ocenenia VIA BONA Slovakia, v špeciálnej osobitnej kategórii, zachovávajúcej pôvodný názov súťaže. Hodnotenie prebiehalo v niekoľkých kolách a fázach. Pri posudzovaní ceny si komisia všimla a hodnotila, či sú u hodnotených projektov aj nad rámec uvádzaných údajov konkrétne popísané skutočnosti, ktoré svedčia o tom, že zamestnávateľia zohľadňujú aj rodinnú situáciu, sociálne a osobné potreby zamestnancov a zamestnankýň a otvorene v praxi podporujú rozmanitosť.

Špeciálnu cenu pod záštitou MPSVR SR si v roku 2019 odniesla spoločnosť Swiss Re Management AG za autentický antidiskriminačný prístup k zamestnankyniam a zamestnancom a absolútnu flexibilitu miesta a času práce.

Deň rovnosti v odmeňovaní

28. október 2019 bol označený za Deň rovnosti v odmeňovaní medzi mužmi a ženami na Slovensku. Ženy na Slovensku zarábajú na hodinu o 18 % menej ako muži, vyplýva to z prieskumu agentúry Trexima o mzdových rozdieloch medzi mužmi a ženami, ktorý agentúra realizovala pre Inštitút pre výskum práce a rodiny. V praxi to znamená, že muž na Slovensku zarobí na Slovensku na trhu práce jedno euro, žena 82 centov. Pritom vysokoškolské vzdelanie ukončí viac žien ako mužov. V roku 2019 ukončilo vysokoškolské vzdelanie 62 % žien. Ženy taktiež vo výrazne väčšej miere zarábajú minimálnu mzdu v porovnaní s mužmi. Na základe uvedených konštatácií MPSVR SR a Inštitút pre výskum práce a rodiny zorganizovali verejnú diskusiu s odborníkmi pod názvom „Platia aj Vás ženským eurom?“, aby upozornili na nerovnaké odmeňovanie žien v spoločnosti a ponúkli riešenia, ako by bolo vhodné situáciu zmeniť. Upozornili, že na nižšie odmeňovanie žien na trhu práce majú vplyv viaceré faktory,

ktoré sa spájajú s prácou žien. To znamená, že zamestnanosť žien je koncentrovaná do určitých odvetví a profesií, pričom tieto odvetvia sú dlhodobo nižšie odmeňované ako napríklad učiteľské profesie, pomáhajúce profesie v sociálnej oblasti, v zdravotníctve...ai. Preto aj jedna z možností ako túto disparitu riešiť je znížiť ,alebo odstrániť mzdový rozdiel na základe pohlavia. Lepšie zužitkovanie a ohodnotenie pracovnej sily žien by zvýšilo ponuku pracovných síl v období, keď ich začína byť nedostatok (učiteľské profesie, sociálna práca ai) , to by prispelo k celkovému zvýšeniu potenciálu ekonomiky. MPSVR SR prijíma na základe týchto zistení opatrenia na znižovanie rozdielu v zárobkoch medzi mužmi a ženami. Významným opatrením pre znižovanie mzdového rozdielu medzi ženami a mužmi je postupné zvyšovanie minimálnej mzdy, keďže ženy pracujú častejšie v nízko príjmových skupinách ako muži.

Pre nedostatok informácií v tejto oblasti sa Inštitút pre výskum práce a rodiny rozhodol spustiť poradenský portál pre ľudí, ktorí zažívajú diskrimináciu na základe pohlavia/rodu (napríklad v odmeňovaní), kde im odborníci a odborníčky poradia, ako svoju situáciu riešiť. Na portáli môžu získať radu aj inštitúcie, aké pozitívne opatrenia sa môžu zaviesť na zníženie mzdového rozdielu medzi ženami a mužmi. Poradenský portál sa nachádza na stránke: www.totojervnost.sk⁴ v časti Pomoc.

PUBLIKÁCIA

Na základe uznesenia vlády SR č.337 z 9. júla 2014 k Návrhu súhrnnej správy o stave rodovej rovnosti na Slovensku v bode B uznesenia sa ukladá ministrovi práce , sociálnych vecí a rodiny v spolupráci so Štatistickým úradom SR spolupracovať na dikcii vládneho materiálu. Štatistický úrad Slovenskej republiky v pozícii ústredného orgánu štátnej správy SR, ktorý sa zaoberá štatistickými zisteniami spracoval a poskytol v publikácii „Rodová rovnosť“ štatistické informácie v členení podľa pohlavia. Uvedená publikácia relevantne opísala javy, ktoré ovplyvňujú postavenie žien a mužov v spoločnosti a ktoré môžu napomôcť pri tvorbe a prijímaní opatrení na zvýšenie úrovne podpory, ochrany a dodržiavania rovnosti práv a príležitostí medzi pohlaviami.

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

Publikáciu je možné stiahnuť na webovom sídle Štatistického úradu SR www.statistics.sk alebo www.susr.sk. Jej súčasťou je metodika, definície k novým ukazovateľom a tiež grafická príloha. Publikácia je bilingválna, údaje sú dostupné v slovenskom i anglickom jazyku.

⁴ <https://www.totojervnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/>

Záver

Zmenou organizačnej štruktúry Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR vznikol *Odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí*, ktorý kompetenčne patrí pod Sekciu rodinnej politiky. Odbor bude podporovať tvorcov politik v navrhovaní účinnejších opatrení v oblasti rovnosti žien a mužov v oblasti zamestnanosti, v oblasti mzdového rozdielu medzi mužmi a ženami, v sociálnej oblasti. Odbor sa bude významne zameriavať na predchádzanie domáceho násillia a násillia na ženách a jeho eliminovanie, nediskrimináciu a na vytváranie takých podmienok, ktoré povedú k posilňovaniu rovnakého prístupu a podmienok všetkých občanov, s akcentom zohľadnenia špecifických potrieb a skúsenosti znevýhodnených skupín.