

REPORT z Konferencie “Na ceste k rodovej rovnosti v Európe”

Počas posledného septembrového týždňa sa 26. a 27.9 uskutočnila v hoteli Sorea Regia v Bratislave odborná konferencia s názvom “Na ceste k rodovej rovnosti v Európe”, ktorá je súčasťou projektu *Podpora rodovej rovnosti a súladu medzi pracovným a súkromným životom na Slovensku*, ktorý získal Nórsky grant v sume 180 575 eur. Projekt bol spolufinancovaný v sume 27 086 € zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky. Cieľom projektu šírenie osvetu a zvyšovania povedomia o rodovej rovnosti medzi mladými ľuďmi.

Úvodné slovo konferenčného dňa predniesla výkonná riaditeľka Slovenského národného strediska pre ľudské práva Silvia Porubánová, ktorá pripomenula, že rodová rovnosť je tak ľudskoprávnou otázkou, ako aj otázkou nediskriminácie. Vyzdvihla takisto úlohu siete odborníkov a odborníčok z celej Európy pri ochrane demokracie, pričom vyzvala prítomných*é, aby sa k tejto ochrane pripojili. Na konci jej príhovoru zdôraznila, že demokracia je buď pre všetkých, alebo nie je demokraciou.

V prvej panelovej diskusii konferencie sa o téme zosúlad'ovania pracovného a osobného života, ako o prioritě európskych politík, rozprávala výkonná riaditeľka Slovenského národného strediska pre ľudské práva PhDr. Silvia Porubánová, odborník na rodinnú politiku a rodovú rovnosť pre Španielsko z Univerzity KU v Leuvene, Dr. Miguel de la Corte-Rodríguez a mimoriadna profesorka Lotyšskej Univerzity v Rige, Tatjana Pladere, MSc, PhD., ktorá zároveň pôsobí aj ako členka správnej rady Asociácie začínajúcich výskumných pracovníkov a pracovníčok v Rige. Počas diskusie rozoberali, ako sa vieme medzi krajinami navzájom inšpirovať pri riešení otázok rodovej rovnosti, no takisto aj spôsoby, ako pristúpiť k tejto výzve celoeurópsky. Počas diskusie zaznela v rámci dotazov z publika aj otázka, ako dostať viac mužov ku konverzácii o rodovej rovnosti. Odpoveď bola jasná: Rodová rovnosť nie je súťaž a jej dosiahnutie bude mať pozitívny dosah aj na kvalitu života mužov.

Po prestávke na kávu nasledovala prvá séria sekčných diskusií, ktoré prebiehali súbežne v troch oddelených miestnostiach. V rámci prvej sekcie, ktorá sa venovala téme

Zosúlad'ovania rodinného a pracovného života vo výskumných a akademických profesiách, diskutovala právnička z Kancelárie Verejného ochrancu práv Lotyšskej republiky, Anete Ilves, MA, PhD. a odborná asistentka z Katedry sociálnych štúdií Univerzity Mateja Bela PhDr. Kamila Koza Beňová, PhD.

Anete Ilves vo svojej prezentácii predstavila príklad diskriminačného nastavenia grantovej schémy pre začínajúcich výskumníkov.

Prezentovaný príklad bol z pohľadu Slovenska zaujímavý z viacerých hľadísk. Poukazoval na (ne)uplatňovanie rodového hľadiska vo fondoch EÚ. Aj na Slovensku bolo v súčasnosti spustených viacero programov pre výskumníkov a výskumníčky na rôznych kariérnych stupňoch financovaných z Plánu obnovy (doteraz sme obdobné programy v takom rozsahu na Slovensku nemali). Mali by sme sa pozrieť na to, či aj v ich podmienkach nie sú podobné diskriminačné nastavenia (a robiť to systematicky pri všetkých schémach).

Kamila Koza Beňová vo svojej prezentácii zhrnula rôzne aspekty ovplyvňujúce kariérne dráhy žien. Poukázala aj na to, že pri zavádzaní opatrení na zosúladenie súkromného a pracovného života hrozí aj riziko, že budú zavedené opatrenia, ktoré len posilnia rodové rozdiely (napr. ak sa zdôrazňuje, že ide o opatrenia určené ženám).

V diskusii taktiež zaznelo, že by sme sa mali viac zamerať aj na to/diskutovať o tom, či aktuálne zmeny v hodnotení a fungovaní vedy na Slovensku zamerané na posilnenie merikratotického modelu a vedúce k zvýšeniu konkurencie vo vede nemôžu (bez vytvorenia podporných mechanizmov pre znevýhodnené skupiny) prehliab'ť existujúce nerovnosti.

Vo všeobecnosti by sme pri zavádzaní opatrení (či už na zosúladenie súkromného a pracovného života alebo v oblasti hodnotenia vedy) mali dať pozor na to, aby sme nepreberali modely, ktoré sa medzičasom v zahraničí ukazujú ako problematické (lebo napr. konzervujú nerovnosti).

V sekcii o Príkladoch skúmania zosúladovania pracovného a osobného života boli odprezentované príspevky zástupkyne a zástupcu Kanceláre verejného ochránce práv ČR, Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave, aj Slovenského národného strediska pre ľudské práva.

Mgr. Michaela Šinal' a Mgr. Jakub Konečný v príspevku Diskriminácia rodičov v pracovnoprávných vzťahoch odprezentovali výsledky výskumnej správy, ktorej cieľom bolo preskúmať skúsenosti žien s (ne)rovným zaobchádzaním na pracovnom trhu. Výskumná správa potvrdzuje, že ženy sa na pracovnom trhu stretávajú s formami priamej aj nepriamej diskriminácie. Ide predovšetkým o prípady odlišného zaobchádzania v porovnateľnej situácii, obťažovanie, znevýhodňovanie či otázky na rodičovstvo. Komplexná výskumná správa ponúka konkrétne odporúčania a metodickú pomoc obetiam diskriminácie, kde pomenováva formy pomoci od ochranu práv, ktorými sú posúdenie situácie, odporúčenie ďalšieho postupu, oslovenie zamestnávateľa, sprostredkovanie pro bono zastúpenia, prešetrenie postupu inšpekčných orgánov. Ďalšie typy a postupy pomenováva Kancelár verejného ochránce práv ČR v praktickej príručke Rodičovství a diskriminace v práci.

Tretia sekcia sa venovala téme Sexizmu v práci a sexizmu v podnikaní. Ako prvá v rámci tejto sekcie vystúpila odborná asistentka z Katedry ekonómie a financií z Fakulty managementu Univerzity Komenského Mgr. Magdaléna Musilová, PhD., LL.M. s príspevkom na tému Rodová vyváženosť v riadiacich funkciách v politike EÚ, ktorý pripravila v spolupráci so zástupkyňou riaditeľky Ústavu klinického právneho vzdelávania právnickej fakulty Univerzity Komenského, JUDr. Máriou Havelkovou, PhD. V rámci svojho príspevku publiku predstavili, aký vplyv na rodovú rovnosť v riadiacich funkciách súkromných firiem majú smernice Európskej únie a vysvetlili, prečo by namiesto kontroverzného pojmu “kvóty” mal byť používaný presnejší pojem “dočasné vyrovnávacie opatrenia”

Po obednej pauze pokračoval program ďalšou diskusiou, tento raz na tému *Spolupráca v presadzovaní rodovej rovnosti v pracovnej oblasti*. V rámci panelu predstavili svoje príspevky - vedúca externej činnosti a medzinárodných vzťahov zo Slovenského

národného strediska pre ľudské práva, Mgr. Zuzana Pavlíčková, LL.M., vedecko-výskumná pracovníčka Lotyšskej univerzity v Rige, členka správnej rady Asociácie začínajúcich výskumných pracovníkov a pracovníčok v Lotyšskej republike MSc. Antra Boča, PhD., vedúca úseku inšpekcie povinností zamestnávateľov vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov zo Štátneho úradu inšpektorátu práce ČR, Mgr. Dalimila Solnická a Helle Ruusing, poradkyňa pre komunikáciu z Úradu komisára pre rodovú rovnosť a rovnaké zaobchádzanie v Estónsku. Prezentácie predstavili prácu jednotlivých inštitúcií v rámci svojich špecifických kontextov, no zhodli sa, že za účelom efektívnejšieho dosahovania rodovej rovnosti v EÚ je nutné, aby medzi sebou spolupracovali inštitúcie s rozdielnou silou zákonných mandátov, pričom inštitúcie, ktorých práca je primárne reaktívna, by mali nadväzovať spolupráce s tými inštitúciami, ktoré sú schopné riešiť problémy iniciatívne.

Poobedie pokračovalo v ďalšej sérii paralelných diskusií. V rámci prvej sekcie, ktorá sa venovala téme Zosúlad'ovania pracovného a rodinného života, predniesli diskutujúce príklady dobrej praxe zosúlad'ovania rodinného a pracovného života z rôznych krajín EÚ. S príspevkom *Politické prístupy brániace reforme rodinnej politiky zvyšujúcej rodovú rovnosť v Českej republike* vystúpila vedecko-výskumná pracovníčka z Katedry sociálnej politiky a sociálnej práce Fakulty sociálnych vied Masarykovej univerzity v Brne, Mgr. Lucie Novotná, MA, ktorá sa na konkrétnych prípadoch pokúšala vysvetliť vzťah medzi politikami starostlivosti a zosúlad'ovaním pracovného a rodinného života. S príspevkom s názvom *Úloha antidiskriminačných orgánov v podporovaní zosúlad'ovania pracovného a osobného života na príklade angažovania sa Kancelárie komisára pre ľudské práva v transpozícii Smernice 2019/1158 v Poľsku* vystúpila profesorka Alexandra Szczerba z Kancelárie Komisára pre ľudské práva v Poľsku, ktorá zdôraznila potrebu využívania zákonných inštitucionálnych mandátov v čo najväčšom možnom rozsahu. Ako posledná v tejto sekcii vystúpila poradkyňa pre komunikáciu a medzinárodnú spoluprácu z Kancelárie Verejného ochrancu práv Bosny a Hercegoviny, Ivona Ražnatovič, MA, PhD., ktorá predstavila prácu Kancelárie príspevkom s názvom *Vplyv rodového rozdelenia starostlivosti o rodinu a domácich prác na profesionálny život pracujúcich žien v Bosne a Hercegovine*.

Témou druhej sekcie bolo Sexuálne obťažovanie. Rečníčky a rečník sa zhodli na tom, že je potrebná osveta a vzdelávanie v téme sexuálneho obťažovania - ako ho identifikovať, ako sa chrániť, ako ho oznámiť... (vzdelávanie rôznych adresátov - zamestnávateľov, zamestnaneckých, detí a mládeže, rodičov, pedagogického personálu...). Deti sú v súčasnosti v online priestore veľmi zraniteľné, pretože ich aktivita na internete nie je rodičmi kontrolovaná.

Dôležité je disponovať údajmi z výskumov o prevalencii sexuálneho obťažovania - môžu slúžiť ako argument pre inštitúcie, že je potrebné tému sexuálneho obťažovania adresovať (hoci samotné inštitúcie neevidujú oznámenia, nie sú preto oprávnené predpokladať, že sexuálne obťažovanie sa u nich nevyskytuje.) Problematika sexuálneho obťažovania by nemala byť chápaná ako izolovaný fenomén, ale v celospoločenskom kontexte a v spojitosti s ďalšími prejavmi nerovného postavenia žien (napríklad aj na trhu práce - rodový rozdiel v zamestnanosti a v odmeňovaní). Inštitucionálne politiky riešenia sexuálneho obťažovania by mali byť aktualizované aspoň raz ročne, aj vzhľadom na stále sa meniace spoločenské podmienky.

Sekcia Rod, intersekcionalita a diskriminácia v pracovnej oblasti sa venovala téme zamestnávania LGBTIQ+ ľudí (ďalej používame označenie queer) vo verejnom sektore v príspevku Mgr. Karla Sudu, právnicka odboru rovného zaobchádzania, Kanceláre verejného ochránce práv ČR a skúsenostiam žien s diskrimináciou v práci vo vyššom veku v príspevku Mgr. Michaely Ujházyovej, vedúcej výskumnej činnosti Slovenského národného strediska pre ľudské práva.

Karel Suda pri výstupoch vychádzal z niekoľkých materiálov, predovšetkým "Být LGBT+ v Česku (Veřejný ochránce práv, 2019) a Být LGBTQ+ v Česku 2022 (NUDZ a Queer Geography, 2023). Pomenoval problematiku otvorenosti v zamestnaní - zhruba 50 % queer ľudí vždy alebo často skrýva, kým v skutočnosti sú, predovšetkým z obáv z reakcií kolegov a kolegýň, diskriminácie či pocitu ohrozenia postupu. Queer ľudia majú na pracovisku tiež skúsenosť s negatívnymi komentármi, nerovným zaobchádzaním v oblasti pracovných podmienok či benefitov. Zároveň viac než 70 % zamestnancov a zamestnankýň sa aspoň niekedy v zamestnaní stretli v niekým, kto podporoval či bránil práva queer ľudí. V diskusii tiež bola následne pomenovaná potreba vnímania diverzity

medzi queer ľudmi, pretože rôzne skupiny ľudí čelia rôznym formám priamej či nepriamej diskriminácie.

Michaela Ujházyová prezentovala výsledky mapovania situácie v oblasti rodovej rovnosti a zosúladovania pracovného a osobného života na pracoviskách v regiónoch Slovenska. Fokusové skupiny sa sústredili v regiónoch Bratislava, Žilina a Košice a týkali sa najmä žien vo veku 50 a viac rokov, pracujúcich na zmluvu, dohodu a myslia si, že majú skúsenosť s nerovnosťou v práci. Z výsledkov boli vylúčené pociťovaná nevraživosť a ústretovosť, zohľadňoval sa predovšetkým ageizmus a diskriminácia. S diskrimináciou sa stretli ženy vo veku 50+ už pri hľadaní práce v inzerovaných ponukách, následne pri reakciách či výberových konaniach. V zamestnaní pociťovali strach z prepustenia, tlak na uvoľnenie miest, kedy bolo ľuďom odporúčané odísť do dôchodku. Pri porovnávaní diskriminácie žien a mužov nešlo o jednoznačnú zhodu vo fokusových skupinách. Dôležitými faktormi sú dané profesie/sektory, status/postavenie, zdravotný stav, rodová nerovnosť v platoch a kariérnych možnostiach. Ženy zároveň cítili väčší tlak na mladistvejši vzhľad než muži, mali horšie postavenie vo firemnej hierarchii než muži, popisovali súťaživejšie ženské kolektívy. Michaela Ujházyová ukončila svoj príspevok odporúčaniami pre zamestnávateľov a zamestnávateľky, podľa ktorých by bolo efektívne odstrániť zjavne nezákonné postupy – napr. prijímanie do zamestnania; zmenu vnútorných politík – vyjadrenie uznania, cielené podporovanie diverzity či investovanie do podpory tímovej spolupráce a rešpektujúcej komunikácie.

Po krátkej pauze na kávu a občerstvenie nasledovala posledná panelová diskusia dňa. V panelovej diskusii Chceme (naozaj) zastaviť sexuálne obťažovanie v pracovných kolektívoch? predstavili príspevky Mgr. Veronika Valkovičová, PhD., sociálna vedkyňa zo Sociologickeho ústavu SAV a Pedagogická fakulta UK,

Mgr. Andrea Fábiková, PhD., vedecko-výskumná pracovníčka z Centra rodových štúdií a zástupkyňa Univerzity Komenského v Bratislave spolu s kolegyňou Mgr. Tamarou Čípkovou, PhD., odbornou asistentkou z Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave. Ďalej prezentovala JUDr. Eva Janovičová, ochrankyňa práv Masarykovej univerzity Brno a Ing. Oľga Pietruchová, MA, expertka na rodovo podmienené násilie z

UNHCR. Jednoznačne sa zhodli na potrebe jasných štruktúr a postupov pri nahlasovaní násilia a obťažovania a zároveň potrebe kvalitného a kontinuálneho informovania o nich. Súčasťou týchto štruktúr by podľa diskutujúcich mala byť dôveryhodná osoba - ochrankyňa či ochranca práv. Existencia tohto postu na pracoviskách - akademických aj neakademických - by jednoznačne pomáhala bezpečnému nahlasovaniu aj efektívnemu riešeniu prípadov obťažovania.

Prvý konferenčný deň zakončilo účastníctvo prehliadkou exhibície s názvom "TOTO! je príbeh ilustrácie - sprevádzaná prehliadka príbehom ilustrátorstva a miesta žien v ňom" v Galérii mesta Bratislavy.

Druhý (pol) deň konferencie boli na programe dňa dve panelové diskusie a následné zhrnutie hlavných zistení.

Na otázku, či sa európsky trh skutočne naučil byť férovejší k všetkým ženám, sme hľadali odpoveď v príspevkoch prezidentky Konfederácie odborových zväzov SR Mgr. Moniky Uhlerovej, PhD., zástupkyne a zástupcu Úrade splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity Mgr. Nikolety Slavíkovej a Mgr. Mikuláša Lakatoša a online príspevkom sa pripojila aj Frohar Poya, vedúca výskumu a dosahu z Európskej siete migrantiek. V príspevkoch sme sa dotkli aj témy rodového mzdového rozdielu a dôvody, pre ktoré sa v spoločnosti udržiava, aj vplyvu rodových stereotypov na ekonomickú situáciu rodín. V riešeniach apelovala Monika Uhlerová napríklad na potrebu posilnenia role Inšpektorátov práce, kontrol, sankčných opatrení pre zamestnávateľov. Rovnako tak vyzdvihla potrebu vyššej miery flexibility bez negatívneho zásahu do mzdy a platu či zvýšenie životného minima. Situáciu rómskych žien na trhu práce Komplexný prístup v prevencii predčasného odchodu zo školy by mohla riešiť napríklad podpora podnikania rómskych žien, zavedenie flexibilnejšieho systému druhošancového vzdelávania, rozvojové programy (empowerment) o možnostiach uplatnenia sa na trhu práce, rozvoj programov občianskeho aktivizmu a verejnej participácie či eliminácia vplyvov a dopadov systematickej marginalizácie a sociálneho vylúčenia.

Posledná panelová diskusia konferencie sa zameriavala na tému Využívania potenciálu plánov rodovej rovnosti a rodových auditov. S prvým príspevkom vystúpila prorektorka pre vedu a výskum z Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave, doc. Mgr. Ildikó Matušiková, PhD., ktorá priblížila zistenia z implementácie plánu rodovej rovnosti UCM. V rámci druhého príspevku predstavili vedecká pracovníčka z Ústavu výskumu sociálnej komunikácie Slovenskej akadémie vied Mgr. Zuzana Očenášová, PhD. spolu so zástupcom riaditeľky Ústavu výskumu sociálnej komunikácie Slovenskej akadémie vied, doc. PhDr. Gabrielom Bianchim PhD., výsledky prípadovej štúdie rodového auditu. V poslednom príspevku predstavila rodová expertka z občianskeho združenia RIZOTO, Mgr. Michaela Jankovičová, komplexné riešenia pre udržateľnú zmenu. V rámci všetkých troch príspevkov tejto diskusie bola zdôrazňovaná potreba zberu dát o tom, ako je dosahovaná rodová rovnosť, ale aj to, že bez rodových auditov by vo viacerých sledovaných subjektoch bola agenda rodovej rovnosti systematicky prehliadaná aj naďalej.

Dva dni obsahovo bohatej konferencie priniesli nielen priestor na diskusiu, ale aj vzájomné obohatenie sa po viacerých stránkach. Experti a expertky z rôznych krajín EÚ privítali možnosť nielen rozšíriť svoj zoznam kontaktov, ale aj nadobudnúť nové poznatky z oblasti dosahovania rodovej rovnosti v kľúčových oblastiach života. Veríme, že práve prepájaním odbornej verejnosti, neziskového sektora a relevantných inštitúcií sa môžeme spoločne posunúť bližšie k dosiahnutiu rodovej rovnosti pre všetkých ľudí.