



Správa o rodovej rovnosti za rok 2025 v EÚ

Spravodlivosť a
spotrebitelia

EURÓPSKA KOMISIA

V Bruseli 7. marca 2025

SWD(2025) 67 final

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

Správa o rodovej rovnosti v EÚ za rok 2025



Dokument, ktorý vypracoval Pierre Dieumegard pre [European-Democracy-Esperanto](#)

Účelomtohto „predbežného“ dokumentu jeumožniť väčšiemu počtu ľudí v Európskej únii oboznámiť sa s dokumentmi, ktoré vypracovala Európska únia (a ktoré sú financované z ich daní).

Ak nie sú k dispozícii preklady, občania sú z rozpravvyvylúčení.

Tento dokument [existoval len v angličtine](#), vo formáte pdf . Z počiatočného súboru sme vytvorili odt-súbor, pripravený softvérom Libre Office, pre strojový preklad do iných jazykov. Výsledky sú teraz k dispozícii [vo všetkých úradných jazykoch](#).

Je žiaduce, aby administratíva EÚ prevzala preklad dôležitých dokumentov. „Dôležité dokumenty“ nie sú len zákony a iné právne predpisy, ale aj dôležité informácie potrebné na spoločné prijímanie informovaných rozhodnutí.

Aby sme mohli spoločne diskutovať o našej spoločnej budúcnosti a umožniť spoľahlivé preklady, bolo by medzinárodné esperanto veľmi užitočné pre svoju jednoduchosť, pravidelnosť a presnosť.

Kontaktujte nás:

[Kontakto \(europokune.eu\)](mailto:europokune.eu)

<https://e-d-e.org/-Kontakti-EDE>

Obsah

ÚVOD.....	4
ZADARMO Z VIOLENCE A STEREOTYPES.....	6
Ukončenie rodovo motivovaného násilia.....	6
Kybernetické násilie založené na rodovej príslušnosti.....	11
Sexuálne obt'azovanie v práci.....	13
Obchodovanie s ľuďmi.....	14
Podpora obetí rodovo motivovaného násilia.....	15
Boj proti rodovým stereotypom.....	17
Šťastie v rodovo rovnocennej ekonomike.....	19
Odstránenie rodových rozdielov na trhu práce.....	19
Odstránenie rodových rozdielov v oblasti starostlivosti.....	29
Riešenie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov.....	35
Dosiachnutie rovnakej účasti v rôznych odvetviach hospodárstva.....	39
Vedenie v rovnakej miere prostredníctvom spoločnosti.....	44
Ženy v politickom rozhodovaní.....	44
Ženy v hospodárskom rozhodovaní.....	50
VYUŽÍVANIE ZÁKLADNÝCH PROSTRIEDKOV.....	57
Rodová rovnosť v rôznych oblastiach politiky EÚ.....	57
Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v rozpočte EÚ.....	68
Prierezovosť pri vykonávaní politiky rodovej rovnosti.....	72
Podpora rodovej rovnosti a posilnenie postavenia žien vo svete.....	74
Útočná vojna Ruska proti Ukrajine.....	74
Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti vo vonkajšej činnosti EÚ.....	76
Globálne partnerstvá a multilaterálne úsilie EÚ v oblasti rodovej rovnosti.....	77
Ukončenie rodovo motivovaného násilia.....	79
Ženy, mier a bezpečnosť.....	81
Rovnaká účasť a posilnenie hospodárskeho postavenia.....	84
Záver.....	86
Poznámky.....	87

ÚVOD

Rok 2024 bol dôležitým rokom pre rodovú rovnosť v EÚ. V máji bola prijatá vôbec prvá smernica o boji proti násiliu na ženách a domácemu násiliu, ako aj dve smernice o posilnení úlohy subjektov pre rovnaké zaobchádzanie. V prvej z nich sa okrem iného na úrovni EÚ zaviedli vymedzenia viacerých trestných činov, najmä pokiaľ ide o kybernetické násilie. Smernicou sa vykonáva, posilňuje a dopĺňa ratifikácia Istanbulskeho dohovoru zo strany EÚ v roku 2023. Je to veľmi potrebné: z celoeurópskeho prieskumu o rodovo motivovanom násilí, ktorý uskutočnili Eurostat, Agentúra EÚ pre základné práva a Európsky inštitút pre rodovú rovnosť a ktorý bol uverejnený v novembri 2024,¹ vyplýva, že násilie páchané na ženách je stále rozšírené: každá tretia žena zažila fyzické (vrátane vyhrážok) alebo sexuálne násilie v dospelosti, každá šiesta zažila sexuálne násilie vrátane znásilnenia a každá piata žena čelila domácemu násiliu – konkrétne fyzickému alebo sexuálnemu násiliu zo strany svojho partnera, príbuzného alebo iného člena svojej domácnosti.

Prieskum Eurobarometra o rodových stereotypoch sa² uskutočnil súbežne s bleskovým prieskumom Eurobarometra, ktorý sa osobitne zameriaval na rodové stereotypy v kontexte násilia páchaného na ženách.³ Zatiaľ čo v niektorých oblastiach (ako je vplyv práce matiek na plný úväzok na rodinný život a úlohy žien a mužov) došlo v porovnaní s minulými rokmi k miernemu zlepšeniu, neplatí to všeobecne (napr. pokiaľ ide o prirodzenú spôsobilosť vykonávať úlohy v domácnosti). Výsledky tiež odhaľujú zvýšenú polarizáciu názorov medzi mladými ženami a mladými mužmi, pričom mladí muži majú tendenciu viac súhlasiť so stereotypnými názormi.

Z prieskumu Eurobarometra o rodových stereotypoch vyplýva, že ľudia v EÚ súhlasia s tým, že rodová rovnosť je prospešná pre spoločnosť. Tri štvrtiny respondentov súhlasia s tým, že rovnosť medzi ženami a mužmi by prospela aj mužom. Napriek tomu stále existuje značná miera zhody so stereotypnými vyhláseniami. Približne štvrtina respondentov si myslí, že je pre ženy neatraktívne vyjadrovať silné názory na verejnosti.

Existujú aj ďalšie pozitívne signály. Podľa indexu rodovej rovnosti za rok 2024,⁴ ktorý zostavil Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, je skóre rodovej rovnosti v celej EÚ 71 zo 100 bodov, čo predstavuje zlepšenie o 7,9 bodu od roku 2010, pričom za posledný rok sa dosiahol malý, ale pozitívny pokrok smerom k „Únii rovnosti“. Pri súčasnom tempe by teda dosiahnutie rodovej rovnosti trvalo približne 60 rokov.

1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence>

2 Osobitný prieskum Eurobarometra č. 545 o rodových stereotypoch sa týkal vnímania rodovej rovnosti a všeobecných stereotypov o rodových úlohách a atribútoch a prijateľnom správaní; vnímanie rodových stereotypov týkajúcich sa rodinného a pracovného života a vnímanie rodových stereotypov v politike a na vedúcich pozíciách. [K dispozícii online](#). Poznámka

prekladateľ: Uvedený odkaz je nesprávny. Originál v anglickom jazyku je k dispozícii na adrese <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>; strojový preklad do všetkých úradných jazykov Európskej únie je k dispozícii na adrese <https://europokune.eu/article35/2024sp545stergen>

3 Rýchly prieskum Eurobarometra č. 544 sa týkal rodových stereotypov v súvislosti s násilím páchaným na ženách. [K dispozícii online](#)

4 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

V tejto súvislosti sa v správe o rodovej rovnosti v EÚ za rok 2025 hodnotia hlavné iniciatívy od marca 2024 do februára 2025 na dosiahnutie pokroku v oblasti rodovej rovnosti v kľúčových oblastiach stratégie pre rodovú rovnosť,⁵ konkrétne:

- ukončenie rodovo motivovaného násillia a spochybňovanie stereotypov,
- prosperovať v hospodárstve založenom na rodovej rovnosti,
- rovnocenné vedenie vo všetkých oblastiach spoločnosti;
- uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti a financovanie; a
- podpora rodovej rovnosti a posilnenia postavenia žien na celom svete.

Správa sa zameriava na kľúčové opatrenia a úspechy inštitúcií EÚ a členských štátov v tejto oblasti za posledný rok. Uvádzajú sa v ňom aj povzbudzujúce príklady vnútroštátnych iniciatív v oblasti rodovej rovnosti a projektov financovaných EÚ zameraných na rodovú rovnosť (v rámčekoch).

Toto vydanie správy je piatym vydaním, ktoré sa týka stratégie EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025. Väčšinou sa zameriava na posledný rok prvej Komisie na čele s predsedníčkou von der Leyenovou, hoci zahŕňa aj prvé mesiace jej druhého funkčného obdobia, ktoré sa začalo 1. decembra 2024, s novým kolégiom komisárov vrátane komisárky pre rovnosť Lahbibovej.

Komisia plánuje 5. marca 2025 prijať plán v oblasti práv žien, ktorý je kľúčovým výsledkom politických usmernení predsedníčky von der Leyenovej. V pláne sa stanovujú kľúčové zásady rodovej rovnosti na nadchádzajúce roky. Pomôže formovať prácu na novej stratégii pre rodovú rovnosť a bude slúžiť ako kompas smerom k väčšej rodovej rovnosti v EÚ. Dosiahnutý pokrok sa odrazí v budúcich vydaniach správy o rodovej rovnosti. V novej stratégii pre rodovú rovnosť na obdobie po roku 2025 sa predstavujú konkrétne kroky, opatrenia a iniciatívy, ktoré má EÚ v úmysle prijať v nasledujúcich niekoľkých rokoch. Plán aj stratégia budú príležitosťou udržať dynamiku v oblasti stále veľmi potrebných politických zmien, ktoré nakoniec umožnia, aby sa dlhodobá vízia úplnej rodovej rovnosti stanovená v pláne stala realitou.

5 Pozri aj portál na monitorovanie stratégie rodovej rovnosti, ktorý poskytuje ľahko dostupné údaje o aktuálnom stave realizácie politických cieľov stratégie rodovej rovnosti, identifikuje silné stránky a príležitosti a sleduje vývoj v priebehu času: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor> Okrem toho, pozri regionálny monitor rodovej rovnosti, ktorý vypracovalo JRC v spolupráci s GR REGIO, zahŕňa index dosiahnutých výsledkov žien (FemAI) a index znevýhodnenia žien (FemDI).

ZADARMO Z VIOLENCE A STEREOTYPES

Rodovo motivované násilie zostáva jednou z najväčších výziev našej spoločnosti. Hrozné prípady sa naďalej dostávajú na titulné stránky novín a majú hlboký ohlas v celej Európe. Dôrazne pripomínajú, že rodovo motivované násilie je hlboko zakorenené a udržiava rodovú nerovnosť. Má hlboký fyzický, psychologický a ekonomický vplyv na obeť, čo bráni ich schopnosti plne sa zúčastňovať na živote spoločnosti. Preto je ukončenie rodovo motivovaného násillia jedným z pilierov stratégie pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025. V roku 2024 Komisia pokračovala v riešení tohto problému.

Ukončenie rodovo motivovaného násillia

Dňa 7. mája 2024 bola prijatá smernica o boji proti násilliu na ženách a domácejmu násilliu.⁶ Nadobudla účinnosť 14. júna 2024 a členské štáty ju musia transponovať do vnútroštátnych právnych predpisov a politík do 14. júna 2027. Komisia bude úzko spolupracovať s členskými štátmi s cieľom zabezpečiť včasnú a úplnú transpozíciu. Smernica je míľnikom: je to prvý komplexný právny nástroj na úrovni EÚ, ktorý rieši násillie páchané na ženách a domáce násillie.

Smernica má dvojaký cieľ: jeho cieľom je lepšie chrániť práva obetí násillia na ženách a domáceho násillia v celej EÚ a znížiť výskyt takehoto násillia v dlhodobom horizonte. Kriminalizuje mrzačenie ženských pohlavných orgánov, nútené manželstvá a najbežnejšie formy kybernetického násillia (zdieľanie intímneho alebo zmanipulovaného materiálu bez súhlasu, kybernetické prenasledovanie, kybernetické obťažovanie, ako aj kybernetické podnecovanie k rodovo motivovaným nenávisťným prejavom). Poskytuje aj ciele opatrenia na ochranu, podporu a prístup k spravodlivosti pre obeť akejkoľvek formy násillia na ženách a domáceho násillia, ak je kriminalizované podľa vnútroštátneho práva alebo práva EÚ. Napokon sa v ňom od členských štátov vyžaduje, aby prijali preventívne opatrenia vrátane osobitných opatrení na predchádzanie znásillneniu a na podporu ústrednej úlohy súhlasu v sexuálnych vzťahoch.

Smernica vychádza z Istanbulského dohovoru, ktorým sa vykonávajú ustanovenia v oblasti justičnej spolupráce v trestných veciach v práve EÚ. Pristúpenie EÚ k dohovoru vyslalo svetu silný signál, že EÚ je pevne odhodlaná ukončiť násillie na ženách a domáce násillie. Komisia bola v rámci dohovoru vymenovaná za koordinačný orgán EÚ, čo znamená, že je zodpovedná za koordináciu, vykonávanie, monitorovanie a hodnotenie politík a opatrení na predchádzanie všetkým formám násillia, na ktoré sa vzťahuje dohovor, a boj proti nim.

V roku 2024 Komisia podnikla niekoľko dôležitých krokov na podporu a vykonávanie ambiciózných a komplexných noriem stanovených v dohovore. V máji a decembri 2024 sa Komisia zúčastnila na polročných zasadnutiach Výboru zmluvných strán Istanbulského dohovoru. EÚ sa počas zasadnutí zúčastnila na prijímaní odporúčaní a záverov pre štáty, ktoré sú zmluvnými stranami dohovoru, o ich vykonávaní dohovoru na základe správ GREVIO⁷, orgánu nezávislých expertov zodpovedných za monitorovanie vykonávania dohovoru jeho zmluvnými stranami.

V januári 2025 začala skupina GREVIO svoj základný postup hodnotenia vykonávania dohovoru zo strany EÚ. Od EÚ sa vyžaduje, aby na základe dotazníka predložila oficiálnu správu o legislatívnych a iných opatreniach prijatých na vykonanie ustanovení dohovoru.⁸ Po nej bude v

6 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1385 zo 14. mája 2024 o boji proti násilliu na ženách a domácejmu násilliu, Ú. v. EÚ L 2024/1385, 24.5.24.

7 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>

8 <https://rm.coe.int/questionnaire-on-legislative-and-other-measures-giving-effect-to-the-p/1680b34281>

máji/júni 2026 nasledovať hodnotiacu návštevu, po ktorej skupina GREVIO vydá správu o opatreniach, ktoré EÚ prijala na vykonávanie dohovoru. Komisia ako koordinačný orgán Únie zodpovedný za plnenie oznamovacích povinností v rámci monitorovacieho mechanizmu dohovoru bola požiadaná, aby zaslala dotazník inštitúciám, orgánom a agentúram pri koordinácii ich odpovedí a pri predkladaní konsolidovanej verzie správy EÚ skupine GREVIO do 28. novembra 2025.

Lotyšsko urobilo v roku 2024 obrovský krok vpred v boji proti násiliu na ženách a domácemu násiliu tým, že sa stalo 39. zmluvnou stranou Istanbulskeho dohovoru, ktorý pre Lotyšsko nadobudol platnosť 1. mája 2024. Lotyšsko⁹ okrem toho vypracovalo svoj prvý národný plán predchádzania násiliu na ženách a domácemu násiliu a boja proti nemu na roky 2024 – 2029. Plán má štyri smery činnosti: (1) predchádzanie násiliu na ženách a domácemu násiliu; (2) poskytovanie a zlepšovanie podporných opatrení pre obeť násilia; (3) posilnenie zodpovednosti páchatel'ov a poskytovanie rehabilitačných služieb na zníženie násilného správania; (4) vytvorenie jednotnej a koordinovanej politiky na boj proti násiliu na ženách a domácemu násiliu a jeho predchádzanie.

V roku 2024 Komisia zorganizovala dve zasadnutia siete EÚ pre predchádzanie rodovo motivovanému násiliu a domácemu násiliu, a to v apríli a novembri. Aprílové zasadnutie sa zameralo na „Zapojenie mladých ľudí, najmä mladých mužov a chlapcov: Úloha vzdelávania a digitálnych médií. Účastníci z členských štátov EÚ predstavili svoje špecializované odborné znalosti pri riešení výziev spojených s predchádzaním rodovo motivovanému násiliu a domácemu násiliu a podelili sa o najlepšie vnútroštátne postupy v oblasti vzdelávania. Diskusie sa sústredili na formálne a neformálne vzdelávanie, digitálne vzdelávanie a vybrané komunikačné kampane z rôznych krajín. Novembrové zasadnutie sa zameralo na „Intímne snímky bez súhlasu (NCII) a kybernetické nenávisťné prejavy na základe pohlavia: otázky prevencie po nadobudnutí účinnosti smernice o násilí páchanom na ženách“. Členské štáty EÚ si vymieňali najlepšie vnútroštátne postupy v oblasti predchádzania rodovo motivovanému zneužívaniu NCII a kybernetickým nenávisťným prejavom. Diskusie sa sústredili na preventívne opatrenia proti zneužívaniu NCII a kybernetickým nenávisťným prejavom, na zapojenie online platforiem a médií a na sériu vybraných kampaní, ktoré navrhli účastníci.

Ďalším kľúčovým výsledkom v roku 2024 bolo zverejnenie údajov z prieskumu EÚ o rodovo motivovanom násilí¹⁰ za všetky krajiny EÚ. Eurostat koordinoval zber údajov v 18 krajinách EÚ, kde zisťovanie realizovali národné štatistické úrady. Taliansko poskytlo porovnateľné údaje pre hlavné ukazovatele na základe svojho vnútroštátneho prieskumu. V prípade 8 krajín EÚ Agentúra Európskej únie pre základné práva (FRA) a Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) koordinovali zber údajov v súlade s usmerneniami pre prieskum medzi EÚ a rodovo motivovanými obeťami. Eurostat, agentúra FRA a inštitút EIGE zverejnili údaje za celú EÚ vrátane spoločnej publikácie 25. novembra 2024. V správe sa uvádzajú kľúčové výsledky prieskumu EÚ o rodovo motivovanom násilí na základe údajov zo všetkých 27 členských štátov.¹¹ V celej EÚ sa uskutočnili rozhovory so 114 023 ženami o ich skúsenostiach¹². Správa sa zameriava na výskyt rôznych foriem násilia páchaného na ženách v EÚ. V prieskume EÚ o rodovo motivovanom násilí sa zhromažďujú aj konkrétne údaje o skúsenostiach žien s násilím vrátane dôsledkov násilia a kontaktov s rôznymi službami, ktoré poskytujú pomoc obeťami ako obeťami násilia. Z kľúčových výsledkov prieskumu vyplýva, že každá tretia žena v EÚ zažila v dospelosti fyzické alebo sexuálne násilie alebo hrozby. Každá šiesta žena v EÚ zažila v dospelosti sexuálne násilie. Pokiaľ ide o domáce násilie, domov

9 K dnešnému dňu Istanbulský dohovor podpísali všetky členské štáty EÚ a ratifikovali ho všetky okrem piatich.

10 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>

11 Eurostat, FRA, EIGE (2024), Prieskum EÚ o rodovo motivovanom násilí – kľúčové výsledky. Skúsenosti žien v EÚ-27, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. [K dispozícii online.](#)

12 Prieskum zahŕňa ženy vo veku 18 – 74 rokov v EÚ.

často nie je bezpečným miestom pre mnohé ženy, pretože každá piata žena čelila fyzickému alebo sexuálnemu násiliu zo strany intímneho partnera, príbuzného alebo iného člena svojej domácnosti. Jedným z hlavných problémov identifikovaných v prieskume je nenahlasovanie násilia: hoci väčšina žien, ktoré zažili násilie, o tom hovorila s osobou, ktorá je im blízka, len 1 z 5 sa obrátila na poskytovateľa zdravotnej starostlivosti alebo sociálnych služieb a len 1 z 8 incident nahlásila polícii.¹³

V roku 2024 Komisia naďalej poskytovala osobitné finančné prostriedky na projekty v prospech organizácií občianskej spoločnosti a verejných inštitúcií, ktoré vykonávajú osobitné opatrenia vrátane predchádzania rodovo motivovanému násiliu a boja proti nemu v rámci programu Občania, rovnosť, práva a hodnoty.

V rámci výzvy na predkladanie návrhov v rámci programu CERV Daphne na rok 2024 (o predchádzaní rodovo motivovanému násiliu a násiliu páchanému na deťoch a boji proti nemu) bol predložený¹⁴ rekordný počet 498 návrhov, ktoré sa týkali štyroch priorit výzvy: i) rozsiahle a dlhodobé nadnárodné opatrenia na boj proti rodovo motivovanému násiliu; ii) opatrenia na ochranu a podporu obetí a osôb, ktoré prežili rodovo motivované násilie; iii) opatrenia na predchádzanie rodovo motivovanému násiliu v domácej sfére, v intímnych vzťahoch a online, a to aj prostredníctvom cielených opatrení s páchatel'mi; a iv) cielené opatrenia na zabezpečenie fungovania integrovaných systémov ochrany detí v praxi. Po vyhodnotení návrhov bolo vybraných 30 návrhov s celkovým rozpočtom 24,5 milióna EUR.

Osobitné iniciatívy sa zameriavajú na sexuálne zneužívanie detí, ohavný trestný čin, ktorý výrazne ovplyvňuje bezpečnosť a blaho detí. Uskutočňuje sa offline aj online, čo vedie k fyzickej, duševnej a emocionálnej traume a často vedie k celoživotným následkom. Hoci sa sexuálne zneužívanie detí týka dievčat aj chlapcov, má jasný rodový rozmer. Na základe globálnych odhadov UNICEF 1 z 5 dievčat a 1 zo 7 chlapcov zažíva nejakú formu sexuálneho násilia pred dovŕšením 18. roku života¹⁵. Dievčatá zostávajú hlavnými obeťami sexuálneho zneužívania detí online. V roku 2023 97 % online správ o materiáli obsahujúcom sexuálne zneužívanie detí online, ktoré spracovala nadácia Internet Watch Foundation, poukazovalo len na sexuálne zneužívanie dievčat.¹⁶ Pokiaľ ide o páchatel'ov, hoci údaje o prevalencii sú obmedzené, niektoré štúdie naznačujú, že približne 3 % mužskej populácie by mohli mať pedofilnú poruchu¹⁷.

Stratégia EÚ pre účinnejší boj proti sexuálnemu zneužívaniu detí¹⁸ je kľúčovým referenčným rámcom pre opatrenia EÚ v tejto oblasti na obdobie 2020 – 2025. Stratégia zahŕňa 8 legislatívnych a nelegislatívnych iniciatív na zavedenie silného právneho rámca a uľahčenie koordinovaného prístupu mnohých aktérov zapojených do ochrany a podpory detí, ktoré zahŕňajú prevenciu, pomoc obetiam a vyšetrovanie a trestné stíhanie.

V tomto rámci sa v priebehu roka 2024 pokročilo v rokovaníach o návrhu Komisie na nariadenie o predchádzaní sexuálnemu zneužívaniu detí a boji proti nemu. Komisia 6. februára 2024 navrhla aj

13 Výber týchto ukazovateľov sa zobrazí na monitorovacej stránke stratégie pre rodovú rovnosť <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>.

14 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2024-daphne?keywords=CERV-2024-DAPHNE&programmePart=>

15 <https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/sexual-violence/>

16 <https://www.iwf.org.uk/annual-report-2023/trends-and-data/unique-image-analysis/>

17 <https://www.msmanuals.com/professional/psychiatric-disorders/paraphilias-and-paraphilic-disorders/pedophilic-disorder>

18 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse_en

prepracované znenie smernice 2011/93/EÚ s¹⁹ cieľom posilniť trestné právo v oblasti sexuálneho zneužívania a sexuálneho vykorisťovania detí. Revidovanými pravidlami sa rozširujú vymedzenia trestných činov, zavádzajú sa vyššie tresty a konkrétnejšie požiadavky na prevenciu a pomoc obetiam.

Okrem toho v súlade so stratégiou EÚ dočasné nariadenie, ktoré nadobudlo účinnosť 2. augusta 2021, umožňuje poskytovateľom služieb pokračovať vo svojich dobrovoľných postupoch odhaľovania a nahlásovania sexuálneho zneužívania detí online a odstraňovania detskej pornografie. Vo februári 2024 sa spoluzákonodarcovia dohodli na predĺžení dočasných pravidiel do 3. apríla 2026.²⁰

Pokračovalo sa v práci na vytvorení siete na predchádzanie sexuálnemu zneužívaniu detí (CSAPN),²¹ ktorá spojí výskumných pracovníkov, odborníkov v prvej línii a iné zainteresované strany pôsobiace v tejto oblasti. Cieľom CSAPN bude pomôcť členským štátom EÚ zaviesť použiteľné, prísne hodnotené a účinné preventívne opatrenia a uľahčiť výmenu najlepších postupov s cieľom pomôcť znížiť výskyt sexuálneho zneužívania detí v EÚ.

Komisia sa naďalej zapájala do spolupráce viacerých zainteresovaných strán s cieľom predchádzať sexuálnemu zneužívaniu detí a bojovať proti nemu, napr. podporou Globálnej aliancie proti sexuálnemu zneužívaniu detí online (WPGA),²² podporou spolupráce s poskytovateľmi online služieb prostredníctvom internetového fóra EÚ (EUIF)²³ a pokračovaním v operačnej spolupráci s orgánmi presadzovania práva prostredníctvom Európskej multidisciplinárnej platformy Europolu proti hrozbám trestnej činnosti (EMPACT).²⁴

Vykonávanie stratégie EÚ pre účinnejší boj proti sexuálnemu zneužívaniu detí podporilo niekoľko projektov financovaných z Fondu pre vnútornú bezpečnosť a programu Horizont Európa. Projekty zahŕňali široký rozsah činností od vývoja nástrojov na presadzovanie práva až po zvyšovanie informovanosti detí a mladých ľudí, pomoc obetiam a pozostalým a programy prevencie páchatel'ov.

19 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A60%3AFIN>

20 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/04/29/the-council-gives-the-final-green-light-to-the-prolongation-of-a-child-sexual-abuse-protection-measure/>

21 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn_en

22 <https://www.weprotect.org/>

23 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum_en

24 <https://www.europol.europa.eu/crime-areas-and-statistics/empact>

Lotyšsko a Portugalsko spoluorganizovali 13. 14. júna 2024 v Rige seminár vzájomného učenia na tému Výzvy na zmenu: práca s páchatel'mi rodovo motivovaného násilia a domáceho násilia, na ktorej sa zúčastnilo 14 ďalších členských štátov a zástupcovia Komisie, inštitútu EIGE a Európskej siete pre prácu s páchatel'mi domáceho násilia. Zaoberala sa otázkami, ako je prístupnosť a koncepcia služieb pre páchatel'ov rodovo motivovaného násilia a domáceho násilia, ako začleniť aspekty rodovej rovnosti do týchto služieb a ako ich vyhodnotiť.²⁵

Jedným z úspešných projektov financovaných v rámci zložky DAPHNE v roku 2021 je projekt XAJI: Aktívna mládežnícka sieť pre rovnosť: podpora úlohy mládeže a vzorových mužov pri predchádzaní násiliu páchanému na ženách a rodovej rovnosti. Realizovala sa od 1. júna 2022 do 30. júna 2024 a realizovala sa v nej odborná príprava, budovanie kapacít a zvyšovanie informovanosti mladých ľudí vrátane dospievajúcich chlapcov (vo veku od 12 do 15 rokov) s cieľom predchádzať násiliu a pomôcť odhaľovať vzorce zneužívania a podporovať rovnoprávne a rodovo rovnocenné postoje a relačné modely. V rámci projektu sa vyškolilo takmer 200 tínedžerov, z ktorých 40 % boli chlapci, v 10 školách v Španielsku (Katalánsko) a Portugalsku. Po realizácii projektu sa školy zaviazali rozšíriť odbornú prípravu do ďalšieho školského roka (2024/2025) a pracovníci škôl v iných školách vyjadrili ochotu pozvať projektový tím XAJI na odbornú prípravu o témach, ktorými sa projekt zaoberá.

Chorvátsko zmenilo svoj trestný zákonník (Úradný vestník 36/24)²⁶ s cieľom vymedziť rodovo motivované násilie ako „násilie namierené proti žene, pretože je ženou, a formy násilia, ktoré neprimerane postihujú ženy“. Zmenami a doplneniami sa zaviedol aj nový trestný čin: „závažná vražda ženy“ (femicída). S cieľom určiť, či prípad spadá pod trestný čin femicídy, chorvátske orgány posúdia, či obeť bola úmyselne zranená kvôli jej pohlaviu. Do zoznamu trestných činov bola pridaná aj „závažná vražda ženy“ bez premlčania.

25 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en

26 https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_03_36_570.html

Na udeľovaní ceny Európske hlavné mestá začlenená a rozmanitosti za rok 2024 získali mestá v Slovinsku, Španielsku a Švédsku osobitné ocenenie venované orgánom, ktoré umožňujú bezpečné mestá, veľkomestá a regióny pre ženy v celej ich rozmanitosti tým, že riešia násilie páchané na ženách. Zlatá cena bola udelená mestu Ľubľana v Slovinsku za podporu úsilia o solidaritu v spolupráci s občianskou spoločnosťou s cieľom vytvoriť komplexný systém podpory na riešenie násilia páchaného na ženách. Strieborná cena bola udelená španielskemu mestu Miranda de Ebro za to, že spojilo tvorcov politík, pedagógov, sociálne služby a občiansku spoločnosť s aktívnou účasťou postihnutých žien, napríklad prostredníctvom iniciatívy zahŕňajúcej orgány presadzovania práva a sociálne služby s cieľom poskytnúť obetiam bezpečné útočisko a núdzové ubytovanie. Bronzová cena bola udelená švédskemu mestu Växjö za strategické plánovanie v oblasti financovania, podpory a zvyšovania informovanosti, ako aj za špecializované oddelenie zaoberajúce sa násilím páchaným na ženách.²⁷

V Česku²⁸ nadobudla v januári 2025 účinnosť novela trestného zákona (zákon č. 40/2009 Z. z.), ktorou sa nanovo vymedzuje trestný čin znásilnenia a posilňuje právna ochrana obetí domáceho a rodovo motivovaného násilia. Podľa nového vymedzenia sa akýkoľvek pohlavný styk bez súhlasu obete bude považovať za znásilnenie; Použitie fyzickej sily už nie je potrebné. Situácie, keď obeť „zmrazí“ bude výslovne uznaná za znásilnenie. Návrh zákona získal podporu vládnej strany aj opozície.

V druhom polroku 2023 bulharské ministerstvo práce a sociálnej politiky s pomocou koordinátorov pre rovnosť medzi ženami a mužmi na okresnej úrovni vypracovalo prehľad miestnych postupov na predchádzanie rôznym formám násilia a podporu obetí. V prehľade sa zhromažďujú miestne politiky a realizované opatrenia a iniciatívy, o ktoré sa delí 21 okresných správ, pričom sa do popredia dostávajú zavedené osvedčené postupy. Cieľom je šíriť bohatstvo miestnych skúseností, posilniť výmeny a pomôcť prehodnotiť existujúce politiky a vytvoriť nové.²⁹

Kybernetické násilie založené na rodovej príslušnosti

V životoch príliš veľkého počtu žien a dievčat v celej EÚ naďalej dominuje rodovo motivované kybernetické násilie. V stratégii EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 sa³⁰ uznáva, že online násilie zamerané na ženy sa stalo všadeprítomným, čo má konkrétne a škodlivé dôsledky pre duševné a psychické zdravie žien. Je to neprijateľné a predstavuje to prekážku účasti žien na verejnom živote, a tým aj hrozbu pre demokraciu. Od predstavenia stratégie sa problematika rodovo motivovaného kybernetického násilia stala ešte rozšírenejšou.

Prijatie smernice o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu³¹ bolo významným míľnikom v boji proti rodovo motivovanému kybernetickému násiliu. Stanovujú sa v ňom jednotné trestnoprávne vymedzenia najbežnejších foriem kybernetického násilia, od členských štátov sa vyžaduje, aby zabezpečili odstránenie určitého online obsahu, ktorý je podľa smernice

27 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip_24_2285

28 <https://msp.gov.cz/web/msp/tiskove-zpravy/-/clanek/poslanci-jednomyslně-schválili-redefinici-znasilneni-kopirovat->

29 <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/2023-sbornik-s-praktiki-nasilie-po-oblasti.pdf>

30 Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, COM(2020) 152 final.

31 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1385 zo 14. mája 2024 o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu (Ú. v. EÚ L 2024/1385, 24.5.2024).

kriminalizovaný, a poskytovanie špecializovaných podporných služieb pre obeť počítačovej kriminality. Smernicou sa podporuje aj samoregulačná spolupráca medzi platformami, a to aj prostredníctvom vytvorenia kódexov správania.

Okrem toho ³² je akt o digitálnych službách kľúčovým nariadením EÚ vo vzťahu k online platformám a súvisiacim rizikám vrátane šírenia diskriminačného obsahu, napr. šírenia rodovo motivovaného kyberneticko-násilného obsahu na online platformách.

Ženy, najmä tie, ktoré čelia viacerým formám diskriminácie, a to aj vo verejnom živote, sú neúmerne terčom rôznych druhov rodovo motivovaného kybernetického násillia, ³³ ako je online obťažovanie, prenasledovanie, doxing, zdieľanie intímnych snímok bez súhlasu a používanie deepfake snímok určených na ich poškodenie a diskreditáciu. Podľa rámca posudzovania rizík aktu o digitálnych službách sú veľmi veľké online platformy (VLOP) a vyhľadávače (VLOSE) povinné identifikovať, posudzovať a účinne zmierňovať systémové riziká vrátane šírenia rodovo motivovaného násilného obsahu, ktoré vyplývajú z návrhu, fungovania alebo využívania ich služieb, ako aj z potenciálneho zneužitia používateľmi. Takéto zmierňujúce opatrenia by mali byť rozumné, primerané, účinné a prispôsobené špecifickým systémovým rizikám s cieľom zmierniť fyzickú, sexuálnu, psychologickú, sociálnu, politickú alebo hospodársku ujmu.

Podľa aktu o digitálnych službách sú online platformy povinné uverejňovať správy o transparentnosti obsahujúce informácie o ich postupoch moderovania obsahu. S odkazom na smernicu EÚ o boji proti násilliu na ženách a domácomu násilliu sa vo vykonávacom akte uvádzajú kategórie oznamovania rozhodnutí o moderovaní obsahu, ktoré sa týkajú žien a dievčat. Patrí medzi ne kybernetické šikanovanie a zastrašovanie, kybernetické obťažovanie a kybernetické prenasledovanie, rodovo motivované dezinformácie, nezákonné podnecovanie k násilliu a nenávisti, zdieľanie intímneho materiálu bez súhlasu vrátane deepfake alebo podobnej technológie.³⁴ Poskytovatelia musia uverejniť prvé harmonizované správy začiatkom roka 2026. Okrem toho akt o digitálnych službách poveruje poskytovateľov, aby poskytli prístup k údajom na účely výskumu týkajúceho sa odhaľovania, identifikácie a pochopenia systémových rizík v EÚ a primeranosti, efektívnosti a vplyvov opatrení na zmiernenie rizík prijatých poskytovateľmi.

V záujme ochrany bezpečnosti žien na internete Komisia v súčasnosti uľahčuje rozvoj nového rámca spolupráce medzi internetovými platformami, čo je jeden z posledných výsledkov oznámených v stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025.

V akte o umelej inteligencii sa ³⁵ zakazujú veľmi škodlivé systémy, ktoré môžu umožňovať rodovo motivované násillie. Konkrétne sa ním zakazujú škodlivé praktiky umelej inteligencie, ktoré možno použiť na pretrvávajúce alebo uľahčenie násillia páchaného na ženách a dievčatách, ako sú manipulatívne alebo vykorisťujúce systémy umelej inteligencie na sledovanie jednotlivcov vrátane

32 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2065 z 19. októbra 2022 o jednotnom trhu s digitálnymi službami a o zmene smernice 2000/31/ES (akt o digitálnych službách) (Text s významom pre EHP) (Ú. v. EÚ L 277, 27.10.2022, s. 1).

33 Hicks, J. (2021). Globálne dôkazy o výskyte a vplyve rodovo motivovaného násillia na internete. Správa asistenčného pracoviska K4D. Inštitút rozvojových štúdií. DOI:10.19088/K4D.2021.140.

34 Vykonávacie nariadenie Komisie (EÚ) zo 4. novembra 2024, ktorým sa stanovujú vzory týkajúce sa povinností poskytovateľov sprostredkovateľských služieb a poskytovateľov online platforiem podávať správy o transparentnosti podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2065, C(2024) 7005 final a príloha k vykonávaciemu nariadeniu Komisie (EÚ) C(2024) 7005 final.

35 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii) (Text s významom pre EHP).

žien a dievčat a manipuláciu s nimi výrazne škodlivými spôsobmi. Okrem toho sa v akte nariaďujú požiadavky na transparentnosť pre synteticky generovaný obsah vrátane tzv. deep-fake.

Napokon, určením štyroch platforiem obsahu pre dospelých za veľmi veľké online platformy sa Komisia zaoberá celým radom nezákonného obsahu, činností a postupov s rodovým rozmerom, ako je šírenie materiálu obsahujúceho sexuálne zneužívanie detí, zdieľanie intímneho alebo zmanipulovaného materiálu bez súhlasu, obchodovanie s ľuďmi a moderné otroctvo. V roku 2024 Komisia zaslala trom z nich (Pornhub, Stripchat a XVideos) žiadosti o informácie podľa aktu o digitálnych službách s cieľom požiadať spoločnosti, aby poskytli podrobnejšie informácie o opatreniach prijatých na dôsledné posúdenie a zmiernenie rizík súvisiacich s ochranou maloletých osôb online, šírením nezákonného obsahu a predchádzaním rodovo motivovanému násiliu a rizikami rodovo motivovaného násilia. Komisia takisto požiadala o podrobné informácie o mechanizmoch zabezpečenia veku, ktoré tieto platformy prijali. Komisia okrem toho spolupracuje s odborníkmi na digitálnu pornografiu s cieľom zmapovať právny rámec pre reguláciu obsahu pre dospelých online na úrovni EÚ a členských štátov. Poskytujú aj prehľad pornografického priemyslu a vytvárajú databázu dôkazov na identifikáciu a analýzu systémových rizík a účinnosti súvisiacich zmierňujúcich opatrení.

Vo februári inštitút EIGE uverejnil správu, v ktorej sa navrhuje rámec merania, ktorý majú členské štáty používať na meranie štatistickej prevalencie, výskytu a nahlásených prípadov konkrétnych foriem kybernetického násilia páchaného na ženách a dievčatách a na nahlasovanie zozbieraných údajov porovnateľným spôsobom.³⁶

V roku 2024 bola v Estónsku preložená a uverejnená príručka o kybernetickom násilí pre odborníkov pracujúcich s obeťami. Poskytuje cennú podporu a praktické odporúčania na účinnú a citlivú pomoc obeťam, riadenie rizík a pomoc pri obnove pocitu bezpečia obeť. Táto príručka je navrhnutá tak, aby uľahčovala prácu špecialistov a ponúka konkrétne pokyny a najlepšie postupy. Ako dôležitý zdroj pomáha odborníkom lepšie pochopiť vplyv kybernetického násilia a zabezpečuje komplexnú podporu pre každého postihnutého jednotlivca.

Sexuálne obťažovanie v práci

Ženy majú právo žiť a pracovať bez násilia a obťažovania. Hoci je to všeobecne akceptované, násilie a obťažovanie sú vo svete práce stále rozšírené. Podľa nedávnych údajov z prieskumu EÚ o rodovo motivovanom násilí zažilo za posledných 12 mesiacov sexuálne obťažovanie na pracovisku 4,3 % stále pracujúcich žien, 12,8 % za posledných päť rokov a 30,8 % v dospelosti. Len 37,3 % nahlásilo epizódu štátnej podpornej služby alebo polícii či úradníkom v práci.

Násilie páchané na ženách a ich obťažovanie na pracovisku bráni posilneniu postavenia žien, obmedzuje ich prístup na trh práce a zachováva rodovú segregáciu v zamestnaní. Často je zakorenená v nerovnomernej dynamike rodovej moci, rodových stereotypoch, patriarchálnych hodnotách a historických nerovnostiach medzi mužmi a ženami.

Rada sa 25. marca 2024 po tri a pol roku rokovaní dohodla, že vyzve členské štáty, aby ratifikovali Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o násilí a obťažovaní z roku 2019 (č. 190).³⁷ EÚ a jej

36 EIGE (2025), Boj proti kybernetickému násiliu páchanému na ženách a dievčatách: Developing an EU measurement framework (Vypracovanie rámca EÚ pre meranie), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. [K dispozícii online.](#)

37 Rozhodnutie Rady (EÚ) 2024/2018 z 25. marca 2024, ktorým sa členské štáty vyzývajú, aby ratifikovali Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o násilí a obťažovaní z roku 2019 (č. 190) (Ú. v. EÚ L 2024/1018, 2.4.2024, ELI:

členské štáty zohrali aktívnu úlohu pri prijímaní dohovoru č. 190 na 108. Medzinárodnej konferencii práce v roku 2019. Dohovor doteraz ratifikovalo 12 členských štátov EÚ: Belgicko, Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Írsko, Nemecko, Portugalsko, Rakúsko, Rumunsko, Španielsko a Taliansko.

Problémom v oblasti výskumu a inovácií je aj obťažovanie založené na rodovej príslušnosti na pracovisku (R&I).³⁸ S cieľom bojovať proti tomuto javu vypracovala podskupina fóra Európskeho výskumného priestoru (EVP) „Inkluzívna rodová rovnosť“ v úzkej spolupráci s Európskou komisiou v roku 2024 kódex správania pre nulovú toleranciu v boji proti rodovo motivovanému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania v systéme EÚ pre výskum a inovácie.³⁹ Cieľom kódexu správania, ktorý vypracovala podskupina Fóra EVP, je riešiť prípady rodovo motivovaného násillia vo výskumnom prostredí a prostredí vysokoškolského vzdelávania stanovením spoločného prístupu, vymedzení a zoznamu zásad, ktorými sa majú riadiť členské štáty a iné zainteresované strany a jednotlivci pri vytváraní európskeho prostredia výskumu a inovácií bez všetkých foriem rodovo motivovaného násillia založeného na hodnotách rodovej rovnosti a inkluzívnosti, rešpektu, dôstojnosti a bezpečnosti. Na podporu kódexu správania a jeho zásad sa v rámci projektu programu Horizont Európa GenderSAFE uverejnil záväzok⁴⁰ a zainteresované strany, odborníci z praxe, ako aj študenti boli vyzvaní, aby sa pripojili k špecializovanej komunite praxe.⁴¹

Okrem toho sa v roku 2024 v spolupráci s členskými štátmi a zainteresovanými stranami v oblasti výskumu a inovácií zorganizovala počas podujatia Research & Innovation Days panelová diskusia s názvom Smerom k EVP bez rodovo motivovaného násillia vo vede.⁴²

Obchodovanie s ľuďmi

Obchodovanie s ľuďmi je trestný čin, ktorý ničí životy jednotlivcov tým, že ich zbavuje dôstojnosti, slobody a základných práv. Často ide o násilný trestný čin spáchaný organizovanými zločineckými sieťami.

Jedným z hlavných výsledkov stratégie EÚ v oblasti boja proti obchodovaniu s ľuďmi na roky 2021 – 2025 v roku 2024 bolo hodnotenie smernice EÚ o boji proti obchodovaniu s ľuďmi a prijatie zmenenej smernice o boji proti obchodovaniu s ľuďmi.⁴³ Zmenená smernica o boji proti obchodovaniu s ľuďmi ďalej posilňuje prevenciu, podporu obetí a cezhraničnú spoluprácu. Zdôrazňuje sa v ňom prístup zohľadňujúci rodové hľadisko, ktorým sa zabezpečuje lepšia ochrana žien, detí, osôb so zdravotným postihnutím a iných zraniteľných skupín. Zmenená smernica zahŕňa využívanie náhradného materstva, nútených manželstiev a nezákonnej adopcie medzi formy vykorisťovania. Väčší dôraz sa kladie aj na online rozmer, keďže sexuálne vykorisťovanie páchané prostredníctvom využívania informačných a komunikačných technológií sa považuje za prít'azujúcu okolnosť. Okrem toho sa vedomé využívanie služieb poskytovaných obet'ami obchodovania s ľuďmi, ako sú služby prostitúcie, stáva trestným činom s cieľom znížiť dopyt, ktorý podporuje obchodovanie s ľuďmi. Celouijný zber údajov o obchodovaní s ľuďmi na základe osobitných

<http://data.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>

38 <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

39 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

40 <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

41 <https://gendersafe.eu/community-of-practice/>

42 <https://www.youtube.com/watch?v=9-L-evh48GU>

43 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1712 z 13. júna 2024, ktorou sa mení smernica 2011/36/EÚ o prevencii obchodovania s ľuďmi a boji proti nemu a o ochrane obetí obchodovania (Ú. v. EÚ L 2024/1712, 24.6.2024).

ukazovateľov sa stáva povinným, čím sa poskytujú komplexnejšie poznatky a rozširujú poznatky o tomto jave.

V oblasti migrácie bola v máji 2024 uverejnená výzva⁴⁴ na predkladanie návrhov s rozpočtom 6 miliónov EUR v rámci Fondu pre azyl, migráciu a integráciu (AMIF) na roky 2021 – 2027.⁴⁵ Cieľom výzvy je posilniť pomoc, podporu a integráciu obetí obchodovania s ľuďmi, ktoré sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín. Výzva sa zameriava na prevenciu, identifikáciu obetí, zvyšovanie informovanosti o obchodovaní s ľuďmi a poskytovanie podpory obetiam pracovného a sexuálneho vykorisťovania, ako aj obetiam nútenej trestnej činnosti. To zahŕňa špecializovanú pomoc a podporu obetiam obchodovania s ľuďmi, ktoré sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, s prihliadnutím na ich osobitné potreby, ako je vek, pohlavie a fyzické a psychologické dôsledky foriem vykorisťovania, ktorým boli vystavené.

Okrem toho bol v novembri 2023 3-ročný projekt VANGUARD financovaný v rámci klastra 3 programu Horizont Európa „Civilná bezpečnosť pre spoločnosť“ s príspevkom EÚ vo výške 4,5 milióna EUR. Cieľom tohto projektu je posilniť boj proti obchodovaniu s ľuďmi na základe prepojenia pokročilých technologických riešení, porozumenia, zvyšovania informovanosti a odbornej prípravy s cieľom narušiť reťazec obchodovania v ranom štádiu a riešiť kultúru beztrestnosti. VANGUARD predovšetkým poskytne lepší spravodajský obraz o obchodovaní s ľuďmi s osobitným zameraním na obchodovanie s ľuďmi na účely sexuálneho vykorisťovania, pracovného vykorisťovania a nútenej trestnej činnosti.

Operačný akčný plán platformy EMPACT týkajúci⁴⁶ sa obchodovania s ľuďmi bol posilnený s cieľom riešiť riziká obchodovania s ľuďmi vzhľadom na bezprecedentne vysoký počet zraniteľných osôb, najmä žien a detí, ktoré hľadajú ochranu v EÚ v dôsledku útočnej vojny Ruska proti Ukrajine. Osobitné zameranie operačných opatrení sa v novom operačnom akčnom pláne na roky 2024 – 2025 zachovalo a v súčasnosti je plne začlenené do viacerých opatrení, napríklad v oblasti pracovného vykorisťovania, obchodovania s deťmi alebo monitorovania internetu.

Podpora obetí rodovo motivovaného násillia

Okrem prijatia smernice o násillí páchanom na ženách v máji 2024, v ktorej sa stanovujú prispôsobené opatrenia na podporu obetí rodovo motivovaného násillia (pozri oddiel Ukončenie rodovo motivovaného násillia), sa v roku 2024 dosiahol pokrok pri revízii smernice o právach obetí: Rada 14. júna prijala všeobecné smerovanie k zneniu⁴⁷ a v apríli Parlament schválil svoj mandát na začatie medziinstitucionálnych rokovaní. Trialógy sa začali koncom roka 2024. Cieľom⁴⁸ návrhu, ktorý Komisia prijala 12. júla 2023, je ďalej posilniť práva obetí trestných činov v EÚ vrátane práv najzraniteľnejších obetí, ako sú obeť násillia na ženách a domáceho násillia.⁴⁹ Zameriava sa pritom na riešenie problémov zistených pri hodnotení smernice o právach obetí prijatej v júni 2022.⁵⁰

44 AMIF-2024-TF2-AG-THB.

45 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1147 zo 7. júla 2021, ktorým sa zriaďuje Fond pre azyl, migráciu a integráciu.

46 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

47 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/victims-rights-council-finalises-position-on-strengthened-eu-law/>

48 [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250(COD))

49 Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení smernica 2012/29/EÚ, ktorou sa stanovujú minimálne normy v oblasti práv, podpory a ochrany obetí trestných činov a ktorou sa nahrádza rámcové rozhodnutie Rady 2001/220/SVV.

50 Pracovný dokument útvarov Komisie – Hodnotenie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2012/29/EÚ z 25. októbra 2012, ktorou sa stanovujú minimálne normy v oblasti práv, podpory a ochrany obetí trestných činov a ktorou sa nahrádza rámcové rozhodnutie Rady 2001/220/SVV, SWD/2022/0179 final.

Okrem toho ⁵¹ v rámci stratégie EÚ v oblasti práv obetí (2020 – 2025) Komisia pracuje na nelegislatívnych opatreniach na zlepšenie práv obetí rodovo motivovaného a domáceho násillia v EÚ. Takéto opatrenia zahŕňajú: i) podpora štruktúr poskytujúcich cielenú a integrovanú podporu obetiam s osobitnými potrebami, ako sú obeť rodovo motivovaného a domáceho násillia; a ii) vykonávanie kampane EÚ o právach obetí, ktorá zahŕňa oblasť rodovomotivovaného násillia. ⁵² Dôležitým doplnkom kampane je kniha Dievča, ktoré si otvorilo oči. Zvyšuje informovanosť o právach obetí vojnových zločinov (predovšetkým žien a detí) podľa pravidiel EÚ a nabáda ľudí v EÚ, aby mali „oči otvorené“ svojej situácii. Okrem toho sa v rámci klastra 3 „Civilná bezpečnosť pre spoločnosť“ programu Horizont Európa financujú dva projekty IMPROVE a ISEDA v celkovej výške 5,7 milióna EUR z príspevku EÚ zameraného na boj proti násilliu na ženách a domácemu násilliu, a to od prevencie cez odhaľovanie až po podporu obeť, pričom sa využíva kombinácia technologických a spoločenských prístupov.

Nemecký parlament prijal zákon ⁵³ na zabránenie „obťažovaniu na chodníkoch“ zo strany odporcov umelého prerušenia tehotenstva v bezprostrednej blízkosti poradenských centier pre tehotné ženy a kliník vykonávajúcich umelé prerušenie tehotenstva. Cieľom zákona je účinne chrániť tehotné ženy pred týmto rastúcim druhom obťažovania a zabezpečiť, aby mohli slobodne využívať poradenské služby a mali prístup k zariadeniam, ktoré vykonávajú umelé prerušenie tehotenstva. Zákon nadobudol účinnosť 13. novembra 2024.

51 Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov Stratégia EÚ v oblasti práv obetí (2020 – 2025), COM(2020) 258 final.

52 <https://victims-rights.campaign.europa.eu/en/country/all/crimes>

53 <https://dip.bundestag.de/vorgang/zweites-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-schwangerschaftskonfliktgesetzes/308701>

V júli 2024 Rakúsko uverejnilo stratégiu na ochranu pred násilím zameranú na koordináciu a spoluprácu so zameraním na poradenstvo pre ženy postihnuté násilím, ktorá bola vypracovaná pod vedením Generálneho riaditeľstva pre ženy a rovnosť v participatívnom procese za účasti viac ako 200 zainteresovaných strán. Cieľom stratégie je podporiť všetky ženy a dievčatá, ktoré sa stali obeťami násilia, v ranom štádiu. Okrem toho sú strategické priority stanovené v celkovom inštitucionálnom systéme ochrany pred násilím a predchádzania násiliu v súlade s Istanbulským dohovorom, čo pomôže posilniť práva žien a dievčat.⁵⁴

Boj proti rodovým stereotypom

Začiatkom roka 2024 Komisia ukončila svoju kampaň zameranú na boj proti rodovým stereotypom.⁵⁵ Kampaň #EndGenderStereotypes bola zameraná na mladých dospelých väčšinou na sociálnych médiách, ale aj prostredníctvom influencerov a mediálneho dosahu. Kampaň sa zaoberala rodovými stereotypmi v rôznych oblastiach života, ako je výber povolania, rozdelenie opatrovateľských povinností a rozhodovanie. Kampaň získala ocenenie Forbes Social Awards 2023. Materiály vo všetkých jazykoch EÚ sú naďalej k dispozícii na webovom sídle kampane a zainteresované strany si ich môžu stiahnuť a používať.

V roku 2024 Komisia uverejnila dva prieskumy Eurobarometra o rodových stereotypoch: rýchly prieskum Eurobarometra o rodových stereotypoch súvisiacich s násilím páchaným na ženách (november) a ďalší prieskum, ktorý sa všeobecnejšie týka rodových stereotypov (december).

Komisia 25. novembra 2024 uverejnila výsledky rýchleho prieskumu Eurobarometra, ktorý sa uskutočnil s cieľom lepšie pochopiť postoje Európanov k násiliu a relativizáciu násilného alebo ponižujúceho správania.⁵⁶ Výsledky ukázali, že väčšina Európanov nesúhlasí s objektivizáciou žien a stereotypmi o sexuálnom násilí, ale aj s tým, že niektoré stereotypy pretrvávajú, najmä v niektorých členských štátoch. Napríklad, zatiaľ čo viac ako 9 z 10 respondentov (93 %) v priemere v celej EÚ nesúhlasí s tvrdením, že „manžel alebo priateľ môže mať sex so svojou manželkou alebo priateľkou bez jej súhlasu“, tento podiel sa pohybuje od 85 % v Dánsku po 97 % v Luxembursku a na Malte. Podobne, zatiaľ čo v priemere 92 % respondentov v celej EÚ považuje za neprijateľné, aby muž príležitostne fajčil svoju manželku/priateľku, ženy to považujú za neprijateľné s väčšou pravdepodobnosťou ako muži (95 % oproti 89 %) a percentuálne podiely sa pohybujú od 87 % vo Fínsku do 97 % v Luxembursku.⁵⁷

Napokon, pokiaľ ide o informovanosť o problematike násilia páchaného na ženách a jej vnímanie, približne 7 z 10 respondentov (71 %) v priemere súhlasí s tým, že partnerské násilie páchané na ženách je v ich krajine „veľmi bežné“ alebo „pomerne bežné“, zatiaľ čo len tretina respondentov (33 %) odpovedá rovnako na partnerské násilie páchané na mužoch. Opäť existujú veľké rozdiely medzi krajinami, od 91 % v Rumunsku po 44 % v Dánsku, a podľa pohlavia, pričom 78 % žien si myslí, že partnerské násilie páchané na ženách je v ich krajine bežné v porovnaní so 63 % mužov.

54 <https://www.coordination-vaw.gv.at/nachrichten/gewaltschutzstrategie-zur-koordinierung-und-vernetzung-mit-fokus-auf-beratung-gewaltbetroffener-frauen-soll-beratungsnetz-sichtbarer-machen.html> a <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2024/07/frauenministerin-susanne-raab-praesentiert-oesterreichweite-gewaltschutzstrategie.html>

55 https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en

56 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252>

57 V prípade Litvy je toto percento 55 %, ale z výpočtu priemeru sa vylúčilo ako odľahlá hodnota. Výsledok môže byť spôsobený problémom s prekladom slova „slapping“, ktoré nemá presný preklad do litovčiny a mohlo sa vykladať ako menej závažná forma fyzickej agresie.

V ďalšom osobitnom ⁵⁸ prieskume Eurobarometra sa skúmalo vnímanie rodových stereotypov a miera, do akej sú medzi občanmi EÚ stále bežné. Otázky sa týkali rodových úloh a prijateľného správania; rodové stereotypy týkajúce sa rodinného a pracovného života; a rodové stereotypy v politike a vo vedúcich pozíciách. Prieskum čiastočne vychádzal z predchádzajúcich osobitných štúdií Eurobarometra o rodovej rovnosti, ktoré sa uskutočnili na tému „Rodová rovnosť“ v rokoch 2009⁵⁹, 2014 ⁶⁰ a 2017⁶¹.

Výsledky ukazujú, že niektoré rodové stereotypy sú stále pomerne rozšírené. Viac ako šesť z desiatich respondentov súhlasí s tým, že ženy sa častejšie rozhodujú na základe svojich emócií, a približne štyria z desiatich súhlasia s tým, že najdôležitejšou úlohou muža je zarábať peniaze (42 %, -1 percentuálny bod od roku 2017) a že najdôležitejšou úlohou ženy je starať sa o svoj domov a rodinu (38 %, -6 percentuálnych bodov). Rozdiely vo vnímaní v jednotlivých členských štátoch EÚ dosahujú 64 percentuálnych bodov.

Väčšina stereotypov o rozhodnutiach týkajúcich sa pracovného a súkromného života sa celkovo odmieta, ale významné podiely stále zastávajú stereotypné názory na spoločensky žiaduce správanie žien. Napríklad len o niečo viac ako polovica (51 %, +3 percentuálne body od roku 2009) súhlasí s tým, že ak je mzda otca nižšia ako mzda matky, otec by sa mal vzdať práce, aby sa staral o deti, ak sa rodina rozhodne, že tak musí urobiť jeden rodič. Zistenia sú zmiešané aj pokiaľ ide o vnímanie rodových atribútov doma, pričom jeden z piatich respondentov súhlasí s tým, že pri dôležitých rodinných rozhodnutiach by muži mali mať posledné slovo, a názory na to, či sú muži vo všeobecnosti prirodzene menej kompetentní ako ženy vykonávať úlohy v domácnosti, sú rozdielne (49 % „súhlasí“ v porovnaní so 49 % „nesúhlasí“).

58 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>

59 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

60 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2048>

61 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>

Šťastie v rodovo rovnocennej ekonomike

V roku 2024 boli zaznamenané určité povzbudivé hospodárske trendy v oblasti rodovej rovnosti. Z najnovších dostupných údajov (za rok 2023) vyplýva, že zamestnanosť žien v EÚ prvýkrát prekročila hranicu 70 %. K tomuto vývoju došlo na pozadí celkového zvýšenia miery zamestnanosti v EÚ na 75,3 %. Okrem toho, hoci nárast u žien bol nižší ako v predchádzajúcich dvoch rokoch, bol vyšší ako nárast u mužov. Výsledkom bol najnižší rozdiel v zamestnanosti žien a mužov za posledné desaťročie na úrovni 10,2 percentuálneho bodu (–0,5 percentuálneho bodu v roku 2023). Tento vývoj je v súlade s dlhodobým trendom od roku 2009, aj keď s výraznými rozdielmi medzi krajinami.

Tento pozitívny trend sa odráža aj v iných ukazovateľoch rodových rozdielov. Podľa správy Medzinárodnej organizácie práce o globálnych rodových rozdieloch z roku 2024⁶² celkový nárast účasti na trhu práce odráža posun k väčšiemu podielu žien, starších pracovníkov s vysokým vzdelaním, ktorý je umožnený zvýšením mobility pracovnej sily, dotovanou starostlivosťou o deti a politikami týkajúcimi sa dovolenky z rodinných dôvodov, systémami na udržanie pracovných miest a oneskoreným odchodom do dôchodku. Medzinárodná organizácia práce (MOP) však poukazuje aj na to, že nedostatok verejných a súkromných investícií do starostlivosti o deti a iných služieb formálnej starostlivosti a dlhodobé nerovnaké postoje k opatrovateľským činnostiam vo všeobecnosti tlačia hospodárske a sociálne náklady na poskytovanie starostlivosti prevažne na ženy. To sa premieta do veľkého nevyužitého potenciálu našich hospodárstiev, ako sa zdôrazňuje napr. v odhadoch inštitútu EIGE, v ktorých sa predpokladá miera zamestnanosti 80 % do roku 2050, ak dôjde k výraznému zlepšeniu v oblasti rodovej rovnosti.⁶³

Odstránenie rodových rozdielov na trhu práce

Vo všetkých členských štátoch je miera zamestnanosti vyššia u mužov ako u žien. Všeobecne platí, že čím nižšia je miera zamestnanosti žien v krajine, tým väčší je rozdiel v zamestnanosti žien a mužov. V roku 2023 bola miera zamestnanosti mužov v EÚ na úrovni 80,4 %, zatiaľ čo v prípade žien bola na úrovni 70,2 %, čo viedlo k rozdielu v zamestnanosti žien a mužov na úrovni 10,2 percentuálneho bodu.⁶⁴

Miery zamestnanosti žien aj mužov sa za posledných 10 rokov sústavne a pomaly zvyšovali, pričom ich prerušila až pandémia v roku 2020. Od roku 2018 je však nárast v prípade žien zvyčajne mierne vyšší, a preto sa výsledný rozdiel v zamestnanosti žien a mužov znížil z 11,3 percentuálneho bodu v roku 2018 a 11,0 percentuálneho bodu v roku 2020 na 10,2 percentuálneho bodu v roku 2023.

Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sa v jednotlivých krajinách a regiónoch EÚ výrazne líšia. V rámci svojho záväzku podporovať inkluzívnu zamestnanosť⁶⁵ sa v akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv stanovil cieľ dosiahnuť do roku 2030 celkový nárast zamestnanosti v EÚ na 78 %, a to aj snahou o zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov aspoň o polovicu v porovnaní s rokom 2019. V roku 2023 bola miera zamestnanosti ľudí vo veku 20 – 64 rokov v EÚ 75,3 %, takže cieľ na rok 2030 sa zdá byť na dosah. V roku 2023 sa rozdiel v

62 MOP, *Global Gender GAP report (Globálny akčný plán pre rodovú rovnosť)*, 2024. [K dispozícii online](#).

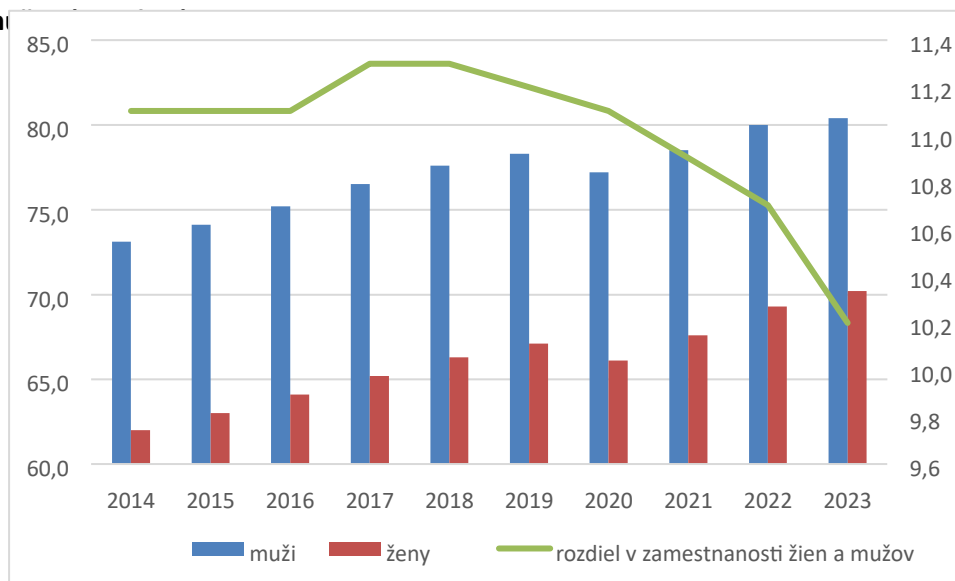
63 EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (Hospodárske prínosy rodovej rovnosti v Európskej únii)*, 2017. [K dispozícii online](#).

64 Eurostat ([lfsa_organ](#)).

65 Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, COM(2021) 102 final.

zamestnanosti žien a mužov znížil o $-0,5$ percentuálneho bodu, čo je viac ako v predchádzajúcom roku.

Obrázok 1 Miery zamestnanosti vo veku 20 – 64 rokov podľa pohlavia a rozdielu v zamestnanosti žien a mužov

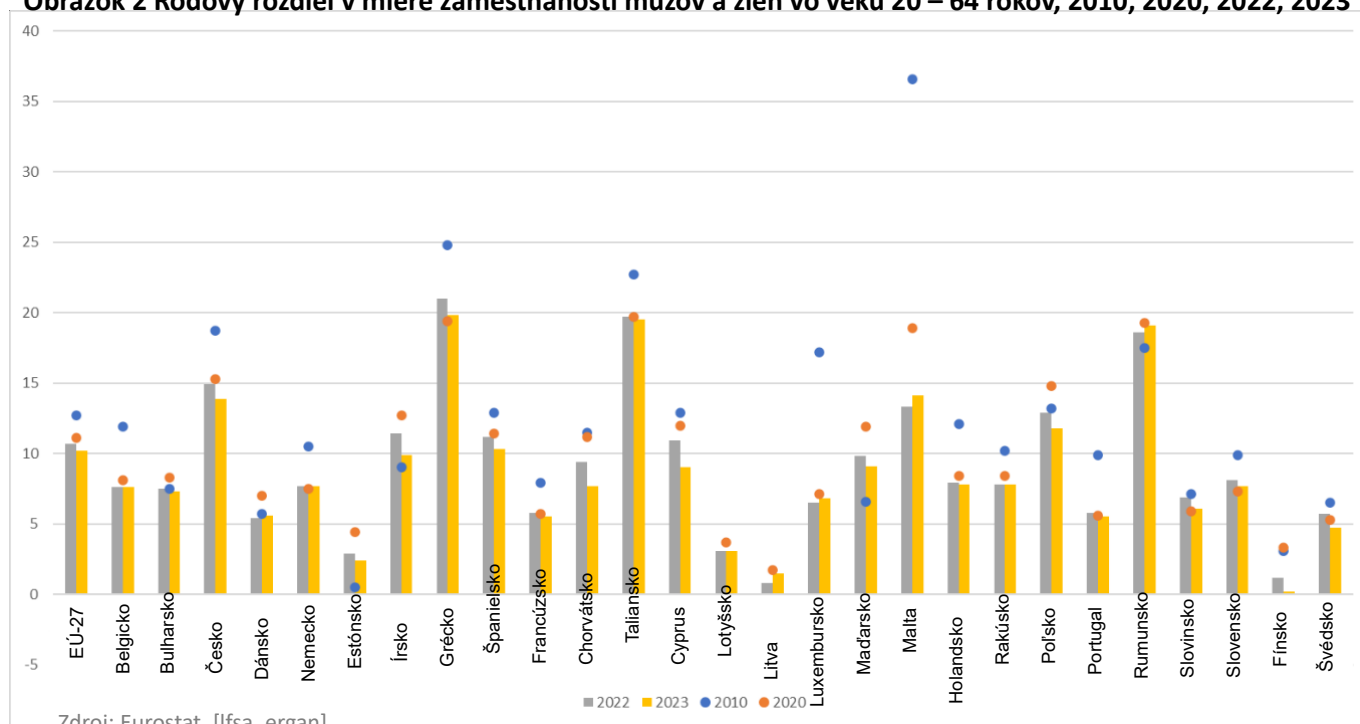


Zdroj: Eurostat, [lfsi_emp_a]

Poznámka: Rodový rozdiel je definovaný ako rozdiel medzi mierou zamestnanosti žien a mužov v percentuálnych bodoch.

V roku 2023 malo len sedem členských štátov EÚ (Španielsko, Poľsko, Česko, Malta, Rumunsko, Taliansko a Grécko) väčšie rozdiely v zamestnanosti žien a mužov ako v EÚ ako celku. V Taliansku, Grécku a Rumunsku bola miera zamestnanosti žien obzvlášť nízka na úrovni pod 60 % (56,5 %, 57,6 % a 59,1 %) v porovnaní s približne tromi štvrtinami mužov (76,0 %, 77,4 % a 78,2 %).

Obrázok 2 Rodový rozdiel v miere zamestnanosti mužov a žien vo veku 20 – 64 rokov, 2010, 2020, 2022, 2023



Zdroj: Eurostat, [lfsa_ergan]

Zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov vo väčšine krajín od roku 2010 odzrkadľuje zvýšenie celkovej miery zamestnanosti, pričom zamestnanosť mužov sa zvyšuje menej ako zamestnanosť žien. Na Malte je nárast v prípade žien obzvlášť pozoruhodný s viac ako 32 percentuálnymi bodmi za 13 rokov, hoci rozdiel v zamestnanosti žien a mužov zostáva vysoký. Táto zmena bola podporená politickými opatreniami na prilákanie väčšieho počtu žien na trh práce, ako sú daňové úľavy a vnútroštátne platby poistného za roky, ktoré boli prijaté na starostlivosť o deti, programy odbornej prípravy, bezplatná starostlivosť o deti a bezplatná školská doprava.

Medzi regiónmi EÚ existujú výrazné rozdiely v rozdieloch v zamestnanosti žien a mužov, ktoré pretrvávajú v priebehu času. V menej rozvinutých regiónoch EÚ bol rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v roku 2022 (16 percentuálnych bodov) približne dvojnásobný v porovnaní s rozvinutejšími regiónmi (8 percentuálnych bodov) a prechodnými regiónmi (9 percentuálnych bodov). Rozdiel bol oveľa väčší v južných členských štátoch (15 percentuálnych bodov) ako v severozápadných (7 percentuálnych bodov) a východných (12 percentuálnych bodov). Vo všetkých regiónoch v Grécku, južnom Taliansku a vo východných regiónoch v Rumunsku to bolo viac ako 20 percentuálnych bodov (obrázok 3). Miera zamestnanosti žien sa v rokoch 2013 až 2022 zvýšila v porovnaní s mierou zamestnanosti mužov v rozvinutejších a prechodných regiónoch, ako aj v severozápadných členských štátoch. Naopak, poklesla v menej rozvinutých regiónoch a v južných krajinách, kde je miera zamestnanosti nižšia a chýba vysokokvalitná a cenovo dostupná starostlivosť o deti.⁶⁶

Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sa v jednotlivých vekových skupinách značne líšia: medzi mladými ľuďmi vo veku od 15 do 24 rokov je tento rozdiel naďalej najnižší, a to 4,3 percentuálneho bodu v roku 2023. V niektorých krajinách bola dokonca negatívna, čo znamená, že miera zamestnanosti bola vyššia u mladých žien ako u mladých mužov (Írsko, Litva, Dánsko, Fínsko a Estónsko). Treba však poznamenať, že medzi krajinami existujú výrazné rozdiely v miere zamestnanosti žien v tejto vekovej skupine, ktorá sa pohybuje od 76,2 % v Holandsku do 13,7 % v Rumunsku. V prípade osôb vo veku 20 až 24 rokov sa zvyšuje na 6,3 percentuálneho bodu a najvyššie hodnoty dosahuje vo vekovej kategórii 55 – 64 rokov na úrovni 12,1 percentuálneho bodu, pričom medzi jednotlivými krajinami existujú veľké rozdiely. Je to ovplyvnené zvýšeným priemerným trvaním pracovného života⁶⁷ mužov v EÚ: s očakávaným trvaním pracovného života 39,0 roka u mužov a 34,7 roka u žien bol rodový rozdiel v roku 2023 4,3 roka, a to najmä v dôsledku väčšieho podielu neformálnych opatrovateľských povinností, ktoré vytláčajú ženy z trhu práce skôr ako mužov. Rodový rozdiel v skutočnom veku odchodu do dôchodku sa zároveň za posledné desaťročie výrazne znížil, pričom skutočný vek odchodu do dôchodku sa vo väčšine krajín v rokoch 2014 až 2023 zvýšil pre obe pohlavia. Skutočný vek odchodu do dôchodku žien sa celkovo zvýšil viac ako v prípade mužov v 18 krajinách⁶⁸. V deviatich z týchto krajín⁶⁹ sa skutočný vek odchodu do dôchodku žien zvýšil viac ako o rok v porovnaní s mužmi. Sedem krajín má nižší vek odchodu do dôchodku u žien ako u mužov⁷⁰.

66 Pozri Európska komisia: Generálne riaditeľstvo pre regionálnu a mestskú politiku, Durán Laguna, J., D'Apice, P., Grzegorzewska, M., De Franceschi, F. a kol., *Deviata správa o hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti*, Durán Laguna, J. (redaktor), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2024. [K dispozícii online](#).

67 Ukazovateľ dĺžky pracovného života je odhad počtu rokov, počas ktorých sa očakáva, že osoba, ktorá je v súčasnosti vo veku 15 rokov, bude v pracovnom procese (t. j. bude zamestnaná alebo nezamestnaná) počas celého svojho života. Jeho cieľom je poskytnúť iný pohľad na trh práce, pričom sa zameriava na celý životný cyklus ľudí na trhu práce, a nie na konkrétne štáty v životnom cykle, ako je nezamestnanosť mladých ľudí alebo predčasný odchod z trhu práce.

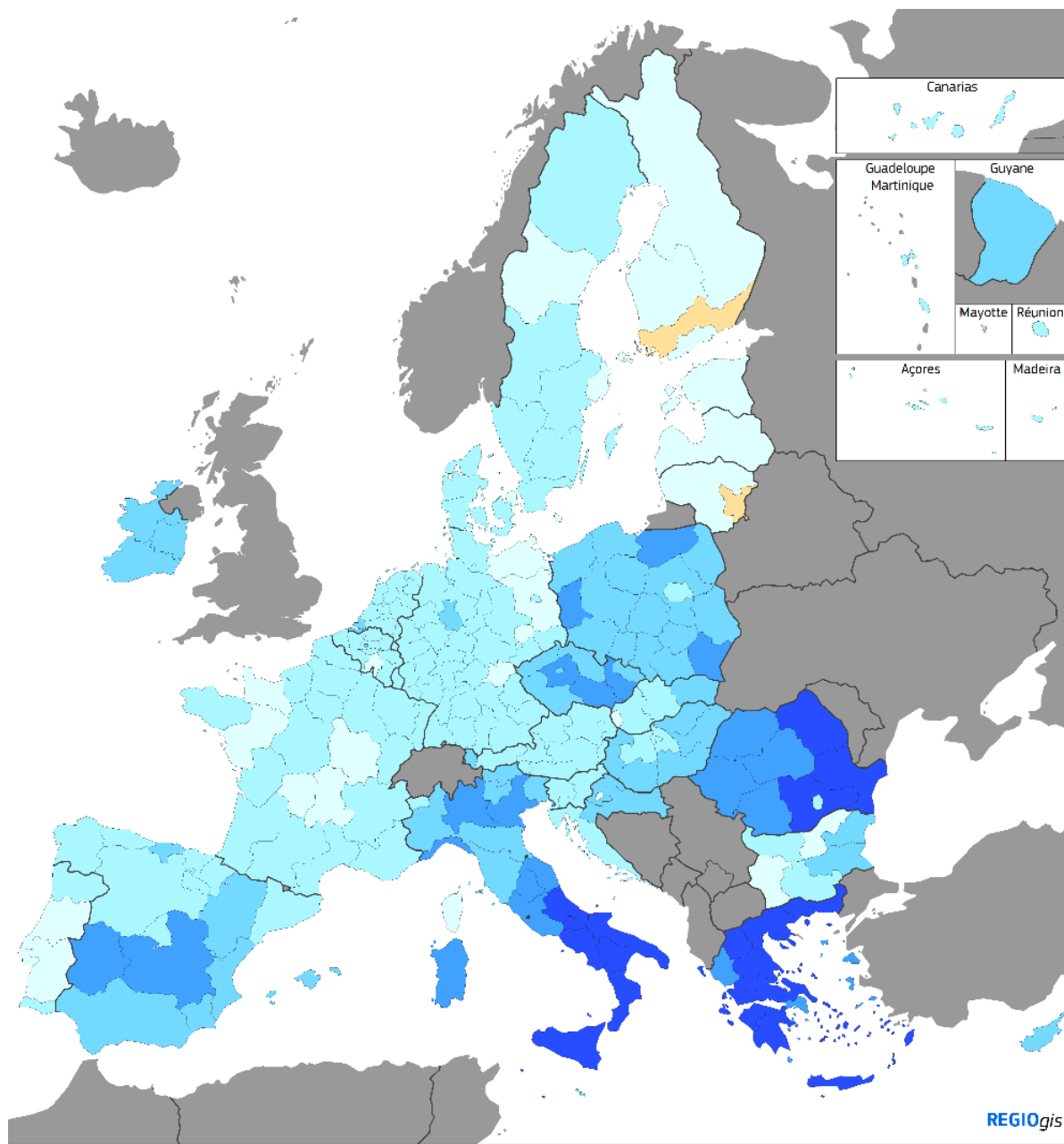
68 BE, CY, CZ, DK, EE, EL, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, RO, SE, SI, SK.

69 CY, CZ, DK, EL, HR, IE, LT, SI, SK.

70 AT, BG, CZ, HR, PL, RO, SK.

Tieto rodové rozdiely sú ešte väčšie v prípade ľudí s deťmi, čo odráža neprimeraný vplyv rodičovstva na kariéru žien. V roku 2023 bola na úrovni EÚ miera zamestnanosti žien vo veku 25 – 54 rokov s deťmi 74,9 % v porovnaní s 91,9 % u mužov s deťmi. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov tak dosiahol 17,0 percentuálneho bodu u osôb s deťmi, zatiaľ čo u osôb bez detí predstavoval 4 percentuálne body.

Obrázok 3: Regionálne rozdiely v rozdieloch v zamestnanosti žien a mužov v EÚ, 2022



Rozdiel medzi mierou zamestnanosti žien a mužov (vo veku 20 – 64 rokov), 2022

Percentuálny rozdiel bodov (žena - muž)

- < -20
- -20 - -15
- -15 - -10
- -10 - -5
- -5 - 0
- >= 0
- no data

EÚ27 = -10,7

Zdroj: Eurostat (lfst_r_lfe2emprr)

0 500 km

Zdroj: Vypracovanie GR REGIO na základe údajov Eurostatu [lfst_r_lfe2emprr]. Geographical Association for the administrative boundaries.

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov je väčší aj pri zvažovaní zamestnania na plný úväzok ⁷¹ (ekvivalent plného pracovného času), keďže podiel práce na kratší pracovný čas je oveľa vyšší u žien ako u mužov (27,9 % v porovnaní so 7,7 % v roku 2023). Rodový rozdiel v zamestnaní na kratší pracovný čas zostal v posledných rokoch stabilný (20,6 percentuálneho bodu v roku 2021 a 20,2 percentuálneho bodu v roku 2022). V roku 2023 boli najväčšie rodové rozdiely v zamestnaní na kratší pracovný čas zaznamenané v Holandsku (42,3 percentuálneho bodu), Rakúsku (41,8 percentuálneho bodu), Nemecku (36,9 percentuálneho bodu) a Belgicku (27,4 percentuálneho bodu).

Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sú v prípade prisťahovalkýň naďalej vysoké. V prípade žien, ktoré nie sú občanmi EÚ, bola miera zamestnanosti v roku 2023 o 20 percentuálnych bodov nižšia ako v prípade štátnych príslušníčok. Tento rozdiel možno porovnať s rozdielom 5,7 percentuálneho bodu v prípade mužov, ktorí nie sú občanmi EÚ. Miera nadmernej kvalifikácie prisťahovalkýň zostala vysoká: V roku 2023 pracovalo 42,9 % žien s terciárnym vzdelaním, ktoré nie sú občanmi EÚ, v povolaniach s nízkou alebo strednou kvalifikáciou v porovnaní s 36,2 % mužov, ktorí nie sú občanmi EÚ, a 21,3 % štátnych príslušníkov žien.

Pokiaľ ide o výskyt práce na kratší pracovný čas, ⁷² v roku 2023 bolo 17,1 % zamestnaných osôb v EÚ zamestnaných na kratší pracovný čas. V roku 2023 miera rastu zamestnanosti na kratší pracovný čas (+2,0 %) prvýkrát za desaťročie prekročila mieru rastu zamestnanosti na plný úväzok (+0,8 %). Celkový podiel práce na čiastočný úväzok však postupne klesá.

Dôvody, ktoré uviedli pracovníci na kratší pracovný čas vo veku 25 – 64 rokov pre svoju úpravu pracovného času, ukazujú, aké faktory ovplyvnili túto voľbu: pre ženy je najdôležitejšia starostlivosť o dospelých so zdravotným postihnutím alebo deti (29,5 % žien na čiastočný úväzok v porovnaní s 8,2 % mužov na čiastočný úväzok); v prípade mužov si nenájde prácu na plný úväzok (18,1 % v prípade žien oproti 27,5 % v prípade mužov).

Význam mať deti sa prejavuje ako faktor v tendencii pracovať na čiastočný úväzok podľa počtu detí ľudí vo veku 25 – 54 rokov: v roku 2023 pracovala v EÚ na kratší pracovný čas takmer jedna tretina (31,8 %) zamestnaných žien s deťmi v porovnaní s 5,0 % mužov, pričom najvyšší podiel bol v Rakúsku (69,2 %), Holandsku (67,9 %) a Nemecku (65,4 %). Tento podiel je vyšší ako u žien bez detí na všetkých úrovniach vzdelávania. Podobne ako v prípade práce na plný úväzok (pozri výročnú správu za rok 2023) je situácia opačná v prípade mužov: podiel mužov pracujúcich na čiastočný úväzok s deťmi bol nižší ako podiel bezdetných mužov na všetkých úrovniach vzdelávania (pozri ilustráciu 4). Vo väčšine krajín sa teda vplyv rodičovstva odráža v miere zamestnanosti žien, ako aj v podiele žien zamestnaných na čiastočný úväzok – pričom Nemecko, Rakúsko a Taliansko kombinujú vysoký vplyv na mieru zamestnanosti a pracovný čas.

Z týchto štatistík vyplýva, že vo väčšine krajín majú deti vplyv na mieru zamestnanosti žien a ich tendenciu pracovať na čiastočný úväzok v porovnaní s mužmi.

Vnútroštátne daňové systémy môžu okrem toho odrádzať druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, ktoré sú prevažne ženami, od účasti na trhu práce. Spoločné zdaňovanie napríklad znižuje motiváciu druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti pracovať alebo predĺžiť pracovný čas (napr. prechodom zo zamestnania na kratší pracovný čas na zamestnanie na plný úväzok). V roku 2023 boli najvyššie „pasce nečinnosti“ (kde odňatie daní a dávok výrazne odrádza druhé

71 Spoločná správa o zamestnanosti, 2025.

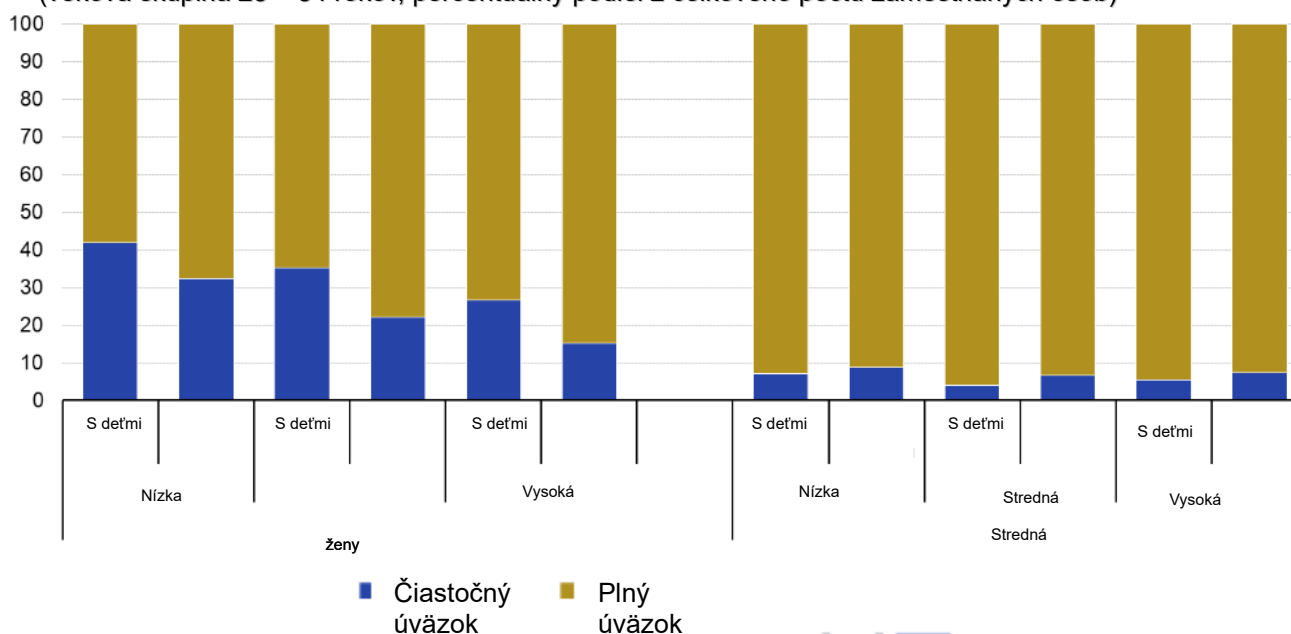
72 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=612325#Highlights>

zárobkovo činné osoby v domácnosti od vstupu na trh práce) zaznamenané v Litve, Slovinsku, Dánsku, Luxembursku, Belgicku a Nemecku.⁷³

⁷³ Európska komisia: Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie, Spoločná správa o zamestnanosti 2025 – návrh Komisie, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2025. [K dispozícii online.](#)

Zamestnanie na čiastočný úväzok podľa pohlavia, dosiahnutého stupňa vzdelania a prítomnosti detí v EÚ, 2023

(veková skupina 25 – 54 rokov, percentuálny podiel z celkového počtu zamestnaných osôb)



Zdroj: Eurostat LFS ad hoc extrakcia



Väčšina krajín EÚ vypracovala stratégie alebo konkrétne projekty na podporu rovnakého rozdelenia opatrovateľských povinností medzi mužmi a ženami, čo zase umožňuje ženám zúčastňovať sa na zamestnaní na rovnocennejšom základe v porovnaní s mužmi, či už ako zamestnankyne alebo podnikateľky. Boj proti diskriminácii a za rodovú rovnosť a rovnaké príležitosti je jedným z hlavných cieľov Paktu o zručnostiach. Viaceré partnerstvá v rámci paktu pracujú na riešení rodovej rovnosti a zvyšovaní účasti žien na trhu práce a na zvyšovaní úrovne zručností a rekvalifikácii v kľúčových priemyselných odvetviach. Medzi príklady patrí zvýšená účasť žien a mladých ľudí na kariérach súvisiacich s vesmírom (Vesmír pre geografické partnerstvá⁷⁴) alebo riešenie nedostatku žien v odvetviach IKT a STEM (Partnerstvá v oblasti digitálnych technológií a mikroelektroniky⁷⁵), zabezpečenie programov zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie pre ženy, mládež, prisťahovalcov a znevýhodnené skupiny, ktoré presahujú podiel pracovnej sily týchto skupín o 20 % (Cestovný ruch⁷⁶) alebo dosiahnutie 5 % ročného nárastu vo vedúcich pozíciách žien (Textília⁷⁷).

Dostupnosť pružných foriem organizácie práce môže podporiť takúto zvýšenú účasť žien s opatrovateľskými povinnosťami, pretože im umožňuje lepšie sklbiť súkromný a pracovný život. Počas pandémie sa zaviedla široká škála opatrení pracovnej flexibility s cieľom zabrániť masívnej nezamestnanosti. Mnohí zamestnávateľia si tieto praktiky aspoň do určitej miery zachovali. Nedávny výskum však⁷⁸ poukázal na to, že politika práce na diaľku, pružného pracovného času, dovolenky a prerušenia kariéry môže byť v rozpore s rodovou rovnosťou v mzdách a kariérom raste, pretože ženy ich zvyčajne využívajú častejšie. Ak nie je správne navrhnutá a začlenená do kultúry pracoviska pomocou týchto pracovných opatrení, môže to mať negatívne dôsledky pre

74 <https://www.space4geo.eu/>

75 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics_en

76 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism_en

77 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles_en

78 Európska komisia: Generálne riaditeľstvo pre spravodlivosť a spotrebiteľov a Chung, H., Flexible working arrangements and gender equality in Europe (Flexibilné formy organizácie práce a rodová rovnosť v Európe), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2024. [K dispozícii online.](#)

kariéru. Nerovnomerné rodové rozdelenie práce v domácnosti medzi mužmi a ženami je jedným z dôvodov práce na čiastočný úväzok na základe pohlavia. Okrem toho, ak sa práca na kratší pracovný čas vo veľkej miere považuje za opatrenie pre matky, mohlo by to tiež zvýšiť zaujatosť voči pracovníkom na kratší pracovný čas – konkrétne, že údajne nie sú tak odhodlaní, motivovaní a produktívni ako ostatní pracovníci, a to napriek dôkazom, ktoré svedčia o opaku. Túto situáciu ďalej zhoršuje skutočnosť, že otcovia majú tendenciu pracovať dlhšie, a preto lepšie spĺňajú ideálny štandard, pokiaľ ide o pracovníkov⁷⁹. Preto je dôležité podporovať lepšie využívanie rodinných dovoleniek a pružných foriem organizácie práce mužmi, ako aj rovnomernejšie rozdelenie opatrovateľských povinností doma medzi oboma pohlaviami.

S cieľom umožniť rodičom a osobám s opatrovateľskými povinnosťami lepšie zosúladiť svoj pracovný a rodinný život a podporiť lepšie rozdelenie opatrovateľských povinností sa smernicou o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom zaviedla platená otcovská dovolenka, posilnila rodičovská dovolenka, zaviedla opatrovateľská dovolenka a rozšírilo sa právo opatrovateľov požiadať o pružné formy organizácie práce. Pracovníci, ktorí žiadajú o rodinnú dovolenku alebo ju čerpajú, sú právne chránení pred diskrimináciou prostredníctvom viacerých opatrení. Lehota na transpozíciu väčšiny ustanovení smernice do vnútroštátneho práva uplynula 2. augusta 2022, ale členské štáty dostali ďalšie dva roky (do 2. augusta 2024) na transpozíciu vyplácania príspevku za posledné dva týždne rodičovskej dovolenky. V januári 2024 Komisia podala na Súdny dvor Európskej únie žalobu na tri členské štáty za to, že neoznámili úplnú transpozíciu smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom.

Slovenské národné centrum pre ľudské práva a mimovládna organizácia Možnosť voľby spustili v roku 2024 online kampaň na zvyšovanie informovanosti o rodovej rovnosti. Kampaň bola zameraná na podporu spoločných hodnôt a boj proti rodovým stereotypom. Počas kampane zverejnili známe osobnosti krátke videá na Instagrame s hashtagom #spolunamtoide. Kampaň je súčasťou projektu Podpora rodovej rovnosti a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom na Slovensku.

Komisia v súčasnosti skúma transponované právne predpisy s cieľom zabezpečiť, aby boli pravidlá transponované správne. Európska právna sieť pre rovnosť uverejnila 7. marca 2024 svoju druhú správu o transpozícii smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom v členských štátoch EÚ. Podľa tejto správy „transpozícia smernice WLB je vo všeobecnosti uspokojivá len v jednom členskom štáte, pričom 26 krajín má značné nedostatky vo vykonávaní. Z výskumu vyplýva, že hlavné problémy sa vyskytujú v súvislosti s rodičovskou dovolenkou a/alebo náhradou, FWA a právnou ochranou pred diskrimináciou. Menšie medzery existujú v prípade otcovskej dovolenky a náhrady, dovolenky z dôvodu vyššej moci a osobného rozsahu pôsobnosti smernice. Pozícia v súvislosti s opatrovateľskou dovolenkou sa nachádza niekde medzi.“⁸⁰

Odstránenie rodových rozdielov v oblasti starostlivosti

Jedným z hlavných dôvodov rozdielov v modeloch zamestnávania žien a mužov je rodové rozdelenie neplatených opatrovateľských povinností, najmä neplatenej starostlivosti o deti.

79 Williams, J., Neohybné pohlavie: Prečo je rodina a práca v konflikte a čo s tým robiť? Oxford University Press, 1999.

80 Európska komisia: Generálne riaditeľstvo pre spravodlivosť a spotrebiteľov, Burri, S., De la Corte-Rodríguez, M., Böök, B. a van Hoof, F., The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II) – Considerable work still to done, Burri, S.(editor), Böök, B.(editor) and van Hoof, F.(editor), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2024. [K dispozícii online](#).

Nové údaje zhromaždené inštitútom EIGE⁸¹ potvrdzujú, že ženy nesú hlavnú časť povinností v oblasti starostlivosti o deti. Viac ako polovica žien s deťmi mladšími ako 12 rokov trávi denne aspoň 5 hodín starostlivosťou o svoje deti v porovnaní s menej ako 1 z 3 mužov (56 % oproti 26 %). To znamená, že približne 50 % žien a len 6 % mužov je primárne zodpovedných za osobnú a fyzickú starostlivosť o svoje deti. V skutočnosti existujú viditeľné rozdiely aj v druhu činností, ktoré muži poskytujú svojim deťom: 38 % mužov trávi 1 až 3 hodiny denne voľnočasovými aktivitami v porovnaní s 29 % žien.

Preto nie je prekvapujúce, ako sa zdôrazňuje v predchádzajúcej časti, že ženy s povinnosťami v oblasti starostlivosti o deti sú menej zapojené do plateného zamestnania ako muži, majú tendenciu pracovať na čiastočný úväzok častejšie a trpia dlhodobými dôsledkami, pokiaľ ide o obmedzené možnosti kariérneho rastu, mzdy a dôchodky. Prevažnú väčšinu rodičov, ktorí zostávajú doma, tvoria najmä ženy (11 % žien v porovnaní s iba 1 % mužov).

Podľa ukazovateľov barcelonských cieľov, t. j. cieľov týkajúcich sa účasti detí do veku povinnej školskej dochádzky na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve (VSRD), ktoré pôvodne stanovila Európska rada v roku 2002 a ktoré boli revidované v roku 2022, bola účasť detí na VSRD 37,5 % v prípade detí mladších ako 3 roky (od 2,3 % na Slovensku po 74,7 % v Dánsku) v roku 2023⁸² a 93,1 % v prípade detí vo veku od troch rokov do veku povinnej školskej dochádzky v roku 2022.⁸³

Úroveň príjmu domácnosti zohráva významnú úlohu v modeloch účasti. Deti s najnižším sociálno-ekonomickým zázemím (najnižší kvintil) majú tendenciu zúčastňovať sa na VSRD menej ako ich bohatší rovesníci v najvyššom kvintile. Mohlo by to súvisieť s viacerými dôvodmi vrátane toho, že rodičia si môžu lepšie dovoliť dlhšie hodiny starostlivosti o deti alebo že rodičia využívajú tieto dlhšie hodiny na plnú zamestnanosť (čo zase uľahčuje vyšší príjem).⁸⁴

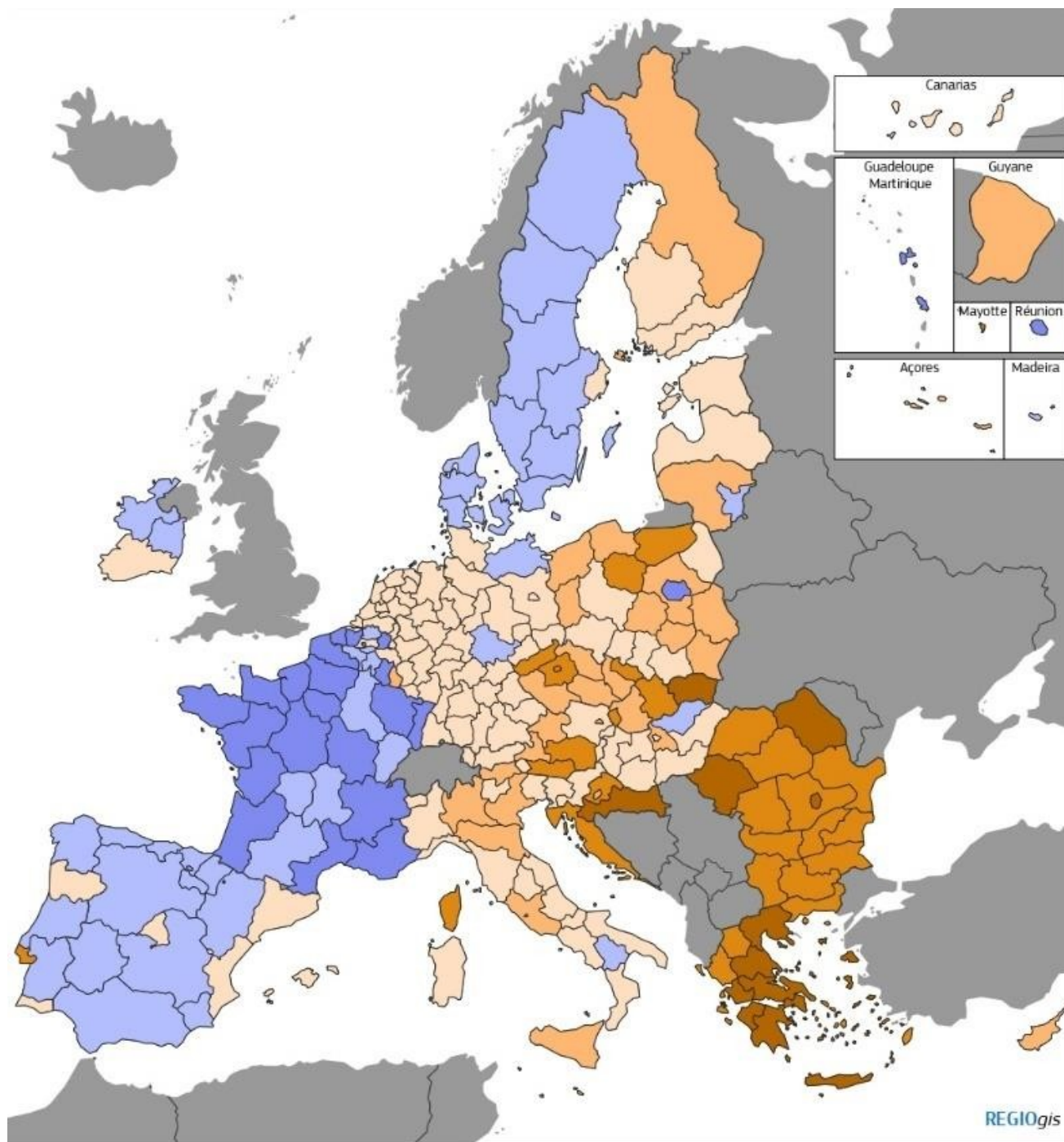
Pretrvávajú regionálne a územné rozdiely v prístupe ku kvalitnému a inkluzívnemu VSRD. Podľa 9. správy o súdržnosti je účasť na VSRD vo veku od troch rokov do veku základnej školskej dochádzky v roku 2021 takisto v priemere oveľa nižšia v menej rozvinutých regiónoch (87,0 %) ako v prechodných regiónoch (94,9 %) alebo v rozvinutejších regiónoch (93,2 %). Zatiaľ čo väčšina regiónov vo Francúzsku, Belgicku, Dánsku, Írsku, Švédsku a Španielsku splnila cieľ 95 %, účasť vo všetkých regiónoch v Grécku a Chorvátsku, Rumunsku a Bulharsku zostáva pod úrovňou 80 %. V prípade regiónov v Rumunsku a Bulharsku sa miera účasti dokonca znížila.

81 Pozri <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>.

82 Pozri [ilc_caindform25](#).

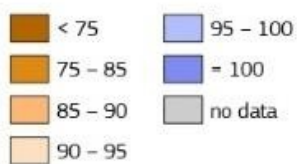
83 Referenčný ukazovateľ účasti detí mladších ako 3 roky je rovnaký ako v prípade barcelonských cieľov z roku 2002. Referenčný ukazovateľ pre deti vo veku od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky je teraz rovnaký ako ukazovateľ použitý pre cieľ európskeho vzdelávacieho priestoru. Je založený na administratívnych údajoch zo spoločného zberu údajov UNESCO OECD Eurostat (UOE) a zohľadňuje požiadavky na služby, aby sa mohli kvalifikovať ako kategória ISCED 02. Preto nie je priamo porovnateľný s podobným ukazovateľom vypočítaným na základe údajov z prieskumu EU-SILC. Okrem toho sú údaje o UOE k dispozícii s dlhším časovým oneskorením ako údaje EU-SILC.

84 Pozri [ilc_caindform25](#).



Mapa 2.9 Miera účasti na vzdelávaní v ranom detstve, 2021

% detí vo veku od 3 rokov do veku začatia povinnej školskej dochádzky na primárnom stupni



EÚ-27 = 92,5

Účasť na ciele miery VSRD: 96 % v roku 2030.

EL 2019, DE NUTS 1, NL NUTS 0.

Zdroj: Eurostat [educ_uae_enra22] a odhady GR REGIO

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030 ⁸⁵ vyzývajú členské štáty, aby podporovali účasť detí zo znevýhodneného prostredia a konkrétnejšie, aby odstránili rozdiely v účasti medzi deťmi ohrozenými chudobou alebo sociálnym vylúčením (AROEPE) a deťmi, ktoré nie sú ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. Okrem toho sa v odporúčaní Rady zo 14. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Európska záruka pre deti, členským štátom odporúča, aby deťom AROPE zaručili účinný a bezplatný prístup k vysokokvalitnému VSRD. Deti AROPE sa však stále menej zúčastňujú na VSRD: v roku 2023 sa 74,8 % detí AROPE nezúčastnilo na VSRD v porovnaní s 59,0 % detí mimo AROPE. ⁸⁶ Deti AROPE však majú väčší prospech z účasti, ⁸⁷ pokiaľ ide o ich pohodu a výsledky vzdelávania, ako aj pokiaľ ide o možný dodatočný príjem, ktorý môžu ich rodičia, najmä matky, vytvoriť účasťou na trhu práce. ⁸⁸

Pokiaľ ide o deti vo veku od troch rokov do veku povinnej školskej dochádzky, miera účasti je oveľa vyššia, pričom väčšina členských štátov dosahuje cieľ 90 % alebo sa k nemu približuje. ⁸⁹ Iba dve krajiny, Rumunsko a Slovensko, sú stále pod úrovňou 80 %. Znepokojujúce je, že aj Rumunsko má za posledných päť rokov klesajúci trend.

85 Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030 (Ú. v. EÚ C 484, 20.12.2022, s. 1).

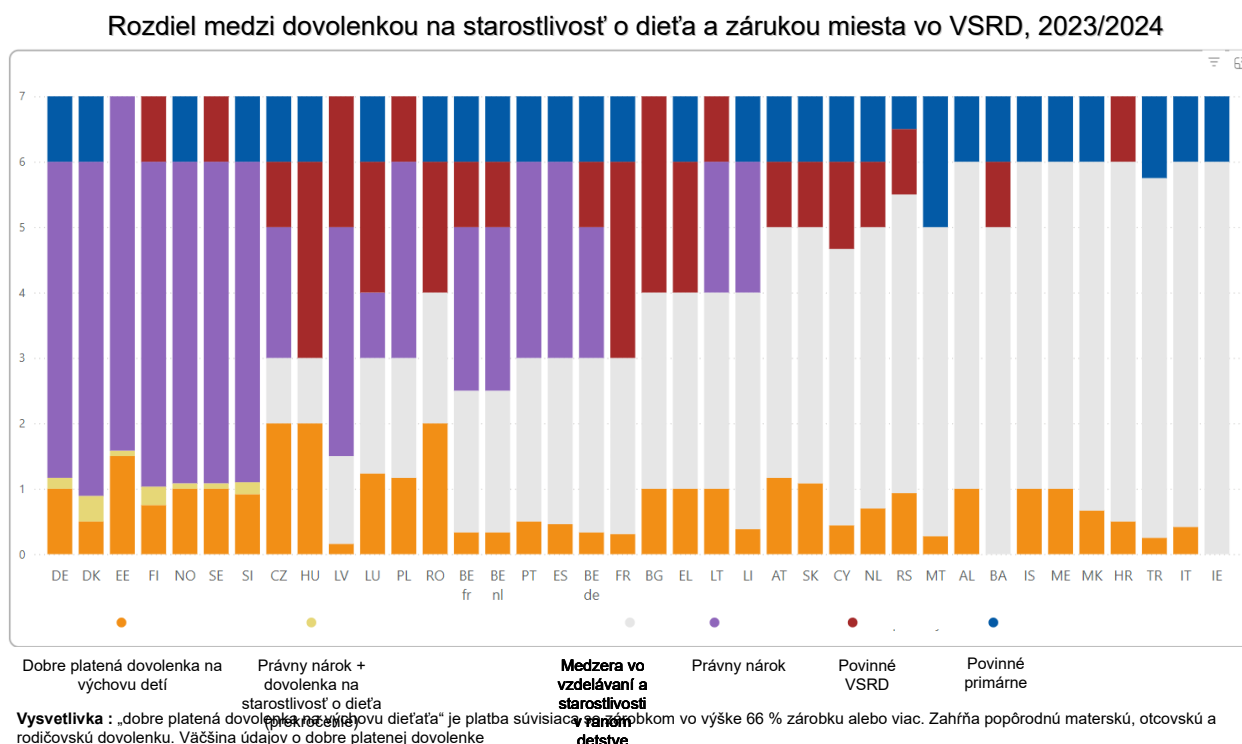
86 Pozri [ilc_caindform25](#).

87 Narazani, E., Christl, M., & Figari, F. (2024). Viac starostlivosti o deti pre chudobných? Vplyvy na rozpočet a reakcie na ponuku pracovnej sily žien v Taliansku, Rakúsku a Maďarsku. Listy aplikovanej ekonómie, 1 – 6. [K dispozícii online](#).

88 Viac informácií o systémoch VSRD nájdete v dokumente Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru: Eurydice, Key data on early childhood education and care in Europe 2025 – Eurydice report (Kľúčové údaje o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve v Európe 2025 – správa siete Eurydice), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2025. [K dispozícii online](#). Toto tretie vydanie správy obsahuje medzinárodné porovnania, v ktorých sa analyzujú systémy VSRD v 27 členských štátoch a 10 partnerských krajinách, ako aj vnútroštátne informačné hárky, v ktorých sa uvádzajú hlavné aspekty systému VSRD každej krajiny.

89 Miera účasti Grécka na VSRD v roku 2021 nie je k dispozícii, ale jeho miera účasti trojročných detí na VSRD v roku 2020 bola 33,9 %. Ako sa uvádza v poznámke pod čiarou č. 50, cieľ účasti detí vo veku od 3 rokov do povinnej školskej dochádzky na VSRD je založený na údajoch UOE, t. j. nie na údajoch EU-SILC.

Ilustrácia 6 – Rozdiely v starostlivosti o deti



Zdroj: Vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve (VSRD). Poznámka: medzeru v starostlivosti o deti možno vymedziť ako čas, počas ktorého je potrebné sa o dieťa starať a nie je pokryté ani dovolenkou na starostlivosť o dieťa, ani zaručeným miestom vo VSRD. Priestor medzi dvoma guľkami sa rovná jednému roku.

Členské štáty s vyššou mierou účasti na VSRD často udeľujú právo na miesto VSRD alebo stanovujú povinnú účasť⁹⁰. Rozdiely vo veku, v ktorom majú deti zaručené miesto vo VSRD,⁹¹ sa v EÚ značne líšia. Ak rodičovská dovolenka netrvá dostatočne dlho, rodiny zápasia s „rozdielmi v starostlivosti o deti“, t. j. s obdobím, počas ktorého budú musieť samy zabezpečiť starostlivosť o deti a prípadne budú nútené prerušiť alebo obmedziť svoju platenú prácu. Zatiaľ čo viaceré vzdelávacie systémy poskytujú verejne dotované VSRD približne vo veku od troch do štyroch rokov (bez ohľadu na to, či ide o právny nárok alebo nie), mnohé členské štáty stále ponechávajú medzi nárokom na rodičovskú dovolenku a zaručeným miestom vo VSRD značný časový odstup od jedného do šiestich rokov.

Rodový vplyv opatrovateľskej práce je relatívne vyváženejší v prípade dlhodobej starostlivosti a vzhľadom na demografické trendy s rastúcim podielom starších ľudí a celkovo klesajúcim počtom detí bude pravdepodobne pokračovať týmto spôsobom. Odhaduje sa, že v EÚ poskytuje neformálnu dlhodobú starostlivosť 52 miliónov ľudí a neformálni opatrovatelia dlhodobej starostlivosti predstavujú takmer 80 % dlhodobých opatrovateľov. Značný podiel opatrovateľov (42 % žien a 38 % mužov) poskytuje dlhodobú starostlivosť denne. Ženy však opäť nesú hlavnú časť úloh dlhodobej starostlivosti. Napríklad približne 41 % žien nesie primárnu zodpovednosť za poskytovanie najnáročnejšej osobnej a emocionálnej starostlivosti v porovnaní so 16 % mužov.

90 V súčasnosti je účasť na VSRD od 3 rokov povinná len v Maďarsku a vo Francúzsku.

91 Dánsko, Nemecko, Estónsko, Lotyšsko, Slovinsko, Fínsko a Švédsko zaručujú miesto vo VSRD od útleho veku (6 – 18 mesiacov); tri spoločenstvá Belgicka, Česka, Španielska, Francúzska, Luxemburska, Maďarska, Poľska a Portugalska zaručujú miesto vo verejne dotovanom VSRD od troch rokov alebo o niečo skôr. Podrobnejšie informácie sú uvedené v správe siete Eurydice za rok 2023.

V EÚ je u žien vyššia pravdepodobnosť neformálnej dlhodobej starostlivosti ako u mužov (19,1 % oproti 14,8 %), najmä vo vekovej skupine 45 – 64 rokov. Ženy majú navyše tendenciu venovať viac času neformálnej starostlivosti. Tento rozdiel možno čiastočne vysvetliť skutočnosťou, že neformálni opatrovatelia mužského pohlavia s väčšou pravdepodobnosťou vyhľadávajú a dostávajú podporu od formálnych služieb dlhodobej starostlivosti (73 %) než ich náprotivky ženského pohlavia (61 %). Ako bolo oznámené v európskej stratégii v oblasti starostlivosti ⁹² z roku 2022, Komisia v roku 2023 okrem iného nadviazala strategické partnerstvo so Svetovou zdravotníckou organizáciou. Jedným z cieľov partnerstva je pripraviť súbor nástrojov na podporu neformálnych opatrovateľov, ktorý sa v súčasnosti pripravuje a mal by byť pripravený v lete 2025.

V roku 2024 pokračovalo vykonávanie nového rozsiahleho partnerstva pre dlhodobú starostlivosť v rámci Paktu o zručnostiach. Iniciatíva, ktorá sa začala v apríli 2023, je odhodlaná každoročne do roku 2030 vyškoliť aspoň 60 % pracovnej sily v oblasti dlhodobej starostlivosti (3,8 milióna pracovníkov). Komisia okrem toho zriadila nový výbor pre odvetvový sociálny dialóg v oblasti sociálnych služieb s cieľom diskutovať o pracovných podmienkach a mzdách v odvetví, ktoré zohráva dôležitú úlohu pri riešení nedostatku pracovnej sily v odvetví starostlivosti. Komisia takisto pokračuje v súlade so svojím oznámením z roku 2023 o posilnení sociálneho dialógu v EÚ s cieľom podporovať sociálny dialóg na úrovni EÚ podporou činností medziodvetvového výboru pre sociálny dialóg a odvetvových výborov pre sociálny dialóg. V súčasnosti približne polovica zo 44 výborov pre odvetvový sociálny dialóg zahŕňa do svojho pracovného programu osobitné opatrenia v oblasti rodovej rovnosti.

Správa o vývoji v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2024 ⁹³ poskytuje posúdenie postupnej konvergencie výsledkov na trhu práce a súvisiacich postojov z rodového hľadiska. Poukazuje na to, že účasť žien na neplatennej starostlivosti sa od roku 2007 mierne znížila (-6 percentuálnych bodov). Tento pokles však bol aspoň čiastočne spôsobený zvýšenou dostupnosťou formálnych služieb starostlivosti o deti, a nie vyšším zapojením mužov do opatrovateľských povinností. Zároveň však podiel žien, ktoré denne vykonávajú domáce práce, klesol o 16 percentuálnych bodov, zatiaľ čo podiel mužov sa zvýšil o 10 percentuálnych bodov. V roku 2022 bol každý štvrtý muž v EÚ denne zapojený do neplatennej starostlivosti a približne každý tretí do domácich prác. Podiel žien bol 34 %, resp. 63 %.

Rodové rozdiely v neplatennej starostlivosti a práci v domácnosti sa v jednotlivých členských štátoch značne líšia. V niekoľkých krajinách je podiel žien denne zapojených do neplatennej starostlivosti aspoň o 15 percentuálnych bodov vyšší ako podiel mužov, zatiaľ čo v iných krajinách je rozdiel malý. Hoci rozsah rozdielov medzi krajinami zostáva od roku 2007 podobný, niektoré dôkazy poukazujú na krajiny s väčšími rozdielmi, ktoré zaostávajú za krajinami s menšími rozdielmi. Rodový rozdiel v domácich prácach sa v jednotlivých krajinách pohybuje od 12 do 44 percentuálnych bodov. Rozdiel sa od roku 2016 zblížoval, ale krajiny s najväčšími rozdielmi neboli súčasťou tohto procesu.

Tieto rozdiely môžu byť zakorenené v rodových stereotypoch o úlohe žien a mužov vo svete práce. Dokument o rodových postojoch k práci vo všetkých členských štátoch EÚ uverejnený v septembri 2024 ⁹⁴ poskytuje podrobnú analýzu rodových postojov k práci v celej EÚ. ⁹⁵ Zaoberá sa aj tým, ako

92 Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o európskej stratégii v oblasti starostlivosti [COM(2022) 440 final].

93 <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/>

94 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes_en

95 Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie, rovnostárske, tradičné alebo nie? Gender attitudes towards work across EU Member States (Rodové postoje k práci vo všetkých členských štátoch EÚ),

môžu takéto postoje ovplyvniť rodové rozdiely na trhu práce a v rámci domácností. Z dokumentu vyplýva, že väčšina ľudí v EÚ podporuje rodovú rovnosť na trhu práce a v domácnostiach. Tretina má zmiešané postoje, zastáva rovnostárske presvedčenie len v niektorých oblastiach. A napokon, približne jedna desatina respondentov zastáva názory, ktoré podporujú tradičné rodové úlohy, ako napríklad to, že ženy by mali uprednostňovať svoje rodinné povinnosti pred svojou kariérou alebo že pri dôležitých rodinných rozhodnutiach by muži mali mať posledné slovo. Súhrnný obraz by nemal zakrývať značné geografické rozdiely – zatiaľ čo rovnostárske postoje sú v niektorých členských štátoch rozšírené (najmä v severných krajinách EÚ), v iných sú oveľa menej bežné.

V nadväznosti na výzvu na predkladanie návrhov v oblasti rodovej rovnosti na rok 2024 týkajúcu sa občanov, rovnosti, práv a hodnôt bolo zo 196 doručených návrhov vybraných na financovanie 25 projektov. Väčšina z nich (17) sa zameria na riešenie základných príčin rodových rozdielov v oblasti starostlivosti presadzovaním rodovo transformačného prístupu a spochybňovaním rodových stereotypov. Projekty budú najmä: i) podporovali postupy priaznivé pre rodinu v podnikoch, ktoré podporujú uplatňovanie nových práv podľa smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom zo strany žien aj mužov (napríklad rodinné dovolenky); ii) predchádzali akejkoľvek forme nepriaznivého zaobchádzania so ženami a ich diskriminácie počas tehotenstva a po ňom a chránili ich pred ňou, a to aj pri čerpaní rodinnej dovolenky a pružných pracovných podmienok; a iii) zvýšiť informovanosť o hodnote opatrovateľskej práce.

Zvyšných osem vybraných projektov, ktoré navrhli vnútroštátne orgány, podporí vykonávanie smernice o transparentnosti odmeňovania, najmä jej článku 4 o vypracovaní usmernení, nástrojov a zvyšovaní informovanosti pre rodovo citlivé systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest. Väčšina projektov sa začne na začiatku roka 2025 a bude trvať dva roky.

Zdá sa, že nedávny prieskum Eurobarometra o rodových stereotypoch túto hypotézu potvrdzuje. Došlo k pozitívnemu posunu v postojoch k rodovej rovnosti, pričom tri štvrtiny respondentov súhlasili s tým, že z rovnosti medzi ženami a mužmi majú prospech aj muži, ale rodové stereotypy pretrvávajú: približne 4 z 10 ľudí v EÚ súhlasia s tým, že najdôležitejšou úlohou muža je zarábať peniaze (42 %, – 1 percentuálny bod od roku 2017) a že najdôležitejšou úlohou ženy je starať sa o svoj domov a rodinu (38 %, – 6 percentuálnych bodov); polovica súhlasí s tým, že muži sú prirodzene menej kompetentní ako ženy vykonávať úlohy v domácnosti (49 %).

Riešenie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov

Hoci sa rozdiel v odmeňovaní žien a mužov za posledné desaťročie zmenšoval, vo väčšine krajín je stále vyšší ako 10 %. Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v EÚ27, ⁹⁶ ktorý vychádza najmä z predbežných údajov, dosahuje v roku 2023 v priemere EÚ 12,0 % ⁹⁷ (v porovnaní so 16,0 % v roku 2013) a zostáva nad úrovňou 15 % v Estónsku, Česku, Nemecku, Rakúsku, na Slovensku, v Maďarsku, Lotyšsku a vo Fínsku. Situácia sa v jednotlivých členských štátoch značne líši a pohybuje sa od – 0,9 % v Luxembursku do 19 % v Lotyšsku (obrázok 7).

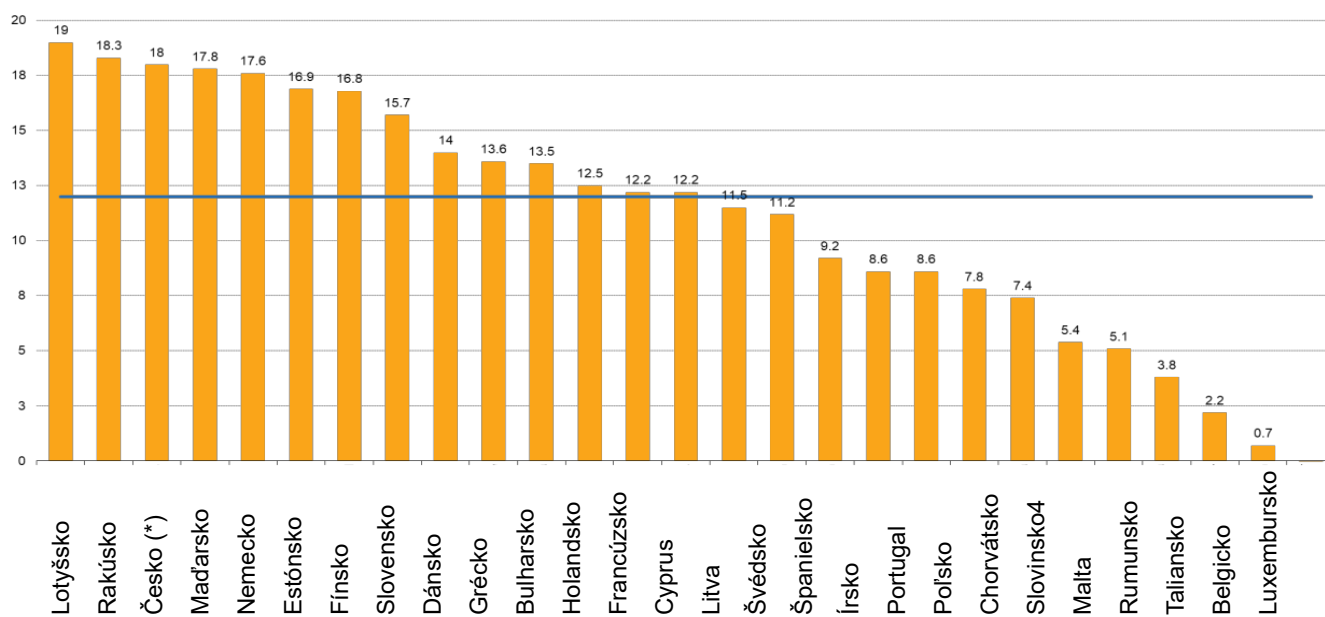
2024. [K dispozícii online.](#)

96 Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa vymedzuje ako rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom platených zamestnancov mužského pohlavia a platených zamestnankýň ako percentuálny podiel priemerného hrubého hodinového zárobku platených zamestnancov mužského pohlavia. Zahnutí sú všetci zamestnanci pracujúci vo firmách s 10 alebo viac zamestnancami bez obmedzenia veku a odpracovaných hodín.

97 GPG sa vypočítava na základe údajov zozbieraných každé štyri roky prostredníctvom zisťovania o štruktúre príjmov (SES). V rokoch medzi dvoma zbermi údajov sa GPG odhadujú a potom porovnávajú po zverejnení nových údajov.

Je dôležité pripomenúť, že niekedy veľmi nízky alebo dokonca negatívny rozdiel v odmeňovaní

Ilustrácia 7 – Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, 2023



Zdroj: Eurostat (online kód údajov: sdg_05_20)

Poznámka: NACE Rev. 2 B až S (-O). Údaje sú predbežné pre 27 krajín. (*) V prípade Česka sa definícia líši; (**) V prípade Rumunska zlom v časovom rade

žien a mužov, t. j. situácia, keď je priemerný hrubý hodinový zárobok žien vyšší ako u mužov, môže byť spojený so zaujatosťou pri vlastnom výbere, keď je miera zamestnanosti žien výrazne nižšia ako u mužov. Inými slovami, v niektorých členských štátoch sa na trhu práce zapájajú väčšinou ženy s porovnateľne vyššou úrovňou vzdelania, a teda vyššími platmi. Takisto je dôležité pripomenúť, že rozdiel v odmeňovaní žien a mužov nemeria „rodovú diskrimináciu v odmeňovaní“. Vo svojej neupravenej forme jednoducho meria rozdiel medzi priemerom všetkých príjmov mužov a žien, pričom zahŕňa aj rozdiely vyplývajúce z odvetvovej a profesijnej segregácie, t. j. skutočnosť, že ženy pracujú prevažne v horšie platených odvetviach a sú nedostatočne zastúpené na (lepšie platených) riadiacich pozíciách. V nedávnom výskume sa takisto zdôraznilo, že segregácia môže čoraz viac závisieť od triedenia do zariadení, povolání a pracovných miest, t. j. od skutočnosti, že ženy majú tendenciu koncentrovať sa napr. v podnikoch s nižšími mzdami, pretože ponúkajú lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.⁹⁸

Komisia každý rok pripomína, že je dôležité odstrániť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov tým, že sa označí Deň rovnosti odmeňovania – deň, keď priemerný plat žien symbolicky prestane byť vyplácaný. V roku 2024 bol deň rovnej odmeny rovnaký ako v rokoch 2023 – 15. novembra, keďže rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa nezmenil.⁹⁹

V júni 2024 Rakúsko spustilo sieť „Equal Pay Netz“¹⁰⁰ (sieť pre rovnaké odmeňovanie) ako opatrenie na boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov. Spolufinancuje ho rakúske spolkové ministerstvo práce a hospodárstva a EÚ (Európsky sociálny fond plus+). Cieľom tohto projektu je vytvoriť štyri pilotné „regióny s rovnakými mzdami“ v celom Rakúsku: dve v odvetví cestovného

98 Pozri <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z.pdf>.

99 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en#what-is-the-european-equal-pay-day

100 <https://www.equalpaynetz.at/>

ruchu a dve v priemyselnom odvetví. V každom regióne sa plánujú rôzne činnosti s cieľom analyzovať príčiny rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, riešiť ich a diskutovať o nich s regionálnymi zainteresovanými stranami a (medzi)národnými expertmi. Okrem tohto regionálneho vytvárania sietí a budovania kapacít sa prostredníctvom aktívnych vzťahov s verejnosťou dosiahne tvorba a výmena poznatkov.

V roku 2024 Komisia zorganizovala dva semináre o vykonávaní smernice o transparentnosti odmeňovania¹⁰¹ s cieľom pomôcť členským štátom pri transpozícii smernice. Cieľom smernice, ktorá bola prijatá v máji 2023, je posilniť zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. Európska komisia vyčlenila v rámci programu Občania,¹⁰² rovnosť, práva a hodnoty približne 4 milióny EUR na projekty, ktoré členské štáty vykonávajú s cieľom vypracovať: i) nástroje a metodiky pre európskych zamestnávateľov na nápravu akýchkoľvek neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní žien a mužov zistených pri vykonávaní smernice a ii) metodiky na posúdenie toho, čo je práca rovnakej hodnoty. V roku 2024 bolo udelených osem projektov.

Estónsko v roku 2024 spustilo „Pay Mirror“ – digitálny nástroj, ktorý poskytuje štatistiky o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov v organizáciách, ktoré používajú administratívne údaje vrátane skutočných miezd (vrátane bonusov), dátumov zamestnania, pracovného zaťaženia a pozície. Estónsky štatistický úrad vypočítava súbor ukazovateľov na žiadosť ktoréhokoľvek zamestnávateľa, ktorý má aspoň troch zamestnancov a tri zamestnankyne, a ukazovatele sú prístupné len zamestnávateľovi. Keďže v estónskych administratívnych údajoch sa neoddeľujú základné mzdy od odmien, v zrkadle odmeňovania sa odrážajú skutočne vyplatené mzdy upravené o pracovné zaťaženie, s výnimkou absencií z dôvodu práceneschopnosti alebo rodičovskej dovolenky (kompenzované štátom). Medzi ukazovatele v nástroji patria rozdiely v odmeňovaní žien a mužov založené na priemernej mzde a mediáne mzdy, priemerná a mediánová mzda žien a mužov, rodové rozdiely podľa povolania a rozdiely v nepravidelnej mzde.¹⁰³

V máji 2024 boli prijaté dve smernice EÚ na posilnenie úlohy subjektov pre rovnaké zaobchádzanie.¹⁰⁴ V jednej z týchto smerníc sa stanovujú záväzné normy pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, ktoré sa zaoberajú rovnakým zaobchádzaním a rovnakými príležitosťami pre ženy a mužov v oblasti zamestnania a povolania. Vyžaduje sa v ňom, aby členské štáty zabezpečili, aby subjekty pre rovnaké zaobchádzanie boli nezávislé a mali dostatočné zdroje a právomoci na vykonávanie svojho mandátu.¹⁰⁵ Na podporu procesu transpozície Komisia zriadila expertnú

101 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (Ú. v. EÚ L 132, 17.5.2023, s. 21).

102 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche_cerv-2024-ge_en.pdf

103 <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/palgapeegel>

104 Smernica Rady (EÚ) 2024/1499 zo 7. mája o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, rovnakého zaobchádzania s osobami v oblasti zamestnania a povolania bez ohľadu na ich náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu, rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením a v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (Ú. v. EÚ L 2024/1499, 29.5.2024) a smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1500 zo 14. mája 2024 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi a rovnakých príležitostí pre ženy a mužov vo veciach zamestnanosti a povolania a o zmene smernice 2006/54/ES a smernice 2010/41/EÚ (Ú. v. EÚ L 2024/1500, 29.5.2024).

105 Komisia monitoruje aj vývoj týkajúci sa nezávislosti a fungovania subjektov pre rovnaké zaobchádzanie v kontexte svojej výročnej správy o právnom štáte.

skupinu pre vykonávanie právnych predpisov EÚ v oblasti rovnosti zloženú zo zástupcov členských štátov a Equinetu – európskeho zastrešujúceho subjektu pre rovnaké zaobchádzanie – s agentúrou FRA a inštitútom EIGE ako pozorovateľmi. Skupina vypracovala niekoľko usmerňovacích dokumentov a vytvorila online priestor wiki na výmenu informácií o smerniciach. Skupina bude takisto pomáhať Komisii pri včasnej príprave vykonávacieho aktu, ktorým sa stanovuje spoločný zoznam ukazovateľov.

Po odchode do dôchodku sa rozdiel v odmeňovaní žien a mužov premieta do rozdielu v príjmoch v starobe. Rozdiel v dôchodkoch žien a mužov má klesajúci trend z 33,9 % v roku 2010 na 27,6 % v roku 2020, a to aj z dôvodu nižšieho presunu dôchodkov žien z výpočtu. Napriek tomu bol rozdiel v dôchodkoch žien a mužov v roku 2023 stále na úrovni 25,4 ¹⁰⁶ %. Inými slovami, v roku 2023 ženy vo veku 65 – 79 rokov poberali hrubý dôchodok, ktorý bol v priemere o jednu štvrtinu nižší ako dôchodok mužov v rovnakej vekovej skupine. Rozsah tohto rozdielu sa v jednotlivých krajinách EÚ značne líši a pohybuje sa od 43,9 % na Malte, 39,9 % v Holandsku a 36,4 % v Luxembursku až po 4 % v Slovinsku, 4,6 % v Dánsku a 5,8 % v Estónsku. Okrem zamestnanosti a mzdových rozdielov sú hlavným faktorom, ktorý prispieva k rozdielom v dôchodkoch žien a mužov, aj prerušenia kariéry. Napokon, nižšia finančná gramotnosť môže brániť plánovaniu odchodu žien do dôchodku, čo si vyžaduje finančné vzdelávanie a opatrenia na zabezpečenie transparentnosti dôchodkov. Rozdiel v dôchodkoch žien a mužov medzi pracovníkmi na dôchodku vo veku nad 65 rokov, ktorí sú ohrození chudobou, sa zároveň zvýšil z 3,1 percentuálneho bodu v roku 2010 na 3,6 percentuálneho bodu v roku 2015 a 3,7 ¹⁰⁷ percentuálneho bodu v roku 2023.

Správu o primeranosti dôchodkov vypracúva každé tri roky Výbor pre sociálnu ochranu a Európska komisia. Najnovšie vydanie správy uverejnené v júni 2024 obsahuje tematickú kapitolu o nerovnostiach v starobe a kladie osobitný dôraz na rodový rozmer vrátane rozdielov v dôchodkoch žien a mužov a rozdielov v dôchodkovom krytí žien a mužov. ¹⁰⁸ Vyplýva z nej, že v súvislosti so skutočnosťou, že starobné dôchodky predstavujú v priemere štyri pätiny celkového príjmu v starobe, sú staršie ženy vo všetkých členských štátoch naďalej viac vystavené riziku chudoby ako starší muži. Byť slobodný v starobe prináša vyššie riziko chudoby pre ženy ako pre mužov. V roku 2023 bola v EÚ ohrozená chudobou alebo sociálnym vylúčením viac ako jedna z piatich žien vo veku 75 rokov a viac.

Fínska vláda spolu s ústrednými organizáciami trhu práce od roku 2006 realizuje programy rovnakého odmeňovania s cieľom znížiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov. Cieľom najnovšieho programu je znížiť rozdiel v odmeňovaní v rokoch 2024 – 2027 aspoň na 14,5 %. Opatrenia sa zameriavajú na systémy odmeňovania a informovanosť o odmeňovaní, plánovanie rovnosti na pracoviskách, odstránenie rozdelenia práce na základe pohlavia a zosúladenie pracovného a rodinného života. Vzhľadom na zmeny v prevádzkovom prostredí program zahŕňa diskusie medzi odborovými zväzmi súkromného sektora o ich možnej účasti na programoch rovnakého odmeňovania. ¹⁰⁹

V júli 2024 Komisia uverejnila štúdiu na podporu monitorovania kreditov za starostlivosť v zamestnaneckých dôchodkových systémoch. Štúdia sa zameriava na to, ako sa zaobchádza s

106 [Rozdiel v dôchodkoch žien a mužov podľa vekovej skupiny \[ilc_pnp13_custom_8619195\]](#).

107 Eurostat, [Miera rizika chudoby podľa hranice chudoby a najčastejšia činnosť v predchádzajúcom roku \[ilc_li04_custom_15156745\]](#).

108 Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti prijala v júni 2023 závery Rady o primeranosti dôchodkov pre Výbor pre sociálnu ochranu a Komisiu s cieľom ďalej rozvíjať analýzu rodových rozdielov v starobe a vypracovať spoľahlivé a aktuálne ukazovatele na monitorovanie rodových rozdielov v dôchodkových dávkach a dôchodkovom krytí. [Pozri ilc_pnp14](#).

109 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165735> a <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay>.

obdobiami starostlivosti (o deti a dlhodobú starostlivosť) v plne kapitalizačných zamestnaneckých dôchodkových systémoch a či sa poskytujú nejaké kredity za starostlivosť¹¹⁰.

Dosiahnutie rovnakej účasti v rôznych odvetviach hospodárstva

Sektorová segregácia je jedným z dôvodov rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Ženy sú zvyčajne nadmerne zastúpené v odvetviach s priemerne nižšou mzdou, často preto, že pracovné miesta v týchto odvetviach sú podhodnotené a považujú sa za „pracovné miesta žien“, ako je starostlivosť a vzdelávanie. Ako sa zdôrazňuje aj v európskej stratégii v oblasti starostlivosti, ide aj o odvetvia, v ktorých je nedostatok pracovnej sily čoraz výraznejší a pravdepodobne sa bude zvyšovať so starnutím obyvateľstva, najmä vo vidieckych oblastiach. Nízka mzda môže byť spojená aj s rodovými stereotypmi, ktoré porovnávajú mäkké zručnosti potrebné na starostlivosť – ako je komunikácia, empatia alebo spolupráca – so zručnosťami, ktoré by ženy prirodzene získali a ktoré nie sú náležite uznané v ekonomickej hodnote ich práce.

Rodová segregácia na trhu práce prispieva k nedostatku pracovných síl tým, že znižuje efektívnosť pridelovania pracovnej sily. Nedostatok pracovnej sily je zjavný v povolaniach a odvetviach, kde muži tvoria väčšinu pracovníkov (napr. povolania v oblasti STEM, kde muži predstavujú 80 % pracovníkov), ako aj v niektorých zamestnaniach, kde ženy tvoria väčšinu pracovníkov (napr. povolania v oblasti zdravotnej starostlivosti, kde ženy predstavujú 80 % pracovníkov). Pretrvávajúca rodová segregácia znižuje počet ľudí, ktorí sú k dispozícii na obsadenie nových voľných pracovných miest, čo zhoršuje ťažkosti pri hľadaní pracovníkov, najmä v čase rastúceho dopytu. Opatrenia zamerané na zníženie rodovej segregácie ponúkajú dôležité príležitosti na zabezpečenie toho, aby zvýšená účasť žien na trhu práce zmiernila nedostatok pracovnej sily. V súčasnosti je naďalej nepravdepodobné, že ženy postúpia do ťažko obsaditeľných voľných pracovných miest v povolaniach, v ktorých dominujú muži. Spoliehanie sa takmer výlučne na prácu žien zároveň nevytvára dostatočnú ponuku pracovnej sily na uspokojenie dopytu po osobitných službách, ako je ošetrovatelstvo, osobná starostlivosť alebo upratovanie. Zlepšenie pracovných podmienok a odmeňovania na týchto pracovných miestach bude pravdepodobne zohrávať dôležitú úlohu pri prilákaní ďalších pracovníkov.

Smernica (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách¹¹¹ nadobudla účinnosť 15. novembra 2024. Vyžaduje sa v ňom, aby všetky členské štáty vytvorili rámec na zabezpečenie primeranosti zákonných minimálnych miezd, podporu kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd a zlepšenie účinného prístupu pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy v EÚ.¹¹² Jedným z účinkov primeranosti miezd bude zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. V článku 5 ods. 1 smernice sa v skutočnosti uvádza zníženie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov ako základný cieľ zavedenia postupov na stanovenie a aktualizáciu primeraných zákonných minimálnych miezd.

Komisia predložila niekoľko sektorových iniciatív na podporu rovnakej účasti na trhu práce. Najmä v odvetví IKT existujú vážne a pretrvávajúce rodové rozdiely, ktoré majú vplyv na to, ako sa

110 Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie, *Study supporting the monitoring of care credits in occupational pension schemes (Štúdia na podporu monitorovania kreditov za starostlivosť v zamestnaneckých dôchodkových systémoch)*, 2024. [K dispozícii online](#).

111 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022, s. 33).

112 Dánsko napadlo smernicu na Súdnom dvore Európskej únie. Vec C-19/23 SDEÚ. Generálny advokát 14. januára 2025 odporučil, aby sa smernica vyhlásila za neplatnú v celom rozsahu, pretože presahuje právomoci EÚ v tejto oblasti. Samotné rozhodnutie súdu je nedoriešené.

digitálne riešenia navrhujú a zavádzajú. V roku 2023 tvorili muži 80,6 % odborníkov v oblasti IKT v EÚ.¹¹³ Stimulácia väčšieho počtu žien, aby sa stali odborníčkami v oblasti IKT, je preto nevyhnutná na riešenie nedostatku odborníkov v oblasti IKT a budovanie inkluzívnej a konkurencieschopnej digitálnej Európy. Na úrovni EÚ sa v politickom programe Digitálne desaťročie do roku 2030 stanovuje ambiciózný cieľ viac ako zdvojnásobiť počet odborníkov v oblasti IKT z 9 na 20 miliónov a zároveň podporovať prístup žien k tejto oblasti a zvýšiť počet absolventov odboru IKT.

Výrazne nedostatočné zastúpenie žien existuje aj v odvetviach nehmotnej hodnoty, ako je dizajn. Nedávna štúdia úradu EUIPO o ženách v dizajne poukazuje na pretrvávajúce rodové rozdiely v dizajnovom priemysle EÚ, kde ženy tvoria len 24 % dizajnérov.¹¹⁴ Odhaľuje tiež výrazné rozdiely v odmeňovaní, pričom dizajnéryk zarábajú o 12,8 % menej ako ich mužské náprotivky. Toto nedostatočné zastúpenie sa vzťahuje aj na zapísané dizajny Spoločenstva, pričom len 21 % prihlášok majiteľov so sídlom v EÚ v roku 2022 zahŕňalo aspoň jednu pôvodkyňu. Zo štatistík Svetovej organizácie duševného vlastníctva (WIPO) vyplýva, že v roku 2022 tvorili ženy len 21 % uvedených dizajnérov v priemyselných dizajnových aplikáciách.¹¹⁵ Hoci sa toto číslo od roku 2001 zdvojnásobilo, organizácia WIPO odhaduje, že pri súčasnom tempe sa rodová parita dosiahne až v roku 2099. Podobná rodová nerovnováha existuje aj v oblasti patentov. V štúdiu Európskeho patentového úradu (EPÚ) z roku 2022 sa zistilo, že menej ako jeden zo siedmich vynálezcov v Európe boli ženy, a to aj napriek určitému pokroku v priebehu času.¹¹⁶ V oblasti zemepisných označení štúdie zdôrazňujú zapojenie žien do fázy výroby určitých nepoľnohospodárskych zemepisných označení, najmä v odvetviach, ako sú čipky, výšivky, tapisérie, sklo, keramika a vlnené výrobky, pričom niektoré výrobky majú viac ako 81 % ženskej pracovnej sily.¹¹⁷ Vo fyzicky náročnejších odvetviach, ako je výroba kameňa a mramoru, strelných zbraní, nožov, sú však ženy nedostatočne zastúpené, pričom tvoria len približne 20 % pracovnej sily,¹¹⁸ čo naznačuje priestor na zlepšenie rodovej parity v rôznych odvetviach nepoľnohospodárskych zemepisných označení. Okrem toho ženy v povolaniach v oblasti duševného vlastníctva čelia značným výzvam. V štúdiu pre Európsky parlament z roku 2017 sa zistilo, že úplná rodová rovnosť v právnických profesiách je stále nedosiahnuteľná.¹¹⁹ Rozdiely sú zjavné najmä v kariérnom postupe, pričom na vyšších pozíciách je oveľa menej žien v porovnaní so vstupnými pozíciami v právnických firmách, súdnictve a iných oblastiach práva. Komisia preto v strategickom pláne úradu EUIPO na rok 2030 podporila konkrétne ciele týkajúce sa rodovej rovnosti.¹²⁰ Úrad EUIPO bude pracovať nielen na dosiahnutí rodovej parity vo svojich vlastných činnostiach, ale aj na dôvodoch rodovej nerovnováhy v oblasti duševného vlastníctva a na vypracovaní cieľových programov na zvýšenie účasti nedostatočne zastúpených skupín v systéme duševného vlastníctva v Európe.

Program Digitálna Európa teraz zahŕňa WIDCON,¹²¹ osobitnú koordinačnú a podpornú akciu na vytvorenie siete odborných znalostí a komunity zainteresovaných strán s cieľom identifikovať osvedčené postupy a podporovať účasť žien v IKT v celej EÚ. S cieľom pomôcť členským štátom dosiahnuť pokrok pri plnení cieľa digitálneho desaťročia sa opatrením dosiahne niekoľko výsledkov: i) správu, v ktorej sa identifikujú hlavné prekážky, ktorým čelia dievčatá a ženy pri

113 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment

114 <https://www.euipo.europa.eu/en/news/women-designers-underrepresented-and-paid-less-in-the-eu-study-reveals>

115 https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article_0004.html

116 <https://www.epo.org/en/news-events/news/fewer-1-7-inventors-europe-are-women>

117 <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/14897>

118 Tamtiež.

119 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU\(2017\)596804_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)

120 https://euipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/about_euipo/strategic_plan/strategic-plan-2030_en.pdf

121 <https://bdva.eu/news/widcon-women-in-digital-project-kick-off/>

výbere štúdia alebo práce v oblasti IKT, a v ktorej sa stanovujú možné opatrenia na zvýšenie počtu žien v oblasti IKT; ii) prehľad príslušných národných a regionálnych stratégií a opatrení; a iii) fórum na podávanie správ o pokroku a diskusiu o úspešných a sľubných iniciatívach na zvýšenie počtu žien v oblasti IKT.

V rámci programu Digitálna Európa pokračuje financovanie Európskeho týždňa programovania, iniciatívy na miestnej úrovni, ktorá sa začala v roku 2013. Európsky týždeň programovania je zameraný na šírenie výpočtového myslenia a programovania medzi čo najväčším počtom ľudí, ako aj na podporu rozvoja digitálnych zručností od útleho veku, najmä dievčat, s cieľom povzbudiť ich, aby študovali v odboroch STEM a začali kariéru v oblasti IKT, keďže ženy majú len jednu tretinu absolventov odborov STEM¹²² a jedna z piatich žien je špecialistkou v oblasti IKT.¹²³

Medzi ďalšie relevantné iniciatívy Komisie patria: program EIC pre vedúce postavenie žien, prípravná akcia týkajúca sa podujatí v oblasti rozdielov v investíciách medzi ženami¹²⁴ a mužmi v celej EÚ, program Women TechEU (pozri aj kapitolu 3) a fórum Ženy a dievčatá v oblasti STEM (ďalšie podrobnosti pozri v kapitole 4).

V rámci akčného plánu digitálneho vzdelávania Komisia naďalej podporovala projekt Girls Go Circular,¹²⁵ bezplatný online vzdelávací program a ESTEAM Fests.¹²⁶ V roku 2024. Girls Go Circular vyškolila digitálne a podnikateľské kompetencie 15 000 dievčat vo veku 14 – 19 rokov v celej Európe. ESTEAM Fests boli zamerané na budovanie dôvery účastníkov a zároveň zlepšovanie ich digitálnych a podnikateľských kompetencií. Boli predĺžené o ďalší rok (2025), aby mali viac času na vypracovanie a spustenie konečnej príručky ESTEAM a zorganizovanie ďalších dvoch dievčenských slávností. Od roku 2022 sa na 22 slávnostiach ESTEAM zúčastnilo 1 898 žien a dievčat v 13 krajinách. Online bolo oslovených 2 149 dievčat a žien z 38 krajín.

V správe z roku 2024 o rodových rozdieloch vo vzdelávaní v oblasti STEM¹²⁷ sa konsolidujú súčasné zistenia výskumu, politické analýzy a najlepšie postupy v súvislosti s rodovými rozdielmi vo vzdelávaní v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM). V správe sa zdôrazňuje mnohostranný charakter rodových rozdielov vo vzdelávaní a kariére v oblasti STEM, pričom sa vyzýva na viacúrovňový prístup, ktorý zahŕňa reformy vzdelávania, politické intervencie, zmeny spoločenského postoja a ciele podporné mechanizmy na účinné preklenutie týchto rozdielov. Riešenie rodových rozdielov v oblasti STEM nie je len otázkou rovnosti vo vzdelávaní, ale aj otázkou kritického hospodárskeho a spoločenského záujmu vzhľadom na rastúci význam oblastí STEM pri navigácii v modernom svete, podpore inovácií a riešení globálnych výziev.

Akcie Marie Curie-Skłodowskej (MSCA), hlavný program EÚ pre odbornú prípravu, zručnosti, mobilitu a kariérny rast výskumných pracovníkov vo všetkých fázach ich kariéry, naďalej podporovali rovnosť vo výskumných tímoch prostredníctvom rodovo ústretového a inkluzívneho prístupu, v ktorom sa venuje pozornosť uplatňovaniu hľadiska rodovej rovnosti na všetkých úrovniach, a naďalej zahŕňali ustanovenia o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom s cieľom podporiť vyššiu účasť žien na výskume a inovácii. V rámci akcií Marie Curie-Skłodowskej sa naďalej kládol veľký dôraz na podporu ženských vzorov vrátane vynikajúcich vedúcich akcií Marie Curie-Skłodowskej, koordinátorov a kolegov, ktorí inšpirujú dievčatá a ženy na celom svete k účasti na vede. V roku 2024 podujatia organizované v rámci akcií Marie Curie-Skłodowskej,

122 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2>

123 Zamestnaní odborníci v oblasti IKT podľa pohlavia [isoc_sks_itsps]

124 https://eismea.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu_en

125 <https://eit-girlsgocircular.eu/>

126 https://eismea.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women_en

127 <https://education.ec.europa.eu/eu/news/new-report-addresses-the-gender-gap-in-stem-education-across-educational-levels>

„Európske noci výskumníkov“, „Výskumníci na školách“ a „Veda je úžasná!“ prikladali veľký význam podpore ženských vzorov, ktoré inšpirujú dievčatá k účasti na vede a výskume. V roku 2024 bola prof. Rana Sanyalová, absolventka MSCA, víťazkou Európskej ceny pre ženy inovátorky za rok 2024.

V rámci európskeho vzdelávacieho priestoru obsahuje odporúčanie Rady o atraktívnych a udržateľných kariérach vo vysokoškolskom ¹²⁸ vzdelávaní prijaté v novembri 2024 údaje a odporúčania týkajúce sa podpory rozmanitosti, začlenenia a rodovej rovnosti v akademických kariérach.

Výzva na predkladanie návrhov v rámci programu Erasmus+ na rok 2024 na experimentovanie v oblasti európskej politiky podporuje projekty, ktoré vyvíjajú spôsoby, ako prekonať prekážky brániace dievčatám a ženám zúčastňovať sa na odbornom vzdelávaní a príprave a pokračovať v kariére v odvetví ekologických/emisne neutrálnych technológií, a to okrem iného prostredníctvom kampaní, mentorských programov, profesijného poradenstva a vzorov. ¹²⁹

Komisia koordinovala a spolupredsedala osobitnej skupine pre talenty pre rast ¹³⁰ v rámci spolupráce medzi Radou EÚ a USA pre obchod a technológie. ¹³¹ Pracovná skupina pôsobila ako platforma na výmenu politík, nástrojov a údajov o rozvoji zručností v oboch regiónoch s cieľom stimulovať rozvoj talentov a zručností potrebných pre vznikajúce a existujúce technológie. Jeden zo štyroch pracovných okruhov sa zameral na tému prilákania žien, mladých ľudí a iných nedostatočne zastúpených skupín k pracovným miestam v oblasti technológií¹³². Osobitná skupina ukončila svoju prácu 4. apríla 2024.

Výzvy na predkladanie návrhov v rámci rozpočtových riadkov venovaných sociálnemu dialógu obsahujú všeobecnú podmienku, že činnosti financované v rámci nich by mali venovať primeranú pozornosť rodovej rovnosti a zabrániť diskriminácii. V roku 2024 boli vyhlásené dve výzvy: jedna sa týka podpory sociálneho dialógu a druhá informačných a vzdelávacích opatrení pre organizácie pracovníkov. Vďaka týmto výzvam, ktoré sú každoročnými výzvami, Komisia financuje rôzne projekty zamerané na rodovú rovnosť. Niektoré z nich sú špecifické pre jednotlivé odvetvia (obchod, vykonávanie dohody sociálnych partnerov o ženách v odvetví železničnej dopravy, starostlivosti, poštových služieb). Iné majú medziodvetvový rozmer a zvyčajne umožňujú sociálnym partnerom na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ vymieňať si politické odporúčania a osvedčené postupy týkajúce sa príslušných rozmerov rovnosti, ako sú rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a transparentnosť odmeňovania. Niektoré projekty majú výrazný rodový vplyv, keďže sa zameriavajú na kapacitu sociálnych partnerov v odvetviach s prevažne ženskou pracovnou silou (napr. starostlivosť, ošetrovatel'stvo).

S podporou programu Občania, rovnosť, práva a hodnoty prostredníctvom Akadémie európskeho práva sa napokon v spolupráci s Európskou komisiou zorganizovalo šesť seminárov na odbornú prípravu sudcov a právnikov v oblasti právnych predpisov EÚ týkajúcich sa rodovej rovnosti. V roku 2024 sa na týchto seminároch, ktoré sa konali aj v iných jazykoch ako v angličtine

128 Odporúčanie Rady z 25. novembra 2024 týkajúce sa atraktívnych a udržateľných kariér vo vysokoškolskom vzdelávaní, C/2024/7282.

129 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche_erasmus-edu-2024-pol-exp_en.pdf

130 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force_en

131 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council_en

132 Správa o činnosti pracovnej skupiny a špecializovaný analytický dokument OECD na túto tému vrátane odporúčaní a najlepších postupov zozbieraných prostredníctvom prieskumu a seminára partnerského učenia možno nájsť [tu](#).

(najčastejšie v národných jazykoch dotknutých krajín), vyškolilo viac ako 300 akademických pracovníkov, sudcov a právnikov. Semináre sa konali v Prahe, Kodani, Sofii, Lisabone, Paríži a Trieri. Ich cieľom bolo vybaviť účastníkov dôkladnými znalosťami základných aspektov právnych predpisov EÚ v oblasti rodovej rovnosti a ich výkladu Súdnym dvorom Európskej únie. Zahŕňali semináre, na ktorých sa diskutovalo o praktických prípadoch v pracovných skupinách s cieľom umožniť účastníkom lepšie sa oboznámiť s praktickými aspektmi uplatňovania právnych predpisov EÚ v oblasti rovnosti.

Vedenie v rovnakej miere prostredníctvom spoločnosti

V roku 2024 sa dosiahol určitý pokrok pri presadzovaní vedúceho postavenia žien, zostáva však obmedzený a ešte nie je udržateľný. K tomu dochádza napriek čoraz väčšiemu rodovému rozdielu v úrovni dosiahnutého terciárneho vzdelania u žien, ktorý je v súčasnosti o 10,9 percentuálneho bodu vyšší ako u mužov¹³³.

Ako vyplýva z údajov indexu EIGE za rok 2024, ženy dosiahli pokrok v rozhodovacom procese, ale dosiahnutie rodovej parity v rozhodovacom procese je stále vzdialeným cieľom. Účast' žien vo všetkých oblastiach verejného života – najmä v politike, žurnalistike a občianskej spoločnosti – je konfrontovaná so silnejším násilím a nenávisťou, najmä na internete.

Ženy v politickom rozhodovaní

Z prieskumu Eurobarometra z roku 2024 vyplýva, že väčšina Európanov odmieta stereotypy o postojoch a schopnostiach žien a mužov vo vedúcich pozíciách. Súhlasia napríklad (55 %) s tým, že dočasné opatrenia (napr. kvóty) sú potrebné na prekonanie existujúceho nedostatočného zastúpenia žien v politike, a domnievajú sa, že väčšie zastúpenie žien v politike vedie k lepším politickým rozhodnutiam. Viac ako jedna pätina však stále zastáva stereotypné názory, ako napríklad, že ženy nie sú dostatočne ambiciózne na to, aby získali vyššie pozície v organizácii,¹³⁴ a že „muži sú lepšími vodcami ako ženy“. Existuje aj polarizácia podľa veku, ktorá je väčšia v prípade mladších ľudí: rozdiel v mierach zhody medzi ženami a mužmi vo veku 15 – 24 rokov je o 1/3 väčší ako v prípade starších vekových skupín¹³⁵. Pokiaľ ide o tvrdenie „ženy sú príliš emocionálne na to, aby boli dobrými vodcami“, rozdiel v zhode medzi mladými ženami a mužmi je dvakrát väčší ako medzi staršími ženami a mužmi.¹³⁶ Z toho vyplýva, že medzi ženami a mužmi vo veku 15 – 24 rokov existuje väčšia polarizácia názorov ako medzi staršími vekovými skupinami.

Po voľbách v júni 2024 sa v júli 2024 ujalo funkcií v novom Európskom parlamente 277 žien (38,5 %) a 441 mužov (61,3 %).¹³⁷ Po prvýkrát od zavedenia priamych volieb do Európskeho parlamentu v roku 1979 sa podiel poslankyň Európskeho parlamentu znížil v porovnaní so situáciou tesne pred voľbami v apríli 2024 (39,7 %) a v porovnaní so situáciou bezprostredne po voľbách do Európskeho parlamentu v roku 2019 (40,7 %¹³⁸). Pozitívom je, že novozvolení poslanci EP opätovne zvolili dve ženy, pani Metsolovú za predsedníčku Parlamentu a pani Von der Leyenovú za predsedníčku Európskej komisie.¹³⁹

V súvislosti s voľbami do Európskeho parlamentu v roku 2024 a inými voľbami na vnútroštátnej a miestnej úrovni členské štáty diskutovali o politickej účasti žien v rámci európskej siete spolupráce v oblasti volieb. Členské štáty informovali najmä o účasti žien kandidujúcich vo voľbách. Poskytli

133 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights

134 V 21 krajinách viac ako polovica súhlasí s tým, že viac žien v politike vedie k lepším politickým rozhodnutiam, pričom najvyšší počet bol zaznamenaný v Portugalsku (83 %), Grécku (79 %) a Taliansku (78 %).

135 Rozdiel 18 percentuálnych bodov medzi osobami vo veku 15 – 24 rokov v porovnaní s 11 až 12 percentuálnymi bodmi medzi osobami vo veku 25 rokov a viac.

136 rozdiel 13 percentuálnych bodov medzi osobami vo veku 15 – 24 rokov v porovnaní so 6 až 9 percentuálnymi bodmi medzi osobami vo veku 25 rokov a viac, pozri <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>.

137 <https://results.elections.europa.eu/en/mep-gender-balance/2024-2029/>. Jedna osoba bola zaznamenaná s rodom „iné“.

138 Po odchode poslancov EP zo Spojeného kráľovstva z Parlamentu v marci 2020 sa zastúpenie žien znížilo na 39,4 %.

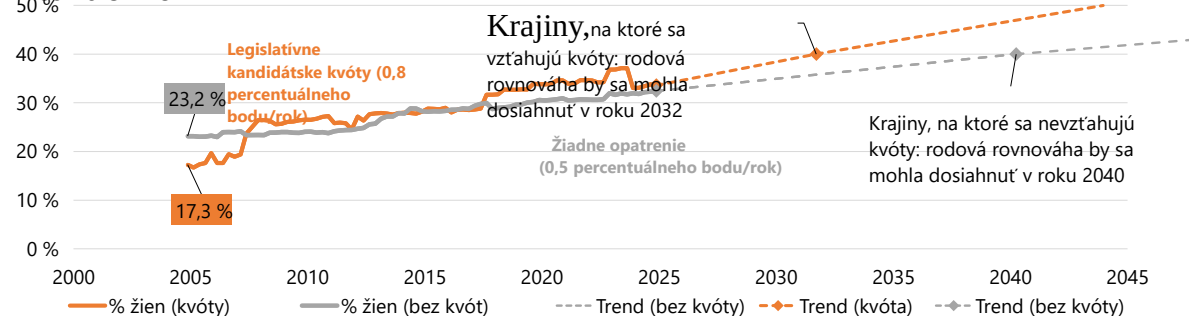
139 <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation>

aj spätnú väzbu o opatreniach prijatých na podporu rodovej rovnosti v prístupe k voľbám a účasti na nich v nadväznosti na odporúčanie Komisie z roku 2023 o inkluzívnych a odolných volebných procesoch.¹⁴⁰ Diskusie sa týkali aj situácie politickej účasti rómskeho obyvateľstva, a najmä rómskych žien, a bezpečnosti kandidátov.

Doteraz 11 členských štátov prijalo legislatívne rodové kvóty uplatniteľné na zoznamy kandidátov v celoštátnych voľbách.¹⁴¹ Z 11 krajín malo 10 aj legislatívne kvóty uplatniteľné na voľby do Európskeho parlamentu. Vo väčšine týchto kvót sa stanovuje minimálna kvóta pre každé pohlavie (35 % – 59 %) na zozname kandidátov. Niektoré zákony obsahujú osobitné ustanovenia, ako napríklad „zoznamy so zipsom“, v ktorých sa muži a ženy musia striedať alebo zaraďovať do každého určitého počtu pozícií. Malta má „rodový korekčný“ mechanizmus, ktorým sa nedostatočne zastúpenému pohlaviu automaticky prideluje až 12 dodatočných kresiel, ak je zvolených menej ako 40 % každého pohlavia.

Z údajov inštitútu EIGE v roku 2024 vyplýva (pozri ilustráciu 1), že účasť žien v národných parlamentoch sa zvyšuje o niečo rýchlejšie v členských štátoch s kvótami ako v členských štátoch bez kvót. Ak bude tento trend pokračovať, členské štáty s kvótami by mohli dosiahnuť rodovú paritu do roku 2032 a členské štáty bez kvót do roku 2040.

Obrázok 1: Podiel žien v jednokomorových/dolných komorách národných parlamentov v členských štátoch EÚ s legislatívnymi kvótami alebo opatreniami a bez nich, 4. štvrtrok 2004 – 4. štvrtrok 2024



Zdroj: Vlastné výpočty na základe údajov z databázy rodových štatistík inštitútu EIGE: *Národné parlamenty*

Poznámky: Údaje nezahŕňajú Chorvátsko za roky 2004 – 2006, krajina bola pridaná do zberu údajov v roku 2007. Krajiny boli postupne pridávané do skupiny kvót po prijatí právnych predpisov. Malta je zahrnutá do skupiny kvót. Rumunsko je zahrnuté do skupiny krajín, na ktoré sa nevzťahuje kvóta.

Z údajov z novembra 2024 vyplýva, že len v šiestich členských štátoch tvoria ženy viac ako 40 % poslancov parlamentu (jednej/dolnej komory), pričom Švédsko dosiahlo 45,6 %, Fínsko 45,5 %, Dánsko 44,7 %, Španielsko 44,6 % a Belgicko aj Holandsko 40,7 %.¹⁴² Na druhej strane tvoria ženy menej ako 25 % poslancov parlamentu v piatich členských štátoch. V zostupnom poradí sú to Írsko, Slovensko, Rumunsko, Maďarsko a Cyprus.

140 Odporúčanie Komisie (EÚ) 2023/2829 z 12. decembra 2023 o inkluzívnych a odolných volebných procesoch v Únii a posilnení európskeho charakteru a účinného priebehu volieb do Európskeho parlamentu (Ú. v. EÚ L 2023/2829, 20.12.2023).

141 Belgicko, Írsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Luxembursko, Poľsko, Poľsko a Slovensko.

142 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Údaje naposledy aktualizované v novembri 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? národné parlamenty: prezidentov a členov.](#)

V priemere EÚ je podiel žien v jednokomorových/dolných snemovniach v súčasnosti 33,1 % (obrázok 2)¹⁴³. Ide o veľmi mierny nárast v porovnaní s rokom 2023 (33 %), ale po poklese z 33,2 % na 32,4 % v roku 2022 ide už druhý rok po sebe o vzostupný trend. Pokrok na vnútroštátnej úrovni sa v posledných rokoch spomalil. To poukazuje na to, že na to, aby sa do politiky dostalo viac žien, je potrebné viac práce.

V Slovinsku ministerstvo práce, rodiny, sociálnych vecí a rovnakých príležitostí spolu s Univerzitou v Maribore, Univerzitou pre vzdelávanie dospelých Celje a Inštitútom pre politické riadenie realizovali projekt EWA, ktorý bol spolufinancovaný z programu EÚ Občania, rovnosť, práva a hodnoty od roku 2022 do roku 2024. Cieľom projektu EWA bolo zvýšiť politickú účasť mladých žien zmenou presvedčenia o ženách v politike a občianskej účasti, ktoré sú založené na rodových stereotypoch. Činnosti projektu boli navrhnuté tak, aby posilnili postavenie žien, a to individuálne aj systémovo, vytvorením lepších príležitostí na aktívnu účasť žien v politickej a občianskej sfére.

144

V roku 2024 cyperský komisár pre rodovú rovnosť v spolupráci s ministerstvom školstva,

Šport a mládež usporiadali písomnú esejovú súťaž pre absolventky s názvom „Keby som bola ministerkou, čo by som zmenila“. Akcia bola zameraná na postgraduálne študentky a povzbudzovala ich, aby si vybrali problém a napísali esej o tom, čo by mohlo fungovať lepšie vo všetkých oblastiach činnosti. Víťazi súťaže potom na jeden deň sledovali ministrov, ženy aj mužov. Mladé dievčatá mali príležitosť diskutovať s ministrami, zúčastňovať sa na stretnutiach s ministrami, ale aj stimulovať diskusiu medzi tvorcami politik a mladými dievčatami. Táto súťaž sa bude opakovať každý rok a jej cieľom je motivovať mladé ženy, aby sa zapojili do politiky.

Belgicko zadalo vypracovanie štúdie o sexizme v politike počas minuloročného volebného obdobia. Cieľom štúdie bolo pochopiť, či, ako a prečo sú kandidáti obeťami sexizmu, pochopiť jeho dôsledky a navrhnúť spôsoby boja proti sexistickému správaniu počas volebných kampaní. Počas kampane pred belgickými voľbami v júni 2024 sa analyzovalo takmer 44 000 reakcií kandidátov na príspevky v sociálnych médiách a uskutočnilo sa 25 hĺbkových rozhovorov. Štúdia dospela k záveru, že kandidátky sú častejšie terčom sexizmu a nepriateľstva vo všeobecnosti a že sexizmus má mnoho podôb a vyskytuje sa na mnohých rôznych miestach, online aj offline. Má závažný vplyv na duševnú pohodu a politické ambície žien, čo predstavuje hrozbu pre demokraciu.¹⁴⁵

V Španielsku¹⁴⁶ bol v auguste 2024 schválený organický zákon č. 2/2024 o paritnom zastúpení a vyváženej prítomnosti žien a mužov. Snaží sa ísť ešte ďalej pri prekonávaní skleneného stropu v politickom a hospodárskom rozhodovaní zavedením povinných zoznamov so zipsom a výslovným vyžadovaním vyváženeho zastúpenia (ani pohlavie nesmie tvoriť viac ako 60 %, ani menej ako 40 %) v ústavných orgánoch alebo orgánoch ústavného významu a pri vymenúvaní ministrov a podpredsedov a osôb na najvyššej úrovni zodpovednosti vo všeobecnej štátnej správe, ako aj v iných príslušných orgánoch.

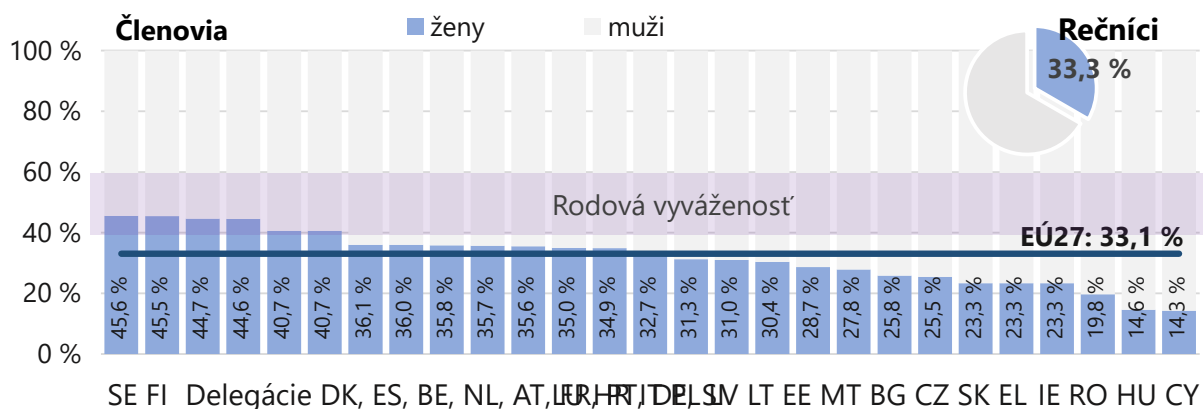
143 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Údaje naposledy aktualizované v novembri 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? národné parlamenty: predsedovia a členovia.](#)

144 <https://ewa.si/en/>

145 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/>

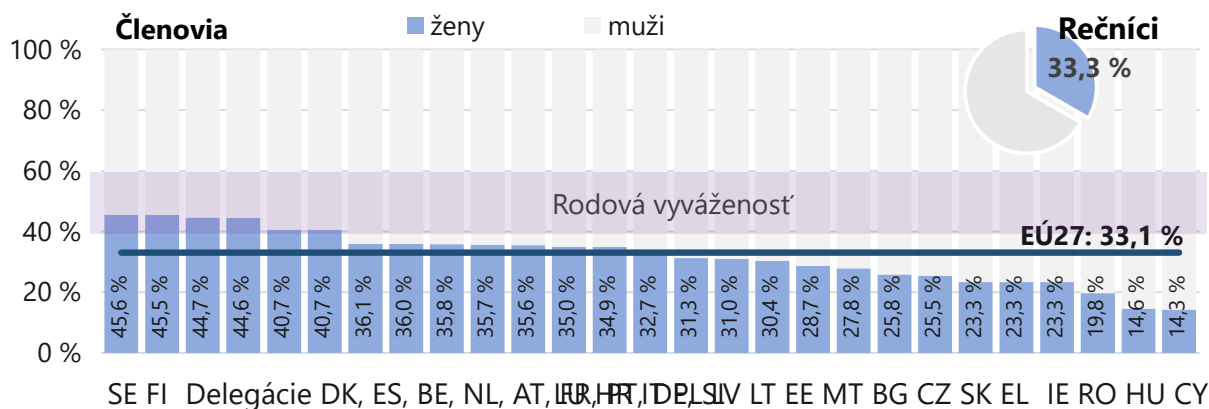
[le sexisme et l'hostilité durant la campagne électorale impactent surtout les candidates](#)

146 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

Obrázok 2: Percentuálny podiel žien a mužov v jednokomorových a dolných komorách národných parlamentov v EÚ, november 2024

Zdroj: Databáza rodových štatistík inštitútu EIGE

V priemere sa percentuálny podiel vyšších ministeriek v EÚ znížil z 33,4 % v roku 2023 na 32,8 % v roku 2024, čo predstavuje pokles o 0,6 percentuálneho bodu. V deviatich členských štátoch však aspoň 40 % vyšších ministeriek tvorili ženy (Belgicko, Nemecko, Estónsko, Španielsko, Francúzsko, Lotyšsko, Litva, Holandsko, Fínsko a Švédsko). Je to o jeden členský štát viac ako v minulom roku. Na opačných koncoch spektra Fínsko uviedlo, že má väčšinu žien (57,9 %), zatiaľ čo Maďarsko v súčasnosti nemá ani jednu vyššiu ministerku.

Obrázok 2: Percentuálny podiel žien a mužov v jednokomorových a dolných komorách národných parlamentov v EÚ, november 2024

Zdroj: Databáza rodových štatistík inštitútu EIGE

Zastúpenie žien vo vláde je dôležité, ale rovnako dôležité je preskúmať osobitné portfóliá žien. Z analýzy inštitútu EIGE vyplýva, že hoci ženy zastávajú takmer jednu tretinu vyšších ministerských pozícií, predstavujú len menší podiel ministrov s portfóliami v „základných funkciách“, t. j. v oblasti zahraničných a vnútorných vecí, obrany alebo spravodlivosti (25,9¹⁴⁷ %), hospodárstva (24,3¹⁴⁸ %) a infraštruktúry (32,5 %)¹⁴⁹ a výrazne vyšší podiel ministrov so sociálnymi alebo

147 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia v novembri 2024. Ukazovateľ: [ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? národné vlády: ministri podľa služobného veku a funkcie vlády ?? základné funkcie.](#)

kultúrными portfóliami (48 %).¹⁵⁰ Ide o dlhodobý model, ktorý poukazuje na rozdelenie ministerských portfólií, ktoré nejakým spôsobom odráža rodové stereotypy.

Pokiaľ ide o vedúce pozície žien vo vnútroštátnych systémoch, len 9 z 27 národných parlamentov, čo je o jednu menej ako v roku 2023, malo ženu ako predsedníčku snemovne.¹⁵¹ K decembru 2024 boli v EÚ 4 (6 v roku 2023) predsedníčky vlád a 3 predsedníčky z 21 (3 v roku 2023).¹⁵²

Znižuje sa nielen počet žien na vedúcich pozíciách vo vnútroštátnych systémoch. Keď sa pozrieme na rozdelenie zodpovednosti v politických stranách, vidíme rovnaký trend. Len 25,8 % (26,8 % v roku 2023)¹⁵³ politických strán v EÚ má vedúce predstaviteľky, zatiaľ čo 33,5 % (36,9 % v roku 2023) podpredsedov politických strán sú ženy.¹⁵⁴

Na regionálnej úrovni vidíme iný trend. Z najnovších údajov z novembra 2024 vyplýva, že počet žien v regionálnych zhromaždeniach a obecných radách sa zvýšil, hoci mierne. Predstavovali 36,3 % (35,7 % v roku 2023)¹⁵⁵ členov regionálnych zhromaždení v celej EÚ a 34,8 % (34,5 % v roku 2023) členov miestnych/komunálnych rád (obrázok 4).¹⁵⁶

Len v štyroch z 19 členských štátov (4 v roku 2023), ktoré majú regionálnu úroveň s právomocami samosprávy, každé pohlavie tvorí aspoň 40 % členov miestnych/komunálnych a regionálnych zhromaždení.

148 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia v novembri 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? národné vlády: ministri podľa počtu odpracovaných rokov a funkcie vlády ?? hospodárske funkcie.](#)

149 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia v novembri 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? národné vlády: ministri podľa počtu odpracovaných rokov a funkcie vládných infraštruktúrnych funkcií.](#)

150 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia v novembri 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? národné vlády: ministri podľa počtu odpracovaných rokov a funkcie vlády – sociálno-kultúrne funkcie.](#)

151 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia v novembri 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? Národné parlamenty: predsedovia a členovia ?? predseda snemovne.](#)

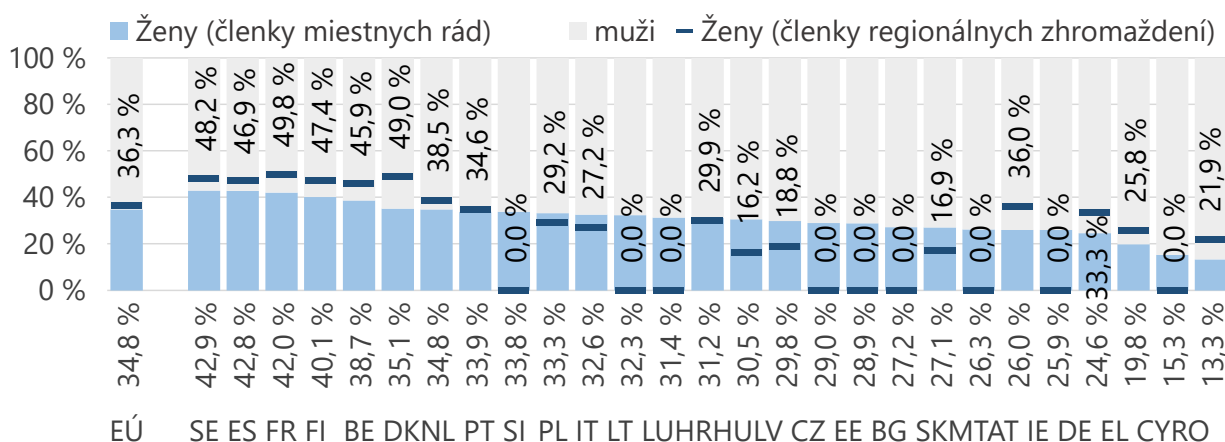
152 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia v novembri 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? národné vlády: prezidenti a predsedovia vlád ?? predseda vlády a ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? národné vlády: prezidenti a predsedovia vlád ?? prezident.](#)

153 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia v júli 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? Hlavné politické strany: vodca strany.](#)

154 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. [Posledná aktualizácia v júli 2024. Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? Hlavné politické strany: zástupcov vedúcich predstaviteľov.](#)

155 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia: november 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politike ?? regionálnych zhromaždeniach: členovia.](#)

156 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia: november 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? politika ?? Miestne/mestské rady: členovia.](#)

Obrázok 4: Podiel členiek regionálnych zhromaždení a miestnych rád v členských štátoch EÚ, 2024

Zdroj: Databáza rodových štatistík inštitútu EIGE

Poznámka: V Bulharsku, Estónsku, Írsku, na Cypre, v Litve, Luxembursku, na Malte alebo v Slovinsku neexistujú regióny, ktoré by mali samosprávne právomoci. Údaje za regionálne zhromaždenia v Portugalsku sa vzťahujú len na Azory a Madeiru.

Pokrok pokračoval aj v oblasti súdnej moci, pričom počet členov najvyšších súdov sa zvýšil zo 43,5 % na 45,1 % (v porovnaní s 37,2 % v roku 2014) a počet predsedov súdov sa zvýšil z 37 na 40,7 % (29,6 % v roku 2014).

Na úrovni Európskej komisie, zatiaľ čo predchádzajúca Komisia začínala s 13 ženami z 27, nové kolégium komisárov dosahuje len rodovú rovnováhu s 11 ženami z 27 (40,7 %). Tento údaj predstavuje výrazné zlepšenie v porovnaní so situáciou po prijatí prvého súboru nominácií od členských štátov. Predsedníčka von der Leyenová sa okrem toho rozhodla zvrátiť pomer na úrovni šiestich výkonných podpredsedov vymenovaním štyroch žien a dvoch mužov.

Na úrovni riadenia Komisia dosiahla značný pokrok pri dosahovaní rodovej vyváženeosti. Počas prvej Komisie pod vedením Ursuly von der Leyenovej sa počet žien vymenovaných na pozície vyššieho manažmentu zvýšil z 37 % na 48 % a zo 42 % na 49 % na pozície stredného manažmentu, pričom celkovo dosiahol 49 %.¹⁵⁷ Tento bezprecedentný nárast zastúpenia žien na riadiacej úrovni si vyžadoval spoločné úsilie všetkých útvarov Komisie. Dosiahla sa prostredníctvom programov rozvoja talentov pre zamestnankyne a osobitných cieľov pre generálne riaditeľstvá (GR), pričom sa zabezpečilo, že všetky vymenovania boli založené na zásluhách.

Komisia naďalej pozorne monitorovala vymenovania riadiacich pracovníkov s cieľom zabezpečiť zachovanie rodovej rovnováhy. Komisia vyvíja iniciatívy na vybudovanie databázy talentov a opatrenia na podporu rodovo vyváženeosti vymenovaní.

Podnikový program Komisie na rozvoj talentov žien, ktorý pozostáva z prispôsobenej odbornej prípravy, koučingu, podpory a prípravy na stredný manažment, sa takisto ukázal ako úspešný pri uľahčovaní rodovej vyváženeosti v manažmente. Približne 96 kolegyň sa zúčastňuje na šiestom kole tomto programu, ktoré trvá do februára 2025. Z celkového počtu 545 žien, ktoré sa zúčastnili na

¹⁵⁷ Údaje k 1. januáru 2025.

prvých piatich kolách, bolo 200 (37 % účastníkov) odvtedy vymenovaných na pozíciu vedúceho oddelenia.

Okrem toho boli vytvorené prispôbené programy koučingu pre stredných riadiacich pracovníkov, ktorí sa chcú stať vyššími riadiacimi pracovníkmi, ako aj pre etablovaných vyšších riadiacich pracovníkov, ktorých cieľom je rozvíjať sa v rámci ich súčasnej pozície alebo sa pripraviť na vyššie zodpovednosti. Doteraz sa na týchto programoch zúčastnilo alebo sa na nich zúčastňuje 185 žien (151 stredných riadiacich pracovníkov a 34 vyšších riadiacich pracovníkov).

Komisia dosiahla v januári 2025 vo výkonných agentúrach podiel 51 % žien na stredných riadiacich pozíciách. Medzi vyššími riadiacimi pracovníkmi sú v súčasnosti štyria zo šiestich riaditeľov výkonných agentúr ženy.

Pokrok sa dosiahol aj pri podpore rodovo responzívneho vedenia vo vonkajšej činnosti EÚ. V súlade s akčným plánom EÚ pre rodovú rovnosť v oblasti vonkajších vzťahov (GAP III) EÚ s podporou švédskej akadémie Folke Bernadotte (FBA) zaviedla program rodovo responzívneho vedenia. Od decembra 2024 je 80 % vyšších riadiacich pracovníkov ústredia Európskej služby pre vonkajšiu činnosť vyškolených aspoň v jednom z dvoch modulov, pričom bola zriadená sieť 73 kontaktných miest pre rodovú rovnosť, ktorá pokrýva takmer všetky oddelenia ESVČ a ponúka mesačnú odbornú prípravu v oblasti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti a výmeny najlepších postupov.

Pakt o civilnej spoločnej bezpečnostnej a obrannej politike (SBOP) prijatý v máji 2023 sa takisto zaviazal posilniť rodovo responzívne vedenie v misiách a stanovil sa v ňom cieľ, aby medzi medzinárodnými zamestnancami bolo 40 % žien. Všetky civilné misie SBOP majú zahŕňať špecializovaných poradcov pre rodové otázky a siete kontaktných miest pre rodové otázky. Úvodná odborná príprava pre vedúcich misií SBOP, ktorá sa začne začiatkom roka 2024, zahŕňa zložky týkajúce sa rodovo responzívneho vedenia.

Ženy v hospodárskom rozhodovaní

V hospodárskej sfére sú ženy naďalej nedostatočne zastúpené v rozhodovacích orgánoch podnikov v celej EÚ. Na riešenie tohto problému prijala EÚ smernicu o zlepšení rodovej vyváženosti¹⁵⁸ vo vrcholových orgánoch spoločností, v ktorej sa vyžaduje, aby veľké kótované spoločnosti v EÚ dosiahli do 30. júna 2026 aspoň 40 % zastúpenie každého pohlavia medzi členmi nevýkonných vrcholových orgánov alebo 33 % zastúpenie medzi všetkými riadiacimi pracovníkmi. Spoločnosti, ktoré nedosahujú ciele, sú poverené vykonávaním procedurálnych požiadaviek zabezpečujúcich transparentnosť výberového procesu a podávaním správ o opatreniach prijatých alebo plánovaných na dosiahnutie rodovo vyváženého zastúpenia vo svojich vrcholových orgánoch. Tieto požiadavky sa musia presadzovať sankciami.

Smernica sa mala transponovať do 28. decembra 2024. Doteraz neoznámilo vnútroštátne opatrenia na úplnú transpozíciu právnych predpisov 17 členských štátov. Vo februári 2025 Komisia formálne oznámila týmto členským štátom, že nedodržiavajú právne predpisy EÚ.

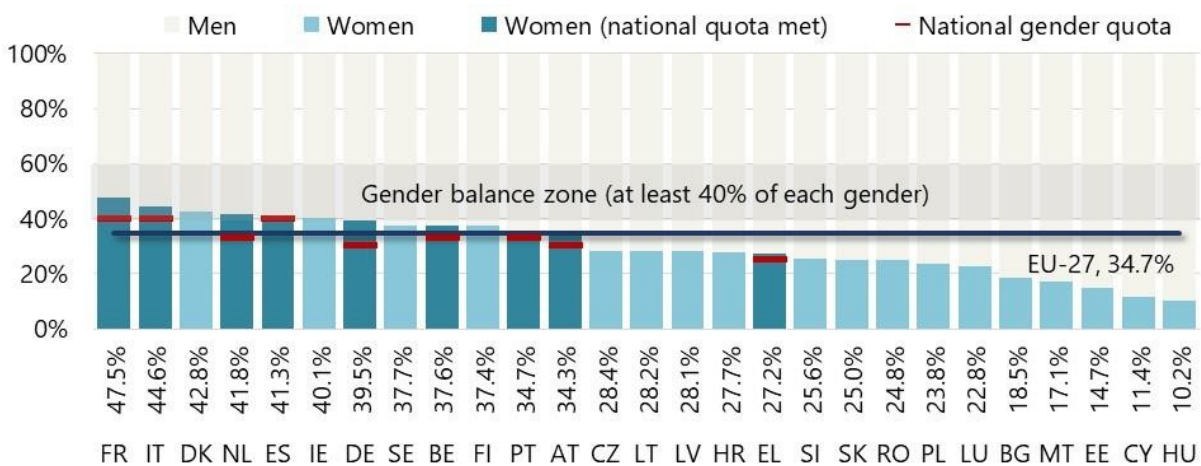
Z najnovších údajov inštitútu EIGE vyplýva nárast počtu žien vo vrcholových orgánoch najväčších kótovaných spoločností, čo predstavuje nové maximum. V roku 2024 tvorili ženy 34,7 % členov vrcholových orgánov verejne kótovaných spoločností EÚ v porovnaní s 33,8 % v roku 2023.¹⁵⁹ Zo

158 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach (Ú. v. EÚ L 315, 7.12.2022, s. 44).

159 Zdroj: Štatistická databáza inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia v novembri 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? podnikanie a financie ?? najväčšie kótované spoločnosti: členovia správnej rady.](#)

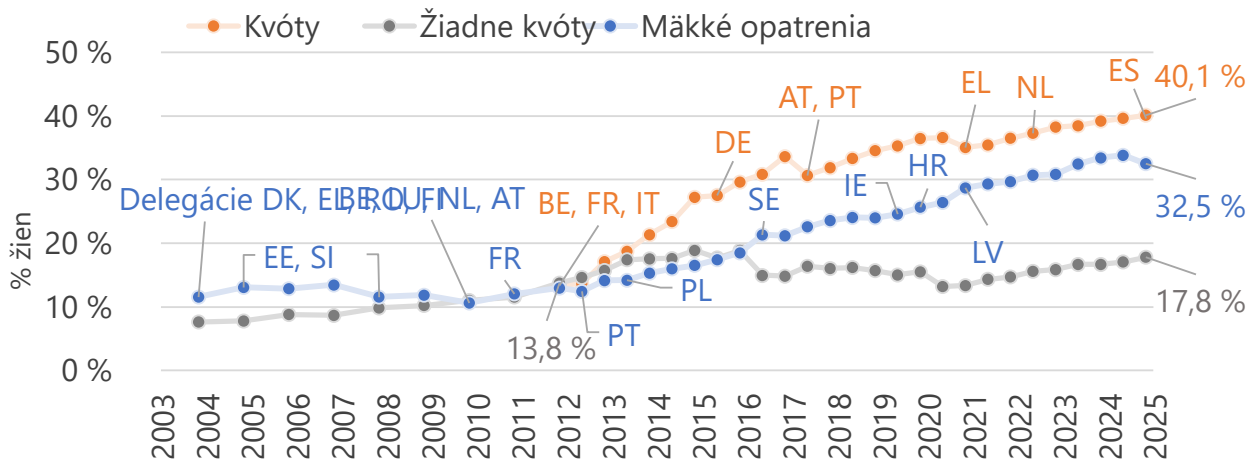
všetkých členských štátov 12 dosiahlo cieľ aspoň 33 % žien medzi všetkými členmi vrcholových orgánov¹⁶⁰.

Obrázok 5: Podiel žien a mužov vo vrcholových orgánoch najväčších kótovaných spoločností v EÚ, október 2024



Zdroj: EIGE, rodová štatistika

Obrázok 6: Podiel žien vo vrcholových orgánoch najväčších kótovaných spoločností v členských štátoch EÚ s vnútroštátnymi rodovými kvótami a bez nich, od roku 2003 do októbra 2024



Zdroj: Vlastné výpočty inštitútu EIGE na základe údajov z jeho databázy rodových štatistík

Poznámky: Údaje nezahŕňajú Česko, Litvu, Maltu a Poľsko za rok 2003 a Chorvátsko za roky 2003 – 2006 (krajiny pridané k zberu údajov v roku 2004, resp. 2007). Krajiny sú zahrnuté do príslušnej skupiny na základe roku prijatia právnych predpisov/mäkkých opatrení. Mäkké opatrenia: Dánsko, Grécko, Rumunsko, Fínsko (2003 október),

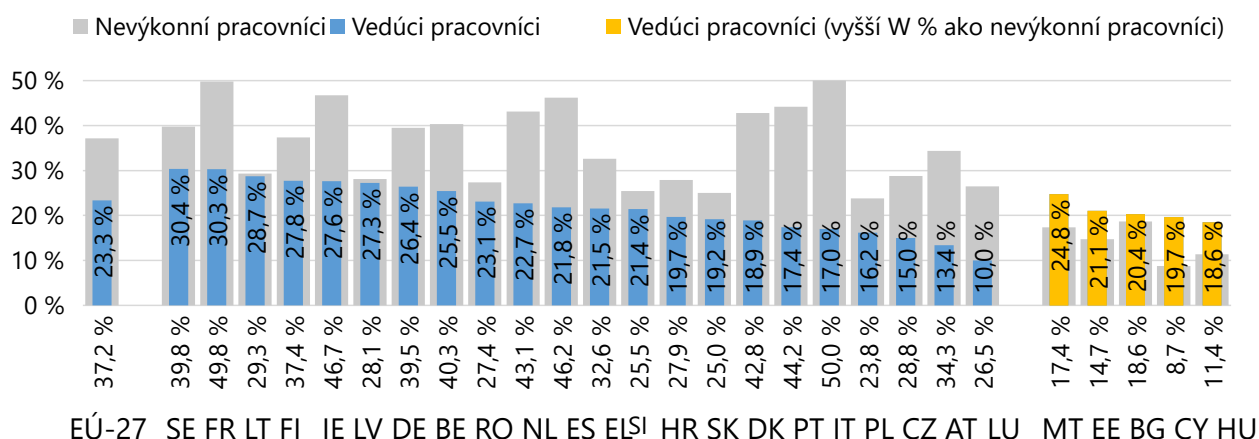
¹⁶⁰ Rakúsko (34,3 %), Portugalsko (34,7 %), Fínsko (37,4 %), Belgicko (37,6 %), Švédsko (37,7 %), Nemecko (39,5 %), Írsko (40,1 %), Španielsko (41,3 %), Holandsko (41,8 %), Dánsko (42,8 %), Taliansko (44,6 %), a Francúzsko (47,5 %). Ide o rovnaký počet ako v roku 2023. Pokiaľ ide o podiel žien bez výkonných právomocí, osem členských štátov splnilo navrhovaný cieľ EÚ na úrovni aspoň 40% (obrázok 7): Taliansko (50%), Francúzsko (49,8%), Írsko (46,7%), Španielsko (46,2%), Portugalsko (44,2%), Holandsko (43,1%), Dánsko (42,8%) a Belgicko (40,3%).

Vládne iniciatívy na dosiahnutie väčšej rodovej parity vo vedení podnikov zahŕňajú spektrum prístupov, od nepovinných „mäkkých“ opatrení, ktoré podporujú dobrovoľné opatrenia spoločností, až po prísnejšie „tvrdé“ regulačné prístupy, ktorými sa ukladajú právne záväzné kvóty spolu so sankciami za nedodržiavanie predpisov.

Od roku 2014 došlo k výraznému zlepšeniu zastúpenia žien vo vrcholových orgánoch najväčších spoločností vo väčšine členských štátov EÚ, aj keď s rôznym stupňom pokroku. Krajiny, ktoré zaviedli určitý druh opatrení, vo všeobecnosti zaznamenali výraznejšie zlepšenie zastúpenia žien, hoci existujú určité výnimky.

Po období zrýchleného pokroku v rokoch 2010 až 2015, ktorý bol spôsobený najmä zlepšeniami vo Francúzsku, Taliansku a Nemecku, sa pokrok spomalil, keďže krajiny postupne dosiahli svoj príslušný legislatívny cieľ alebo sa k nemu priblížili (graf 6).

Obrázok 7: Podiel žien medzi výkonnými a nevýkonnými členmi dvoch najvyšších rozhodovacích orgánov najväčších kótovaných spoločností v EÚ27, október 2024



Zdroj: Databáza rodových štatistík inštitútu EIGE

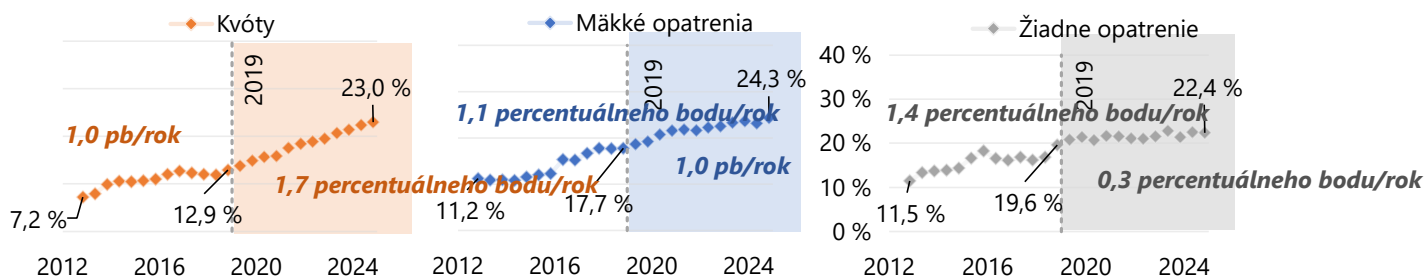
Podiel žien zastávajúcich nevykonné funkcie v dvoch najvyšších rozhodovacích orgánoch najväčších kótovaných spoločností EÚ bol 37,2 %. Podiel žien vo výkonných pozíciách je však výrazne nižší (23,3 %). Tento rozdiel (menej žien vo vedúcich pozíciách ako nevykonných) sa pozoruje vo väčšine členských štátov EÚ (22 z 27).

V ôsmich členských štátoch sú nevykonní zamestnanci rodovo vyvážení (graf 7). Pokiaľ ide o vedúcich pracovníkov, ženy predstavujú menej ako 3 z 10 riadiacich pracovníkov vo všetkých členských štátoch EÚ.

Legislatívne úsilie na vnútroštátnej úrovni zohralo významnú úlohu pri výraznom zvýšení zastúpenia žien na úrovni vrcholových orgánov. Kvóty sa zvyčajne vzťahujú len na vrcholovú radu, ktorá sa často skladá z nevykonných členov, takže výkonné pozície nemusia byť až tak ovplyvnené. Čoraz väčší počet krajín však rozširuje legislatívne opatrenia tak, aby zahŕňali vyššie výkonné funkcie.

Od roku 2012 do roku 2019 zaznamenali krajiny s kvótami, krajiny s mäkkými opatreniami a krajiny bez opatrení podobné ročné miery nárastu podielu žien vo vedúcich pozíciách. Od roku 2019 sa miera zmeny v prípade žien vo vedúcich pozíciách v členských štátoch s kvótami zvýšila,

zatiaľ čo v členských štátoch s mäkkými opatreniami alebo bez opatrení sa tempo zmien v skutočnosti znížilo. S rýchlejším tempom zmien dosiahol podiel žien vo vedúcich funkciách v krajinách, na ktoré sa vzťahujú kvóty (23,0 %), podobnú úroveň ako v skupinách krajín s mäkkými opatreniami (24,3 %) a v krajinách bez opatrení (22,4 %), a to napriek tomu, že v roku 2019 začal nižší podiel žien vo vedúcich funkciách (12,9 % oproti 17,7 % a 19,6 %).

Obrázok 8: Podiel žien medzi výkonnými členmi dvoch najvyšších rozhodovacích orgánov najväčších kótovaných spoločností v EÚ27 podľa druhu opatrenia, október 2012 až október 2024

Zdroj: vlastné výpočty založené na údajoch z poznámok databáze rodových štatistík inštitútu EIGE: Skupina kvót zahŕňa členské štáty s vnútroštátnymi rodovými kvótami, ktoré sa postupne zakladajú na roku prijatia: Belgicko, Francúzsko a Taliansko od roku 2011; Nemecko od roku 2015; Rakúsko a Portugalsko od roku 2017; Grécko od roku 2020; Holandsko od apríla 2022; a Španielsko od augusta 2024. V prípadoch s viacerými opatreniami sa na kategorizáciu krajín v príslušnej skupine používa najskorší rok prijatia. Podrobnosti sú uvedené v prílohe.

Hoci ženy v súčasnosti tvoria viac ako 30 % členov vrcholových orgánov, počet žien na pozíciách predsedov vrcholových orgánov (8,8 %) a výkonných riaditeľov (8,5 %) zostáva nízky.

Aj v roku 2024 bol počet mužov v rozhodovacom procese vo finančných inštitúciách naďalej vyšší ako počet žien. Hoci všetky tri finančné inštitúcie EÚ viedli ženy v porovnaní s len dvoma v roku 2023,¹⁶¹ vo vrcholových orgánoch týchto inštitúcií naďalej dominujú muži, ktorí zaberajú 84,7 % (79,7 % v roku 2023) miest vo vrcholových orgánoch, čo znamená, že podiel žien klesol z 20,3 % v roku 2023 na 15,3 % v roku 2024.¹⁶²

Na vnútroštátnej úrovni sa počet žien na kľúčových rozhodovacích pozíciách (t. j. členov najvyšších rozhodovacích orgánov) v centrálnych bankách zvýšil na 32 % v porovnaní s 29,3 % v roku 2023.¹⁶³ Ženy takisto zastávajú 36,2 % pozícií zástupcov guvernérův v porovnaní s 37,5 % v roku 2023.¹⁶⁴ Na vnútroštátnej úrovni je rodovo vyvážené zastúpenie žien a mužov v centrálnej banke len šiestich členských štátov (Litvy, Francúzska, Luxemburska, Talianska, Portugalska a Írska). Keď sa pozrieme na guvernérův centrálnych bánk v členských štátoch, Španielsko vymenovalo guvernérku v roku 2024, zatiaľ čo zvyšných 26 guvernérův zostáva mužmi, ako v roku 2023.¹⁶⁵

Okrem toho podľa Monitora európskych orgánov pre finančné služby (European Financial Services Boardroom Monitor) EY sa rozdiely v odmeňovaní žien a mužov prehĺbujú v prípade nevýkonných členov vrcholových orgánov v sektore finančných služieb: V roku 2023 boli ženy v predstavenstvách bánk, poisťovní a správcov aktív platené v priemere o 36 % menej ako muži v porovnaní s 31 % rozdielom v roku 2019. Ženy sú platené menej, keď pôsobia vo výboroch

161 Zdroj: Databáza rodových štatistík inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia v júli 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? podnikanie a financie ?? financie ?? európske finančné inštitúcie: Prezident alebo predseda.](#)

162 Zdroj: Databáza rodových štatistík inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia v júli 2024. [Ukazovateľ: Európske finančné inštitúcie: predsedovia a členovia ?? Databáza rodových štatistík ?? Európsky inštitút pre rodovú rovnosť.](#)

163 Zdroj: Databáza rodových štatistík inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia 6. decembra 2024 [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? podnikanie a financie ?? financie ?? centrálné banky: členovia všetkých kľúčových rozhodovacích orgánov.](#)

164 Zdroj: Databáza rodových štatistík inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia: 6. decembra 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? podnikanie a financie ?? financie ?? centrálné banky: zástupca/viceguvernér.](#)

165 Zdroj: Databáza rodových štatistík inštitútu EIGE. Posledná aktualizácia: 6. decembra 2024. [Ukazovateľ: ženy v rozhodovacom procese ?? podnikanie a financie ?? financie ?? centrálné banky: guvernéri.](#)

správnej rady, ako je audit a nominácia. Predsedníčky výborov zarábajú polovicu svojich mužských náprotivkov a členovia výborov o 75 % menej. Medzitým v USA a Kanade sa rozdiel medzi odmeňovaním mužov a žien vo vrcholových orgánoch v roku 2023 zmenšil z roku 2019 na 5 % zo 7 %. Ženy tiež zarábali takmer toľko ako muži, keď boli menované do predsedov alebo členov správnych rád v Severnej Amerike.

Ženy sú tiež nedostatočne zastúpené v podnikaní, keďže ženy predstavujú len 32 % samostatne zárobkovo činných osôb v EÚ. Tvoria len 31 % začínajúcich podnikateľov, a to aj v oblasti špičkových technológií. Na podporu žien, ktoré vedú startupy v oblasti špičkových technológií, vyhlásilo konzorcium Women TechEU v roku 2024 dve výzvy.¹⁶⁶ Každý vybraný startup dostane grant vo výške 75 000 EUR. Systém Women TechEU bol spustený ako pilotný systém v roku 2021 a v roku 2022 sa stal plnohodnotnou iniciatívou.¹⁶⁷ Schéma podporuje európske začínajúce startupy v oblasti špičkových technológií aspoň šesť mesiacov v čase predloženia žiadosti, ktoré založili alebo spoluzaložili ženy a ktoré zastávajú vrcholovú riadiacu pozíciu (hlavný výkonný riaditeľ, hlavný technologický riaditeľ, hlavný vedecký riaditeľ alebo rovnocennú pozíciu). Okrem grantov môžu zakladateľky žien využívať aj koučing, mentorstvo, vytváranie sietí a cieľnú odbornú prípravu v rámci programu Európskej rady pre inováciu (EIC) Ženy vo vedúcich pozíciách.¹⁶⁸

Na podporu účasti žien na inováciách v rámci EIC sa vykonalo niekoľko opatrení v súlade s vyhlásením rady EIC s názvom Gender & Diversity in EIC¹⁶⁹ (Rodová rovnosť a amp; rozmanitosť v EIC). Cieľom týchto opatrení je podporiť inkluzívnejší a rozmanitejší inovačný ekosystém. Pozorne sa sleduje aj účasť hlavných vyšetrovateliek a koordinátoriek na projektoch EIC a konzorcií vedených ženami v procese transformácie. V roku 2024 sa v rámci programu EIC Ženy vo vedení ponúkli príležitosti na odbornú prípravu, mentorstvo a vytváranie sietí pre podnikateľky a výskumníčky, ktoré hľadajú vedúce pozície v podnikaní, s cieľom podporiť rast zakladateľiek startupov v oblasti špičkových technológií.

Okrem týchto opatrení EIC financuje GENDEX, pilotný projekt, ktorý sa začal v roku 2024 s cieľom zbierať a analyzovať údaje o rodovej rovnosti a rozmanitosti v celom inovačnom ekosystéme a vytvoriť index rodovej rovnosti a rozmanitosti.¹⁷⁰ EIC iniciovala opatrenie v oblasti verejného obstarávania zamerané na rozdiely v investíciách medzi ženami a mužmi, ktorého cieľom je zhromažďovať, harmonizovať a vymieňať si údaje o rozmanitosti v celom inovačnom ekosystéme, a to aj na úrovni EIC a EÚ, ako aj v sektore rizikového kapitálu. Pomôže to vypracovať východiskové hodnoty, monitorovať pokrok a poskytnúť informácie pre cieľné opatrenia na podporu rozmanitosti a začlenenia do inovačného ekosystému.

Okrem toho bola v roku 2024 vyhlásená výzva na predkladanie žiadostí o Cenu EÚ pre ženy inovátorky. Táto cena je oslavou žien podnikateľiek, ktoré stoja za najprevratnejšími inováciami v Európe, a udeľuje deväť cien v troch kategóriách¹⁷¹. Ocenenie sa udeľuje ženám, ktorých prelomové inovácie sú hnacou silou pozitívnej zmeny pre ľudí a planétu.

Podľa správy She Figures 2024 sú ženy takisto výrazne nedostatočne zastúpené v investíciách, pričom len 9 % investorov sú ženy. Okrem toho ženy naďalej čelia značným prekážkam v prístupe k

166 <https://womentecheuropa.eu/>

167 Cieľom časti pracovného programu Horizont Európa týkajúcej sa európskych inovačných ekosystémov je okrem iného podporovať vedúce postavenie žien a ich talent v oblasti inovácií vrátane špičkových technológií s cieľom vybudovať spravodlivejšie, inkluzívnejšie a prosperujúcejšie inovačné ekosystémy v EÚ.

168 https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme_en

169 https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1_en?filename=EIC_Gender_Diversity%20statement_June%202021.pdf

170 <https://eurogendex.org/>

171 https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit_en

financovaniu, a to ako podnikateľky aj ako investorky. Napriek dôkazom, že startupy vedené ženami prinášajú vysoké výnosy, len zlomok rizikového kapitálu v EÚ sa investuje do spoločností založených alebo spoluzaložených ženami.

Štrukturálne predsudky, investičné modely neochoty riskovať a nedostatok rôznych subjektov s rozhodovacou právomocou vo finančnej oblasti

k tejto pretrvávajúcej medzere prispievajú inštitúcie a fondy rizikového kapitálu. V rámci Programu InvestEU sa po prvýkrát zaviedli rodové kritériá, ktoré sa uplatňujú na kapitálových finančných sprostredkovateľov. Kritériá sa zameriavajú na rodovú rozmanitosť vo fondoch rizikového kapitálu a súkromného kapitálu na rôznych úrovniach rozhodovania (vrcholový manažment, investičné výbory). Najmenej 25 % finančných sprostredkovateľov podporovaných z Programu InvestEU prostredníctvom skupiny Európskej investičnej banky (hlavný implementujúci partner) musí spĺňať rodové kritériá.¹⁷² Podľa prvých výsledkov vykonávania bol cieľ 25 % už prekročený.

Poradenské centrum InvestEU okrem toho pokračovalo v poskytovaní poradenských služieb týkajúcich sa rodovej rovnosti, a to aj prostredníctvom výročnej konferencie o posilnení vlastného kapitálu pre investorky, mentorského programu pre správcov fondov, nedávno začatej¹⁷³ štúdie o finančných produktoch bánk a iných veriteľov zameranej na ženy a podniky vedené ženami a programu odbornej prípravy pre banky o rodových otázkach, ktorý sa má začať v marci 2025.

Na doplnenie týchto opatrení Komisia v roku 2024 spustila Európsku sieť rodovo uvedomelých investorov WomenINvestEU.¹⁷⁴ Sieť spája popredných aktérov z celého investičného dodávateľského reťazca so spoločným cieľom zvýšiť investície zamerané na rodovú rovnosť s cieľom umožniť oveľa väčšiemu počtu podnikov vedených ženami prístup k investíciám v celej Európe. Sieť poskytne členom príležitosť nadviazať kontakty a navzájom sa zapájať prostredníctvom podujatí zameraných na vytváranie sietí, ako aj vytvoriť nové možnosti pre ženy, aby vstúpili do tohto odvetvia a stali sa osobami s rozhodovacou právomocou. Počas celého projektu sa iniciatíva WomenINvestEU zameria aj na vzdelávanie a zvyšovanie informovanosti o výhodách investícií zameraných na rodovú rovnosť, zapojenie kľúčových aktérov z celej Európy do úsilia o riešenie nerovnosti a zároveň nábor a posilnenie postavenia väčšieho počtu žien, aby sa mohli venovať kariére v oblasti financií.

172 V rámci Programu InvestEU sa predpokladá, že fond spĺňa rodové kritériá, ak spĺňa aspoň jednu z týchto zásad: jeho riadiaci tím sa skladá aspoň z jednej tretiny partneriek, jeho vyšší investičný tím zabezpečuje aspoň 40 % zastúpenie žien alebo aspoň 40 % zastúpenie žien je zabezpečené v jeho investičnom výbore.

173 <https://engage.eif.org/diversity-inclusion/mentorship>

174 <https://women-invest.ec.europa.eu/>

VYUŽÍVANIE ZÁKLADNÝCH PROSTRIEDKOV

Začlenenie rodového hľadiska do všetkých politík EÚ, t. j. uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti, má zásadný význam pre dosiahnutie rodovej rovnosti. V stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 sa zdôrazňuje uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti ako kľúčový nástroj na podporu spravodlivého prerozdelenia moci, vplyvu a zdrojov a zabezpečenie rovnakých príležitostí pre ženy, mužov, dievčatá a chlapcov v celej ich rozmanitosti. Okrem toho sa ním zabezpečuje aj to, aby politiky neúmyselne neposilňovali existujúce rodové nerovnosti.

V priebehu roka 2024 Komisia pokračovala v začleňovaní rodovej rovnosti do všetkých oblastí politiky EÚ, ako je zdravie, výskum a inovácie a vzdelávanie. Sekretariát pracovnej skupiny Komisie pre rovnosť¹⁷⁵ naďalej podporoval uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti ako súčasť širšieho uplatňovania hľadiska rovnosti zvyšovaním informovanosti, poskytovaním príslušnej odbornej prípravy a uľahčovaním práce koordinátorov pre rovnosť. Títo koordinátori pre rovnosť, ktorí pôsobia na každom generálnom riaditeľstve (GR) alebo útvere Komisie, ako aj v Európskej službe pre vonkajšiu činnosť, sa zamerali na začlenenie aspektov rovnosti do politických iniciatív Komisie a do svojho vnútorného fungovania podľa svojich pracovných plánov uplatňovania hľadiska rovnosti.

Rodová rovnosť v rôznych oblastiach politiky EÚ

Jedným z najnaliehavejších problémov spoločnosti v nadchádzajúcich rokoch bude nájdenie spôsobu riadenia zmeny klímy. Ako sa uvádza v oznámení o riadení klimatických rizík – ochrana ľudí a prosperita, „klimatické riziká pociťujú najmä ľudia v zraniteľných situáciách v dôsledku rôznych sociálno-ekonomických faktorov, ako sú príjem, pohlavie, vek, zdravotné postihnutie, zdravie a sociálne vylúčenie (najmä pokiaľ ide o migrantov, etnické menšiny a pôvodné obyvateľstvo). Už existujúce nevýhody znižujú schopnosť zotaviť sa z katastrof spôsobených zmenou klímy.“¹⁷⁶

V októbri 2024 inštitút EIGE uverejnil správu, v ktorej sa uvádza 12 osvedčených postupov týkajúcich sa uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v politike Európskej zelenej dohody.¹⁷⁷ Hoci sa týmito osvedčenými postupmi preukazuje, že uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti sa vykonáva v rôznych oblastiach politiky Európskej zelenej dohody, v správe sa zdôrazňuje, že na úrovni EÚ aj členských štátov je potrebné ďalšie zlepšenie s cieľom účinne začleniť stratégie uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti a využívať príslušné nástroje.

V rámci projektu GREENA inštitút¹⁷⁸ EIGE vypracoval podrobný súbor nástrojov na vykonanie rodovo responzívneho hodnotenia pokroku pri dosahovaní cieľov súvisiacich s rodovou rovnosťou stanovených v politikách, programoch a projektoch pre environmentálnu a udržateľnú budúcnosť pre všetkých¹⁷⁹. Súbor nástrojov obsahuje príklady zo štyroch oblastí politiky – doprava, energetika, poľnohospodárstvo a obehové hospodárstvo – a pomáha identifikovať rodové dôsledky environmentálnych otázok.

175 Pozri [Pracovnú skupinu Európskej komisie pre rovnosť – Európska komisia](#)

176 Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Riadenie klimatických rizík – ochrana ľudí a prosperita, COM(2024) 91 final.

177 https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language_content_entity=en

178 Projekt GREENA vyvíja prístupy a praktické nástroje na súčasné začlenenie otázok životného prostredia a klímy spolu s otázkami rodovej rovnosti do hodnotení.

179 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-responsive-evaluation-greena>

V Rámcovom dohovore Organizácie Spojených národov o zmene klímy (UNFCCC) sa venuje náležitá pozornosť rodovej reakcii v opatreniach v oblasti klímy. V roku 2024 členské štáty a Európska komisia spoločne pripravili návrh na záverečné preskúmanie pokroku pri vykonávaní opatrení uvedených v akčnom pláne pre rodovú rovnosť na roky 2019 – 2024 a o budúcej práci, ktorá sa má vykonať v oblasti rodovej rovnosti a zmeny klímy. V rámci uzavretého akčného plánu GAP sa zmluvné strany Parížskej dohody dohodli na stanovení cieľov a opatrení v piatich prioritných oblastiach, ktorých cieľom je: i) zlepšiť znalosti a chápanie rodovo responzívnych opatrení v oblasti klímy; ii) súdržným začleňovaním týchto cieľov a opatrení do UNFCCC a práce zmluvných strán, sekretariátu, subjektov Organizácie Spojených národov a všetkých zainteresovaných strán na všetkých úrovniach; a iii) zabezpečiť plnú, rovnocennú a zmysuplnú účasť žien na procese UNFCCC.

„Posilnenie uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v politikách EÚ v oblasti klímy“ (WomenInClimate) je nadnárodný projekt financovaný z výzvy na predkladanie návrhov na zapojenie a účasť občanov v rámci programu Občania, ¹⁸⁰ rovnosť, práva a hodnoty, ktorý vedie Európska ženská lobby. Projekt sa začal v roku 2024. Jeho cieľom je sprostredkovať posolstvá žien a navrhnúť inkluzívne riešenia pre subjekty s rozhodovacou právomocou, ako aj poskytnúť subjektom s rozhodovacou právomocou komplexné informácie a údaje na formovanie účinných rodovo responzívnych politík v oblasti klímy. Zapája organizácie občianskej spoločnosti v 6 členských štátoch EÚ: Holandsko, Bulharsko, Rumunsko, Česko, Portugalsko a Fínsko.

Podľa štúdie, ktorú Európska komisia uverejnila v roku 2024 s názvom Gender balance in the R&I field to improve the role of women in the energy transition (Rodová rovnováha v oblasti výskumu a inovácií na zlepšenie úlohy žien pri energetickej transformácii), ¹⁸¹ tvoria ženy len 25 % pracovnej sily v odvetví energetiky EÚ a 22 % výskumných a inovačných úloh. Na dosiahnutie minimálnej rodovej vyváženeosti do roku 2050 sa v správe odhaduje, že v odvetví energetiky je potrebných o 200 000 žien viac. V tejto súvislosti sa čoraz viac venuje pozornosť rovnosti aj v odvetví energetiky. V roku 2024 sa k platforme pre rovnosť v odvetví energetiky pripojilo 11 nových členov, čím sa celkový počet členov zvýšil na 39. Platforma, ktorú v roku 2021 spustila Európska komisia, je priestorom pre zainteresované strany v oblasti energetiky na vytváranie sietí a výmenu osvedčených postupov na podporu rovnosti, rozmanitosti a začlenenia v ich činnostiach – v konečnom dôsledku s cieľom priniesť sociálnu zmenu na pracovisku. Stretnutia platformy v roku 2024 sa týkali tém, ako podporiť ženy, aby sa stali podnikateľkami a podnikateľkami v oblasti udržateľnej energie, ako aj toho, ako využívať umelú inteligenciu v odvetví energetiky zodpovedným a nediskriminačným spôsobom. ¹⁸² Členské organizácie, ktoré majú sídlo v 13 rôznych členských štátoch, navrhujú praktické opatrenia v oblasti rozmanitosti a začlenenia a pravidelne podávajú správy o ich vykonávaní. A napokon, počas Európskeho týždňa udržateľnej energie (EUSEW) cenu EUSEW Ženy v energetike získala Rita Gomes, ktorá predefinovala solárne riešenia v Portugalsku. ¹⁸³ Cena EUSEW Ženy v energetike oceňuje ženy, ktoré vedú výnimočné činnosti, ktoré pomáhajú pokročiť v prechode na čistú energiu v Európe. Osobitne sa zameriava na úsilie o presadzovanie programu uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti a podporu rovnosti a rovnakých príležitostí v odvetví energetiky.

180 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2023-citizens-civ>

181 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/feac18b5-dd44-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en>

182 https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events_en

183 https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe

Holandsko a Slovinsko 21. 22. februára 2024 spoluorganizovali seminár o synergiách medzi rodovou rovnosťou a opatreniami v oblasti klímy v Haagu. Na seminári sa zvažovali spôsoby, ako dosiahnuť transformačný prístup s cieľom zabezpečiť ekologickú a rodovo rovnocennú budúcnosť. Diskusie sa týkali viacerých kľúčových tém rodovej rovnosti, najmä významu rodovo rozčlenených a prierezových údajov, posilnenia úlohy žien v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM) a na pracovných miestach a podpory vedúceho postavenia žien pri zabezpečovaní rodovo spravodlivej transformácie.¹⁸⁴

V oblasti migrácie je jedným z najdôležitejších zmien Pakt EÚ o migrácii a azyle, ktorý pozostáva z 10 právnych nástrojov a bol prijatý v máji 2024.¹⁸⁵ Súborom reforiem sa spoločne vytvoril nový právny základ pre spravodlivejší a efektívnejší spôsob riadenia migrácie pri súčasnej ochrane základných práv žiadateľov o azyl a osôb, ktorým sa poskytla medzinárodná ochrana.

Pokiaľ ide o rodový rozmer, v pakte sa vyžaduje, aby sa zohľadnili osobitné potreby zraniteľných skupín vrátane žien a dievčat. Predpokladá sa v ňom prístup zohľadňujúci rodové hľadisko pri posudzovaní žiadostí o azyl a pri poskytovaní podmienok prijímania, ako je ubytovanie alebo zdravotná starostlivosť. Pakt ďalej zabezpečuje, aby ženy a dievčatá, ktoré čelia rodovo motivovanému násiliu, ako je sexuálne násilie, obchodovanie s ľuďmi a mrzačenie ženských pohlavných orgánov, boli uznané za obzvlášť zraniteľné a aby im bola poskytnutá potrebná starostlivosť.

V auguste 2024 spoločnosť Prague Public Transit Company v spolupráci s mimovládnu organizáciou Konsent a Úradom vlády Česka spustila kampaň na zvyšovanie informovanosti verejnosti s názvom Obťažovanie nepatrí do verejnej dopravy. Alebo kdekoľvek inde“.¹⁸⁶ Cieľom iniciatívy bolo znížiť obťažovanie vzdelávaním cestujúcich o tom, ako rozpoznať správanie predstavujúce obťažovanie, a nabádať ich, aby zasiahli, ak sa o takomto správaní dozvedia. Plagáty kampane boli umiestnené na 150 miestach po celej Prahe vrátane autobusových zastávok, ako aj na autobusoch a električkách. Zo správ vyplýva, že kampaň videla pätina českého obyvateľstva, pričom 66 % ju považovalo za užitočnú (79 % žien a 52 % mužov). Vzhľadom na jej úspech Rada vlády pre rodovú rovnosť kampaň podporila a odporučila, aby ju prijali iné miestne orgány na boj proti obťažovaniu v iných českých mestách.

V oblasti dopravy Komisia v roku 2024 vypracovala a uverejnila príručku na uplatňovanie hľadiska rovnosti v doprave.¹⁸⁷ Príručka by mala pomôcť zamestnancom aj externým zainteresovaným stranám začleniť rovnosť do tvorby dopravnej politiky. Komisia naďalej podporovala činnosti európskej siete veľvyslancov pre #DiversityInTransport s cieľom zvýšiť informovanosť a podnietiť zmeny na miestnej a podnikovej úrovni. Komisia pokračovala aj v podpore platformy „Ženy v doprave – platforma EÚ pre zmenu“, ktorá spája zainteresované strany v oblasti dopravy odhodlané zvýšiť zamestnanosť žien v doprave a uľahčuje výmenu osvedčených postupov.¹⁸⁸ Tieto iniciatívy sú súčasťou stratégie pre udržateľnú a inteligentnú mobilitu¹⁸⁹ a ich cieľom je zvýšiť atraktivnosť odvetvia dopravy a riešiť nedostatok zamestnancov v starnúcom odvetví, ktoré je málo rozmanité.

184 https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action_en

185 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en

186 <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-podporila-a-doporucila-kampan-proti-sexualnimu-obtezovani-v-doprave-dalsim-uzemnim-samospravnym-celkum-215750/>

187 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8600d42-31e7-11ef-a61b-01aa75ed71a1/language-en>

188 https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en

189 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=CELEX:52020DC0789>

Nedávny vývoj v sektore zdravotníctva súvisiaci s pokrokom v oblasti digitálnych zdravotných údajov a špičkových technológií, ako je umelá inteligencia a vysokovýkonné výpočtové technológie, môže podporiť lepšie mechanizmy skrínungu a štandardizáciu úloh, ale musí byť riadne navrhnutý, aby sa zabránilo novej zaujatosti. Európska iniciatíva zameraná na diagnostické zobrazovanie v onkológii ¹⁹⁰ bola zriadená v roku 2022 s cieľom vytvoriť „atlas“ EÚ snímok súvisiacich s rakovinou a sprístupniť anonymizované snímky nemocniciam, výskumným pracovníkom a inovátorom. V roku 2024 dosiahol veľký úspech: základným kameňom iniciatívy je federovaná európska infraštruktúra pre údaje z onkologických snímok, ktorú vyvinula Európska federácia pre onkologické snímky a ktorá v septembri 2024 poskytla prvú verziu digitálnej infraštruktúry. K novembru 2024 bol katalóg naplnený 47 súbormi údajov s celkovým počtom viac ako 35 000 tém.

V roku 2024 sa začali pilotné štúdie viacerých projektov financovaných EÚ, ktoré prispievajú k vykonávaniu odporúčania Rady o skrínungu ¹⁹¹ rakoviny. V rámci projektu SOLACE (posilnenie skrínungu rakoviny pľúc v Európe) ¹⁹² sa uskutočnila pilotná štúdia na zlepšenie účasti žien na programoch skrínungu rakoviny pľúc, keďže sú nedostatočne zastúpené vo väčšine klinických skúšaní¹⁹³. Na miestach pilotných štúdií v 10 členských štátoch EÚ bol v roku 2024 distribuovaný osobitný materiál na zvyšovanie informovanosti zameraný na ženy, v ktorom sa zdôrazňuje, že rakovina pľúc je hlavnou príčinou úmrtí žien na rakovinu.

Projekt EUCanScreen, ktorým sa vykonávajú programy skrínungu rakoviny, sa začal v júni 2024 v 29 krajinách a bude trvať štyri roky. ¹⁹⁴ V rámci jedného dôležitého pracovného okruhu projektu sa preskúmajú individuálne a systémové prekážky skrínungu rakoviny krčka maternice a prsníka.

Rada 21. júna 2024 prijala odporúčanie Rady o onkologických ochoreniach, ktorým sa dá predchádzať očkovaním, na ¹⁹⁵ základe návrhu Komisie z januára 2024. Cieľom odporúčania je pomôcť členským štátom zvýšiť zaočkovanosť dievčat aj chlapcov proti ľudským papilomavírusom.

190 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/cancer-imaging>

191 Odporúčanie Rady z 9. decembra 2022 o posilnení prevencie prostredníctvom včasného odhaľovania: Nový prístup EÚ k skrínungu rakoviny, ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady 2003/878/ES 2022/C 473/01 (Ú. v. EÚ C 473, 13.12.2022, s. 1).

192 https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace_en

193 <https://europeanlung.org/solace/2024/08/23/updates-from-solace-pilots/>

194 https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09_en

195 Odporúčanie Rady z 21. júna 2024 o onkologických ochoreniach, ktorým sa dá predchádzať očkovaním (C/2024/4259).

Vo Švédsku zriadilo 10 vládnych agentúr pod vedením Švédskej agentúry pre verejné zdravie vrátane Národnej rady pre zdravie a sociálnu starostlivosť, Švédskej agentúry pre mládež a občiansku spoločnosť a Švédskej migračnej agentúry spoločnú komisiu, ktorej úlohou je kompenzovať rozdiely v zdravotnom stave obyvateľstva. Boli poverené posilnením a podporou sexuálneho a reprodukčného zdravia a práv so zameraním na geografické oblasti so zlými sociálno-ekonomickými podmienkami a vysokým výskytom napríklad obmedzení sexuality jednotlivcov alebo práva slobodne si vybrať partnera. Projekt trvá od roku 2024 do roku 2027 a stojí približne 31 miliónov SEK¹⁹⁶.

V oblasti športu výsledky iniciatívy „All In Plus: Spoločný projekt EÚ a Rady Európy na podporu väčšej rodovej rovnosti v športe poukazuje na pokrok aj pretrvávajúce rozdiely v rodovej rovnosti v rámci európskeho športu. Správa vychádza z údajov zozbieraných v 21 jurisdikciách a poskytuje komplexnú analýzu rodovej rovnosti v šiestich kľúčových oblastiach¹⁹⁷.

Bol prijatý nový pracovný plán EÚ pre šport na roky 2024 – 2027,¹⁹⁸ v ktorom sa ako prioritné oblasti uvádzajú „bezpečné prostredie v športe“ a „rodová rovnosť“.¹⁹⁹ Okrem toho sa v apríli 2024 na športovom fóre EÚ uskutočnilo stretnutie so športovkyňami na tému rodovej rovnosti. Počas fóra bola dánskemu zväzu Idrætsforbund udelená cena #BeEqual za projekt, ktorého cieľom je zapojiť dievčatá z etnických menšín a umožniť im vstúpiť do športových klubov.²⁰⁰ Okrem toho bolo toto úsilie doplnené projektmi financovanými EÚ, ako je napríklad projekt programu Horizont Európa „SUPPORTER“.²⁰¹ Tento projekt s rozpočtom 1 milión EUR podporuje osem inštitúcií vysokoškolského vzdelávania v oblasti športu zo strednej a východnej Európy pri vypracúvaní ich vlastných prierezových, inovačných, inkluzívnych a účinných plánov rodovej rovnosti, ktoré sa výslovne zaoberajú rodovo motivovaným násilím a sexuálnym obťažovaním. Poskytla mnoho školení, ktoré sú stále dostupné online, o zbere a analýze údajov o rodovo motivovanom násilí v športe, inkluzívnej komunikácii, ako aj o možnostiach športu zmeniť rodovo motivované násilie vo vysokoškolskom²⁰² vzdelávaní v športe.

Cieľom štátnej značky Terrain d'égalité (Dôvody rovnosti) vo Francúzsku je podporovať rodovú rovnosť a predchádzať diskriminácii a rodovo motivovanému násiliu v športe a bojovať proti nim. Zameriava sa na významné medzinárodné športové podujatia vo Francúzsku a udeľuje sa na základe kritérií, ako je vymenovanie referentov pre rovnosť a zriadenie horúcej linky pre rodovo motivované násilie. Všetkým organizátorom športových podujatí bol sprístupnený osobitný súbor na predchádzanie rodovo motivovanému násiliu. V roku 2024 bola organizačnému výboru letných olympijských a paralympijských hier 2024 v Paríži udelená značka Terrain d'Égalité.

Európsky vesmírny sektor je na vzostupnej trajektórii smerom k rodovej rovnosti, ale čelí mnohým výzvam, pokiaľ ide o pracovnú silu. Komplexnou analýzou sa zistilo, že priemysel starne, dominujú v ňom muži a zápasí s kritickým rozdielom medzi tvrdými a mäkkými zručnosťami poskytovanými v učebných osnovách a zručnosťami, ktoré tento sektor potrebuje.²⁰³

196 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/satsning-for-att-starka-sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-med-fokus-pa-att-na-ut-i-omraden-dar-utanforskapet-ar-stort/>

197 Zdroje - VŠETKY IN: Na ceste k rodovej rovnováhe v športe

198 <https://sport.ec.europa.eu/news/adoption-of-new-eu-work-plan-for-sport-2024-2027>

199 V časti I: „Integrita a hodnoty v športe“.

200 <https://sport.ec.europa.eu/news/meet-the-winners-of-the-beinclusive-eu-sport-awards-2023>

201 <https://cordis.europa.eu/project/id/101094529>

202 <https://www.supporter-project.eu/capacity-building-gender-equality/>

203 OECD (2023), Vesmírnaekonomika v číslach: Reakcia na globálne výzvy, OECD Publishing, Paríž.

Komisia 7. júna 2024 uverejnila politickú správu s názvom „Transition pathway for the aerospace ecosystem“²⁰⁴ (Spôsob prechodu pre letecký a kozmický ekosystém). 53 opatrení, ktoré sa v správe určili na vykonávanie, sedem sa osobitne zameriava na zabezpečenie spravodlivosti, rozmanitosti a začlenenia v leteckom a kozmickom sektore, a to aj prostredníctvom cieleného vzdelávania od raného štádia vzdelávacieho procesu.²⁰⁵

Štrukturálne prekážky rodovej rovnosti pretrvávajú aj vo výskume a inovácii (R&I). V roku 2024 sa v rámci programu Komisie Horizont Európa naďalej presadzovala požiadavka, aby žiadatelia zo všetkých verejných orgánov a inštitúcií vysokoškolského vzdelávania mali zavedený plán rodovej rovnosti, aby boli oprávnení na financovanie.²⁰⁶

Podľa štúdie s názvom Impact of gender equality plans across the European Research Area²⁰⁷ (Vplyv plánov rodovej rovnosti v celom Európskom výskumnom priestore), ktorú Komisia uverejnila v roku 2024, zavedenie kritéria oprávnenosti DEP v programe Horizont Európa a politický vývoj na vnútroštátnej úrovni viedli k výraznému zvýšeniu počtu inštitúcií, ktoré prijali komplexné politiky rodovej rovnosti alebo ktoré vytvorili alebo aktualizovali svoje plány.²⁰⁸ Niektoré súkromné organizácie dokonca dobrovoľne zaviedli DEP. Kritérium oprávnenosti DEP v programe Horizont Európa takisto poskytlo jasné vymedzenie toho, čo sa očakáva od DEP, pomohlo koordinovať úsilie medzi zainteresovanými stranami a uľahčilo vzájomné učenie. To podporilo inkluzívnejšie výskumné prostredie a prispelo k celkovému cieľu rodovej rovnosti v oblasti výskumu a inovácií. Jedným z kľúčových ponaučení je význam nepretržitého monitorovania a hodnotenia DEP s cieľom zabezpečiť, aby sa účinne vykonávali a dosahovali zamýšľané výsledky. Takisto je potrebné urobiť viac na zabezpečenie toho, aby DEP boli inkluzívne a zohľadňovali možné prierezy.

Tri nové akademické a výskumné organizácie, ktoré dosiahli vynikajúce výsledky vykonávaním svojich DEP,²⁰⁹ získali 15. mája 2024 ocenenia EÚ pre šampiónov v oblasti rodovej rovnosti. Títo noví víťazi sa pripájajú ku komunite šampiónov, ktorí inšpirujú iné akademické a výskumné organizácie, aby sa sami stali šampiónmi rodovej rovnosti, a aby zvýšili informovanosť verejnosti o význame riešenia rodovej rovnosti v akademických a výskumných organizáciách prostredníctvom inštitucionálnych zmien. Vykonávanie inkluzívnych plánov rodovej rovnosti bolo ďalej stimulované programom WIDERA v rámci programu Horizont Európa, v rámci ktorého bola vyhlásená výzva na predkladanie návrhov s názvom „Podpora vykonávania inkluzívnych plánov rodovej rovnosti“, čo viedlo k financovaniu projektov vrátane GEPINC,²¹⁰ INCLUDE²¹¹ a SEE-ERA.²¹²

Horizont Európa „Klaster 2: Kultúra, kreativita a inkluzívna spoločnosť“ zahŕňala výzvu na predkladanie návrhov na tému Rodové úlohy v extrémistických hnutiach a ich vplyv na demokraciu, z ktorej sa financovali tri projekty – EMMELO,²¹³ MEN4DEM a YOU-DARE²¹⁴ – s

204 https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf

205 Pozri napríklad opatrenie 53 spôsobu transformácie.

206 Viac informácií o kritériu oprávnenosti v programe Horizont Európa:

https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_sk#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe.

207 Pôsobímna plány rodovej rovnosti v celom Európskom výskumnom priestore - Európska komisia.

208 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ab4a0e8-749d-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

209 https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15_en

210 <https://cordis.europa.eu/project/id/101187961>

211 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188452>

212 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188467>

213 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177204>

214 <https://cordis.europa.eu/project/id/101178147>

celkovým rozpočtom 8,6²¹⁵ milióna EUR. Tieto projekty prispejú k rozvoju poznatkov založených na dôkazoch a inovatívnych prístupov k riešeniu nárastu extrémistických, identitárskych a nacionalistických hnutí so zameraním na budovanie a vplyv rodových úloh v rámci týchto hnutí. Boli financované ďalšie projekty na riešenie štrukturálnych nerovností prostredníctvom prierezového prístupu, napríklad výskum sociálno-ekonomických vplyvov osamelosti. V rámci klastra 3 bola vyhlásená výzva na financovanie radikalizácie a rodovej rovnosti s rozpočtom 3 milióny EUR. A napokon, v roku 2024 začali svoju činnosť štyri projekty v oblasti prierezovosti a rovnosti v diskusných a participatívnych demokratických priestoroch v celkovej výške 9,5 milióna EUR: INSPIRE²¹⁶, iDEM²¹⁷, EU-CIEMBLy²¹⁸ a SINCRONY²¹⁹. Tieto projekty prispejú k oživeniu demokracie a posilneniu účasti občanov navrhovaním a pilotným zavádzaním demokratických inovácií, v rámci ktorých je prekonanie akumulácie a prieniku diskriminácie alebo stigmatizácie kľúčovou súčasťou procesu.

Pokiaľ ide o požiadavku v rámci programu Horizont Európa začleniť rodový rozmer do výskumnej a inovačnej činnosti, z najnovších údajov vyplýva, že 81 % návrhov v oblasti výskumu a inovácií teraz zohľadňuje rodový rozmer. Zvýšil sa aj cieľ programu Horizont Európa v oblasti rodovej vyváženosti, najmä pokiaľ ide o ženy v kľúčových úlohách: 43,5 % členov panelov odborníkov tvoria ženy (nárast zo 42 % v rámci programu Horizont 2020) a 48,7 % v poradných skupinách (nárast zo 43 %). Zvýšil sa aj podiel konzorcií vedených ženami z 23 % na 31 %.

Pokiaľ ide o rodovú rovnosť v umelej inteligencii, štyri projekty v rámci programu Horizont Európa s názvom Boj proti rodovým, rasovým a iným predsudkom v oblasti umelej inteligencie (RIA) v roku 2024 naďalej dosahovali významný pokrok pri identifikácii a zmierňovaní predsudkov v systémoch umelej inteligencie. Napríklad projekt FINDHR²²⁰, MAMMOTh²²¹, projekt BIAS²²² a AEQUITAS²²³ vytvorili klaster pre spravodlivosť umelej inteligencie²²⁴, ktorého poslaním je posilňovať dôveru v systémy umelej inteligencie v rôznych oblastiach vrátane zdravotnej starostlivosti, financií, ľudských zdrojov a vzdelávania. V tomto rámci zorganizovali v roku 2024 rôzne semináre vrátane inauguračnej konferencie klastra pre spravodlivosť v oblasti umelej inteligencie a seminára o predsudkoch v oblasti umelej inteligencie. Okrem toho sa tri projekty v rámci témy „Rodové a sociálne, hospodárske a kultúrne posilnenie postavenia žien“²²⁵ zaoberajú

215 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177356>

216 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132292>

217 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132431>

218 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132694>

219 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132459>

220 <https://findhr.unipi.it/>. V rámci projektu sa vypracovali nové metodiky na zistenie rizík diskriminácie a dosiahnutie menej zaujatých výsledkov. FINDHR úspešne vytvoril nástroje a usmernenia pre umelú inteligenciu uvedomujúcu si spravodlivosť pri náboře. V rámci projektu sa poskytla aj rozsiahla odborná príprava pre odborníkov v oblasti ľudských zdrojov a vývojárov v oblasti algoritmickej spravodlivosti.

221 <https://mammoth-ai.eu/> vyvíja štandardizované riešenia umelej inteligencie s cieľom riešiť zaujatosť vo všetkých fázach vývoja systému umelej inteligencie. Projekt má pokročilé technológie na hodnotenie a zmiernenie predsudkov v multimodálnych údajoch vrátane textu, obrázkov a sietí.

222 <https://www.biasproject.eu/> vyvíja štandardizované riešenia umelej inteligencie s cieľom riešiť zaujatosť vo všetkých fázach vývoja systému umelej inteligencie. Projekt má pokročilé technológie na hodnotenie a zmiernenie predsudkov v multimodálnych údajoch vrátane textu, obrázkov a sietí.

223 <https://www.aequitas-project.eu/>. Projekt sa zameriava na vytvorenie usmernení a metodík pre vývoj systémov umelej inteligencie bez predsudkov založených na spravodlivosti prostredníctvom návrhu. V rámci projektu sa vytvorili syntetické súbory údajov a prípady skutočného použitia na testovanie a validáciu jeho riešení na zmiernenie zaujatosti. V roku 2024 uverejnila komplexnú metodiku fair-by-design, ako aj správu o sociálnom vplyve na základe diagnostiky zaujatosti.

224 <https://aifairnesscluster.eu/>

225 HORIZONT-CL2-2022-TRANSFORMÁCIE-01-05.

riešením rodových stereotypov a posilňovaním postavenia žien v rôznych oblastiach vrátane odvetvia energetiky, migrácie a verejných inštitúcií.²²⁶

Európsky akt o umelej inteligencii (akt o umelej inteligencii) nadobudol účinnosť v auguste 2024. Akt²²⁷ sa zaoberá potenciálnymi rizikami pre zdravie, bezpečnosť a základné práva jednotlivcov vrátane práva na rovnosť a nediskrimináciu a zároveň podporuje inovácie a zavádzanie dôveryhodnej umelej inteligencie. Zakazujú sa ním určité praktiky umelej inteligencie, ktoré predstavujú neprijateľné riziko (ako sú manipulatívne techniky, využívanie zraniteľností alebo biometrická klasifikácia na vyvodenie sexuálnej orientácie a sexuálneho života), a systémy umelej inteligencie, ktoré predstavujú vysoké riziko pre základné práva a bezpečnosť, podliehajú osobitným požiadavkám, ako je ľudský dohľad, správa údajov, riadenie rizík a transparentnosť. Okrem toho sa v akte stanovujú požiadavky na transparentnosť pre určité modely systémov umelej inteligencie vrátane tých, ktoré sú určené na priamu interakciu s fyzickými osobami, generovanie syntetických údajov (napr. deepfake) a rozpoznávanie emócií alebo systémy biometrickej kategorizácie.

V oblasti poľnohospodárskej a vidieckej politiky Komisia v súlade s rastúcimi obavami týkajúcimi sa problémov v oblasti duševného zdravia vo vidieckych regiónoch venuje väčšiu pozornosť špecifickým faktorom ovplyvňujúcim duševné zdravie v poľnohospodárskej komunite. Dlhý pracovný čas, geografická a sociálna izolácia, finančná neistota, obavy týkajúce sa klímy a hospodárske problémy sú osobitné problémy, ktorým čelia poľnohospodári a ktoré je potrebné riešiť prostredníctvom komplexnej podpory duševného zdravia. Poľnohospodári však čelia značným prekážkam v prístupe k starostlivosti o duševné zdravie, a to z dôvodu ich geografickej izolácie, ako aj stigmy v súvislosti s hľadaním vonkajšej pomoci. V roku 2024 Komisia v spolupráci so sieťou spoločnej poľnohospodárskej politiky zorganizovala podujatie na podporu duševného zdravia poľnohospodárov.²²⁸ Rodový rozmer bol na tomto seminári veľmi dôležitý, keďže poľnohospodárky a poľnohospodári majú tendenciu riešiť problémy duševného zdravia iným spôsobom²²⁹. Závery z tohto seminára sa postúpia poľnohospodárskym poradenským službám a budú podkladom pre prípravu spoločnej poľnohospodárskej politiky po roku 2027.²³⁰

226 Najnovšie informácie o projektoch financovaných EÚ nájdete na stránke <https://cordis.europa.eu/projects>. Cieľom projektu gEneSys je podporiť účasť žien na prechode na čistú energiu a ukázať, ako môže uplatňovanie rodového hľadiska na poznatky o energetickej transformácii pomôcť dosiahnuť spravodlivé výsledky energetickej transformácie. V rámci projektu sa vykonala systematický prehľad literatúry o prepojení medzi rodom a energetickej transformáciou a identifikovali sa stereotypy vo vzdelávacích materiáloch o energetickej transformácii a štúdiách STEM. <https://genesys-project.eu/about/>. Projekt ReIncluGen sa zameriava na začlenenie a posilnenie rodovej rovnosti s osobitným dôrazom na skúsenosti žien s migračným pôvodom v Európe. V rámci projektu sa vykonalo prvé mapovanie rodových politík v rôznych vnútroštátnych kontextoch a analyzovali sa postoje k rodovej rovnosti v Belgicku, Poľsku, Taliansku, Španielsku a Rakúsku. S cieľom spochybniť stereotypy o migrantkách vyhlásila fotografickú súťaž pre ženy z migračného prostredia, aby ukázala, čo pre ne znamená posilnenie rodovej rovnosti. <https://www.uantwerpen.be/en/projects/reincludgen/about/>. Projekt RE-WIRING analyzuje základné príčiny rodových hierarchií moci v EÚ a mimo nej, a to aj v oblasti vzdelávania, mediálneho zastúpenia a zamestnanosti. Vypracovala taxonómiu rôznych koncepcií mocenských hierarchií a vytvorila súbor nástrojov na lepšie zastúpenie žien na pracovisku. Pozri <https://re-wiring.eu>.

227 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii) (Ú. v. EÚ L 2024/1689, 12.7.2024).

228 https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities_en

229 <https://app.farmres.eu/summary-report>

230 Viac informácií o ženách v poľnohospodárstve: dva projekty týkajúce sa žien v poľnohospodárstve sú financované v rámci programu Horizont Európa: <https://fliara.eu/> a <https://www.grassceiling.eu/>.

Rodová rovnosť sa začleňuje aj do politických iniciatív zameraných na riešenie demografického vývoja v regiónoch postihnutých prudkým poklesom obyvateľstva v produktívnom veku v spojení s nízkym a stagnujúcim podielom ľudí s postsekundárnym vzdelaním a výrazným odchodom mladých ľudí na regionálnej úrovni. Oznámenie „Využívanie talentov v regiónoch Európy“²³¹ a s ním súvisiaci „mechanizmus na podporu talentov“²³² zahŕňajú rôzne činnosti vrátane technickej pomoci regiónom, pracovných skupín súvisiacich s demografickými zmenami a podpory znižujúcich sa miest prostredníctvom Európskej mestskej iniciatívy.²³³ Druhá výzva na predkladanie projektov v rámci iniciatívy „využitie talentov v znižujúcich sa mestách“ bola zameraná na riešenie otázok rovnosti, najmä podnikania žien a rovnakého prístupu ku kvalifikáciám a zamestnaniu.²³⁴ V máji 2024 boli vybrané štyri projekty zamerané na testovanie inováčných a kreatívnych riešení s cieľom prilákať a využiť talenty v znižujúcich sa mestách. Okrem toho tieto mestá nadviažu partnerstvá v oblasti transferu s ďalšími 12 mestami, ktoré majú záujem o tento druh inovácií²³⁵.

Pri územnom plánovaní a projektovaní sa často prehliadajú rodové hľadiská. Európsky výbor regiónov a Európska komisia zorganizovali 10. októbra 2024 počas Týždňa regiónov a miest 2024 seminár na tému Mestá pre všetkých: Rodovo inkluzívne mestské plánovanie a projektovanie“.²³⁶ Na seminári sa skúmalo, ako možno mestá a regióny pretvoriť tak, aby lepšie spĺňali potreby žien a nebinárnych jednotlivcov a v dôsledku toho zlepšili prístupnosť a inkluzívnosť pre všetkých.

Holandské ministerstvo školstva, kultúry a vedy poverilo výskumný inštitút (Movisie) výskumom postupov uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v Holandsku aj mimo neho. Konečný produkt, ktorý bol uverejnený v septembri 2024, pozostáva z teoretickej štúdie a správy založenej na rozhovoroch s vládnymi úradníkmi z rôznych ministerstiev.²³⁷ Výskum venoval osobitnú pozornosť podporným a brzdiacim faktorom, s ktorými sa stretávajú štátni zamestnanci v oblasti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti. Na základe týchto zistení spoločnosť Movisie odporúča: 1) väčší záväzok zo strany vedenia, 2) zlepšenie rodového testu v centrálnej metóde tvorby politiky (Beleidskompas) a 3) zlepšenie znalostí a zručností politických úradníkov a iných osôb zapojených do tvorby politiky.

Malta aktívne pracuje na odstránení systémových predsudkov a zabezpečení spravodlivejšieho právneho rámca. V roku 2024 riaditeľstvo pre ľudské práva poverilo nezávislého právneho posudzovateľa, aby preskúmal všetky maltské právne predpisy s cieľom identifikovať ustanovenia, ktoré vytvárajú zbytočné rozdiely medzi mužmi a ženami, a predstaviť možnosti na odstránenie takejto diferenciácie. Analýza sa vykonáva s pomocou medzirezortného výboru zriadeného na podporu vykonávania stratégie a akčného plánu pre rodovú rovnosť a uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti (GEMSAP).

Dôležitou, ale často prehliadanou oblasťou uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti je stanovenie technických noriem na európskej (a medzinárodnej) úrovni. Dodnes sa v mnohých normách

231 Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Využitie talentov v regiónoch Európy, COM(2023) 32 final.

232 https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism_en

233 <https://www.urban-initiative.eu/>

234 <https://www.urban-initiative.eu/innovative-actions-harnessing-talent>

235 <https://www.urban-initiative.eu/calls-proposals/second-call-proposals-innovative-actions>

236 <https://regions-and-cities.europa.eu/programme/2023/sessions/31619>

237 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/30/gendermainstreaming-bij-de-rijksoverheid-een-gedragswetenschappelijk-onderzoek>

používa ako referencia priemerný mužský organizmus vrátane európskych harmonizovaných noriem. To má za následok, že výrobky sú menej bezpečné pre ženy ako pre mužov. V dôsledku pandémie sa najviac pozornosti venuje problému nevhodných tvárových masiek. Rovnaký problém sa však vyskytuje vo všetkých druhoch odvetví a výrobkov. U žien je väčšia pravdepodobnosť vážneho zranenia alebo úmrtia pri dopravnej nehode a menšia pravdepodobnosť, že budú mať požadovanú priľnavosť na bezpečnú obsluhu strojov a zariadení. Táto otázka sa však neobmedzuje len na ženskú populáciu. Veľké rozdiely existujú aj medzi mužskou populáciou v Európskej únii. Je nevyhnutné zvážiť, aký vplyv majú rodové (a iné faktory, ako je etnický pôvod) na technické požiadavky a uplatňovanie noriem, aby sa účinne zaistilo bezpečné používanie výrobku alebo zariadenia. Bude to prínosom aj pre ženy v celej ich rozmanitosti. Medzi relevantné faktory patria fyzické rozdiely, ako je priemerná veľkosť a hmotnosť alebo pevnosť priľnavosti.

Začiatkom roka 2024 Komisia uverejnila štúdiu²³⁸ o inkluzívnosti antropometrických ustanovení v harmonizovaných európskych normách.²³⁹ Jedným z dôležitých zistení štúdie je, že organizáciám stanovujúcim normy (ako CEN a CENELEC) chýbajú antropometrické údaje o európskej populácii v celej jej rozmanitosti. Medzi relevantné faktory patria fyzické rozdiely, ako je priemerná veľkosť a hmotnosť alebo pevnosť priľnavosti. Dostupné údaje sú štatisticky nereprezentatívne a/alebo neúplné, t. j. nepokrývajú všetky členské štáty EÚ a/alebo potrebné antropometrické parametre a sú často zastarané. V štúdiu sa dospelo k záveru, že je potrebné vypracovať súpis dostupných antropometrických údajov, aktualizovať ich a doplniť tak, aby zahŕňali všetky členské štáty EÚ a potrebné antropometrické rozmery štatisticky spoľahlivým spôsobom. Na tento účel Komisia udelila CEN-CENELEC grant na normalizačné opatrenia s cieľom vykonať analýzu nedostatkov a vypracovať možnosti zberu chýbajúcich údajov z veľkej reprezentatívnej vzorky obyvateľstva EÚ.

Autá sú v súčasnosti testované v nárazovom teste s mužskou figurínou, ktorá je vysoká 176 cm a váži 70 kg. V dôsledku toho technický pokrok v reaktívnych opierkach hlavy viedol k 70 % zníženiu podielu trvalého zdravotného postihnutia u vodičov mužského pohlavia a k 13 % zvýšeniu u vodičov ženského pohlavia.²⁴⁰ V rámci práce EHK OSN na predpisoch týkajúcich sa vozidiel začala neformálna pracovná skupina pre spravodlivú ochranu cestujúcich pracovať pod európskym vedením s cieľom riešiť tieto druhy problémov.

V roku 2024 nadobudlo účinnosť niekoľko legislatívnych iniciatív, ktoré sa týkajú rodovej rovnosti. Dňa 25. júla 2024 nadobudla účinnosť smernica o náležitej starostlivosti podnikov v oblasti

238 Európska komisia: Generálne riaditeľstvo pre vnútorný trh, priemysel, podnikanie a MSP, Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards – Final report (Štúdia o inkluzívnosti antropometrie v európskych harmonizovaných normách – záverečná správa), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2024, [k dispozícii online](#). V štúdiu sa posudzovali harmonizované normy pre 22 právnych predpisov EÚ v oblasti politiky strojov a zariadení. Jeho cieľom bolo určiť, či normy, ktoré majú antropometrický rozmer, dostatočne zohľadňujú rozmanitosť európskeho obyvateľstva vrátane faktorov, ako je pohlavie a vek, a rôzne antropometrické merania (napr. výška, hmotnosť a pevnosť).

239 Normy sú technické špecifikácie stanovujúce požiadavky na výrobky, výrobné procesy, služby alebo skúšobné metódy. Vyvíjajú ich priemyselné odvetvia a účastníci trhu podľa niektorých základných zásad, ako je konsenzus, otvorenosť, transparentnosť a nediskriminácia. Normy zabezpečujú interoperabilitu a bezpečnosť, znižujú náklady a uľahčujú integráciu spoločností do hodnotového reťazca a obchodu. Pozri tiež: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards_sk Harmonizovaná norma je európska norma, ktorú vypracovala uznaná európska normalizačná organizácia: CEN (Comité Européen de Normalisation), CENELEC (Comité Européen de Normalisation Électrotechnique) alebo ETSI (European Telecommunications Standards Institute) na žiadosť Európskej komisie. Používanie týchto noriem je dobrovoľné. Výrobcovia, iné hospodárske subjekty a orgány posudzovania zhody môžu použiť harmonizované normy na preukázanie toho, že výrobky, služby alebo procesy sú v súlade s príslušnými právnymi predpismi EÚ. Pozri tiež: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised-standards_en

240 Kullgren, A., & Krafft, M. (2010, september). Rodová analýza efektívnosti sedadiel whiplash: Vyplyva to z havárií v reálnom svete. V *prípade proc. IRCOBI Conf., Hannover (Nemecko)* (s. 17 – 28).

udržateľnosti.²⁴¹ Niekoľko usmernení, ktoré má Komisia vydať pred nadobudnutím účinnosti smernice, pomôže spoločnostiam vykonávať náležitú starostlivosť, napríklad pokiaľ ide o spoločné využívanie zdrojov a informácií a zapojenie zainteresovaných strán. V smernici sa okrem iného stanovujú požiadavky na veľké európske spoločnosti a mimoeurópske spoločnosti s významným obratom v EÚ s cieľom identifikovať nepriaznivé vplyvy na ľudské práva a životné prostredie vo svojich vlastných činnostiach, činnostiach svojich dcérskych spoločností a v prípade, že súvisia s ich reťazcom (reťazcami) činností, aj v činnostiach ich obchodných partnerov v EÚ a na celom svete, predchádzať im, zmierňovať ich alebo ich odstrániť. Podľa nových pravidiel sa bude musieť riešiť akákoľvek forma diskriminácie. Smernica vo svojej prílohe odkazuje najmä na zákaz nerovnakého zaobchádzania v zamestnaní, pokiaľ to nie je odôvodnené požiadavkami daného zamestnania v súlade s dohovormi Medzinárodnej organizácie práce. To zahŕňa najmä: a) nerovnaká odmena za prácu rovnakej hodnoty; a b) diskriminácia na základe národnostnej extrakcie alebo sociálneho pôvodu, rasy, farby pleti, pohlavia, náboženstva alebo politického názoru. Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien sa uvádza v odôvodnení 33 ako ďalší medzinárodný nástroj, ktorý môže byť potrebné vziať do úvahy zo strany spoločností pri identifikácii a riešení porušovania ľudských práv. S cieľom lepšie podporovať zodpovedné obchodné postupy Komisia vo februári 2025 prijala súhrnný balík na²⁴² zjednodušenie požiadaviek náležitej starostlivosti a zníženie regulačného zaťaženia pri súčasnom zachovaní pôvodných politických cieľov. Podľa návrhu budú musieť členské štáty transponovať smernicu do vnútroštátneho práva a oznámiť príslušné texty Komisii do 26. júla 2027. O rok neskôr sa pravidlá začnú uplatňovať na prvú skupinu spoločností na základe odstupňovaného prístupu (s úplným uplatňovaním 26. júla 2029).

Nové nariadenie o všeobecnej bezpečnosti výrobkov²⁴³ sa uplatňuje od 13. decembra 2024. Posilňujú sa ním bezpečnostné pravidlá pre výrobky predávané offline aj online a špecifikuje sa, že pri posudzovaní rizika výrobkov a pri normalizačných činnostiach sa musia zohľadniť rodové rozdiely. Komisia podporuje všetky zainteresované strany pri vykonávaní tohto nového nariadenia.

Smernica (EÚ) 2024/869 nadobudla účinnosť 9. apríla 2024, ktorou sa mení smernica o karcinogénoch, mutagénoch a látkach poškodzujúcich reprodukciu (smernica 2004/37/ES) a smernica o chemických faktoroch (smernica 98/24/ES), pokiaľ ide o limitné hodnoty pre olovo a jeho anorganické zlúčeniny (hlavná látka poškodzujúca reprodukciu pri práci) a pre diizokyanáty.²⁴⁴ Smernicou (2024/869) sa revidujú 40-ročné súčasné limitné hodnoty²⁴⁵ pre olovo a jeho zlúčeniny podľa smernice o karcinogénoch, mutagénoch a látkach poškodzujúcich reprodukciu. Smernicou sa takisto zlepšuje ochrana pracovníčok v reprodukčnom veku s osobitnými odporúčaniami týkajúcimi sa hladín olova v krvi.

241 Do júla 2026 ju musia členské štáty EÚ transponovať do svojich vnútroštátnych právnych predpisov a o rok neskôr (26. júla 2027) sa začne uplatňovať na prvú skupinu spoločností (najväčšie spoločnosti) na základe odstupňovaného prístupu (s úplným uplatňovaním po piatich rokoch od nadobudnutia účinnosti, t. j. v júli 2029).

242 https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en

243 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/988 z 10. mája 2023 o všeobecnej bezpečnosti výrobkov, ktorým sa mení nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1025/2012 a smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/1828 a zrušuje smernica Európskeho parlamentu a Rady 2001/95/ES a smernica Rady 87/357/EHS (Ú. v. EÚ L 135, 23.5.2023, s. 1).

244 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/869 z 13. marca 2024, ktorou sa mení smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/37/ES a smernica Rady 98/24/ES, pokiaľ ide o limitné hodnoty pre olovo a jeho anorganické zlúčeniny a pre diizokyanáty (Ú. v. EÚ L 2024/869, 19.3.2024).

245 Limitná hodnota vystavenia pri práci (OEL) a biologická limitná hodnota.

Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v rozpočte EÚ

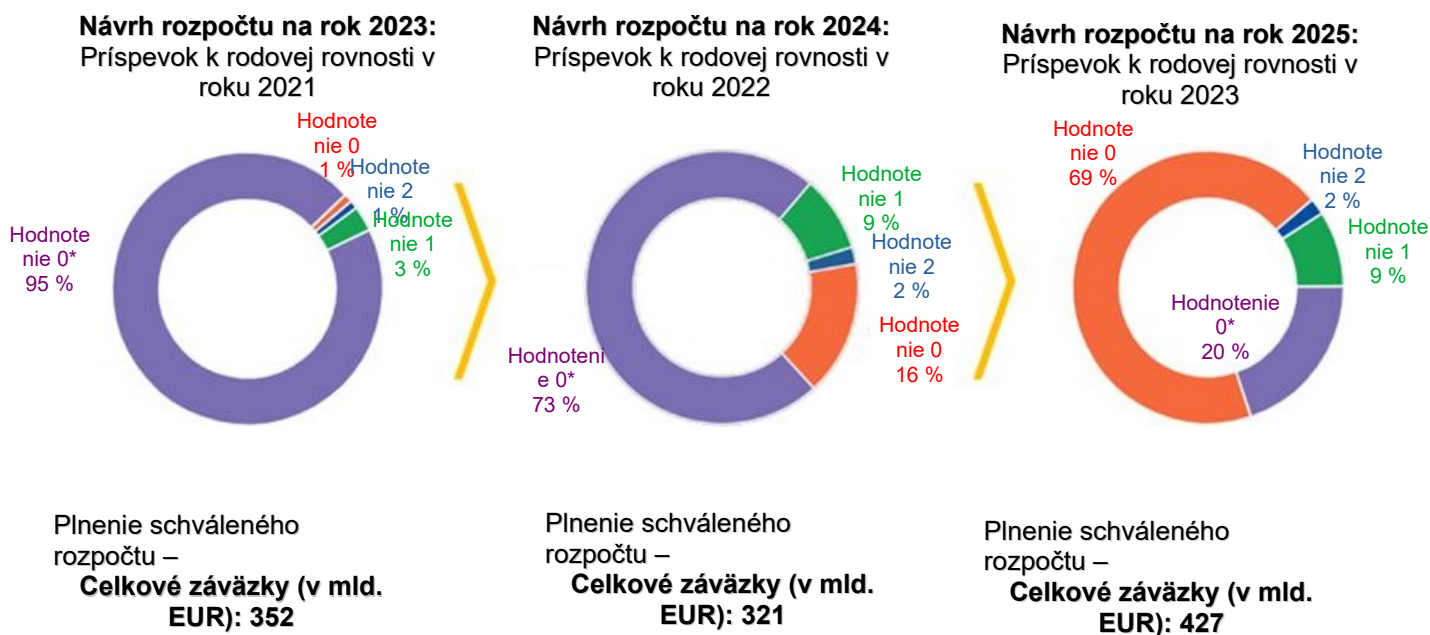
V súlade so stratégiou pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 poskytuje nástroj NextGenerationEU a viacročný finančný rámec (VFR) na roky 2021 – 2027 širokú škálu nástrojov financovania a rozpočtových záruk EÚ na podporu iniciatív na podporu rodovej rovnosti. Finančné prostriedky EÚ sa poskytujú najmä na zlepšenie situácie žien, ktoré hľadajú prácu alebo sú v nej zamestnané, vrátane rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. To zahŕňa investície do zariadení starostlivosti, podporu podnikania žien, boj proti rodovej segregácii v určitých povolaniach a riešenie nevyváženého zastúpenia dievčat a chlapcov v niektorých odvetviach vzdelávania a odbornej prípravy. Okrem toho sa poskytujú osobitné finančné prostriedky na projekty v prospech organizácií občianskej spoločnosti a verejných inštitúcií, ktoré vykonávajú osobitné iniciatívy vrátane predchádzania rodovo motivovanému násiliu a boja proti nemu.

Komisia vypracovala metodiku na meranie výdavkov na úrovni programov rozpočtu EÚ na podporu rodovej rovnosti vo VFR na roky 2021 – 2027.²⁴⁶ V rámci tohto úsilia Komisia ťažila z plodných výmen s inštitútom EIGE a konštruktívnej spolupráce s Európskym dvorom audítov pri uverejňovaní ich osobitnej správy o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti v rozpočte EÚ (máj 2021). Metodika sa prvýkrát použila vo všetkých výdavkových programoch na rozpočtový rok 2021 v kontexte návrhu rozpočtu na rok 2023. Bolo to pred záväzkami podľa medziinštitucionálnej dohody, ktorá je sprievodným dokumentom k viacročnému finančnému rámcu na roky 2021 – 2027, a to z hľadiska harmonogramu aj rozsahu. Pokiaľ ide o rozpočtový rok 2023, v kontexte návrhu rozpočtu na rok 2025 sa metodika a monitorovanie výdavkov na rodovú rovnosť zlepšili zahrnutím údajov rozčlenených²⁴⁷ podľa pohlavia, ktoré sú k dispozícii pre jednotlivé programy, do „výkazov o výkonnosti programov“ v medziach nariadení o programe a dohôd o vykonávaní. To zahŕňa širokú škálu údajov rozčlenených podľa pohlavia zameraných na zlepšenie monitorovania výkonnosti programu v súvislosti s rodovou rovnosťou.

246 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming_sk. Pozri aj bod 16 písm. f) Medziinštitucionálnej dohody o rozpočtovej disciplíne, spolupráci v rozpočtových otázkach a správnom finančnom riadení, ako aj o nových vlastných zdrojoch dostupných na portáli [EUR-Lex – 32020Q1222\(01\) – SK – EUR-Lex](#)

247 [Vyhlásenia o výkonnosti programov - Európska komisia](#)

V súlade s metodikou sa každej konkrétnej intervencii v rámci programu musí prideliť rodové hodnotenie.²⁴⁸ V roku 2023 prispelo 11 % rozpočtu EÚ v praxi k podpore rodovej rovnosti (bodové hodnotenie 2 a 1), čo predstavuje 48 miliárd EUR, zatiaľ čo 20 % má potenciál prispieť k tomuto cieľu (bodové hodnotenie 0*). Tento percentuálny podiel sa od prvotného uplatnenia tejto metodiky postupne znižoval z 95 %.



Ako sa uvádza vo výročnej správe o Mechanizme na podporu obnovy a odolnosti za rok 2024,²⁴⁹ členské štáty vykonávajú vo svojich národných plánoch obnovy a odolnosti opatrenia, ktoré konkrétne prispievajú k rodovej rovnosti alebo k rovnakým príležitostiam vo všeobecnosti. Komisia po konzultácii s členskými štátmi identifikovala celkovo 136 opatrení so zameraním na rodovú rovnosť. Podobne ako v tematickej analýze správ o rovnosti aj mnohé ďalšie opatrenia v plánoch obnovy a odolnosti (napríklad opatrenia súvisiace s reformami zdravotnej a dlhodobej starostlivosti), aj keď nie sú ako také identifikované, môžu mať pozitívny vplyv na rodovú rovnosť, napríklad zlepšením pracovných podmienok v odvetviach, v ktorých prevládajú ženy, alebo znížením neformálnych opatrovateľských povinností.

Počas posledného ročného obdobia podávania správ o Mechanizme na podporu obnovy a odolnosti (do septembra 2024) sa pri vykonávaní opatrení zameraných na rodovú rovnosť zaznamenal značný

²⁴⁸ Hodnotenie 2: intervencie, ktorých hlavným cieľom je zlepšiť rodovú rovnosť, zodpovedali 2 % rozpočtu EÚ vykonaného v roku 2023 a boli zahrnuté do 13 programov. Hodnotenie

1: intervencie, ktorých dôležitým a zámerným cieľom bola rodová rovnosť (ale nie hlavným dôvodom intervencie), zodpovedali 9 % rozpočtu EÚ vykonaného v roku 2023 a boli zahrnuté do 16 programov. Hodnotenie

0*: Intervencie, ktoré majú potenciál prispieť k rodovej rovnosti, zodpovedali 20 % rozpočtu EÚ implementovaného v roku 2023 a boli zahrnuté do 30 programov. Hodnotenie

0: intervencie, ktoré nemajú významný vplyv na rodovú rovnosť, zodpovedali 69 % rozpočtu EÚ vykonaného v roku 2023 a boli zahrnuté do 29 programov.

²⁴⁹ Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade o vykonávaní Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, COM(2024) 474 final.

pokrok. Z 253 míľnikov a cieľov súvisiacich s týmito opatreniami členské štáty vykázali 102, t. j. 40 %, ako dokončených alebo posúdených Komisiou ako splnených; 22 % bolo kladne posúdených aj v žiadostiach o platbu. Estónsko napríklad vyvinulo prototyp digitálneho nástroja na riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov pre zamestnávateľov (pozri aj kapitolu 2). V Španielsku sa v sociálnom pláne pre šport predpokladá renovácia verejnej športovej infraštruktúry a zároveň financovanie opatrení, ktoré podporujú účasť žien na športe.

Komisia spolupracuje s členskými štátmi s cieľom zabezpečiť, aby opatrenia plánov obnovy a odolnosti prispievali k rodovej rovnosti a rovnakým príležitostiam pre všetkých. Napríklad prostredníctvom neformálnej expertnej skupiny pre vykonávanie Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti (fórum pre Komisiu a národné vlády na diskusiu o prierezových aspektoch vykonávania Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti) výmeny osvedčených postupov pomohli členským štátom zahrnúť a začleniť aspekty (rodovej) rovnosti do kapitoly REPowerEU a do revidovaných plánov obnovy a odolnosti a spôsobu ich vykonávania (napríklad prostredníctvom rodovo citlivého rozpočtovania a obstarávania).

Od roku 2024 členské štáty vyčlenili viac ako 30 % (110 miliárd EUR) všetkých investícií v rámci politiky súdržnosti (vrátane Fondu na spravodlivú transformáciu) na opatrenia na podporu rodovej rovnosti v období 2021 – 2027. Európsky sociálny fond plus (ESF+) je naďalej fondom politiky súdržnosti s najväčšími pridelenými prostriedkami na opatrenia na podporu rodovej rovnosti (4,3 miliardy EUR) a uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti (80,8 miliardy EUR). Opatrenia zamerané na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v rámci EFRR predstavujú približne 20 miliárd EUR a opatrenia zamerané na rodovú rovnosť v rámci FST 6 miliárd EUR.²⁵⁰ Rodový rozmer ESF+ zahŕňa aj rodovú rovnosť ako horizontálnu prierezovú zásadu. Všetky členské štáty a regióny musia mať zavedené účinné mechanizmy na zabezpečenie súladu s Chartou základných práv EÚ vrátane rodovej rovnosti a národných strategických rámcov pre rodovú rovnosť s cieľom podporiť príslušnú podporu politiky súdržnosti.

Členské štáty a Komisia musia okrem toho zabezpečiť, aby sa počas prípravy, vykonávania, monitorovania, podávania správ a hodnotenia programov zohľadňovala a podporovala rovnosť medzi mužmi a ženami, uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti a začlenenie hľadiska rodovej rovnosti.

V roku 2024 zostala rodová rovnosť a začlenenie prierezovou otázkou pre akcie programu Kreatívna Európa. Všetci príjemcovia museli zväžiť rovnosť pri navrhovaní a realizácii svojho projektu a tento aspekt bol zameraný pri hodnotení projektových žiadostí²⁵¹. V roku 2024 sa v rámci programu začalo nové kolo viacročných akcií pre európske siete kultúrnych a kreatívnych organizácií a pre európske platformy začínajúcich umelcov. Obe slúžia na šírenie osvedčených postupov medzi svojimi členmi a umelcami, ktorých školia, najmä v oblasti rodovej rovnosti.

Programy Erasmus+ aj Európsky zbor solidarity zdôrazňujú inklúziu a rozmanitosť ako jednu zo svojich hlavných priorít s cieľom podporovať rovnaké príležitosti a prístup, inklúziu, rozmanitosť a spravodlivosť vo všetkých svojich akciách. Vykonávanie priority sa posilnilo po vypracovaní rámca pre opatrenia na začleňovanie²⁵² a stratégie začleňovania a rozmanitosti²⁵³ v roku 2021 s cieľom podporiť organizácie pri lepšom riešení prekážok, ktorým môžu čeliť rôzne cieľové skupiny,

250 Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti odráža jeden zo systémov kategorizácie v politike súdržnosti:

<https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Cohesion-policy-supporting-gender-equality/gkxm-7hxd>.

251 <https://culture.ec.europa.eu/news/creative-europe-in-2025-focus-on-green-and-digital-transitions-on-strengthening-social-and-economic-resilience>

252 Vykonávacie rozhodnutie Komisie – rámec opatrení na začleňovanie v rámci programov Erasmus+ a Európsky zbor solidarity na roky 2021 – 2027: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/commission-decision-framework-inclusion-2021-27>

vrátane prekážok spojených s rodovou diskrimináciou. Napríklad v správe Európskeho zboru solidarity za obdobie 2021 – 2023 sa zdôrazňuje podpora, ktorú program poskytuje rodovej rovnosti, a podnecovanie všetkých pohlaví k účasti na jeho činnostiach. Program má stabilný priemer 63 % poskytnutých príležitostí, ktoré využívajú ženy, a to aj vo vykazovanom období tejto správy.

Riadiaca rada Programu InvestEU prijala v novembri 2024 nový kľúčový ukazovateľ výkonnosti, ktorým sa meria vplyv investícií na podporu rodovej rovnosti a ktorý bol teraz doplnený do metodiky KPI/KMI. Implementujúcim partnerom Programu InvestEU to umožňuje s vynaložením maximálneho úsilia podávať správy o vplyve ich operácií vo všetkých segmentoch politiky na rodovú rovnosť. Skupina Európskej investičnej banky okrem toho vďaka financovaniu prostredníctvom Poradenského centra InvestEU spustila dve úlohy: nedávna štúdia o finančných produktoch a rodových politikách bánk; a program odbornej prípravy pre banky, ktoré chcú poskytovať podporu (finančnú alebo inú) podnikateľkám. Program odbornej prípravy bude k dispozícii všetkým zainteresovaným finančným inštitúciám od marca 2025.

Komisia takisto pomáha členským štátom podporovať verejných činiteľov pri začleňovaní rodového hľadiska do verejných politík a rozpočtových procesov na mnohých administratívnych úrovniach. To by malo pomôcť zabezpečiť, aby sa verejné finančné prostriedky využívali na podporu rodovej rovnosti²⁵⁴. Hlavný projekt uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti vo verejnej politike a rozpočtových procesoch pomáha správam prijímajúcich krajín analyzovať politiky a rozpočtové procesy z hľadiska uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti. Podpora financovaná prostredníctvom Nástroja technickej podpory sa poskytuje na odbornú prípravu a vykonávanie osvedčených postupov, metodík a nástrojov na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v celom procese tvorby politík. Projekt takisto uľahčuje možnosti partnerského učenia medzi zúčastnenými orgánmi členských štátov. V roku 2024 sa pripojili ďalšie štyri správne orgány, čím sa celkový počet zvýšil na 13 správnych orgánov v 9 krajinách.²⁵⁵

Pokiaľ ide o viacročný finančný rámec na obdobie po roku 2027, nové nariadenie o rozpočtových pravidlách EÚ (prepracované znenie) uverejnené 29. septembra 2024²⁵⁶ teraz obsahuje ustanovenie, v²⁵⁷ ktorom sa vyžaduje, aby sa všetky rozpočtové programy a činnosti EÚ, ak je to uskutočniteľné a vhodné v súlade s príslušnými pravidlami platnými v jednotlivých odvetviach, vykonávali s prihliadnutím na zásadu rodovej rovnosti a v súlade s vhodnou metodikou uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti. Okrem toho by všetky údaje zozbierané v súvislosti s ukazovateľmi výkonnosti výdavkových programov mali byť v prípade potreby rozčlenené podľa pohlavia.²⁵⁸

253 Vykonávacie usmernenia – Stratégia pre inklúziu a rozmanitosť v rámci programov Erasmus+ a Európsky zbor solidarity: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>

254 https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en

255 Cyprus, Francúzsko, Nemecko, Grécko, Írsko, Taliansko, Portugalsko, Rumunsko a Španielsko v súčasnosti dostávajú technickú pomoc na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti vo verejných politikách prostredníctvom Nástroja technickej podpory.

256 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) 2024/2509 z 23. septembra 2024 o rozpočtových pravidlách, ktoré sa vzťahujú na všeobecný rozpočet Únie (prepracované znenie). [K dispozícii online](#).

257 Článok 33 ods. 2 písm. f) nariadenia (EÚ, Euratom) 2024/2509.

258 Článok 33 ods. 3 nariadenia (EÚ, Euratom) 2024/2509.

Prierezovosť pri vykonávaní politiky rodovej rovnosti

Ženy tvoria rôznorodú skupinu, ktorá je vystavená rôznym formám prierezovej diskriminácie vyplývajúcej z viacerých situácií. Na účinné riešenie týchto rozdielov je dôležité zväziť prierezovosť rodu s inými kľúčovými faktormi diskriminácie, ako je sociálno-ekonomická situácia, etnický pôvod, náboženstvo alebo viera, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálna orientácia.

V súčasnosti je v EÚ viac ako 100 miliónov osôb so zdravotným postihnutím. Pri vyššom počte žien so zdravotným postihnutím bolo možné pozorovať rodový rozdiel v oblasti zdravotného postihnutia vo všetkých vekových skupinách v rozmedzí od 1,4 do 2,0 bodu v prípade osôb vo veku od 16 do 44 rokov až po 6,3 bodu vyššie v prípade osôb vo veku 85 rokov a viac. Rodový rozdiel bol však relatívne malý, ak sa týkal len závažného zdravotného postihnutia, a to na úrovni 1,4 bodu vo všetkých vekových skupinách. Osoby so zdravotným postihnutím zažívajú vyššiu mieru výskytu násillia a diskriminácie a čelia vyššiemu riziku, že budú vystavené škodlivým praktikám (ako je nútená sterilizácia) ako osoby bez zdravotného postihnutia. Ako bolo oznámené v stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025, Komisia pracuje na predložení odporúčania o predchádzaní škodlivým praktikám vrátane potreby účinných preventívnych opatrení a uznania významu vzdelávania. Plánuje sa, že v budúcom odporúčaní sa určia konkrétne opatrenia, ktoré by členské štáty mali prijať s cieľom čo najúčinnejšie predchádzať takýmto praktikám v praxi a bojovať proti nim; odporúčanie bude preto čiastočne dopĺňať smernicu o boji proti násilliu na ženách a domácemu násilliu.

Ženy so zdravotným postihnutím čelia vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia ako muži so zdravotným postihnutím (29,8 % v porovnaní s 27,6 %). Rozdiel v zamestnanosti medzi osobami so zdravotným postihnutím a bez zdravotného postihnutia predstavuje 23 percentuálnych bodov. Len približne 20 % žien so zdravotným postihnutím v EÚ pracuje na plný úväzok v porovnaní s 29 % mužov so zdravotným postihnutím a 48 % žien bez zdravotného postihnutia. Podľa indexu rodovej rovnosti inštitútu EIGE ženy so zdravotným postihnutím zarábajú len 16 822 PPS, zatiaľ čo ženy bez zdravotného postihnutia zarábajú v priemere 20 100 PPS. Cieľom balíka opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím je zlepšiť mieru zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím.

Perspektíva žien a dievčiat so zdravotným postihnutím je dôležitá aj v politikách na urýchlenie prechodu osôb so zdravotným postihnutím od inštitucionálnej starostlivosti ku komunitným službám a nezávislému životu. Poukazuje sa na to v oznámení Komisie s názvom Usmernenie k nezávislému životu a začleneniu osôb so zdravotným postihnutím do komunity v kontexte financovania EÚ, v ktorom sa zohľadňuje rozmanitosť zdravotného postihnutia, ako aj prierezovosť diskriminácie, ktorej môžu jednotlivci čeliť.²⁵⁹

Komisia 25. septembra 2024 prijala správu o vykonávaní národného strategického rámca pre Rómov.²⁶⁰ V správe sa zdôrazňujú sľubné iniciatívy zamerané na rómske ženy, ako je maďarský program „Rastúce príležitosti“, ktorý poskytuje odbornú prípravu v oblasti sociálnej starostlivosti a zdravotnej starostlivosti predovšetkým rómskym ženám, a španielsky program Calí, ktorý podporuje rovnaké príležitosti a sociálne a pracovné začlenenie rómskych žien a bojuje proti viacerým formám diskriminácie. V strategickom rámci EÚ pre Rómov sa zdôrazňuje význam

259 Oznámenie Komisie, Usmernenie o nezávislom živote a začlenení osôb so zdravotným postihnutím do komunity v kontexte financovania z prostriedkov EÚ, Ú. v. EÚ L (C/2024/7188), 29.11.2024.

260 Správa Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o vykonávaní národného strategického rámca EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov so zreteľom na strategický rámec EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov a odporúčanie Rady o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov, COM(2024) 422 final.

posilnenia postavenia rómskych žien. Stanovuje sa v ňom niekoľko cieľov na úrovni EÚ, ktoré majú EÚ a členské štáty dosiahnuť do roku 2030, vrátane cieľa znížiť rozdiel v zamestnanosti žien a mužov medzi rómskymi mužmi a rómskymi ženami aspoň o polovicu.

V dňoch 7. a 14. mája 2024 boli prijaté dve smernice o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie.²⁶¹ Spoločne pokrývajú šesť dôvodov diskriminácie chránených podľa Zmluvy o fungovaní Európskej únie a obsahujú odkazy na prierezovosť.²⁶² Nové normy sa vzťahujú na mandát, nezávislosť, zdroje, úlohy a právomoci subjektov pre rovnaké zaobchádzanie s cieľom zabezpečiť, aby mohli plniť svoje úlohy pri podpore rovnosti a pomoci obetiam diskriminácie v celej Európe zo všetkých dôvodov a v oblastiach chránených právnymi predpismi EÚ v oblasti rovnosti, a to v celej EÚ. Členské štáty sú povinné transponovať smernice do 19. júna 2026. Do toho istého dátumu Komisia prijme vykonávací akt, v ktorom stanoví zoznam spoločných ukazovateľov fungovania subjektov pre rovnaké zaobchádzanie.

261 Smernica Rady (EÚ) 2024/1499 zo 7. mája 2024 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, rovnakého zaobchádzania s osobami vo veciach zamestnanosti a povolania bez ohľadu na ich náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu, rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vo veciach sociálneho zabezpečenia a v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu a o zmene smerníc 2000/43/ES a 2004/113/ES (Ú. v. EÚ L 2024/1499, 29.5.2024) a smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1500 zo 14. mája 2024 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi a rovnakých príležitostí pre ženy a mužov vo veciach zamestnanosti a povolania a o zmene smerníc 2006/54/ES a 2010/41/EÚ (Ú. v. EÚ L 2024/1500, 29.5.2024).

262 Pozri preambulu 15 a článok 5 ods. 2 smernice (EÚ) 2024/1500.

Podpora rodovej rovnosti a posilnenie postavenia žien vo svete

V roku 2024 zúrili konflikty na celom svete, čo ohrozilo životy žien a dievčat na miestach od Sudánu po Gazu a neprimerane ich vystavilo rodovo motivovanému násiliu. Vyskytli sa aj vážne politické prekážky, ktoré ohrozujú práva žien. V júni bol zrušený Argentínsky národný inštitút proti diskriminácii, xenofóbii a rasizmu, ako aj podsekretariát pre ochranu pred rodovo motivovaným násilím, ktorý nahradil rozpustené ministerstvo pre ženy, rodovú rovnosť a rozmanitosť. Rodový apartheid v Afganistane dosiahol tragické nové výšiny, pričom de facto vláda Talibanu prijala opatrenia, ktoré zašli až tak ďaleko, že zakázali hlasy žien na verejnosti, čím účinne vymazali ženy z verejného života. Zákonodarcovia v Iraku navrhli zmeny zákona o osobnom stave v krajine, ktoré by mohli znížiť vek spôsobilosti dať súhlas a umožniť sobáše pre dievčatá už vo veku deväť rokov. Zabránilo sa ďalším možným neúspechom, ktoré poskytli základ pre opatrnú nádej: V júli gambijský parlament zamietol návrh zákona, ktorým by sa zrušil zákaz mrženia ženských pohlavných orgánov, ktorý je v krajine zavedený od roku 2015. V tejto problematickej situácii je pokračujúce medzinárodné vedúce postavenie EÚ v oblasti rodovej rovnosti a podpory práv žien a organizácií občianskej spoločnosti vedených ženami dôležitejšie ako kedykoľvek predtým.

Útočná vojna Ruska proti Ukrajine

19. novembra 2024 uplynulo 1 000 dní od začiatku totálnej vojny Ruska proti Ukrajine.²⁶³ OSN odhaduje, že v roku 2024 bude humanitárnu pomoc potrebovať 14,6 milióna Ukrajincov, čo je takmer 40 % obyvateľstva krajiny. Keďže z krajiny v súčasnosti v EÚ utieklo viac ako 6 miliónov Ukrajincov,²⁶⁴ pokračujúca podpora Ukrajiny zostáva pre EÚ prioritou.

V júli 2024 uložila EÚ reštriktívne opatrenia voči štyrom osobám a dvom subjektom v rámci globálneho sankčného režimu Európskej únie v oblasti ľudských práv za závažné porušovanie ľudských práv na celom svete vrátane mučenia a systematického a rozšíreného sexuálneho a rodovo motivovaného násillia.²⁶⁵ Medzi označeniami bol aj vedúci tzv. väzenskej služby, ktorú Moskva nainštalovala v dočasne okupovanej Chersonskej oblasti na Ukrajine. Pod jeho velením bol vo väzenských zariadeniach v oblastiach pod kontrolou ruských okupačných orgánov zdokumentovaný rozsiahly a systematický model porušovania ľudských práv, od mučenia po iné kruté, neľudské alebo ponižujúce zaobchádzanie, ako aj trestanie a sexuálne a rodovo motivované násillie.

Mandát poradnej misie Európskej únie na Ukrajine (EUAM Ukraine), civilnej misie v rámci spoločnej bezpečnostnej a obrannej politiky EÚ (SBOP), bol obnovený v máji 2024 a zahŕňa odborníka na rodové otázky a odborníka na sexuálne násillie súvisiace s konfliktmi.²⁶⁶ V rámci mandátu sa plánuje zlepšiť schopnosť ukrajinských agentúr a inštitúcií vyšetrovať a stíhať medzinárodné trestné činy, ako sú vojnové zločiny vrátane sexuálneho násillia súvisiaceho s konfliktmi. Misia EUAM spolupracuje s vládnymi orgánmi aj občianskou spoločnosťou na riešení medzinárodných trestných činov,²⁶⁷ pričom vo svojom úsilí o posilnenie zodpovednosti za sexuálne a rodovo motivované násillie súvisiace s konfliktmi uplatňuje prístup zameraný na obeť. Misia EUAM naďalej úzko spolupracuje s Ukrajinou na podpore vykonávania ukrajinského národného

263 https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know_en. V prípade Ukrajincov sa konflikt začal ešte skôr – v roku 2014 v ukrajinskom regióne Donbas, zatiaľ čo v roku 2022 sa humanitárna situácia na Ukrajine už považovala za „zabudnutú krízu“.

264 <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

265 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/07/22/sexual-and-gender-based-violence-council-lists-four-individuals-and-two-entities-under-the-eu-s-global-human-rights-sanctions-regime/>

266 <https://www.euam-ukraine.eu/>

267 <https://www.euam-ukraine.eu/news/war-crimes-documentation-in-ukraine-building-a-network-for-justice/>

akčného plánu pre ženy, mier a bezpečnosť a uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v rámci zastrešujúcej stratégie Ukrajiny pre reformu celého sektora presadzovania práva.²⁶⁸ O pokroku v oblasti rodovej rovnosti sa rokovalo aj s Ukrajinou počas dialógu o ľudských právach 25. apríla 2024.

Rodová rovnosť je plne začlenená do celej podpory EÚ pre Ukrajinu. EÚ je odhodlaná zabezpečiť plnú zodpovednosť za sexuálne násilie súvisiace s konfliktom, ku ktorému došlo počas rozsiahlej ruskej invázie, a vo všetkých snahách reagovať na útočnú vojnu Ruska proti Ukrajine a jej vplyv na ženy a dievčatá sa usiluje uplatňovať rodovo responzívny prístup zameraný na obeť a zohľadňujúci traumy. Prostredníctvom programu EU4Recovery, ktorý vykonáva orgán OSN Ženy, EÚ podporuje opatrenia na predchádzanie rodovo motivovanému násiliu a poskytuje podporu obetiam a pozostalým.²⁶⁹ Cieľom programu je tiež posilniť prístup k spravodlivosti posilnením právneho postavenia obetí a osôb, ktoré prežili, a posilnením kapacít tých, ktorí sú zapojení do sektora spravodlivosti.

Vzhľadom na bezprecedentne vysoký počet zraniteľných osôb, najmä žien a detí, ktoré prichádzajú do EÚ z dôvodu útočnej vojny Ruska proti Ukrajine, EÚ zintenzívnila svoje úsilie o riešenie rizík obchodovania s ľuďmi posilnením operačného akčného plánu platformy EMPACT pre obchodovanie s ľuďmi. EMPACT (Európska multidisciplinárna platforma proti hrozbám trestnej činnosti) je bezpečnostná iniciatíva vedená členskými štátmi EÚ s cieľom identifikovať hrozby, ktoré predstavuje organizovaná a závažná medzinárodná trestná činnosť, stanoviť ich priority a riešiť²⁷⁰ ich. V rámci platformy EMPACT pre obchodovanie s ľuďmi sa pod koordináciou Europolu vypracovala osobitná operačná akcia na riešenie obchodovania s ľuďmi v súvislosti s krajinami Východného partnerstva, najmä s Ukrajinou a Moldavskom, s osobitným zameraním na riziko vykorisťovania dočasne vysídlených osôb z Ukrajiny. V Moldavsku projekt rodovo responzívnej reakcie na krízu podporuje zraniteľné komunity zlepšením prístupu k základným službám.

Rodová rovnosť sa náležite zohľadňuje aj pri podpore duševného zdravia, ktorú EÚ poskytuje ukrajinským vysídleným osobám, z ktorých väčšinu tvoria ženy a deti. V rámci programu EU4Health sa vyčlenili viac ako 3 milióny EUR na financovanie projektov vedených mimovládnyimi organizáciami na zlepšenie duševného zdravia a psychickej pohody vysídlených osôb z Ukrajiny, a to v rámci samotnej krajiny, ako aj v EÚ. Z programu sa financuje aj poskytovanie psychologickéj prvej pomoci a posttraumatickej podpory násilne vysídleným osobám v 28 krajinách²⁷¹ v spolupráci s Medzinárodnou federáciou spoločností Červeného kríža a Červeného polmesiaca. Projekt má rozpočet 31,2 milióna EUR a jeho cieľom je poskytnúť podporu obetiam, ako aj zlepšiť spôsobilosti špecialistov prvého zásahu v situácii, keď nútené vysídľovanie viedlo k nárastu rodovo motivovaného násillia s vážnym negatívnym vplyvom na duševné zdravie obetí. Keďže 62 % vysídlených osôb z Ukrajiny v projektových krajinách sú ženy, v projekte sa kladie veľký dôraz na rodovú rovnosť. Ženy takisto zohrávajú kľúčovú úlohu ako špecialisti v prvej línii, keďže tvoria 73,5 % špecialistov v prvej línii, ktorí absolvovali odbornú prípravu v oblasti psychologickéj prvej pomoci a psychosociálnej podpory. Do októbra 2024 bolo vyškolených celkovo 23 680 zdravotníckych pracovníkov, dobrovoľníkov, špecialistov prvej pomoci a iných odborníkov na poskytovanie psychologickéj prvej pomoci a podpory v oblasti duševného zdravia a psychosociálnej podpory, pričom podporu získalo približne 500 000 vysídlených osôb.

268 <https://www.euam-ukraine.eu/news/ukraine-endorses-strategic-law-enforcement-reform-plan-to-align-with-eu-standards/>

269 <https://www.undp.org/ukraine/projects/eu4recovery-empowering-communities-ukraine-eu4recovery#:~:text=EU4Recovery%20is%20employing%20an%20area,of%20individuals%20at%20community%20level>

270 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

271 23 členských štátov EÚ plus Nórsko, Island, Moldavsko, Čierna Hora a Ukrajina.

Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti vo vonkajšej činnosti EÚ

EÚ podporuje rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien vo svojich medzinárodných partnerstvách, politických dialógoch a dialógoch o ľudských právach s krajinami mimo EÚ, v obchodnej politike EÚ, ako aj v susedskej politike a politike rozširovania EÚ. Akčný plán EÚ pre rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien vo vonkajších vzťahoch (akčný plán pre rodovú rovnosť GAP III), ktorý bol prijatý v roku 2021 a predĺžený do roku 2027, naďalej usmerňuje úsilie o to, aby sa rodová rovnosť dostala do popredia vonkajšej činnosti EÚ.²⁷² Stanovuje sa v ňom uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti vo všetkých vonkajších politikách a odvetviach, od humanitárnej pomoci financovanej EÚ až po civilné misie SBOP, ale aj v investíciách z Európskeho fondu pre udržateľný rozvoj plus alebo v spolupráci EÚ s jej susedným regiónom vrátane kandidátskych krajín a potenciálnych kandidátskych krajín. GAP III stanovuje ambiciózne cieľ, že do roku 2025 musí aspoň 85 % nových vonkajších činností EÚ prispievať k rodovej rovnosti a posilneniu postavenia žien a dievčat. Z kumulatívnych údajov za roky 2021 – 2023 vyplýva, že 78,4 % všetkých vonkajších činností je rodovo responzívnych alebo cieľených,²⁷³ čo predstavuje výrazný nárast zo 64,7 % v roku 2019.

Prístup Tímu Európa, ktorý spája EÚ, jej členské štáty s ich diplomatickou sieťou, finančnými inštitúciami a vykonávacími organizáciami, ako aj EIB a EBOR s cieľom zlepšiť koordináciu a zvýšiť európsky vplyv na medzinárodnej scéne, je jadrom prístupu EÚ k vonkajšej činnosti. Umožnil, aby sa úsilie o rodovú rovnosť plne začlenilo do stratégie Global Gateway vo výške 300 miliárd EUR – v oblasti vzdelávania, zdravia, digitálnych technológií, energetiky a zmeny klímy – a prispelo tak k inkluzívnejšej spravodlivejšej, zelenej a digitálnej transformácii. Nedávno začaté cieľené opatrenia podporujú okrem iného dôstojnú prácu a boj proti rodovo motivovanému násiliu v Bangladéši, rodovo responzívnu sociálnu ochranu v Malawi, rodovú rovnosť, mier a sociálnu súdržnosť v regiónoch postihnutých konfliktom v Kamerune, zelenú transformáciu vedenú ženami vo Vietname a začlenenie a sociálnu súdržnosť v Latinskej Amerike a Karibiku.

Cieľom EÚ je v úzkej spolupráci s medzinárodnými a rozvojovými finančnými inštitúciami zvýšiť vplyv inovačného financovania a ďalej začleňovať rodové hľadisko do investícií EFSD+, podporovať okrem iného prístup žien k financovaniu, podnikanie a účasť na trhu práce. V 72 % všetkých nahlásených operácií EFSD+ v roku 2023 sa uplatňuje rodové hľadisko.

EÚ sa naďalej usiluje o to, aby humanitárna pomoc, ktorú financuje, bola citlivejšia na diferencované potreby a kapacity žien, dievčat, mužov a chlapcov, a to aj tým, že od partnerov vyžaduje, aby vykonávali analýzy rizík zohľadňujúce rodové hľadisko,²⁷⁴ a tým, že používa ukazovateľ rodového veku na sledovanie a meranie rozsahu, v akom humanitárne činnosti financované EÚ zohľadňujú rodové a vekové hľadisko.²⁷⁵ Tento nástroj sa používa nepretržite od roku 2014 a jeho cieľom je zlepšiť kvalitu humanitárnej pomoci tým, že sa zabezpečí, aby každé

272 Spoločné oznámenie Európskemu parlamentu a Rade, Akčný plán EÚ pre rodovú rovnosť (GAP) III – Ambiciózne program pre rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien vo vonkajšej činnosti EÚ, JOIN(2020) 17 final.

273 85 % akcií v rámci Nástroja susedstva a rozvojovej a medzinárodnej spolupráce – Globálna Európa, 75 % v rámci nástroja predvstupovej pomoci na roky 2021 – 2027 a 28 % v rámci spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politiky, 88 % operácií humanitárnej pomoci v roku 2022 a 87 % v roku 2023.

274 Rodovo citlivé analýzy rizík pomáhajú získať lepší prehľad o úlohách, prístupe k zdrojom, existujúcich nerovnostiach a podporných miestnych štruktúrach, osobitných potrebách, zraniteľnostiach, rizikách, stratégiách zvládania a schopnostiach žien, dievčat, chlapcov a mužov.

275 Gender-Age Marker Toolkit, https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf.

opatrenie zohľadňovalo rodové hľadisko a vek. EÚ takisto dôsledne financovala boj proti rodovo motivovanému násiliu a podporu potrieb žien a dievčat v humanitárnych situáciách v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia a práv. Dve zasadnutia Fóra civilnej ochrany v roku 2024 boli zamerané na rodové začlenenie – v tímoch civilnej ochrany a inkluzívnych núdzových útulkoch. V rámci vedomostnej siete Únie v oblasti civilnej ochrany bola vytvorená aj stránka venovaná začleneniu.²⁷⁶

Rodová rovnosť je takisto kľúčovým prvkom spolupráce EÚ s kandidátskymi a potenciálnymi kandidátskymi krajinami. Európska komisia vo svojom ročnom balíku týkajúcom sa rozširovania poskytuje podrobné posúdenie súčasného stavu v každej kandidátskej krajine a potenciálnych kandidátskych krajinách a stanovuje usmernenia k reformným prioritám. Balík vždy zahŕňa posúdenie rodovej rovnosti a práv žien. V kontexte prístupových rokovaní Európska komisia takisto neustále monitoruje vývoj v oblasti rodovej rovnosti a úsilie krajín v boji proti rodovo motivovanému násiliu. V júni 2024 Európska únia začala prístupové rokovania s Ukrajinou a Moldavskom, čo znamená, že Európska komisia má v úmysle vykonať posúdenie stavu rodovej rovnosti a práv žien v oboch krajinách.

Po zriadení pracovnej skupiny Východného partnerstva pre rodovú rovnosť v októbri 2023 – platformy na posilnenie uplatňovania rodovej rovnosti vo všetkých piatich dlhodobých politických prioritách Východného partnerstva – sa vo februári, máji a decembri 2024 uskutočnili tri úspešné podujatia, ktoré účastníkom umožnili diskutovať o výzvach, osvedčených postupoch a získaných poznatkoch, pokiaľ ide o politiku a programy v oblasti rodovej rovnosti.

Globálne partnerstvá a multilaterálne úsilie EÚ v oblasti rodovej rovnosti

EÚ naďalej využívala každú príležitosť na presadzovanie a obhajovanie plného uplatňovania všetkých ľudských práv ženami a dievčatami prostredníctvom svojich globálnych a multilaterálnych záväzkov. Úzko spolupracovala so systémom Organizácie Spojených národov vrátane OSN Ženy, Populačného fondu Organizácie Spojených národov, UNICEF-u, Rady pre ľudské práva a Tretieho výboru Valného zhromaždenia OSN. EÚ naďalej podporovala úplné vykonávanie Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW) a podporovala prácu obhajkyň ľudských práv, organizácií žien (práv) a organizácií vedených mládežou na rôznych multilaterálnych fórach. EÚ takisto monitoruje a podporuje realizáciu cieľa udržateľného rozvoja č. 5 týkajúceho sa rodovej rovnosti na všetkých úrovniach riadenia prostredníctvom výskumu zameraného na posilnenie postavenia miestnych samospráv, aby prispôsobili globálne ciele svojmu špecifickému kontextu²⁷⁷ v rámci projektu miestnych cieľov udržateľného rozvoja.

EÚ sa zúčastnila na 68. zasadnutí Komisie pre postavenie žien (CSW68), ktoré sa konalo v sídle OSN v New Yorku v marci 2024. EÚ pozvala zástupcov občianskej spoločnosti ako súčasť svojej

²⁷⁶ <https://civil-protection-knowledge-network.europa.eu/about-knowledge-network>

²⁷⁷ Projekt JRC v oblasti miestnych cieľov udržateľného rozvoja odráža záväzok EÚ uplatňovať hľadisko rodovej rovnosti vo všetkých cieľoch udržateľného rozvoja a na všetkých úrovniach riadenia. V brožúre Nie je ďalší cieľ udržateľného rozvoja č. 5 sa syntetizujú výzvy, najlepšie postupy a odporúčania v oblasti rodovej rovnosti v EÚ so zameraním na posilnenie postavenia miestnych samospráv, aby prispôsobili globálne ciele svojim jedinečným kontextom. Cieľom ďalšieho výskumu, ktorý sa v súčasnosti skúma, je zlepšiť rámce monitorovania cieľa udržateľného rozvoja č. 5 podporou údajov rozčlenených podľa pohlavia, participatívnych prístupov a prierezovej analýzy, čím sa podporia transformačné politiky, ktoré preklenú priepasť medzi globálnymi ambíciami a miestnou realitou.

delegácie pod vedením bývalej komisárky EÚ pre rovnosť Heleny Dalliovej. EÚ v rámci svojej osvetovej činnosti zorganizovala aj štyri sprievodné podujatia vrátane medzigeneračného dialógu, ktorý organizovali a moderovali mládežnícki delegáti EÚ, s názvom HerPower: Sila vzdelávania pre rodovú rovnosť, v partnerstve s UNICEF. EÚ na 68. zasadnutí CSW upevnila svoju úlohu dobre koordinovaného progresívneho regionálneho bloku. Výsledný dokument je jedinečný vo svojej aplikácii rodového hľadiska na odstránenie chudoby, sociálne politiky a hlavné otázky medzinárodných financií, ako je dlh, zdaňovanie, medzinárodný obchod a reforma medzinárodnej finančnej architektúry. V znení sa stanovujú pevné záväzky týkajúce sa právnej spôsobilosti, hospodárskej autonómie a nezávislosti žien, ktoré sa opierajú o ich právo na prácu a sú založené na rovnakom rozdelení opatrovateľských a domácich povinností medzi ženami a mužmi v domácnosti. Zaväzuje sa tiež investovať do hospodárstva v oblasti starostlivosti.

Európska komisia bola ako spoluvedúca akčnej koalície proti rodovo motivovanému násiliu naďalej podporovateľom a partnerom Fóra pre rovnosť generácií, globálnej iniciatívy viacerých zainteresovaných strán, ktorá sa začala v roku 2021 s cieľom presadzovať práva žien a rodovú rovnosť na celom svete. Komisia²⁷⁸ ako taká podporila lepšiu koordináciu s rôznymi zainteresovanými stranami vrátane občianskej spoločnosti s cieľom presadzovať rodovú rovnosť v globálnom digitálnom pakte, Pakte pre budúcnosť a na 79. ²⁷⁹ zasadnutí Valného zhromaždenia Organizácie Spojených národov. V správe o zodpovednosti za rok 2024 sa zdôrazňuje hmatateľný pokrok pri dosahovaní cieľov v oblasti rodovej rovnosti, ktorý Fórum pre rovnosť generácií a jeho špecializovaní tvorcovia záväzkov úspešne dosiahli.²⁸⁰

Popri 29. konferencii OSN o zmene klímy, ktorá sa konala v novembri 2024 v Baku, EÚ spolu so švédskou Agentúrou pre medzinárodnú rozvojovú spoluprácu a v spolupráci s orgánom OSN Ženy zorganizovala panelovú diskusiu na tému Investovanie do rodovej rovnosti v záujme spravodlivej a zelenej transformácie. V diskusii sa zdôraznil rodový vplyv klimatickej krízy: ženy a dievčatá zažívajú najväčší vplyv zmeny klímy, zatiaľ čo rodové nerovnosti sa znásobujú ako dôsledky zmeny klímy. Organizácie pre práva žien však môžu zohrávať kľúčovú úlohu v rozhodovacích procesoch týkajúcich sa financovania opatrení v oblasti zmeny klímy.

EÚ sa naďalej zasadzovala za rodovú rovnosť a podporovala ju v rámci kľúčových multilaterálnych fór, ako sú G7 a G20. EÚ zohrala kľúčovú úlohu v pracovnej skupine G7 pre rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien. Prispel k diskusiám o boji proti rodovo motivovanému násiliu a posilnení ekonomického postavenia žien v spoločnostiach skupiny G7 a na celom svete, a to aj počas ministerského zasadnutia skupiny G7 o rodovej rovnosti a posilnení postavenia žien, ktoré sa konalo v októbri 2024 v Matere. Tretie vydanie prehľadu o rodových rozdieloch,²⁸¹ ktorý je každoročným výstupom na monitorovanie pokroku pri dosahovaní rodovej rovnosti v krajinách G7 a EÚ od roku 2022, bolo uverejnené v júni 2024 pred samitom lídrov G7.

Rok 2024 bol aj prvým rokom existencie osobitnej pracovnej skupiny pre posilnenie postavenia žien v rámci skupiny G20, ako bolo oznámené vo vyhlásení vedúcich predstaviteľov Dillí z roku 2023. Pod záštitou brazílskeho predsedníctva sa diskusie zamerali na rovnosť vrátane autonómie a ekonomiky starostlivosti, na boj proti mizogýnii a násiliu a na zmenu klímy. V októbri 2024 sa v Brazílii uskutočnilo zasadnutie ministrov skupiny G20 o posilnení postavenia žien. Krajinám skupiny G20 a EÚ to poskytlo príležitosť opätovne potvrdiť svoj záväzok dosiahnuť rodovú

278 <https://commitments.generationequality.org/>

279 <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact>; <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>

280 <https://commitments.generationequality.org/accountability-report-2024>

281 <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/g7-dashboard-on-gender-gaps-2024-eng/#:~:text=The%20Dashboard%20on%20Gender%20Gaps,opportunities%20between%20men%20and%20women>

rovnosť a posilnenie postavenia žien a urýchliť pokrok pri dosahovaní cieľov udržateľného rozvoja, ako sa uvádza v osobitnom vyhlásení predsedníčky.²⁸²

Rodová rovnosť zostáva aj naďalej stredobodom partnerstiev EÚ s rôznymi organizáciami a regiónmi na celom svete. EÚ naďalej podporuje Úniu pre Stredozemie pri vykonávaní 5. ministerského vyhlásenia Únie pre Stredozemie o posilnení úlohy žien v spoločnostiach, ktoré bolo prijaté v októbri 2022 v Madride, so zameraním na posilnenie právnych rámcov, zlepšenie prístupu žien k vedeniu, zvýšenie účasti žien na hospodárskom živote a boj proti násiliu páchanému na ženách a dievčatách. EÚ podporuje aj opatrenia vedené mládežou, ktoré riadi Únia pre Stredozemie, ako aj Nadácia Anny Lindhovej.²⁸³

Ukončenie rodovo motivovaného násillia

Závazok EÚ ukončiť rodovo motivované násillie sa v posledných rokoch neustále premieta do praktických opatrení a financovania. V rokoch 2023 a 2024 EÚ vyčlenila približne 50 miliónov EUR zo svojho rozpočtu na humanitárnu pomoc na ciele opatrenia na predchádzanie rodovo motivovanému násilliu v núdzových situáciách, jeho zmierňovanie a reakciu naň – v porovnaní so 41,3 milióna EUR v roku 2022 a 33,1 milióna EUR v roku 2021.

EÚ naďalej podporuje iniciatívu Spotlight, najväčšiu globálnu iniciatívu zameranú na odstránenie všetkých foriem násillia páchaného na ženách a dievčatách do roku 2030, ktorú v roku 2017 spustila EÚ spolu s Organizáciou Spojených národov. Šesť rokov po spustení sa iniciatíva Spotlight v plnej miere realizovala v piatich regiónoch prostredníctvom 26 programov pre jednotlivé krajiny, 5 regionálnych programov a dvoch programov s trustovými fondmi OSN. Vďaka svojmu úspechu bola vybraná ako jedna z 12 iniciatív s veľkým vplyvom v rámci cieľov udržateľného rozvoja. Keďže projekt Spotlight vstupuje do fázy 2.0, EÚ a OSN pracujú na udržaní úspechov a poznatkov získaných vďaka tejto iniciatíve prostredníctvom programu s vysokým vplyvom na odstránenie násillia v rámci iniciatívy Spotlight vo výške 16,5 milióna EUR do roku 2030 a pokračovaním v investovaní do nových programov pre jednotlivé krajiny a regióny. Na úrovni jednotlivých krajín Európska komisia doteraz poskytla 36 miliónov EUR na projekt Spotlight 2.0 v Ugande, Sierra Leone a Ekvádore, zatiaľ čo 20 miliónov EUR sa pripravuje na druhú fázu regionálneho programu pre Afriku.

Hlavná kampaň spoločnosti Spotlight v oblasti digitálnej angažovanosti #WithHer je stredobodom úsillia EÚ v boji proti rodovým stereotypom a škodlivým sociálnym normám, ktoré sú jednou zo základných príčin rodovo motivovaného násillia. #WithHer sa zameriava na vedenie online rozhovorov medzi kultúrnymi influencerami a poskytuje platformu pre príbehy aktivistov a pozostalých. Kampaň sa od roku 2021 dostala k viac ako 224 miliónom používateľov na sieťach X (predtým Twitter), Facebook a Instagram a významne prispieva k boju proti škodlivým rodovým normám a stereotypom prostredníctvom svojich starostlivo navrhnutých správ. Úspech kampane #WithHer viedol k spusteniu fondu WithHer s cieľom poskytnúť zdroje priamo skupine šiestich miestnych ženských organizácií, ktoré pracujú na ukončení násillia páchaného na ženách a dievčatách. Približne 70 % finančných prostriedkov (500 000 USD) smerovalo priamo organizáciám prijímajúcim granty ako flexibilné neobmedzené granty, čo umožňuje príjemcom

282 <https://www.g20.utoronto.ca/2024/241011-women-chair-statement.html>

283 Napríklad Fórum mládeže Únie pre Stredozemie, Mládežnícke laboratórium Únie pre Stredozemie 2024, semináre a stretnutia Únie pre Stredozemie o posilnení postavenia žien, program Nadácie Anny Lindhovej pre mladých lídrov občianskej spoločnosti alebo stredozemský program Mládež v akcii.

grantu pokryť základné organizačné náklady, ktoré sú len zriedka pokryté financovaním založeným na projektoch.

Prostredníctvom akčného plánu EÚ GAP III pre rodovú rovnosť sa EÚ zaviazala zvýšiť finančnú a politickú podporu pre práva žien a feministické organizácie v partnerských krajinách a bojovať proti zmenšujúcemu sa priestoru pre občiansku spoločnosť, ktorý zhoršuje odmietavý postoj k ľudským právam žien a obmedzuje schopnosť ľudí brať svoje vlády na zodpovednosť. Organizácie pre práva žien a feministické hnutia zohrávajú kľúčovú úlohu pri podpore dlhodobého pokroku a riešení štrukturálnych príčin rodovej nerovnosti, ako sú patriarchálne systémy, škodlivé spoločenské normy a kultúrne praktiky, ktoré udržiavajú rodovo motivované násilie a diskrimináciu. Ďalším praktickým výsledkom záväzku EÚ ukončiť násilie páchané na ženách a dievčatách je program podpory, budovania koalície a transformačných feministických opatrení na skoncovanie s násilím páchaným na ženách v hodnote 22 miliónov EUR, ktorý bol spustený popri samite OSN o budúcnosti v roku 2024.

EÚ zároveň využila všetky nástroje, ktoré má k dispozícii, na boj proti vážnej situácii rodovo motivovaného násillia v núdzových situáciách a sexuálneho násillia súvisiaceho s konfliktmi. EÚ prispela do Globálneho fondu pre pozostalých sumou 2 milióny EUR na financovanie odškodnenia a nápravy pre obeť sexuálneho násillia súvisiaceho s konfliktmi. Práca Globálneho fondu preživších vo viacerých krajinách sveta viedla vlády k tomu, aby podnikli prvé kroky pri vypracúvaní súvisiacich právnych predpisov a koncipovaní reparačných programov. Doteraz viac ako 3 000 osôb, ktoré prežili, prijalo alebo začalo prijímať komplexné dočasné nápravné opatrenia prostredníctvom projektov v Guinei, Konžskej demokratickej republike, Iraku a Turecku (vrátane osôb, ktoré prežili zo Sýrie). V septembri 2024 EÚ zvolala aj prvý dialóg na vysokej úrovni medzi Generálnym riaditeľstvom Európskej komisie pre civilnú ochranu a operáciu humanitárnej pomoci EÚ a Populačným fondom Organizácie Spojených národov. EÚ úzko spolupracovala s osobitným zástupcom generálneho tajomníka OSN pre sexuálne násilie v konfliktoch a sprostredkovala výmenu názorov s Politickým a bezpečnostným výborom. Pri príležitosti Medzinárodného dňa boja proti sexuálnemu násilliu počas konfliktov vydala vysoká predstaviteľka EÚ pre zahraničné veci a bezpečnostnú politiku Josep Borrellová a osobitná zástupkyňa OSN pre sexuálne násilie počas konfliktov Pramila Pattenová spoločné vyhlásenie.

Reštriktívne opatrenia (sankcie) sú ďalším kľúčovým nástrojom EÚ na posilnenie zodpovednosti za rodovo motivované sexuálne násilie súvisiace s konfliktmi. V apríli 2024 uložila EÚ reštriktívne opatrenia voči trom subjektom v rámci svojich globálnych sankcií v oblasti ľudských práv (EUGHRSR) za rozšírené sexuálne a rodovo motivované násilie vzhľadom na ich zodpovednosť za brutálne a nerozlišujúce teroristické útoky, ku ktorým došlo v celom Izraeli 7. októbra 2023. EÚ²⁸⁴ zároveň neustále vyzýva na okamžité prímerie, ukončenie útokov na civilné obyvateľstvo a zničenie kľúčovej civilnej infraštruktúry, ako aj na ochranu vysídlených osôb. EÚ aktívne podporovala medzinárodných partnerov a spolupracovala s nimi na konkrétnych nezvratných krokoch smerom k riešeniu v podobe existencie dvoch štátov, a to aj tým, že v septembri 2024 spustila Globálnu alianciu na vykonávanie riešenia v podobe existencie dvoch štátov. Iniciatíva, ktorú spoločne vedie EÚ a ktorú tvorí 100 zúčastnených štátov a medzinárodných organizácií, poskytuje platformu pre spoluprácu s regionálnymi a medzinárodnými partnermi s cieľom zabezpečiť a pokročiť v politickom urovnaní izraelsko-palestínskeho konfliktu. EÚ takisto výrazne zvýšila svoju

284 Rozhodnutie Rady (SZBP) 2024/1074. Subjektmi uvedenými na zozname sú brigády al-Kuds, ozbrojené krídlo palestínskeho islamského džihádu, ktoré EÚ označila za teroristickú organizáciu; ozbrojené sily Nukhba, jednotka špeciálnych síl teroristickej organizácie Hamas zaradenej na zoznam EÚ; a brigády Qassam, vojenské krídlo Hamasu.

humanitárnu pomoc v roku 2024, pričom Palestíne bolo pridelených 237 miliónov EUR, a snažila sa podporovať ženy a dievčatá v Palestíne prostredníctvom iniciatív, ktoré sa zaoberajú rodovo motivovaným násilím a ochrannými činnosťami. Vysoký predstaviteľ vydal 18. januára 2025 vyhlásenie v mene EÚ, v ktorom srdečne privítal dohodu o prímerí v Gaze, v ktorej sa stanovuje postupné prepúšťanie rukojemníkov, ukončenie nepriateľských akcií a zmiernenie humanitárneho utrpenia v Gaze. ²⁸⁵Po uplynutí prvej fázy dohody o prímerí v marci 2025 EÚ vyzvala na rýchle obnovenie rokovaní o druhej fáze.

EÚ podporuje aj špecializované projekty zamerané na boj proti rodovo motivovanému násiliu. Tieto opatrenia siahajú od poskytovania podpory osobám, ktoré prežili rodovo motivované násilie, a pomoci pri dokumentovaní a oznamovaní porušovania ľudských práv žien a dievčat v Etiópii ²⁸⁷ až po boj proti rodovým stereotypom vo Východnom partnerstve a posilnenie systémov odkazovania obetí a osôb, ²⁸⁸ ktoré prežili, a podporu navrhovania rodovo citlivých právnych predpisov o kybernetickom násilí na západnom Balkáne. ²⁸⁹

Ženy, mier a bezpečnosť

EÚ pokračovala v práci na vykonávaní strategického prístupu EÚ k otázke žien, mieru a bezpečnosti a jeho akčného plánu a pracovala na ďalšom začleňovaní hľadiska rodovej rovnosti do diplomacie, politického dialógu a politických rozhodnutí EÚ. Časový rámec akčného plánu EÚ pre ženy, mier a bezpečnosť bol predĺžený do roku 2027 s cieľom zosúladiť ho s viacročným finančným rámcom a GAP III. Na otvorenej diskusii Bezpečnostnej rady OSN o ženách, mieri a bezpečnosti 25. októbra 2024 veľvyslanec EÚ pre rodovú rovnosť a rozmanitosť Ronner-Grubacic vydal vyhlásenie o „účasti žien na medzinárodnom mieri a bezpečnosti od teórie k praxi“.

EÚ prispela k programu zameranému na ženy, mier a bezpečnosť tým, že

- podpora projektov v oblasti rodovej rovnosti a bezpečnosti a udržiavania mieru v Moldavsku, ako aj v Mongolsku, Indonézii a iných ázijských krajinách prostredníctvom podpory Združenia národov juhovýchodnej Ázie (ASEAN);
- podpora úsilia o odmiňovanie, aby sa vnútorne vysídlené osoby v Azerbajdžane mohli bezpečne vrátiť;
- podpora vedenia žien v mechanizmoch včasného varovania a civilnej ochrany v Mjanmarsku;
- prijatie národného akčného plánu pre ženy, mier a bezpečnosť vo Vietname,

²⁸⁵ Toto označenie nemožno vykladať ako uznanie Palestínskeho štátu a nie sú ním dotknuté pozície jednotlivých členských štátov k tejto otázke.

²⁸⁶ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/01/18/israelpalestine-statement-by-the-high-representative-on-behalf-of-the-eu-welcoming-the-ceasefire-and-hostage-deal-in-gaza/>

²⁸⁷ „Posilňovanie reakcií zameraných na osoby, ktoré prežili: Holistické, komplexné rodovo motivované násilie zamerané na obeť v núdzovom plánovaní v Tigraji (5 miliónov EUR, 12/2021 – 08/2024) a Zlepšenie prístupu k spravodlivosti pre obeť rodovo motivovaného násillia prostredníctvom miestnej angažovanosti v regiónoch Afar a Amhara v Etiópii (1 milión EUR, 12/2023 – 06/2025).

²⁸⁸ „EÚ 4 – Rodová rovnosť: Program Spoločne proti rodovým stereotypom a rodovo motivovanému násiliu II, ktorý vykonávajú UNFPA a OSN Ženy.

²⁸⁹ „EU4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women“ realizované v krajinách západného Balkánu (Albánsko, Bosna a Hercegovina, Kosovo*, Čierna Hora, Severné Macedónsko, Srbsko). *Týmto označením nie sú dotknuté pozície k štatútu a označenie je v súlade s rezolúciou BR OSN č. 1244/1999 a so stanoviskom Medzinárodného súdneho dvora k vyhláseniu nezávislosti Kosova.

- podpora zriadenia formálnych komunitných systémov včasného varovania a včasnej reakcie v Somálsku; a
- podpora inštitucionalizácie a lokalizácie programu zameraného na ženy, mier a bezpečnosť na Filipínach.

EÚ využila svoju diplomatickú moc aj na

- organizovať diplomatické brífingy o ženách, mieri a bezpečnosti v Indonézii a pre ASEAN;
- zorganizovať hosťovskú darcovskú skupinu pre rodovú rovnosť v Turkménsku,
- zaradiť práva žien do programu dialógov o ľudských právach medzi EÚ a Indonéziou, Turkménskom, Uzbekistanom, Laosom, Kazachstanom a Uzbekistanom; a
- organizovať rôzne stretnutia s obhajkyňami ľudských práv a priamo ich podporovať, napríklad v Pakistane.

Misie a operácie spoločnej bezpečnostnej a obrannej politiky (SBOP) v rámci tematického programu Nástroja susedstva a rozvojovej a medzinárodnej spolupráce zameraného na mier, stabilitu a predchádzanie konfliktom naďalej zohrávali kľúčovú úlohu pri plnení programu zameraného na ženy, mier a bezpečnosť. V súlade s operačnými usmerneniami veliteľa civilných operácií o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti vykonávajú misie pri svojich činnostiach monitorovania, mentorstva, poradenstva a odbornej prípravy širokú škálu opatrení na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti. Prevencia a ochrana sú základnými aspektmi mandátov misií, ktorými sa riadi ich práca pri predchádzaní sexuálnemu a rodovo motivovanému násiliu súvisiacemu s konfliktmi a pri ochrane žien a dievčat pred ním. Ich cieľom je tiež zvýšiť účasť žien na reforme sektora civilnej bezpečnosti podporou príslušného združenia žien, zvýšením možností žien napredovať vo svojej kariére a reformou politík v oblasti ľudských zdrojov rodovo citlivým spôsobom.

EÚ sa naďalej stretávala aj so zástupcami ženských mimovládnych orgánov z rôznych častí sveta a podporovala plnú, rovnocennú a zmysluplnú účasť a vedúce postavenie žien a dievčat pri predchádzaní konfliktom a ich riešení. Osobitný dôraz sa naďalej kládol na posilnenie úlohy mediátoriek vo všetkých líniiach mediácie s pomocou poradkyne pre rodové otázky, ktorá podporuje mediačný nástroj EÚ s cieľom zabezpečiť rodovo responzívny prístup vo všetkých mediačných úlohách. EÚ poskytla podporu ženám ako „interným mediátorom“²⁹⁰ v rôznych konfliktných situáciách prostredníctvom implementujúcich partnerov a zadala vypracovanie štúdie o regionálnych sieťach mediátoriek. EÚ tiež organizovala pravidelné výmeny informácií o úlohe regionálnych sietí mediátoriek a sprostredkovala Spoločenstvo EÚ pre prax v oblasti sprostredkovania mieru a seminár o mediácii a justícii v prechodnom období (obe v októbri 2024).

EÚ poskytla cieleňú podporu na zvýšenie účasti žien na mierovom procese na Blízkom východe. Projekt poradného výboru pre ženy v hodnote 1 milióna EUR, ktorý je v súčasnosti v druhej fáze, podporuje účasť žien na sýrskom mierovom procese. Poradný výbor pre ženy je prvým mechanizmom rodovej inklúzie vytvoreným pre osobitnú politickú misiu OSN. Rada je skupina 15 žien zo Sýrie, ktorá vznikla v roku 2016 a ktorej úlohou je poskytovať poradenstvo osobitnému vyslancovi OSN vo všetkých aspektoch politického procesu. Jeho cieľom je zabezpečiť podstatné zastúpenie žien v mierových rozhovoroch pri spolupráci s miestnymi, národnými, regionálnymi a medzinárodnými politickými zainteresovanými stranami. Skupine sa podarilo spojiť hlasy zo všetkých volebných obvodov, a to aj v spornejších otázkach, ako je príprava návrhu ústavy.

²⁹⁰ Mediácia zasvätených osôb je transformačný prístup k budovaniu mieru na miestnej úrovni, v rámci ktorého dôveryhodní členovia komunity, známi ako mediátori zasvätených osôb, riešia miestne konflikty prostredníctvom dialógu.

V Sudáne poskytla EÚ podporu inkluzívnemu politickému procesu s dôrazom na úlohu (mladých) sudánskych žien prostredníctvom troch kôl konzultácií s civilnými zainteresovanými stranami a špecializovaného dialógu s mládežou, ako aj podporu obetiam sexuálneho násillia súvisiaceho s konfliktmi. V Etiópii sa plánuje ďalšia podpora duševného zdravia a psychosociálna podpora a podpora pre obeť sexuálneho násillia súvisiaceho s konfliktmi s cieľom doplniť existujúce politické dialógy. V Stredoafrickej republike a Mozambiku EÚ financovala projekt zameraný na zvýšenie účinnej účasti žien v ozbrojených silách a na interakciách medzi vojenským a civilným obyvateľstvom. V Bangsarame, autonómnom regióne Filipín, sa v rámci programu pomoci pri transformácii táborov prostredníctvom inklúzie, prevencie násillia a posilnenia ekonomického postavenia uplatňuje rodové hľadisko v úsilí o premenu šiestich hlavných vyhlásených táborov islamského oslobodzovacieho frontu Moro na mierové a produktívne komunity.

Začiatkom roka 2024 bola vymedzená aj nová metodika EÚ na analýzu rodovo responzívnych konfliktov, ako sa stanovuje v Strategickom kompase EÚ, a to na základe spoločnej analýzy rodovo responzívnych konfliktov medzi EÚ a OSN, ktorá sa uskutočnila v období od mája do septembra 2024. V rámci cvičenia sa testovala spoločná metodika (integrácia Rozvojového programu Organizácie Spojených národov a metódič EÚ), ako aj spoločný partnerský prístup EÚ a OSN.

Situácia v oblasti ľudských práv žien a dievčat v Afganistane sa v roku 2024 naďalej zhoršovala. Kodifikáciou „morálneho zákona“ v auguste 2024 Taliban inštitucionalizoval formálny systém diskriminácie, ktorý obmedzuje schopnosť žien zúčastňovať sa nielen na politike, ale aj na sociálnych, hospodárskych a vzdelávacích činnostiach. Zákaz stredoškolského vzdelávania pretrváva a Taliban naďalej systematicky obmedzuje prístup k formálnemu vzdelávaciemu systému, obmedzuje výber možností vzdelávania a dokonca obmedzuje vzdelávanie v zahraničí. Výnimky v niektorých odvetviach, ktoré boli pôvodne ušetrené, ako je zdravotníctvo, boli odvtedy zrušené (ženám bola v decembri 2024 zakázaná účasť na lekárskej odbornej príprave). Zákazy týkajúce sa zamestnankýň v mimovládnych organizáciách (december 2022) a agentúrach OSN (apríl 2023) neboli zrušené. Ministerstvo pre prevenciu neresti, podporu cnosti (PVPV) de facto získalo ďalšie právomoci v oblasti presadzovania práva a naďalej presadzuje hospodárske, sociálne, súkromné a politické obmedzenia voči ženám. Súdy šaría pravidelne ukladajú ženám telesné tresty (aj na verejnosti).

EÚ je naďalej odhodlaná podporovať afganské ženy a udržiava pravidelný dialóg so ženami a aktivistami za práva žien, ktorí sú stále v Afganistane, a zároveň uľahčuje bezpečný odchod obhajcov ľudských práv z Afganistanu. Od júla 2024 pôsobí delegácia EÚ v Afganistane aj ako spolupredseda technickej pracovnej skupiny pre rodové otázky a ľudské práva v rámci koordinačnej skupiny pre Afganistan. Prostredníctvom projektu iniciatívy Inkluzívny dialóg v Afganistane vo výške 6 miliónov EUR EÚ podporuje začlenenie hlasu žien do formátov dialógu prostredníctvom odbornej prípravy a rozvoja odborníčov v Afganistane (v mediálnom, zdravotníckom a podnikateľskom sektore, kde majú ženy podľa právnych predpisov Talibanu stále povolené pracovať). Okrem toho EÚ prostredníctvom partnerstva s Rozvojovým programom Organizácie Spojených národov v hodnote 15 miliónov EUR aktívne podporuje posilnenie ekonomického postavenia žien v súkromnom sektore.

EÚ vykonáva a tiež pozorne monitoruje principiálne poskytovanie pomoci v súlade so zásadou „ženy pre ženy“, na ktorej sa dohodla s ostatnými významnými medzinárodnými darcami. V rámci tohto úsillia EÚ prostredníctvom partnerstva s orgánom OSN Ženy v hodnote 15 miliónov EUR financovala rodový profil Afganistanu na rok 2024 s cieľom pomôcť kvantifikovať a kvalifikovať rozsah, v akom nové zákony uložené Talibanom obmedzujú ženy a spôsobujú im sociálnu ujmu, ako aj odporúčania, ako možno tieto obmedzenia riešiť.

Rovnaká účasť a posilnenie hospodárskeho postavenia

EÚ sa zaviazala k rovnocennej, plnej a zmysluplnej účasti žien v spoločnosti, a to aj v politickej a hospodárskej oblasti. Cieľom EÚ je podporovať politické vedenie žien, ako aj ich účasť v kľúčových medzinárodných odvetviach, v ktorých sú nedostatočne zastúpené, ako je boj proti terorizmu. Pokiaľ ide o posilnenie hospodárskeho postavenia, EÚ podporuje účasť žien na dvojakej digitálnej a zelenej transformácii prostredníctvom rodovo responzívnych investícií a presadzuje rodovú rovnosť prostredníctvom obchodnej politiky.

V marci 2024 spustila EÚ novú zložku svojej iniciatívy za demokratickú angažovanosť žien a mládeže,²⁹¹ ktorá je spoločným úsilím zameraným na podporu plnej a účinnej účasti žien na politike a rozhodovaní na celom svete. Tento program financovaný sumou 11,5 milióna EUR na obdobie troch rokov sa zaoberá pretrvávajúcimi prekážkami, ktoré bránia zastúpeniu žien vo verejnom živote, vrátane zakorenených rodových stereotypov a diskriminačných praktík.

EÚ tiež podporuje štúdiu o politickej účasti a vedení žien v združení ASEAN v spolupráci s Výborom združenia ASEAN pre ženy. Cieľom štúdie je poskytnúť do roku 2025 odporúčania na inštitucionalizáciu mechanizmu na sledovanie regionálneho pokroku v oblasti politickej účasti a vedenia žien.

Užv roku 2022 Rada Európskej únie uznala, že globálne úsilie o predchádzanie terorizmu a násilnému extrémizmu a boj proti nim by malo mať silný rodovo responzívny rozmer. Úsilie EÚ o vykonávanie tejto vízie zahŕňa podporu uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v práci Globálneho fóra pre boj proti terorizmu, ako aj nový projekt s názvom Ženy v boji proti terorizmu (3,5 milióna EUR), ktorý sa má začať v roku 2025 a ktorého cieľom bude zvýšiť aktívnu a zmysluplnú účasť a zastúpenie žien v oblasti bezpečnosti a boja proti terorizmu na celom svete. V rámci programu CT JUST sa Európska komisia zameriava na zvýšenie prítomnosti žien v orgánoch presadzovania práva s cieľom zlepšiť spôsobilosti orgánov v celom protiteroristickom zločineckom reťazci. V južnom Stredozemí posilňuje regionálne partnerstvo s Interpolom v rámci projektu Momentum financovaného EÚ uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v inštitúciách presadzovania práva. Nástroj na reformu investičného prostredia spolufinancovaný EÚ posilnil svoju prácu na reformách podnikateľského prostredia, ktoré uľahčujú účasť žien v hospodárstve. EÚ naďalej podporovala podnikanie žien a ich prístup k práci prostredníctvom nástroja pre rodovú rovnosť v Afrike, Karibiku a Tichomorí (AKT), v rámci ktorého Európska komisia podporuje Európsku investičnú banku pri poskytovaní úverov africkým miestnym a regionálnym bankám s cieľom zlepšiť prístup žien k financovaniu a podnikaniu, a iniciatívy Tímu Európa s názvom Investovanie do mladých podnikov v Afrike (IYBA). V roku 2024 bola schválená nová platforma pre tvorbu trhu v rámci programu IYBA na podporu mladých a rastúcich podnikov, najmä podnikov vedených ženami.

EÚ tiež presadzovala a podporovala posilnenie ekonomického postavenia žien vo svojom susednom regióne, napríklad prostredníctvom regionálnej iniciatívy Tímu Európa pre pracovné miesta prostredníctvom obchodu a investícií v južnom susedstve, prvej regionálnej akcie plne zameranej na zlepšenie prístupu podnikateľiek v južnom Stredozemí k financovaniu a finančnému začleneniu, a prostredníctvom regionálneho programu EÚ 4 Rodová rovnosť – Posilnenie ekonomického postavenia žien a ukončenie násillia páchaného na ženách, ktorého cieľom je podporovať účasť žien a dievčat v spoločnosti a posilniť hospodársky potenciál žien.

291 https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14_en

EÚ bola naďalej aktívnym členom neformálnej pracovnej skupiny Svetovej obchodnej organizácie pre obchod a rodovú rovnosť. Na 13. ministerskej konferencii v roku 2024 neformálna pracovná skupina spolu s pracovnou skupinou pre mikropodniky, malé a stredné podniky spustila súbor iniciatív finančného začlenenia pre podnikateľky. EÚ spolupracovala aj s Medzinárodnou organizáciou práce (MOP) na projekte Obchod za dôstojnú prácu, ktorého cieľom je zlepšiť uplatňovanie základných dohovorov MOP vo vybraných krajinách, ktoré obchodujú s EÚ, a to aj zlepšením pracovných podmienok žien a zabezpečením dodržiavania základných dohovorov 100 a 111 o rovnakom odmeňovaní a nediskriminácii. EÚ poskytla na projekt v rokoch 2019 až 2024 finančné prostriedky vo výške viac ako 9 miliónov EUR.

Ciele v oblasti obchodu a rodovej rovnosti sú neoddeliteľnou súčasťou obchodných a investičných dohôd EÚ. V roku 2024 a začiatkom roka 2025 nadobudli platnosť dohody s Angolou, Čile, Keňou a Novým Zélandom, ktoré obsahujú právne záväzné a vynútiteľné záväzky v oblasti rodovej rovnosti. V decembri 2024 dosiahli EÚ a Mercosur politickú dohodu o obchodnej dohode, ktorá obsahuje podobné ustanovenia. V rámci práce v rámci odporúčaní v oblasti obchodu a rodovej rovnosti vyplývajúcich z Komplexnej hospodárskej a obchodnej dohody medzi EÚ a Kanadou (CETA) zorganizovali EÚ a Kanada v roku 2024 dva semináre o obchode a rodovej rovnosti. V rámci všeobecného systému preferencií EÚ EÚ monitoruje, či prijímajúce krajiny dodržiavajú zásady základných medzinárodných dohovorov o podpore práv žien a rodovej rovnosti.

V záujme lepšieho pochopenia vplyvu obchodu na ženy obsahujú všetky hodnotenia obchodných dohôd ex ante a ex post Komisie osobitnú rodovú analýzu. V roku 2024 bolo ukončené hodnotenie ex post Dohody o hospodárskom partnerstve medzi EÚ a krajinami Juhoafrického rozvojového spoločenstva. Komisia okrem toho v roku 2024 začala hodnotenia ex post obchodných dohôd medzi EÚ a Kanadou a medzi EÚ a Japonskom, ktoré zahŕňajú aj špecializované rodové analýzy, pričom výsledky sa očakávajú v roku 2025.

Záver

S blížiacim sa koncom stratégie pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 vidíme, že cesta k dosiahnutiu úplnej rodovej rovnosti zostáva dlhá a namáhavá. Po voľbách do Európskeho parlamentu v roku 2024 sme po prvýkrát v histórii Európskeho parlamentu zaznamenali pokles podielu poslankýň. Titulky v minulom roku od afganského zákazu účasti žien na verejnom živote až po hrozný prípad Gisèle Pelicotovej vo Francúzsku dôrazne pripomínajú, že pokrok v oblasti rodovej rovnosti je krehký a že boj za práva žien si stále vyžaduje mimoriadnu odolnosť.

Okrem toho sú ženy naďalej nedostatočne zastúpené na rozhodovacích pozíciách a nesú hlavnú ťarchu starostlivosti a domácich úloh. Tieto pretrvávajúce výzvy však treba porovnať s pokrokom v posledných rokoch, ktorý by bol nemysliteľný len pred niekoľkými desaťročiami. Prvé funkčné obdobie predsedníčky von der Leyenovej (2019 – 2024) bolo následné z hľadiska právnych predpisov EÚ o rodovej rovnosti, ktoré priniesli dôležitý vývoj v oblasti rovnej odmeny, rodovo vyvážených vrcholových orgánov spoločností, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a boja proti násiliu páchanému na ženách. Teraz je potrebné koordinované spoločné úsilie na zabezpečenie riadneho vykonávania týchto právnych predpisov, aby sa konečne a dôsledne presadzovali, chránili a presadzovali práva a dôstojnosť žien a dievčat.

Je jasné, že musíme urobiť oveľa viac. Index rodovej rovnosti inštitútu EIGE ukazuje, že Európa sa uberá správnym smerom, ale pokrok sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši, pričom medzi členskými štátmi s najvyšším a najnižším hodnotením sú veľké rozdiely. Okrem toho pokračujúce boje, ktorým ženy čelia v niektorých členských štátoch a mimo EÚ proti obmedzeniam a zhoršeniu situácie v oblasti práv žien, napríklad v Iráne, kde sa ženy bránia povinnému zahaľovaniu, zdôrazňujú potrebu pokračujúcich opatrení a ostražitosti. Keď zmena neprichádza prirodzene, je našou kolektívnou zodpovednosťou konať.

Vzhľadom na tieto výzvy bude úsilie o rovnosť pre všetkých a rovnosť vo všetkých jej zmysloch aj naďalej ústredným prvkom práce Komisie počas nasledujúcich piatich rokov. V pripravovanom pláne v oblasti práv žien sa opätovne potvrdí základné právo na rovnosť medzi ženami a mužmi vo všetkých oblastiach života. Bude to životne dôležitá príležitosť zamyslieť sa a vypracovať stratégiu v súvislosti s dlhodobými cieľmi Únie rovnosti, ktoré chceme napokon spoločne vybudovať.

Poznámky

(Presmerované z Pierre Dieumegard)

Internetové odkazy boli doslovne skopírované bez overenia. Niektoré sú nesprávne, pretože text bol skopírovaný z pracovného dokumentu, v ktorom odkaz smeroval na interný server Európskej komisie. Niektoré odkazy sú napríklad označené ako „Dostupné online“, ale dokument sa nachádza na adrese <https://europea.eu.sharepoint.com/>, ktorá je pre bežného čitateľa neprístupná.

Aby si Európania navzájom rozumeli, pripomíname dôležitosť jazykov. Z poznámky 57 jasne vyplýva, že preklady sú zložité: „Percentuálny podiel Litvy je 55 %, ale z výpočtu priemeru sa vylúčil ako extrémna hodnota. Výsledok môže byť spôsobený problémom s prekladom slova „slapping“, ktoré nemá presný preklad do litovčiny a mohlo sa vykladať ako menej závažná forma fyzickej agresie.“