

Právo

Lenka Freel a kol.

Transformácia postavenia žien v spoločnosti v 21. storočí



Wolters Kluwer

Vzor citácie:

FREEL, L. a kol. *Transformácia postavenia žien v spoločnosti v 21. storočí*.
1. vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s r. o., 2026, 284 s.

Táto publikácia vznikla vďaka podpore Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky v rámci riešenia projektu reg. č. 1/0677/24 pod názvom Ženy v kríze.

Autor © doc. JUDr. Lenka Freel, PhD. a kol., 2026

Autorský kolektív:

doc. JUDr. Lenka Freel, PhD.
Mgr. Denisa Homola Nevická, PhD.
prof. JUDr. Juraj Hamulák, PhD.
doc. JUDr. Mária Nováková, PhD.
doc. JUDr. Zuzana Macková, PhD.
JUDr. PhDr. Barbara Faktor Pavlíková, PhD.
Mgr. et Mgr. Silvia Capíková, PhD.
JUDr. Vladimír Minčíč, PhD.
Mgr. Juraj Plaza
Mgr. Soňa Kašická
Mgr. et Mgr. Kristína Ježová

Recenzenti:

doc. JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD.
JUDr. Eva Ladiverová, PhD.
JUDr. Jana Bedlovičová, PhD.

Prvé vydanie, Wolters Kluwer SR s. r. o., máj 2026

Všetky práva vyhradené.

Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovať bez písomného súhlasu vydavateľa.

ISBN 978-80-571-0847-4 (brož.)

ISBN 978-80-571-0848-1 (pdf)

www.wolterskluwer.sk

OBSAH

PREDSLOV	6
1 OD TRADIČNÝCH ROLÍ ŽIEN K ICH SÚČASNEJ EMANCIPÁCII	8
1.1 Prvotnospoločná spoločnosť	8
1.2 Starovek – antika – grécka spoločnosť	10
1.3 Rímske právo – právna subjektivita ženy	12
1.4 Stredovek – ženská participácia – cirkevné právo a rodový poriadok	13
1.5 Ranný novovek	16
1.6 Obdobie 18. až 19. storočia – vznik pracovného práva a sociálnej politiky	18
1.7 Emancipačné obdobie	20
1.8 Situácia na Slovensku	22
1.9 Vznik sociálneho poistenia a rent pre ženy	26
1.10 Obdobie 20. storočia – občiansko-politické – právne zrovnoprávnenie	29
2 GLOBÁLNE ŠTANDARDY RODOVEJ ROVNOSTI	35
2.1 Medzinárodno-právne východiská rodovej rovnosti	36
2.2 Dvanásť kritických oblastí	41
2.3 Európske právne východiská rodovej rovnosti	44
2.4 Implementačné mechanizmy a inštitúcie	55
2.5 Slovenská republika v kontexte európskych štandardov	59
3 VPLYV MIGRÁCIE NA POSTAVENIE ŽIEN V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH	69
3.1 Povolenie na zamestnanie	69
3.2 Postavenie osôb s dočasným útočiskom	73
3.3 Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie	74
4 RODIČOVSTVO A TRH PRÁCE	78
4.1 Materská a rodičovská dovolenka	79
4.2 Diskriminácia rodičovstva v zamestnaní	83
4.3 Budúcnosť aplikačnej praxe diskriminácie rodičovstva	93

5	MZDOVÁ NEROVNOSŤ V ZAMESTNANÍ	99
5.1	Pracujúca chudoba a rodový rozmer ekonomickej zraniteľnosti	101
5.2	Rodový mzdový rozdiel ako štrukturálny prejav nerovnosti na trhu práce	105
5.3	Perspektívy vývoja a normatívne implikácie pre slovenský právny poriadok	111
6	NEPLATENÁ PRÁCA AKO SKRYTÝ ROZMER RODOVÝCH NEROVNOSTÍ	114
6.1	Neplatená práca ako neviditeľný základ fungovania spoločnosti	115
6.2	Druhá zmena a empirický rozmer neplatenej práce	120
6.3	Druhá zmena, časová chudoba a kumulatívne dôsledky	123
6.4	Od empirického poznania k právnej reflexii: neplatená práca ako výzva pre právo	129
6.5	Právna reflexia neplatenej práce: limity a možnosti právnej regulácie	132
7	ALGORITMICKÁ DISKRIMINÁCIA A RODOVÁ ROVNOSŤ	139
7.1	Algoritmická diskriminácia	139
7.2	Algoritmická diskriminácia, ochrana osobných údajov a judikatúra Súdneho dvora	153
7.3	Procesná spravodlivosť a dôkazné bremeno	158
8	PRÁVNA OCHRANA ŽIEN V SYSTÉME ZDRAVOTNEJ STAROSTLIVOSTI	161
8.1	Materiálna rovnosť a pozitívne záväzky štátu v zdravotnej starostlivosti o ženy	162
8.2	Právny rámec zdravotnej starostlivosti o ženy	167
8.3	Konkrétne oblasti zdravotnej starostlivosti o ženy	172
8.4	Aplikačné problémy a hodnotové konflikty v zdravotnej starostlivosti o ženy	177
8.5	Rodovo citlivá a bezpečná zdravotná starostlivosť	179
8.6	Konflikt výhrady vo svedomí a práva žien na zdravotnú starostlivosť	180

8.7 Návrhy <i>de lege ferenda</i>	183
9 SEXUÁLNE A REPRODUKČNÉ PRÁVA A ICH VPLYV NA PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY	186
9.1 Menštruačné a menopauzálné voľno v EÚ	188
9.2 Rodová identifikácia a jej dopad na pracovnoprávne a súvisiace vzťahy v EÚ	192
10 DOMÁCE A RODOVO PODMIENENÉ NÁSILIE	202
10.1 Terminologické východiská	202
10.2 Typológia foriem násilia páchaného na ženách	204
10.3 Právna typológia foriem násilia podľa Istanbulskeho dohovoru ...	207
10.4 Dopady násilia páchaného na ženách	209
10.5 <i>Due diligence</i> ako základný štandard ochrany pred násilím páchaným na ženách	214
11 POLITICKÁ A SPOLOČENSKÁ REPREZENTÁCIA ŽIEN: OD KVÓT K ROVNOSTI HLASU	218
11.1 Politická reprezentácia žien	218
11.2 Kvótny systém zastúpenia žien v politike	231
11.3 Smernica o kótovaných spoločnostiach	242
ZÁVER	255
SUMMARY	258
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	259

PREDSLOV

Postavenie žien v spoločnosti predstavuje dlhodobu reflektovanú, no zároveň dynamicky sa vyvíjajúcu tému právneho výskumu. Napriek významnému normatívnemu posunu v oblasti ochrany základných práv a slobôd žien v priebehu 20. a začiatku 21. storočia zostáva otázka ich reálneho postavenia v spoločnosti, na trhu práce a v súkromnej sfére predmetom odbornej diskusie, ako aj legislatívnych a aplikačných výziev. Právo v tomto kontexte neplní iba regulačnú funkciu, ale vystupuje aj ako nástroj ochrany dôstojnosti, rovnosti a osobnej integrity, ktorého efektívnosť je podmienená nielen kvalitou právnej úpravy, ale aj jej praktickým uplatňovaním.

Základnou výskumnou otázkou predkladanej publikácie je, či a do akej miery sa právne postavenie žien v spoločnosti v uplynulom storočí zlepšilo, a to nielen z hľadiska formálneho zakotvenia rovnosti v právnych predpisoch, ale aj z pohľadu ich reálneho presadzovania v aplikačnej praxi. Publikácia sa usiluje odpovedať na túto otázku prostredníctvom analýzy vývoja právnej regulácie a judikatúry, ako aj hodnotením účinnosti existujúcich právnych mechanizmov ochrany.

Ťažisko publikácie je položené najmä na pracovnoprávne vzťahy a trh práce, kde sa otázky rovnosti a zákazu diskriminácie prejavujú osobitne intenzívne. Pozornosť je venovaná najmä právnej úprave rovnosti v odmeňovaní, ochrane pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia, tehotenstva a rodičovstva, ako aj právnym nástrojom ochrany pred priamymi a nepriamymi formami znevýhodnenia. Publikácia zároveň reflektuje aj širšie aspekty právneho postavenia žien, najmä v oblasti antidiskriminačného práva a zdravotného práva, vrátane otázok súvisiacich s ochranou zdravia, reprodukčnými právami a ochranou pred násilím.

Osobitná pozornosť je venovaná antidiskriminačnému právu ako kľúčovému nástroju ochrany rovnosti žien a mužov v európskom aj vnútroštátnom kontexte. Autorský kolektív analyzuje relevantnú právnu úpravu vychádzajúcu z práva EÚ, judikatúru Súdneho dvora EÚ a Európskeho súdu pre ľudské práva, ako aj rozhodovaciu činnosť vnútroštátnych súdov. Dôraz sa kladie na identifikáciu výkladových a aplikačných problémov, ktoré poukazujú na rozdiel medzi formálnou právnou rovnosťou a materiálnym postavením žien v spoločnosti.

Limitom predkladanej publikácie je jej primárne zameranie na pracovné právo, antidiskriminačné právo a zdravotné právo, pričom ostatné oblasti práva sú reflektované len v rozsahu nevyhnutnom na pochopenie širších súvislostí skúmanej problematiky. Toto tematické vymedzenie umožňuje hlbšiu právnu analýzu vybraných oblastí, v ktorých sa právne postavenie žien v praxi najvýraznejšie prejavuje a kde sa zároveň koncentrujú aktuálne aplikačné výzvy.

Cieľom publikácie nie je iba deskriptívne zhodnotenie právneho vývoja, ale aj kritická reflexia existujúcich právnych riešení a ich schopnosti reagovať na meniace sa spoločenské podmienky. Text vychádza z interdisciplinárneho prístupu, ktorý popri právnej analýze zohľadňuje aj relevantné poznatky sociálnych vied, pričom zachováva normatívny charakter právnej vedy. Ambíciou publikácie je prispieť k odbornej diskusii o úlohe práva pri presadzovaní skutočnej rovnosti, ochrany ľudskej dôstojnosti a efektívnej ochrany práv žien v súčasnej spoločnosti.

doc. JUDr. Lenka Freel, PhD., za kolektív

1 OD TRADIČNÝCH ROLÍ ŽIEN K ICH SÚČASNEJ EMANCIPÁCII

Žena bola z historicko-právneho hľadiska vnímaná ako nositeľka života a udržiavateľka domáceho poriadku. Participácia žien bola po dlhé stáročia redukovaná len na oblasť mimo verejného života, a to na neplatenú reprodukčnú činnosť, na starostlivosť o domácnosť, rodenie detí a komunitu. Žena nebola považovaná za subjekt právnej participácie, ale iba za objekt právnej ochrany.

Až v modernej dobe – najmä v 18. až 19. storočí sa začala ženská participácia v spoločnosti prostredníctvom práce, ktorá bola postupne uznaná za „zamestnanie“. Vývoj ženskej participácie v spoločnosti a na trhu práce nebol spojený len s ekonomickým procesom, ale najmä s právnym a kultúrnym vývojom, ktorý poukazuje na vzťah medzi rodovou identitou, právom a mocou.

1.1 Prvotnospoločná spoločnosť¹

Dejiny prvotnospoločnej spoločnosti predstavujú základné poznatky pradávnnej minulosti prostredníctvom dvoch historických disciplín, a to archeológie² a etnografie.³ V tomto období podľa používaného materiálu sa rozlišujú tri doby, a to doba kamenná, bronzová a železná.⁴ Epocha prvotných dejín ľudstva predstavuje završenie procesu biologického formovania

¹ *DĚJINY STAROVĚKU*. Praha, 1963, s. 11 – 71.

² Poznámka autorky: Archeológia skúma pamiatky, ktoré sa zachovali pod povrchom zeme a získavajú sa vykopávkami. Patria sem rôzne pracovné nástroje, zbrane, výrobky remeselného umenia, kultové predmety, pozostatky ľudských sídli – osady, hradby, pohrebiská atď. Nejde len o hmotnú kultúru, ale aj o ideológiu dávnej minulosti. Bádateľia pri svojej výskumnej činnosti určujú najmä množstvo rádioaktívneho izotopu uhlíka (tzv. *uhlík C14*), ktorý sa zachoval v kostiach, v pohrebných atď. Doba rozpadu uhlíka je cca 5 500 rokov.

³ Poznámka autorky: Etnografia študuje kultúru, spôsob života kmeňa a národov, spoločenské zriadenie a duchovný život, vysvetľuje dejiny rodiny, správnych orgánov, uzatváranie zmlúv, t. j. spôsob života.

⁴ Poznámka autorky: Doba kamenná sa delila na tri epochy v závislosti, akou technikou sa obrábali kamene, ich tvaru a aký bol účel kamenných nástrojov, a to paleolit (*starý kameň*), mezolit (*stredný kameň*) a neolit (*nový kameň*). Tieto epochy sa ďalej delia na periódy, a to starší a mladší paleolit.

samého človeka a túto epochu vystriedala epocha rodového zriadenia. **Rozkvet rodového zriadenia** sa spája s **matriarchátom**, t. j. dobou, kedy **muž a žena mali rovnoprávne postavenie a materstvo a príroda požívali úctu**.

S ďalším rozvojom výrobných síl, so vznikom chovu dobytky, poľnohospodárstva a spracovania kovu (*bronzu a železa*) sa začala **epocha rozpadu rodového zriadenia** a začali vnikat' **prvky vykorisťovania a súkromného vlastníctva**. **Nastupuje patriarchát** a miesto foriem rodovej demokracie nastupuje **vojenská demokracia**, ktorá **bola základom pre vytvorenie štátu**. S rozvojom poľnohospodárstva dochádza k druhej veľkej spoločenskej deľbe práce, ktorá má za následok obrovskú zmenu v usporiadaní rodinných vzťahov. Táto zmena spôsobila revolúciu v rodine, pretože **muž – roľník a pastier** – začal zaujímať v spoločnosti **vedúce miesto**.⁵ V niektorých prípadoch si ženy ešte udržali dôstojné postavenie, čo je zaznamenané v gréckych bájach o bojovných Amazónkach. V patriarchálnej rodine sa udržali naďalej prvky matriarchátu, čo sa prejavovalo napríklad v tom, že **najstaršie ženy riadili prácu ostatných žien a detí a mali vplyvné postavenie**. Vznik patriarchálnej rodiny rozvrátil rodové zriadenie, no proces prebiehal pomaly. Najprv vznikol patriarchálny rod, ktorý si zachoval ešte niektoré prvky pospolitosti a jednoty. Zachovalo sa rodové vlastníctvo pôdy a rodoví príbuzní boli vzájomnými dedičmi v prípade, ak rodina nemala priamych dedičov po mužskej línii. Majetok, najmä pôda musela zostať v rode a takto sa začalo formovať súkromné vlastníctvo, ktoré postupne prestalo byť kontrolované občinou.⁶

Rozvoj výroby viedol k ďalšej nerovnosti v kmeni, ktorá mala pôvodne skupinový charakter. Postupne sa v kmeni formovali skupiny, ktoré mali rôzne práva, a to kasty⁷ ako prejav spoločenskej deľby práce. Rozpadom rodového zriadenia nastal základný zlom v spoločenských vzťahoch, čo malo za následok **vznik štátu a tried**. Štát sa odlišuje od rodového zriadenia dvoma základnými črtami, a to verejnou mocou, ktorá je oddelená od spoločnosti a zjednotenie ľudí nie podľa príbuzenstva, ale podľa územnej príslušnosti.⁸

⁵ MARX, K., ENGELS, B. Vybrané spisy, sv. II. *Pôvod rodiny, súkromného vlastníctva a štátu*. s. 224.

⁶ *DĚJINY STAROVĚKU*. Praha, 1963, s. 61 – 71.

⁷ MARX, K., ENGELS, F. *Německá ideologie*. Praha, 1952, s. 39.

⁸ BOUZEK, J., ONŘEJOVÁ, I. *Periklovo Řecko*. Praha : Mladá fronta, 1989, s. 61 – 71.

1.2 Starovek – antika – grécka spoločnosť

V antickom Grécku sa postavenie ženy formovalo v úzkom spojení s **filozofiou, náboženstvom a mestským právom**. Ženy v Aténach v 5. storočí mali oveľa menej voľnosti ako ženy na ostrove Lesbos v dobe poetky Sapfó na prelome 6. a 7. storočia. **Aténske ženy nemali volebné právo**, t. j. nemohli voliť, ani nesmeli byť volené do úradov, **nemohli uzatvárať zmluvy, dediť majetok, ani zastupovať samé seba na súde** a pred súdom sa museli nechať zastupovať.⁹ Boli právne maloletými osobami a z občianskoprávného hľadiska **boli pod právomocou otca alebo manžela**, t. j. boli podriadené mužskému poručníkovi (*kyrios*). Z uvedeného vyplýva, že ženy si nemohli vyberať ani manžela a ak deti odrástli, najmä v prípade chlapcov sa ich výchovou začali zaoberať verejné inštitúcie a nie ich matky. **Ženy vo svojej podstate mali postavenie otrokyne a hlavnou úlohou ženy bolo materstvo**. Ženy žili vo vnútri domu a z domu mohli vychádzať len v sprievode slúžky. Učili sa variť, priasť, tkať a šiť. Dostali sa im len skromné základy z hudby, tanca, čítania a počítania.¹⁰ Dievčatá sa vydávali veľmi mladé vo veku 15 – 16 rokov. Po svadbe ženy riadili doma celé hospodárstvo a od prijatia Periklovho zákona v roku 451 mohli získať aténske občianstvo, no len tie, ktorých obaja rodičia boli Aténčania. **De facto ženy boli oddelené od politického a verejného života** a aj od mužských spoločenských udalostí, ako napríklad večerných hostín a sympózií.

Podľa **Aristotela**¹¹ je *„žena podľa prirodzenosti menej dokonalá než muž, jej rozum má vládu, no bez autority“*. Tento filozofický koncept v mestských zákonoch legitimizoval právnu nerovnosť žien. **Ženská činnosť** bola sústredená do **domácnosti** (*oikos*), ktorú Aristoteles považoval za základ štátu, no nie za jeho súčasť.

„V gréckych mestách existoval rozdiel medzi slobodnými ženami, cudzinkami (metoikami) a otrokyňami. Práca otrokyň bola ekonomicky hodnotená, no mzdu dostával ich vlastník, pretože právne im nepatrila. Zaujímavý posun nastal v období helenizmu (4. – 1. stor. p. n. l.), keď sa ženy v mestách ako Atény, Rodos či Alexandria začali objavovať ako vlastníčky

⁹ Tamže, s. 67.

¹⁰ Tamže, s. 68.

¹¹ ARISTOTELES Politika. s. 89. In NOVOSÁD, F., SMREKOVÁ, D. (ed.) *Dejiny sociálneho a politického myslenia*. Bratislava : Kalligram, 2013.

podnikov, kňazky a obchodníčky. Tieto prípady približujú prvé záznamy o ženách, ktorých práca bola uznaná ako spoločenská a právne relevantná činnosť, avšak nie ako zamestnanie, ale ako podnikanie viazané na rodinný majetok.

Náboženský rozmer gréckej kultúry bol úzko spojený aj s participáciou žien. Bohyne ako **Athéna, Héra, Deméter a Artemis** zosobňovali múdrosť, plodnosť a ochranu rodu, teda činnosti späté so ženskou prácou. **Ženy, kňazky v chrámoch** boli múdrymi a váženými, požívali vysokú spoločenskú autoritu a mali priamy vplyv na verejné udalosti. Často mali aj majetok, pretože za svoje služby zamerané len na tradičnú oblasť kultu a náboženstva **dostávali aj naturálnu rentu**. Z uvedeného je zrejmé, že v tomto kontexte **grécka spoločnosť rešpektovala ženskú prácu ako posvätnú, ale nie ako pracovno-právny vzťah** v dnešnom slova zmysle.¹²

Filozofické školy formovali vnímanie ženskej participácie. **Platón** (427 – 347 p. n. l.) vo svojom diele *Zákony* tvrdil, že **ženy majú rovnaké duševné schopnosti ako muži**, a v ideálnom štáte by mali mať **rovnaké vzdelanie a povinnosti**. Tento názor je v dejinách ľudstva vo svojej podstate **prvou explicitnou obhajobou rodovej rovnosti**.¹³

Naproti tomu **Aristoteles** (384 – 322 p. n. l.) ako dominantný hlas svojej epochy vnímal ženu ako **biologicky a morálne podradnú bytosť**, **ktorej miesto je v domácnosti**, a nie v polis. Jeho pohľad sa stal základom **patriarchálneho právneho myslenia**, ktoré pretrvalo až do stredoveku.¹⁴

V klasickom období Grécka sa **participácia žien prostredníctvom ich práce považovala za súčasť „prirodzeného poriadku“**, no **nebola predmetom právnej ochrany**. Neexistovali ustanovenia o mzde, pracovnom čase či zmluve. **Ženská práca sa nachádzala v súkromnoprávnej sfére, mimo verejného práva**. Právne normy, ktoré sa týkali žien, upravovali len manželstvo a veno (*dóry*), vlastnícke práva v rámci domácnosti a postavenie vdov a dedičiek. **Ekonomická činnosť žien nebola osobným právom, ale právom odvodeným**.

¹² BOUZEK, J., ONDŘEJOVÁ, I. *Periklovo Řecko*. Praha : Mladá fronta, 1989, s. 70.

¹³ WOLLNER, U. Platón : model zdravej obce. *Zákony*. s. 72 – 84. In NOVOSÁD, F., SMREKOVÁ, D. (ed.) *Dejiny sociálneho a politického myslenia*. Bratislava : Kalligram, 2013.

¹⁴ SUVÁK, V. Aristotelés: realita obce. In *Politika*. s. 89. In NOVOSÁD, F., SMREKOVÁ, D. (ed.) *Dejiny sociálneho a politického myslenia*. Bratislava : Kalligram, 2013, s. 85 – 101.

1.3 Rímske právo – právna subjektivita ženy¹⁵

Rímske právo (*ius civile*) posunulo vnímanie ženy ďalej. Žena bola právne spôsobilá, ak nebola pod *patria potestas*, t. j. mohla dediť, vlastníť majetok, spravovať *veno* a disponovať pracovným výkonom. No ženy boli stále vylúčené z politických a verejných úradov. Ženy pracovali v mestách Rímskej ríše (1.–3. stor. n. l.) v **textilnej výrobe**, v **obchode a službách** (*tabernae*), boli **pôrodnými asistentkami** (*obstetrices*), **vzdelávali** (*paedagogiae*) a taktiež pracovali v **službách a domácnosti aristokracie**. Na rozdiel od Grécka sa tu už nachádzajú písomné doklady o platených dohodách – napríklad epitaf z Pompejí opisuje ženu ako „*lanifica, quae mercede laboravit*“, t. j. ako *tkáčku, ktorá pracovala za mzdu*.

Málo žien v Ríme malo svoje zamestnanie, ktoré by bolo zdrojom ich obživy. Pracovali najmä v domácnosti, no urodzené matróny boli oslobodené od služobných domácich prác. V dobe cisárstva už nemuseli ani priať vlnu a vyšívať. Tieto práce sa udržali v nižších vrstvách a na vidieku. Hlavnou náplňou dňa pre urodzené a bohaté ženy bola najmä starostlivosť o seba. Ženy často vstávali skôr ako muži, ale nepodieľali sa na ranných prácach. Starostlivosť o deti zverovali dojkám a pestúnkam. Cez deň sa ženy s obľubou navštevovali a vzájomné návštevy boli módnou záležitosťou. Emancipované ženy napodobňovali mužov a ich úradnícku alebo advokátsku činnosť nahradzovali organizovaním salónnych posedení, kde boli schopné diskutovať o všetkom, o literatúre, politike, filozofii, prírodných vedách atď. V odpoľudňajších hodinách sa matróny prechádzali peši alebo ich niesli na nosidlách v spoločnosti priateľiek alebo otrokýň, prípadne sa zúčastňovali na nákupoch, najmä v obchodoch s látkami, luxusným tovarom a umeleckými predmetmi. Návšteva kúpeľov patrila taktiež k obľúbeným činnostiam žien rovnako ako mužov. Hlavným prejavom emancipácie rímskych žien bolo, že sa zúčastňovali hlavného jedla spoločne so svojimi mužmi a najmä, že večere mohli tráviť mimo svojho domova.¹⁶

Rímske vdovy mohli poberať **renty z majetku manžela** alebo **výživné** zo spoločného fondu (*dos*). Po cisárovi Augustovi sa objavili **štátne dávky pre matky viacerých detí** (*lex Papia Poppaea*, 9 n. l.), ktoré možno považovať za prvý právny nástroj **sociálnej podpory žien**.

¹⁵ REBRO, K., BLAHO, P. *Rímske právo*. Tretie, doplnené vyd. Bratislava : IURA EDITION, 2003, s. 497.

¹⁶ HOŠEK, R., MAREK, V. *Řím Marka Aurelia*. Praha : Mladá fronta, 1990, s. 82.

Rímska kultúra vnímala ženy ako opatrovatelky a zároveň si vážila pracujúce vdovy a podnikavé ženy (*matronae negotiantes*). Cisár Traján udeľoval čestné tituly ženám, ktoré financovali školy alebo chrámy a ich práca bola chápaná ako **civic labor**.¹⁷

Celkovo možno **obdobie staroveku** považovať za obdobie, kedy sa **ženy v spoločnosti** vnímajú ako **menejcenné, pasívne a vylúčené zo spoločnosti**. Z tejto idey vychádzajú všetky svetové náboženstvá ako hinduizmus, budhizmus, islam, judaizmus a kresťanstvo. Rodové stereotypy o menejcennom postavení žien na území Slovenska vychádzajú z judaizmu, ktorý kodifikoval poníženie žien a našiel aj odôvodnenie pre ich utrpenie. V biblickej spoločnosti mala žena omnoho nižší status ako muž z dôvodu dedičného hriechu, ktorý mala na svedomí prvá žena, Eva. Tieto patriarchálne tradície sa dostali do rôznych cirkevných učení. Žena závisela od muža, často bola vystavená aj mužským násilnostiam, ponížovaniu a utláčaniu a muži zaobchádzali so ženou ako so svojim vlastníctvom. **Pozícia ženy bola na úrovni otroka, keďže právne neexistovala.**

1.4 Stredovek – ženská participácia – cirkevné právo a rodový poriadok

Doba stredoveku z hľadiska právneho a spoločenského postavenia žien je považovaná za obdobie temna. V stredoveku mal prvoradú úlohu tiež muž.

Postavenie žien a ich participácia bola veľmi ovplyvnená kresťanskou teológiou. Biblický výklad stvorenia ženy z Adamovho rebra¹⁸ legitimoval predstavu o jej **sekundárnom a podriadenom postavení**, ktoré sa prenieslo aj do právnych a sociálnych noriem. **Tomáš Akvinský (1225 – 1274)** ako jeden z najväčších a najuznávanejších kresťanských teológov, ktorý **vychádzal z Aristotela, posilnil pohrdanie ženami**. Tvrdil, že žena má „*prirodzené miesto v domácnosti*“, kde jej práca spočíva v službe rodine a spoločnosti prostredníctvom materstva.¹⁹ Žena bez ohľadu na svoje postavenie mala presne vymedzené ohraničené kompetencie. Jej hlavným

¹⁷ LEFKOWITZ, M. R. *Women in Greek Myth*. Baltimore : Johns Hopkins University Press, 1996.

¹⁸ BIBLIA: Gn 2:22.

¹⁹ *Summa Theologica, II–II, q. 149.*

poslaním bolo **materstvo** s cieľom zabezpečenia kontinuity rodu a dedičov, ako aj hospodárstvo, **vedenie domácnosti**, resp. **dozeranie na chod domácnosti a starostlivosť o malé deti**. **Manželstvo sa teda spájalo s biologickou funkciou ženy**. Pánom nad jej životom bol v detstve otec alebo brat a keď sa vydala, tak jej manžel. Postavenie žien – vdov po smrti manžela bolo komplikované, keďže na jednej strane mala postavenie cnostnej ženy žijúcej na majetku svojho zosnulého manžela spolu s deťmi, no na strane druhej vdova bola odkázaná na milosť a podporu zo strany rodiny. Mnohé bezdetné ženy po smrti manžela volili život v kláštore, keďže na ženách, najmä chudobnejších vdovách sa často páchalo aj násilie. Sem – tam sa vyskytli **výnimky, že žena vynikala v politike, v boji alebo svojím vzdelaním**, no išlo len o veľmi **obmedzený počet žien spravidla s výnimočným spoločenským postavením a mocou**.²⁰

Aj na území Uhorska v období 11. – 14. storočia až po 19. – 20. storočie v období vrcholného stredoveku až do neskorého novoveku prevažoval **kresťanský** determinovaný **patriarchát a hierarchizoval právnú, ale aj spoločenskú moc muža nad ženou**.²¹

Napríklad podľa Žilinského magdeburského práva (1473) žena vstupom do manželstva nadobudla ako manželka spoločensko-právny status manžela, a to vyšší alebo nižší ako ten, v ktorom sa narodila. Počas trvania manželstva jej status manžela poskytoval právnu ochranu a zabezpečenie. Muž voľne disponoval osobným majetkom ženy, no žena mohla nakladať so svojím majetkom len so súhlasom manžela. Sociálny status sa nemeral len veľkosťou majetku, ale významnú úlohu zohrávala aj časť rodu.²² Podľa Žilinského magdeburského práva mohli muž aj žena viackrát vstúpiť do manželstva, no manžel mal vždy povinnosť živiť svoju manželku a starať sa o ňu, ochraňovať ju. Manželka sa musela postarať o pohodlie manžela v domácnosti. V prípade úmrtia manželky, starostlivosť o manžela prechádzala na jej pokrvnú príbuznú. Manžel mal povinnosť darovať

²⁰ HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ, E. Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade. Nitra, 2020, s. 22. In ONDRUŠKOVÁ, E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ, I. L., TOMKA, M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch*. Teórie, sociálny a právny kontext, štatistiky. Nitra, 2020, s. 70.

²¹ Tamže.

²² BADA, M. Žena v systéme Žilinského magdeburského práva. In LENGYELOVÁ, T. *Žena a právo. Právne a spoločenské postavenie žien v minulosti*. Bratislava : Academic Electronic Press, 2004, s. 24 – 45.

manželke majetok, ktorý jej sľúbil ako veno pri sobáši. V prípade jeho smrti sa majetok preniesol na jeho deti.²³

Cirkevné právo (*ius canonicum*) **nekoncipovalo ženu ako ekonomicky autonómneho aktéra**, ale koncipovalo ju najmä ako subjekt morálnej kontroly.²⁴

Ženám v období 11. – 14. storočia poskytovali relatívnu slobodu kláštorov, ktoré sa považovali za miesto vzdelania a práce. Mnišky sa venovali výrobe odevov, pergamenov, lekárnictvu alebo výučbe. **Kláštorná práca mala spoločenské uznanie a právne postavenie v rámci cirkevného majetku, ale nebola „platená.“** Mnišky, ako napríklad **Hildegarda z Bingen**,²⁵ boli obrazom žien, ktoré vykonávali **intelektuálnu, organizačnú a uznanú prácu**, ktorá však nebola odmeňovaná.

Hlavným poslaním žien bolo **materstvo** s cieľom zabezpečenia dedičov a hospodárstva, vedenie domácnosti, resp. dozeranie na chod domácnosti a starostlivosť o malé deti. **Manželstvo sa spájalo predovšetkým s biologickou funkciou ženy.**

Ženská práca sa rozvíjala aj napriek teologickému rámcu. V mestách 12. – 15. storočia ženy pracovali ako **tkáčky, krajčírky, pletiarke, predavačky, krčmárky, pôrodné asistentky a liečiteľky**. V niektorých prípadoch aj ako **majsterky cechu**, najmä vdovy po remeselníkoch.

Zaujímavé je, že v mnohých mestách nemeckého a talianskeho prostredia mali vdovy právny nárok na **cechovú rentu alebo podiel zo zisku dielne**.²⁶ To možno považovať za **prvý právny precedens, keď sa ženská**

²³ HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ, E. Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade. Nitra, 2020, s. 23. In ONDRUŠKOVÁ, E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ I. L., TOMKA M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch. Teória, sociálny a právny kontext, štatistiky*. Nitra, 2020, s. 70.

²⁴ KOCÚR, M. Augustinus Aurelius alebo svätý Augustín. s. 142 – 159. In NOVOSÁD, F., SMREKOVÁ, D. (ed.) *Dejiny sociálneho a politického myslenia*. Bratislava : Kalligram, 2013.

²⁵ Poznámka autorky: Sv. Hildegarda tzv. Sybila z Porýnia, resp. Patrónka prírodovedcov a jazykovedcov sa narodila v roku 1098 v Bockelheime v Nemecku v šľachtickej rodine ako posledné z desiatich detí a ako dieťa bola veľmi chorľavá, ale aj napriek tomu sa dožila 81 rokov veku. V roku 1147 založila konvent (ženský kláštor) na vrchu San Ruperto pri rieke Rýn a druhý kláštor okolo roku 1165. Dňa 7. októbra 2012 ju pápež Benedikt XVI. vyhlásil za učiteľku Cirkvi.

²⁶ HOWELL, M. *The Marriage Exchange: Property, Social Place, and Gender in Cities of the Low Countries. 1300 – 1550*. Chicago : University of Chicago Press, 1998.

práca – hoci sprostredkované – **stala predmetom ekonomickej a právnej hodnoty.**

Na území Slovenska v tomto období existovali určité regulácie používania cudzej pracovnej sily vlastníkom výrobných prostriedkov. Išlo najmä o úpravu práce učňov a tovarišov a práce čel'ade, ktorá bola upravená v čel'adných poriadkoch. Čel'adnícky pomer bol založený na čel'adníckej zmluve, ktorá predstavovala predchodkyňu pracovnej zmluvy. Neskôr čel'adnícky pomer vystriedal poddanský pomer. Čel'adnícky a poddanský pomer sa podstatne odlišoval od pracovného pomeru najmä tým, že okrem práce a odmeny za vykonanú prácu zahŕňal aj osobu toho, kto prácu vykonával a niekedy aj ostatných členov jeho rodiny.²⁷

V mestách bol v tomto období rozšírený učňovský a tovarišský pomer. V neskoršom období došlo k určitým úpravám práce nevoľníkov v tzv. robotných patentoch. Po rozpadnutí cechového zriadenia vzhľadom na rozvoj továrenskej výroby sa v mestách začali uplatňovať klasické pracovné pomery a pracovná zmluva sa zahŕňala pod pojem nájomnej zmluvy, ktorá ešte neodlišovala nájom vecí od nájmu práce.²⁸

1.5 Ranný novovek

Za začiatok obhajoby rovnosti žien a mužov sa považuje obdobie renesancie v 15. storočí. V roku 1405 v Taliansku Kristína de Pisanová (1364 – 1430) vydala Knihu ženského mesta, v ktorej autorka zaznamenala činy slávnych žien v minulosti a hájila **právo žien na vzdelanie a politický vplyv**. Vo svojej podstate sa začína **obdobie feminizmu**.²⁹ Taktiež aj muži obhajovali rovnosť mužov a žien, napríklad v roku 1662 bol uverejnený traktát Marie des Jars de Gournay „*Egalité des hommes et des*

²⁷ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : Vydavateľstvo Sprint vfra, 2002, s. 21.

²⁸ Tamže, s. 22.

²⁹ Poznámka autorky: Feminizmus – ide o ženské hnutie, ktoré sa usiluje o obranu ženských záujmov a praktické zrovnoprávnenie žien s mužmi v rôznych oblastiach spoločenského života a zároveň je to interdisciplinárna veda o ženách. Emancipačný feminizmus, resp. zrovnoprávnenie predstavuje dlhé obdobie spoločenského úsilia o vymanenie sa žien spod nerovnocenného spoločenského postavenia. Začiatky sú v 15. storočí a vrcholí v polovici 20. storočia.

femes“ a v roku 1673 katolícky kňaz Poulian de la Barre vydal knihu „*De l'Égalité des deux sexes*“.

Reformácia a vznik protestantizmu v 16. storočí priniesli nový pohľad na prácu. **Martin Luther** vyzdvihol pracovnú aktivitu ako povolanie („*Beruf*“), pričom poukázal na mimoriadnu hodnotu **domácej práce a materstva**. **Ženská práca** bola síce stále chápaná ako **rodinná**, ale už aj **morálne legitímna**. Taktiež v 16. storočí J. Louis Vieves poukázal na spoločenský význam vzdelania a presadzoval rovnoprávne postavenie oboch pohlaví.

V tzv. Hornom Uhorsku³⁰ osobitnú úlohu v zmene postavenia žien zohrávalo vzdelávanie. Prvýkrát sa kritické úvahy o spoločenskom postavení žien objavili v dielach mužov, slovenských osvietencov. Boli to väčšinou kňazi, ktorí sa zamýšľali o príčinách a možnostiach odstránenia všeobecnej biedy a kultúrnej zaostalosti slovenského ľudu. Mnohí z nich, ako napríklad Juraj Fándly, Peter Michalko, Ondrej Plachý, Daniel Lehocký (*pedagóg a evanjelický kňaz*) zdôrazňovali a žiadali potrebu vzdelávania dievčat a žien. Napríklad Daniel Lehocký v práci *Kniha o moudrém a kresťanském vychovaní dívek, k úžitku své milé Uherské vlasti*, ktorú napísal v roku 1786, ako prvý na Slovensku žiadal návštevu všeobecnovzdelávacej školy od 7. do 15. roku veku, a to bez ohľadu na pôvod a pohlavie. Zdôrazňoval, že žena má také isté predpoklady na vzdelanie ako muž.³¹

V tomto období sa začali rozvíjať obchodné i majetkové práva žien, čo sa prejavilo napríklad v mestách ako Benátky, Florencia či Norimberg, kde sa ženy začali objavovať ako **dedičky a správkyné majetkov**. Talianske mestské práva (*statuta civitatis*) umožňovali vdovám spravovať obchod či bankový dom – pod dohľadom mužského poručníka. V týchto prípadoch dostávali ženy **rentu** z rodinného majetku alebo **podiel zo zisku**, čo predstavovalo prechod od rodinného modelu práce k **zmluvnému modelu práce**.³²

V 17. storočí sa začali rozvíjať platené služby, keďže sa rozvíjal **systém služobníctva** (*servant contracts*). V Anglicku a vo Francúzsku sa začali

³⁰ HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ, E. Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade. Nitra, 2020, s. 24. In ONDRUŠKOVÁ, E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ, I. L., TOMKA, M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch. Teórie, sociálny a právny kontext, štatistiky*. Nitra, 2020, s. 70.

³¹ ČEČETKA, J. *Pedagogika*. Liptovský sv. Mikuláš : Tranoscius, 1947, s. 133.

³² DEAN, T. *Women in Renaissance Venice: Patricians and Citizens*. Manchester : Manchester University Press, 2007.

uzatvárať **písomné zmluvy medzi zamestnávateľom a služkou**, pričom žena dostávala **ročnú mzdu, stravu a ubytovanie**. Tieto zmluvy boli súčasťou **súkromného práva**, no nie práva pracovného v dnešnom slova zmysle. Išlo o prvý okamih, keď sa **ženská práca** právne definovala ako **práca**, aj keď bez záruk sociálnej ochrany.³³

1.6 Obdobie 18. až 19. storočia – vznik pracovného práva a sociálnej politiky

Osvietenstvo otvorilo diskusiu o rovnosti pohlaví. Jean-Jacques Rousseau v *Emilovi* (1762) síce tvrdil, že „*žena má byť pasívna a muž aktívny*“, ale zároveň položil otázku vzdelávania dievčat.³⁴ Na druhej strane Mary Wollstonecraft (1792) vo svojom diele podporovala emancipáciu žien a požadovala, aby ženy získali **rovnaké občianske a pracovné práva** ako muži.³⁵

Zrušenie nevoľníctva, priemyselná revolúcia, rozmach Spojených štátov amerických, vznik ústav, hospodársky rozmach po napoleonských vojnách ovplyvnili vznik spoločností na občianskych princípoch. Do popredia sa dostáva **otázka rovnosti**, čo sa prejavilo v **americkej Deklarácii nezávislosti a francúzskej Deklarácii práv človeka a občana**, ktoré vychádzali z prirodzených práv človeka, ktorý sa rodí a zostáva slobodný a rovný vo svojich právach. Združenie amerických žien bolo prvým ženským hnutím, ktoré malo politický kontext a žiadalo rovnaké politické práva a rovnosť vo vzdelávaní s mužmi.

Na európskom kontinente prvé pokusy o praktickú realizáciu občianskych práv žien sú úzko späté s Veľkou francúzskou revolúciou (1789). Došlo k zlepšeniu postavenia žien, čo sa prejavilo napríklad v prijatí zákona o rozvode. Manželský pár sa mohol rozvieť, ak súhlasili obidve strany. Výsledkom bolo, že až do konca 18. storočia sa vo Francúzsku rozvodom skončilo každé 3. manželstvo. Vo Francúzsku bolo prijaté množstvo ďalších zákonov, ktoré ženu oslobodzovali. No následne v roku 1799

³³ STEEDMAN, C. *Labour, Work and Domestic Service*. Cambridge : Cambridge University Press, 2009.

³⁴ ROUSSEAU, J. J. *EMIL alebo O výchove*. 2. vyd. Slovenský spisovateľ, 2002, s. 488.

³⁵ WOLLSTONECRAFT, M. *A Vindication of the Rights of Woman*. London : Joseph Johnson, 1792.

Napoleon zrušil všetky zákony vrátane rozvodového. Žena už nemohla požiadať o rozvod z dôvodu nevery, no muž mohol. Jediným prípadom, kedy žena mohla požiadať o rozvod bolo, že si muž priviedol konkubínu priamo do domu. Manželka mohla byť za neveru dokonca potrestaná veznením v rozsahu od 3 mesiacov do 2 rokov, no muž dostal len pokutu. V prípade vraždy manžela nemala manželka právo na obhajobu, no, ak manžel zavraždil manželku, mohol uviesť poľahčujúcu okolnosť. V oblasti dispozície s majetkom, zákony presne vymedzovali jej práva. V politickej oblasti ani po revolúcii pre ženy nedošlo k žiadnym ďalším významným zmenám.

V roku 1789 začali vznikať ženské kluby. Prvou významnou osobou ženského hnutia vo Francúzsku bola Olympia de Gouges,³⁶ ktorá vyzývala na rozšírenie všeobecných práv občanov aj pre ženy a ktorá je autorkou *Prehlásenie práv žien a občianek (1791)*. V tomto jej diele poukázala na to, že národ a ľudstvo sa skladá z mužov a žien, preto je potrebné umožniť aj ženám, aby sa podieľali na verejných veciach a zákonodarstvo má byť vôľou celého národa. Spoločnosť na takéto zmýšľanie nebola vyzretá a táto jej snaha nebola prijatá. Hnutie vedené pani de Gouges bolo potlačené a podobné spolky žien boli zakázané. Dokonca v roku 1793 bola spolu s markízom de Condorcet, ktorý ju v jej požiadavkách verejne podporil, popravená. V tom istom roku všetky aktivity ženských klubov boli zrušené a Výbor pre verejné blaho dokonca zakázal ženám výslovne vstupovať do vlády, používať politické práva a združovať sa v kluboch.

Po páde Napoleona a následnom nástupe Bourbonovskej dynastie politické tlaky proti ženám ešte viac zosilneli a tlaky spoločnosti smerovali k návratu patriarchálnej spoločnosti.

Takmer v celej Európe bola situácia podobná. Počas krátkeho obdobia reforiem sa žena začala oslobodzovať z klasického modelu patriarchálnej spoločnosti. No po návrate k bývalému stavu vecí sa postavenie žien ešte viac zhoršilo. Jediným prínosom bolo, že o postavení žien sa začalo hovoriť a došlo k zahájeniu všeobecnej debaty na túto tému.

K fanatickým odporcom rovnoprávneho postavenia žien s mužmi patrili najmä predstavitelia romantizmu, ako napríklad Viktor Hugo, Stendhal, či Lord Byron. Na strane druhej veľkým zástancom emancipácie žien bol

³⁶ NOVOSÁD, F. *Osvietenstvo: jeho možnosti a obmedzenia*. s. 301 – 313. In NOVOSÁD, F., SMREKOVÁ, D. (ed.) *Dejiny sociálneho a politického myslenia*. Bratislava : Kaligram, 2013. Rovnosť žien a mužov v čase 19. storočia. Priemyselná revolúcia a prvé ženské hnutie.

John Stuart Mill, ktorý napísal dielo „Poddanstvo žien“, v ktorom kritizoval vzťah spoločnosti k ženám a postavenie žien prirovnal k situácii otrokov a sluhov.

Immanuel Kant³⁷ v 18. storočí v diele *Antropológia* napísal, že ženy sú na to, aby mužovi vytvorili útulný domov a ich sloboda pozostáva z toho, že nemusia byť zamestnané a že hlboké uvažovanie ženám škodí, najmä ich kráse, keďže namáhavé učenie alebo rozmyšľanie ničí ich prednosti, oslabuje ich pôvab, ktorým pôsobia na druhé pohlavie. Bol rozšírený názor, že materské poslanie nevyžaduje po ukončení základnej školy žiadne vzdelanie a plnohodnotné stredoškolské vzdelanie sa presadzovalo len veľmi pomaly. Vo všeobecnosti sa presadzoval názor, že vzdelanie pre dievčatá nie je vhodné, ba dokonca je zbytočné, keďže ako dospelé ženy budú iba v domácnosti. Na vysokých školách mohli ženy študovať len vo výnimočných prípadoch a každý jeden prípad sa preveroval. Niektoré školy povoľovali dievčatám štúdium, ale udelenie titulu im odopierali, tak ako podpory a štipendiá. Museli dokladovať, že sú zámožné a že si neprirábajú prostitúciou. Od emancipovaných vzdelaných žien sa totiž očakávalo úplne všetko a väčšina mužov i spoločnosť ich považovali za nebezpečenstvo.

1.7 Emancipačné obdobie

Obdobie 19. storočia možno považovať za jedno z najvýznamnejších epoch v dejinách ľudstva. Obrovské spoločenské, technologické a demografické zmeny podporili myšlienky, ktoré vnímali slobodu ako nevyhnutnosť, bez ktorej vývoj spoločnosti nemôže pokračovať. Všeobecne možno uvedené storočie považovať za obdobie emancipácie. Organizované ženské hnutia vznikali v krajinách s najvyššou úrovňou politickej demokracie, napríklad v USA vznikla v roku 1848 organizácia Americké hnutie za práva žien. Vo Veľkej Británii sa organizované hnutie žien rozvinulo v 50-tych rokoch a v 60-tych rokoch a začalo sa aktivizovať najmä meštianske hnutie sufražetiek³⁸ najmä vo Francúzsku, Taliansku, Rusku a Nemecku.

³⁷ MURÁNSKY, M. Immanuel Kant: republikánska ústava a medzinárodné spoločenstvo. s. 340 – 368. In NOVOSÁD, F., SMREKOVÁ, D. (ed.) *Dejiny sociálneho a politického myslenia*. Bratislava : Kalligram, 2013.

³⁸ Poznámka autorky: *suffrage* – ang., franc. = volebný hlas.

Do popredia sa dostáva boj za emancipáciu žien v spoločenskom živote, najmä za všeobecné volebné právo, právo na vzdelanie, právo na vlastný majetok, ako aj za ostatné ľudské práva. Reakcia verejnej mienky na hnutie sufražetiek bola v tom čase v celej Európe odmietavá. Suфраžetky odmietali najmä muži, ale aj samotné ženy, ktoré v tom čase vo väčšine krajín Európy uznávali výlučné volebné právo mužov a aj ich právo na iné verejno-právne úkony.

S hnutím sufražetiek oddelene i paralelne vznikalo a začalo sa šíriť aj hnutie proletárok ako súčasť robotníckeho hnutia. Ženy sa dostávajú do riadiacich orgánov robotníckych združení a presadzovali v prípade žien najmä **právo na prácu**, a to v duchu myšlienok K. Marxa, F. Engelsa, A. Bebela a iných, ktorí vnímali zamestnanosť žien ako základný predpoklad emancipácie žien.³⁹

Vývoj obidvoch smerov organizovaného feminizmu bol spojený najmä s úsilím o vyššie vzdelanie žien, ktoré sa vnímalo ako nevyhnutný prostriedok dosiahnutia kvalifikácie pre podnikanie, zárobkovú činnosť žien a celkovo pre získanie občianskych a politických práv. Ženy, ktoré sa zaujímali o politiku a dokázali sa v nej orientovať, ovplyvňovali voličov a podporovali jednotlivé strany. 19. storočie prinieslo rozšírenie občianskych a politických práv, a to aj pod vplyvom časopisov a novín, ktoré informovali občanov o dianí v štáte i vo svete.

Vzhľadom na vývoj priemyselnej revolúcie boli definitívne prerušené tradičné feudálne vzťahy a väzby. Rozvoj industriálnej spoločnosti mal za následok nárast a vývoj strednej triedy, ktorá získala väčší vplyv, postavenie a stala sa aj nositeľkou moci a bohatstva. Došlo k zrušeniu stredovekých cechov. Rozum, schopnosti, nadanie a aj vzdelávanie sa stali hlavnými kritériami pre získanie práce a úspešnej kariéry. Toto všetko sa odrazilo aj v živote žien. Mnohé ženy začali študovať, stali sa významnými spisovateľkami, maliarkami, podnikateľkami, herečkami a aj vedeckými pracovníčkami. Koncom 30. rokov 19. storočia začali v niektorých štátoch vznikať stredné školy pre dievčatá. No spoločenský odpor vyvolali snahy o vysokoškolské vzdelanie žien. Prvou univerzitou v Európe, ktorá umožnila ženám študovať bola Zuryšská univerzita vo Švajčiarsku v roku 1867 a neskôr Sorbona vo Francúzsku.

³⁹ MARX, K., ENGELS, F., LENIN, V. I. *Žena a spoločnosť*. Bratislava : Pravda, 1973, s. 235.

V období, keď ženy väčších štátov Európy už študovali na stredných a vysokých školách, na Slovensku bolo potrebné bojovať za práva detí a najmä dievčat na elementárne vzdelávanie v materinskom jazyku. „*Deťom do 10 rokov veku bola detská práca zakázaná, deti do 14 rokov mohli pracovať 10 hodín denne a mladiství starší 16 rokov mohli pracovať 12 hodín denne. Bola vo všeobecnosti zakázaná nočná práca a požiadavka, aby sa pri zamestnávaní nedospelých osôb prihliadalo na školskú dochádzku. Platnosť týchto zákonov sa vzťahovala len na podniky s väčším počtom zamestnancov, t. j. s viac ako 20 zamestnancami. Z pracovných pomerov nedospelých a neplnoletých osôb bol relatívne najpodrobnejšie upravený učebný pomer. Okrem detskej práce banský zákon a živnostenský poriadok regulovali aj podmienky zamestnaných žien s ohľadom na požiadavky ich zdravotného stavu. Tieto zákony neobsahovali žiadne ustanovenia o pracovnom voľne a dokonca v malom remeselníckom podnikaní sa pracovalo bez obmedzenia a aj v nedeľu.*“⁴⁰

1.8 Situácia na Slovensku

Slovenské emancipačné hnutie sa zrodilo a vyvíjalo v druhej polovici 19. storočia a vzniklo ako reakcia na nízku vzdelanostnú úroveň, zaostalé feudálne pomery, silný národnostný útlak a národno-obrodenecký vplyv slovenskej inteligencie. Slovensko v tom čase netvorilo žiadnu administratívnu jednotku a nemalo žiadne centrum. Slováci v kultúrnej a cirkevnej oblasti nemali vlastné organizácie a podliehali centrálnym celouhorským inštitúciám. Na Slovenku nevzniklo meštianske hnutie sufražetiek z dôvodu, že ženy, príslušníčky šľachty a buržoázie sa väčšinou hlásili k maďarskej národnosti a dištancovali sa od slovenského spoločenského života.

Slovenská obrodenecká inteligencia začala šíriť myšlienku, že aj slovenský národ má svoju slávnu históriu, začala zdôrazňovať kult národnej reči a jazyka a poukazovala na to, že podmienkou zvýšenia vzdelanostnej a hospodárskej úrovne slovenského národa je vzdelávanie v materinskej reči. Mnohí pokrokoví predstavitelia slovenskej inteligencie sa začali vracieť k myšlienke osvietenského obdobia a začali sa zamýšľať nad ťažkým postavením slovenských žien a nad ich funkciou v národnom hnutí.

⁴⁰ BIANCHI, L. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied. 1971, s. 147.

V novinách a časopisoch sa čoraz častejšie začali objavovať články, ktoré poukazovali na nevyhnutnú potrebu vzdelania a angažovania sa žien v národno-obrodeneckom hnutí. Napríklad Štefan Homola⁴¹ kriticky napísal, že na Slovensku niet národných ústavov, a teda ani pre výchovu dievčat, no v práci národnej je nevyhnutná pomoc ženy, muž sám len toľko vykoná, ako človek bez jednej ruky. Poukázal na to, aby žena bola len dobrou gazdinou, ale aj nezunovanou, príjemnou spoločníčkou, opatrnou, rozvážnou, vzdelanou matkou a žena má tiež vo veciach vyšších, čo aj nie činnú, ale aspoň pasívnu účasť mať.

Otázke nevyhnutnosti vzdelávania dievčat a žien sa venoval aj Ľudovít Štúr⁴² v sérii článkov, ktoré boli uverejnené v roku 1848 v Slovenských národných novinách. Zameriaval sa predovšetkým na zakladanie dievčenských škôl, aj keď malých, ale lokálnych. Poukazoval na potrebu a užitočnosť dobrovoľných spolkov žien a v čl. Robotné školy pre dievčence dedinské navrhoval vzdelávanie a potrebu zdokonaľovania žien vo vedení domácnosti.

Ženy sa do národného emancipačného hnutia nezapájali masovo a ani priamo politicky. V jeho začiatkoch v 40. a 50. rokoch 19. storočia sa spoločensky realizovali iba ženy z rodín predstaviteľov obrodeneckého procesu, ako napríklad manželka J. M. Hurbana, pani **Anna Hurbanová, rod. Jurkovičová**. Bola prvou ženou, ktorá hrala divadlo, t. j. vystupovala na verejnosti, čo v tom čase pre ženy na Slovensku bolo zakázané.⁴³ Jej vystupovaním sa prelomila zásada, že žena nemá vystupovať verejne. V nasledujúcom období najmä pod vplyvom štúrovcov mnoho slovenských žien predovšetkým na dedinách sa stalo pod jej vplyvom členkami ochotníckych divadelných súborov alebo spolkov miernosti a „striežlivosti“, takže ženy zohrali aj významnú úlohu v boji proti alkoholizmu.

Významnou udalosťou bolo v roku 1860 založenie Besedy dievčenskej, o čo sa pričínila **Marína Hodžová**, dcéra slovenského národovca Michala Miloslava Hodžu. Čítali sa tam slovenské knihy, prednášalo sa o slovenských dejinách, organizovali sa podporné akcie na prospech myšlienky

⁴¹ HOMOLA, Š. *Slovenské národné noviny*. 1846, s. 45.

⁴² HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ, E. Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade. Nitra, 2020, s. 24. In ONDRUŠKOVÁ, E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ, I. L., TOMKA, M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch. Teória, sociálny a právny kontext, štatistiky*. Nitra, 2020, s. 70.

⁴³ HURBANOVÁ – JURKOVIČOVÁ, A. 2014 (on-line). Dostupné na: <<http://dikda.eu/anicka-hurbanova-Jurkovicova/>>.

založenia národnej kultúrnej inštitúcie. V roku 1863 Marína Hodžová vystúpila pred 4 000 ľuďmi a rečnila proti zákonom a úradom. Volebný poriadok z roku 1861 nepriznával aktívne volebné právo ženám, no nevylučoval pasívne právo žien, čo znamenalo, že ženy mohli byť volené.

V tom istom roku (1863) došlo k mimoriadne významnej udalosti v živote slovenského národa, a to k **otvoreniu Matice slovenskej**. Martin sa stal prvým centrom kultúrneho a politického života a tu sa zrodili aj prvé impulzy organizovaného emancipačného hnutia žien.⁴⁴ Martinské ženy sa aktívne zúčastňovali nielen na prípravách Matice slovenskej, ale organizovali aj každoročné augustové kultúrne slávnosti. Predstavitelia Matice slovenskej pochopili význam zapojenia žien do politického a verejného života a 4. apríla 1869 založili **prvý vzdelávací a dobročinný spolok Živena**. Jeho prvou **predsedníčkou** sa stala **Anna Pivková, rodená Ballová**, ktorá pochádzala z obce Hybe, z národne uvedomelej rodiny. Hlavnou úlohou Živeny bola po dobu viac ako 50 rokov snaha o zakladanie slovenských ženských škôl alebo aspoň umožnenie prístupu žien na štúdium na stredných školách.

Tajomníkom Besedy dievčenskej bol **Ambro Pietor**, ktorý z českého prostredia preniesol význam spolkovej činnosti pre rozvoj národných aktivít žien a zdôrazňoval, že emancipácia žien na Slovensku nemôže mať iný význam, len vzdelanostný. **Otázku vzdelania považoval za otázku sociálnu**. Tiež poukázal na to, že by bolo smiešne hovoriť o volebnom práve žien v krajine, kde prakticky nevolí celý národ. V Čechách vzhľadom na priaznivejšie historicko-spoločensko-kultúrne okolnosti ženské emancipačné hnutie vzniklo skôr. Vďaka silným osobnostiam sa podarilo dosiahnuť, aby sa v českých vzdelávacích zariadeniach vyučovalo česky a v slovanskom duchu. V Čechách vznikla pomerne hustá sieť dievčenských škôl, v ktorých aj slovenské dievčatá mohli získavať kvalitné stredoškolské všeobecné alebo odborné vzdelanie.

V roku 1868 boli na Slovensku zriadené meštianske školy pre deti nad 10 rokov veku, no vyučovalo sa v nich zásadne v maďarčine. V meštianskych školách sa prejavovala diskriminácia nemaďarských národností, ale aj diskriminácia dievčat v dĺžke a spôsobe vzdelávania. Dievčatá sa vzdelávali len v osobitných triedach s osobitnými, menej náročnými osnovami

⁴⁴ JEŽOVICOVÁ, D. Politické myslenie na Slovensku a emancipačné snahy významných predstaviteľiek slovenskej inteligencie. In LASICOVÁ, J. *Sféry ženy. Právne, politické, ekonomické vedy*. Banská Bystrica : UMB, Sociologický ústav AVČR, 2004, s. 144.

a vzdelávanie trvalo len štyri roky, t. j. o dva roky kratšie ako v prípade chlapcov. Po ťažkostiach a veľkom úsilí sa podarilo založiť prvé tri slovenské gymnázia,⁴⁵ ktoré však mali krátke trvanie z dôvodu, že maďarská vláda ich zlikvidovala spolu so zatvorením Matice slovenskej.⁴⁶

V roku 1875 na základe zákona č. 38/1868 vznikli vyššie dievčenské školy v Trenčíne, Levoči, Banskej Bystrici a v Bratislave, no vyučovacím jazykom bola maďarčina. V tom čase na Slovensku vyššie dievčenské školy s vyučovacím jazykom slovenským vôbec neboli.

Mimoriadne aktívnou členkou Živeny sa od svojho príchodu do Martina stala **Elena Maróthy Šoltéssová**,⁴⁷ ktorá bola neskôr podpredsedníčkou (1883) a v roku 1894 sa stala dokonca jej predsedníčkou. Realizovala návrhy jej priateľky Terézie Vansovej, aby sa Živena starala o vzdelávanie slovenských dievčat, aby získavali najmä stredoškolské vzdelanie v materinskej reči a aby sa podporovalo vydávanie kníh, kalendárov a časopisov pre ženy. Taktiež Živena podporovala združovanie slovenských žien, aktivizovala ženy do verejného života a vzdelávala ženy v dospelosti. T. Vansová sa snažila o spoluprácu s českým časopisom *Ženský svět*, ktorého cieľom okrem iného bolo zbližovanie českých a slovenských žien. Z dôvodu, že uhorská vláda odmietala povoliť slovenským dievčatám zriaďovať vlastnú školu, Šoltéssová sa snažila prinášať osvetu – poučenie i zábavu na stránkach almanachu Živeny.

Začiatkom 20. storočia sa začali aj prvé debaty o volebnom práve žien. V roku 1908 predstaviteľky Feministického združenia predložili hornej komore uhorského parlamentu návrh zmien volebného zákona, ktorý obsahoval aj volebné právo žien.

⁴⁵ Poznámka autorky: Išlo o gymnázium v Revúcej, ktoré bolo založené v roku 1862 a zrušené bolo v roku 1874, v Martine, ktoré bolo založené v roku 1867 a zrušené bolo v roku 1875 a v Kláštore pod Znievom, ktoré vzniklo v roku 1869 a zrušené bolo v roku 1874.

⁴⁶ Poznámka autorky: Matica slovenská bola zakázaná uhorskou vládou v roku 1875.

⁴⁷ HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ, E. Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade. Nitra, 2020, s. 25. In ONDRUŠKOVÁ, E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ, I. L., TOMKA, M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch. Teórie, sociálny a právny kontext, štatistiky*. Nitra, 2020, s. 70.

1.9 Vznik sociálneho poistenia a rent pre ženy

Industrializácia 19. storočia priniesla obrovský zlom. Továrne potrebovali lacnú pracovnú silu – a ženy spolu s deťmi sa stali jej nositeľkami. V Anglicku a Nemecku pracovali ženy najmä v textilnom priemysle 12 až 16 hodín denne. Tieto pomery vyvolali prvé reformy napríklad v Anglicku v roku 1847 týkajúce sa zákazu nočnej práce žien a detí a zavedenia maximálne 10 hodinovej zmeny. V roku 1851 vznikla vo Veľkej Británii Zlúčená spoločnosť inžinierov (mechanikov a údržbárov) ako prvá odborová organizácia kvalifikovaných robotníkov, ktorá sa venovala kolektívnemu vyjednávaniu a svojpomoci, a to pokiaľ možno bez štrajkov. Nekvalifikované robotníčky v zápalkárňach (*match girls*) v roku 1888 v Londýne úspešne štrajkovali za politické práva a najmä volebné právo spolu s dokármi v roku 1889. Vo Veľkej Británii na začiatku 20. storočia odbory už mali viac ako 2 milióny členov a v roku 1913 už 4 milióny členov, čo predstavovalo približne jednu pätinu všetkých zamestnancov.⁴⁸

Rakúske pracovné zákonodarstvo v tomto období poznalo už zákonnú maximálnu pracovnú dobu, no len pre baníkov⁴⁹ a pre továrenských robotníkov.⁵⁰ V baníctve sa zmena počítala od sfárania do konca vyfárania a mohla trvať maximálne 12 hodín, no skutočný pracovný čas mohol trvať maximálne 10 hodín denne. **V továrenských podnikoch bol denný pracovný čas dospelých robotníkov bez rozdielu pohlavia, t. j. vrátane žien 11 hodín, no do toho rozsahu sa nezapočítavali prestávky,** resp. v nepretržitých prevádzkach pracovný čas trval 12 hodín, ale do tohto času sa započítavali aj prestávky. Nadčasové hodiny sa už museli osobitne odmeňovať. Pre netovárenské podniky, ako napríklad pre obchod, dopravu, pôdohospodárstvo a domácu prácu neexistovala nijaká maximálna pracovná doba. Prestávky, ktoré sa nezapočítavali do pracovnej doby boli v rozsahu 1 a pol hodiny denne, z toho podľa možnosti 1 hodina na obed. Obedňajšia prestávka sa musela poskytnúť vždy, pol hodinová prestávka

⁴⁸ TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice : PressPrint, 2004, s. 25.

⁴⁹ Zákon č. 115/1884 r. z. In BIANCHI, L. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1971, s. 273.

⁵⁰ Robotnícka novela z roku 1885 a nariadenie č. 85/1885 r. z. In BIANCHI, L. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1971, s. 273.

len vtedy, ak jej predchádzalo aspoň 5 hodín práce. Pravidelný týždenný odpočinok mali zabezpečiť zákony o práci v nedeľu a vo sviatok.⁵¹ Nedeľný pokoj – vo sviatok sa musel poskytnúť iba voľný čas potrebný na návštevu dopoludňajšej bohoslužby – pre všetkých robotníkov sa začínal súčasne najneskôr v nedeľu od 6. hodine ráno a musel trvať aspoň 24 hodín. No pre obchod a pre niektoré práce boli ustanovené výnimky najmä vo verejnom záujme nariadeniami.⁵² V týchto prípadoch mal zamestnanec nárok na náhradný deň odpočinku.

Táto zákonná úprava pracovného času platila v podstate pre všetkých továrenských a banských robotníkov, a to bez rozdielu pohlavia, teda aj pre ženy. Osobitná ochrana pracujúcej ženy, pokiaľ išlo o pracovný čas bola oveľa skromnejšia. Spočívala iba v zákaze nočnej práce, t. j. práce medzi 20 hod. a 5 hod., a to len v továrenských podnikoch, ale nie v živnostenských. Aj z toho zákazu boli povolené výnimky pre niektoré odvetvia.⁵³ Celkovo možno konštatovať, že celá zákonná úprava pracovného času poskytovala veľmi rudimentárnu ochranu a zaostávala za tým, čo už v tom čase platilo v iných štátoch Európy i sveta v dôsledku bojov robotníckej triedy a sociálnej politiky, čo predstavovalo štandard pracovného zákonodarstva.

„V Rakúsku bol prijatý zákon o zamestnávaní žien a detí v Rakúsko-Uhorsku v roku 1883, ktorý zaviedol prvé bezpečnostné predpisy a došlo k zriadeniu inšpektorátov práce. Osobitná ochrana žien bola nepatrná a týkala sa len pracovného času a osobitnej ochrany bezpečnosti žien pri práci. V baníctve bola ženám zakázaná práca pod zemou. Do 18. roku veku sa ženy mohli zamestnávať len spôsobom, ktorý neškodil ich

⁵¹ Pozri zákon č. 115/1884 r. z. – pre baníctvo, pre oblasť živnostenského poriadku to bola najprv robotnícka novela z r. 1885, neskoršie zákon č. 21/1895 r. z. a pre podomový obchod zákon č. 60/1895 r. z. – In BIANCHI, L. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1971, s. 273.

⁵² Napríklad nariadenie č. 58/1895 r. z., nariadenie č. 58/1895 r. z. a nariadenie č. 97/1897 r. z. In BIANCHI, L. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1971, s. 273. Robotnícka novela z roku 1885 a nariadenie č. 85/1885 r. z. In BIANCHI, L. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1971, s. 273.

⁵³ Pozri nariadenie č. 86/1885 r. z. In BIANCHI, L. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1971, s. 273 – 274.

*telesnému vývinu, a po pôrode sa mohli zamestnávať len po uplynutí 6 týždňov, prípadne 4 týždňov, ak sa ich práceneschopnosť lekárske potvrdila. Z uvedeného vyplýva, že robotníčka po pôrode mala nárok na dovolenku v rozsahu 6 týždňov, no neplatenú, a preto v mnohých prípadoch žena mala záujem skrátiť si ju na 4 týždne na základe potvrdenia lekára. V továrňach táto dovolenka trvala len 4 týždne a bola neplatená, no v živnostenských podnikoch vôbec neexistovala.*⁵⁴

Priekopníkom sociálneho poistenia bol **Otto von Bismarck** (1833 – 1889), ktorý zaviedol systém zdravotného, nemocenského, úrazového a starobného poistenia. Pracujúce ženy prvýkrát získali **nárok na dávku** – „rente“ – v prípade choroby, úrazu alebo staroby. Systém bol patriarchálny, keďže žena bola neustále závislá od muža, no išlo už o **začiatok právnej ochrany ženy počas jej pracovného života**.

V období 19. storočí sa ženská práca rozštiepila na dve roviny, a to **neplatenú reprodukčnú prácu**, ktorá bola zameraná na domácnosť a výchovu detí a bola aj spoločensky uznávaná a na **platenú priemyselnú prácu**, ktorá bola stigmatizovaná. Právne uznanie prišlo postupne až v 80. rokoch 19. storočia, kedy niektoré štáty Európy ako Francúzsko, Nemecko, Rakúsko začali už regulovať pracovný čas žien, tehotenstvo a zákaz prepúšťania.

*„V Uhorsku, a teda aj na Slovensku bola situácia v oblasti pracovného zákonodarstva oveľa zaostalejšia a komplikovanejšia. Úprava pracovného času platila pre všetkých továrenských robotníkov bez rozdielu pohlavia. Neexistovala nijaká osobitná ochrana pracujúcich žien, napríklad nijaké obmedzenie dĺžky pracovného času a ani zákaz alebo obmedzenie nočnej práce – úľavy, ktoré už inde v Európe boli čiastočne vybojované do konca 19. storočia. Uhorsko značne zaostávalo za ostatnými štátmi v Európe, čo sa prejavovalo v pracovnom zákonodarstve v tom, že v Uhorsku dokonca neexistoval pre ženy ani zákaz nočnej práce alebo osobitná úprava pracovného času.“*⁵⁵ „Osobitnú právnu ochranu bezpečnosti žien pri práci uhorské pracovné zákonodarstvo v tomto období nepoznalo a zákaz iných prác pre ženy neexistoval. Žena bez ohľadu na svoj zdravotný stav, vek, tehotenstvo alebo na pôrod sa mohla preradiť na inú prácu s výnimkou práce pod zemou v baníctve, a to aj v noci a v maximálnej výške 16 ho-

⁵⁴ BIANCHI, L. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied 1971, s. 274.

⁵⁵ Tamže, s. 290 – 291.

dín denne so započítaním maximálne 2 hodín prestávok. Jediná ochrana, na ktorú mala pracujúca žena v továrni nárok, bola podľa živnostenského zákona z roku 1884 a bola to neplatená dovolenka po pôrode v rozsahu 4 týždňov“.⁵⁶

Ženská práca sa stala právne uznanou zákonom č. 13/1883 r. z. o **zákaze zamestnávania žien v banskej výrobe** a zákonom z roku 1891 o **ochrane detí a žien v priemysle**.⁵⁷ Vzhľadom na uvedené možno konštatovať, že žena sa po prvý raz objavila ako **samostatný právny subjekt pracovného práva**. Išlo o dôležitý prelom z dôvodu motivácie ochrany, ale nie rovnosti.

1.10 Obdobie 20. storočia – občiansko-politické – právne zrovnoprávnenie

K praktickej realizácii práv žien, ktoré presadzovalo hnutie sufražetiek a proletárok, došlo až na prelome 19. a 20. storočia. Prvou krajinou, ktorá zabezpečila právo žien zúčastniť sa na voľbách, bol Nový Zéland v roku 1893. V Európe bolo zavedené prvé volebné právo žien vo Fínsku, ktoré dovtedy tvorilo časť Ruska, a to v roku 1906, v roku 1913 v Nórsku, v roku 1915 v Dánsku a v roku 1917 v Rusku. V roku 1919 až 1928 volebné právo žien uzákonilo ďalších deväť európskych štátov vrátane 1. Československej republiky (ďalej aj „1. ČSR“), ako aj v USA a Kanade a v Taliansku až v roku 1946.

Na našom území sú zaznamenané prvé politické diskusie o volebnom práve žien začiatkom 20. storočia, a to v roku 1908, kedy predstaviiteľky Feministického združenia predložili do hornej komory uhorského parlamentu návrh zmien volebného zákona, ktoré obsahovali aj volebné právo žien. V roku 1913 Feministické hnutie dalo návrh volebného zákona do dolnej komory uhorského parlamentu.⁵⁸ Medzi výrazné predstaviiteľky **slovenského ženského hnutia** možno zaradiť aj Ľudmilu Podjavorinskú a Hanu Gregorovú, ktoré v období rokov 1912 – 1914 tematizovali otázky volebného práva žien. Podjavorinská poukazovala na to, že práva žien sú práva ženy – matky v rodine a práva Slovenky sú práva v širšej rodine ná-

⁵⁶ Tamže, s. 292.

⁵⁷ Tamže, s. 285 – 315.

⁵⁸ MIKULOVÁ, M. Ženy a národ na prelome 19. a 20. storočia. In *Hlasy žien. Aspekty ženskej politiky*. Bratislava : Aspekt, 2002.

roda a hovorí o rozumnej emancipácii, ktorá ženy a mužov nestavia proti sebe, ale ženy situuje skôr do pozície pomocníčok pri národnom zápase slovenských mužov.⁵⁹ Hana Gregorová hovorí o boji za všeľudské práva žien, o vnútornom rozvoji ich duševných schopností, o ich sociálnom povznesení a o práve uplatnenia sa v povinnostiach verejného významu. Situácia a dianie na Slovensku odráža situáciu a dianie aj na medzinárodnej scéne. V popredí bola otázka volebného práva žien, ktorá sa stala aj agendou vznikajúcich politických strán a hnutí.⁶⁰

V období, keď vo väčšine štátov Európy ženy už študovali na stredných a vysokých školách, na Slovensku prebiehal boj za právo detí na elementárne vzdelávanie v materinskom jazyku, pretože v spoločenskom živote dominoval najmä jazyk maďarský, nemecký a latinský. Slovenský jazyk sa stáva úradným jazykom na Slovensku až po vzniku 1. ČSR na základe Ústavy z roku 1920. „*Tzv. obdobie zápasu o odstránenie cenzu pohlavia sa začalo v druhej polovici 19. storočia a za ukončené ho v kresťanskej časti sveta možno považovať v druhej polovici 20. storočia.*“⁶¹

Začiatok 20. storočia znamenal zásadný obrat v chápaní ženskej práce a postavenia žien v právnom systéme. Po prvej svetovej vojne sa ženy po prvý raz **masovo zapojili do zamestnania**, a to v priemysle, doprave, poštových službách a aj vo verejnej správe. Prvá Československá republika (1918 – 1938) patrila medzi priekopníkov rovnosti. Nastal významný zlom v živote slovenského národa, pretože prvýkrát v histórii mohli voliť nielen ženy, ale aj muži. Československo ako vtedajšia moderná a hospodársky úspešná krajina bola desiatou krajinou sveta, ktorá zaviedla všeobecné volebné právo pre ženy. V roku 1919 si ženy uplatnili aktívne volebné právo v komunálnych voľbách a v roku 1920 v parlamentných voľbách. Prvýkrát v histórii občania Slovenska mali možnosť voliť a byť volení slobodne,

⁵⁹ HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ, E. Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade. Nitra, 2020, s. 25. In ONDRUŠKOVÁ, E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ, I. L., TOMKA, M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch. Teórie, sociálny a právny kontext, štatistiky*. Nitra, 2020, s. 70.

⁶⁰ HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ, E. Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade. Nitra, 2020, s. 25. In ONDRUŠKOVÁ, E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ, I. L., TOMKA, M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch. Teórie, sociálny a právny kontext, štatistiky*. Nitra, 2020, s. 70.

⁶¹ OROSZ, L. a kol. *Volebné právo*. Košice : UPJŠ, Právnická fakulta, 2015, s. 49.

a to bez ohľadu na pohlavie a sociálne zázemie.⁶² Volebné právo mali všetci občania po dovŕšení 21. roku veku, no zároveň išlo o povinnosť.⁶³

Ústavná listina z roku 1920 stanovila, že „*všetci občania sú si rovní pred zákonom bez rozdielu pohlavia*“, ⁶⁴ čím sa **po prvý raz uznala aj právna spôsobilosť žien na výkon všetkých zamestnaní.**

O presadenie volebného práva žien sa výrazne pričínili rôzne politické, sociálne a osvetové aktivity žien v rámci spolkovvej činnosti v českom a slovenskom prostredí na konci 19. storočia ako napríklad Živena, Spolek pro ženské studium Minerva, neskôr Ženský klub český atď. Významnou osobnosťou bola učiteľka Františka Plamínková, ktorá sa angažovala v stavovskej učiteľskej organizácii Sdružení československých učitelek a usilovala sa dosiahnuť, aby štát ženám zaručil rovnaké podmienky ako mužom, teda založiť si rodinu a zároveň pracovať, ale predovšetkým sa zasadzovala za zrušenie celibátu učiteliek. V roku 1903 založila Ženský klub český, ktorého hlavnou úlohou bola osvetová činnosť a v roku 1905 Výbor pre volebné práva žien.⁶⁵

Významnou osobou bola aj **Alica Masaryková**, ktorá bola **štvrtou promovanou ženou doktorkou**⁶⁶ a zastupovala Slovensko v prvom parlamente. Bola tiež zakladateľkou Československého červeného kríža a bojovníčkou za vzdelávanie žien a zlepšenie sociálnych podmienok obyvateľstva. V roku 1915 bola väznená za účasť v odboji. V roku 1919 založila prvú Vyššiu sociálnu školu v Prahe a v Československu. Vzdelávali sa v nej formou jednoročného štúdia sociálne pracovníčky, diplomované ses-

⁶² Pozri zákon č. 123/1920 Zb., kterým vydává se řád volení do poslanecké sněmovny.

⁶³ HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ, E. Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade. Nitra, 2020, s. 26. In ONDRUŠKOVÁ, E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ, I. L., TOMKA, M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch. Teórie, sociálny a právny kontext, štatistiky*. Nitra, 2020, s. 70.

⁶⁴ Pozri čl. 106 Ústavnej listiny, 1920.

⁶⁵ HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ, E. Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade. Nitra, 2020, s. 26. In ONDRUŠKOVÁ, E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ, I. L., TOMKA, M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch. Teórie, sociálny a právny kontext, štatistiky*. Nitra, 2020, s. 70.

⁶⁶ Poznámka autorky: Prvou lekárkou – Slovenkou bola Mária Bellová (1885 – 1973), ktorá v roku 1910 skončila štúdium medicíny na budapeštianskej lekárskej fakulte a o rok ako prvá Slovenka získala titul doktora medicíny. Najskôr študovala ako mimoriadna poslucháčka a potom ako riadna. V rokoch vojny pôsobila aj ako vojenská lekárka. Postupne sa špecializovala na ftizeológiu a od roku 1925 pôsobila v detskej tuberkulózne liečebni v Dolnom Smokovci, kde bola neskôr aj primárkou. In KOVÁČ, D. a kol. *Kronika Slovenska. 2 Slovensko v dvadsiatom storočí*. Bratislava : Fortuna Print Praha, 1999, s. 44.

try a pracovníci pre prácu v teréne. Vďaka nej sa rozvíjali terénne programy, ošetrovateľská starostlivosť, výchovná a sociálna práca.⁶⁷

Po uznaní volebného práva pre všetkých občanov bez ohľadu na pohlavie a sociálne postavenie sa začala venovať pozornosť otázkam osemhodinového pracovného času, starostlivosti o deti, sociálnemu poisteniu,⁶⁸ nočnej práci žien, platenej dovolenke, náhrade za prácu nadčas, ako aj zrušeniu celibátu učiteľiek atď.

Po vzniku 1. ČSR nastal obrovský rozmach v zriaďovaní škôl. Predvojnovom roku existovali na Slovensku len maďarské stredné školy (44), no koncom roku 1919 už bolo 31 slovenských stredných škôl a v roku 1919 vzniká aj prvá slovenská vysoká škola, a to Univerzita J. A. Komenského v Bratislave. V školskom roku 1921/1922 už bolo na Slovensku 2 458 slovenských ľudových škôl, 87 meštianskych a 41 stredných škôl. Takto sa vytvorili priaznivé podmienky pre zvyšovanie vzdelanostnej úrovne žien celkovo, ako aj pre prístup dievčat na štúdium na stredné a vysoké školy.

Medzivojnové Československo patrilo k najvyspelejším štátom Európy aj v oblasti zamestnávania žien, pretože ženy pracovali ako učiteľky, úradníčky, robotníčky i v poľnohospodárstve. Zákon o sociálnom poistení z roku 1924 im dokonca priznal už aj **nárok na nemocenské, úrazové a vdovské dávky**. No sa objavovali aj pochybnosti – **morálne dilemy** – žena ako matka verus žena ako pracovníčka. Spoločnosť sa pomerne ťažko vyrovnávala s tým, že žena môže byť zároveň aj živiteľkou rodiny.

*„Emancipačný proces pred 2. svetovou vojnou nebol lineárny a nie vždy pozitívny. Diskontinuitu predstavovalo predovšetkým obdobie SR v rokoch 1938 až 1945. Nástup Hlinkovej slovenskej ľudovej strany k moci dňa 6. októbra 1938 znamenal okrem ústupu od demokratických princípov v ďalších oblastiach života i zmenu chápania postavenia žien v politickom živote s cieľom vytlačiť ich z politického, ako aj hospodárskeho a kultúrneho diania“.*⁶⁹ **Vyradovanie žien z verejného života** bolo prejavom širšieho trendu ovládnutia spoločnosti totalitným režimom. Vládne vyhlásenie

⁶⁷ HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ, E. Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade. Nitra, 2020, s. 26. In ONDRUŠKOVÁ, E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ, I. L., TOMKA, M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch. Teórie, sociálny a právny kontext, štatistiky*. Nitra, 2020, s. 70.

⁶⁸ Pozri zákon č. 221/1924 Zb. o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby – účinný od 1. júla 1926.

⁶⁹ DUDEKOVÁ, G., MANNOVÁ, E. Rodové vzťahy a postavenie žien v období modernizácie. Výsledky najnovších výskumov. In Monotematické číslo časopisu ČAS – Človek

autonómnej vlády vo februári 1939 prijalo zásadu, že „vydaté ženy treba vrátiť k rodinnému krbu, lebo ony sú povolané viesť a udržiavať vladárstvo v rodine, kde je ich pravé miesto“. No počas 2. svetovej vojny veľká časť mužov bojovala a ženy najmä v Európe (ale aj v Sovietskom zväze) sa stali nielen hlavami rodín, ale sa aktívne zapojili aj do života hospodárstva a zo žien sa stala významná pracovná sila, ktorá bola postupne nasadená do všetkých odvetví priemyslu.⁷⁰

Proces akceptácie účasti žien v živote spoločnosti nielen u nás, ale v celom svete bol a v mnohých krajinách sveta je stále mimoriadne zdĺhavým a náročným obdobím. Možno vo všeobecnosti konštatovať, že až do polovice 20. storočia postavenie žien nebolo rovnocenné s mužmi a nádej na zlepšenie a zmenu nastala až na konci 19. storočia a emancipačné snahy sa objavili až v prvej polovici 20. storočia.

Participáciu žien v spoločnosti z právno-historického hľadiska možno rozdeliť do piatich etáp, ktoré odzrkadľujú ich postavenie, a to od ich úplnej právnej neviditeľnosti k plnohodnotnej rovnosti. Ide o obdobie antiky (Grécko, Rím), kedy ženy nemali právnu subjektivitu, boli vnímané ako súčasť súkromnej sféry a práca žien bola považovaná za prirodzenú povinnosť. V stredoveku boli ženy v postavení pomocníčky a udržiavateľky rodového majetku a kláštory pre ženy sa považovali za priestor vzdelania a duchovnej práce. Z uvedeného možno dospieť k názoru, že „v období staroveku i stredoveku spoločenský status žien sa odvíjal od nadradeného postavenia mužov. Ženy mali obmedzený prístup k rozhodovacej moci, k vzdelaniu i k voľbám. Výnimku tvorili len ženy, ktoré mali privilegovaný prístup k mocenskému statusu alebo privilegovanú sociálnu situáciu, ktorá im umožňovala prístup k vzdelaniu, ba dokonca aj k politickej moci. Právo odzrkadľovalo nerovnomerné rozdelenie moci a statusu a bolo takmer pravidlom, že aj vymedzené práva ich chránili len domnelo, lebo sa zároveň vyžadovala poslušnosť voči mužmi určeným pravidlám“.⁷¹ V novoveku

a spoločnosť (Internetový časopis pre pôvodné teoretické a výskumné štúdie z oblasti spoločenských vied. s. 4. Dostupné na: <<http://saske.sk/cas>>), 2006, roč. 9, č. 4.

⁷⁰ HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ, E. Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade. Nitra, 2020, s. 26. In ONDRUŠKOVÁ, E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ, I. L., TOMKA, M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch. Teórie, sociálny a právny kontext, štatistiky*. Nitra, 2020, s. 70.

⁷¹ LACLAVÍKOVÁ, M., ŠVECOVÁ, A. Dlhá cesta k právnej emancipácii ženy v rodinách a majetkových vzťahoch. In *Historický časopis*. 2018, roč. 66, č. 4, s. 599 – 628. (online).

mali ženy postavenie subjektu morálnej povinnosti a neskôr aj ekonomickej činnosti, ktorá sa prejavila v poskytovaní vdovských rent a v tomto období sa začali uzatvárať aj prvé pracovné zmluvy. V období od polovice 19. storočia sa ženy snažili získať prístup k vzdelaniu, k práci, k sociálnej ochrane a slobodne rozhodovať o svojom živote. V tomto období začínajú nadobúdať významné postavenie ako pracovná sila, čo sa prejavuje aj v pracovnom a sociálnom zákonodarstve, a to aj medzinárodného charakteru, napríklad v dohovoroch Medzinárodnej organizácie práce (*napr. dohovor o ochrane materstva, dohovor o osemhodinovom pracovnom čase atď.*). V 20. storočí ženy nadobúdajú volebné právo a dochádza k ich zrovnoprávneniu v oblastiach verejného i súkromného života. Emancipačné snahy zastavila 2. svetová vojna a najmä na našom území sa opätovne posilnilo patriarchálne nazeranie na postavenie žien počas Slovenského štátu. No po 2. svetovej vojne boli uznané občianske, politické i sociálne práva žien vo verejnej i súkromnej sfére a dosiahla sa rovnosť žien, čo sa prejavilo v úrovni vzdelania i zamestnanosti na trhu práce a premietlo sa to aj do významných právnych dokumentov, ako napríklad do Všeobecnej deklarácie ľudských práv, Listiny základných práv a slobôd atď. Ženská participácia v živote spoločnosti a ženská práca prešli od neviditeľnej reprodukčnej činnosti v staroveku až po plnohodnotnú, právne chránenú kategóriu v súčasnosti, resp. od ochrany k rovnosti, od privilegizácie k participácii a ženská práca už nie je vnímaná len ako „pomocná“, resp. „doplňujúca“, ale ako rovnocenná ekonomická činnosť. Z právno-filozofického hľadiska možno **ženskú participáciu v živote spoločnosti považovať za prejav kultúrnej zmeny a spravodlivosti**, pretože historický vývoj je dôkazom, že **každé posilnenie práv žien má za následok posilnenie sociálnej spravodlivosti** ako takej. Participujúca žena predstavuje významný prvok právneho, demokratického a sociálneho štátu, pretože z chráneného objektu sa stala plnohodnotným nositeľom práv a povinností.

2 GLOBÁLNE ŠTANDARDY RODOVEJ ROVNOSTI

Rovnosť žien a mužov predstavuje jednu zo základných hodnôt demokratickej spoločnosti a fundamentálne ľudské právo, ktoré je pevne zakotvené tak v medzinárodnom práve, ako aj v európskom právnom poriadku.⁷² Tento princíp nie je len morálnym imperatívom, ale aj nevyhnutným predpokladom udržateľného rozvoja, hospodárskeho rastu a sociálnej spravodlivosti.⁷³ Napriek pokroku dosiahnutému v priebehu posledných desaťročí zostáva dosiahnutie skutočnej rodovej rovnosti jednou z najväčších výziev súčasnej spoločnosti.⁷⁴

SR ako členský štát EÚ a zmluvná strana kľúčových medzinárodných dohovorov sa zaviazala k dodržiavaniu a implementácii globálnych a európskych štandardov v oblasti rodovej rovnosti. Tento záväzok sa odráža nielen v legislatívnom rámci, ale aj v strategických dokumentoch a konkrétnych politikách zameraných na odstránenie diskriminácie a podporu rovnosti príležitostí.⁷⁵

V tejto kapitole analyzujeme právne a politické východiská rodovej rovnosti na troch úrovniach:

- globálnej (univerzálne nástroje OSN),
- regionálnej európskej (Rada Európy a EÚ) a
- národnej (Slovenská republika).

⁷² Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej Republiky. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021 – 2027*. Bratislava : MPSVR SR, 2021, s. 4. [cit. 5. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>>.

⁷³ Tamže, s. 4.

⁷⁴ Na to pozri bližšie napríklad: FREEL, L. Pracujúca chudoba na základe pohlavia = Gender-based working poverty. In *Bratislavské právnické fórum 2024* [elektronický dokument] : pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí /Plaza, Juraj [Zostavovateľ, editor]; Sípos, Ádám [Zostavovateľ, editor]; Ťažká, Veronika [Zostavovateľ, editor]. – [recenzované]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2024, s. 64 – 72 [online].

⁷⁵ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej Republiky. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021 – 2027*. Bratislava : MPSVR SR, 2021, s. 5 – 7. [cit. 5. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>>.

Osobitná pozornosť je venovaná Celoštátnej stratégii rovnosti žien a mužov na roky 2021 – 2027, ktorá predstavuje hlavný implementačný nástroj medzinárodných záväzkov Slovenska v tejto oblasti.

2.1 Medzinárodno-právne východiská rodovej rovnosti

Globálne štandardy rodovej rovnosti majú svoje korene v medzinárodnom práve ľudských práv, ktoré sa postupne vyvíjalo od založenia Organizácie Spojených národov v roku 1945. Tento vývoj možno charakterizovať ako postupný proces uznávania práv žien ako neoddeliteľnej súčasti univerzálnych ľudských práv.⁷⁶

Charta Organizácie Spojených národov (1945)

Charta OSN, prijatá 26. júna 1945 v San Franciscu, predstavuje prvý medzinárodný dokument, ktorý explicitne zakotvil princíp rovnosti mužov a žien.⁷⁷ V Preambule sa jej signatári vyjadrujú vieru „v rovnaké práva mužov a žien“, čím sa rodová rovnosť po prvýkrát v dejinách medzinárodného práva stáva súčasťou záväzného právneho dokumentu s univerzálnou platnosťou. Tento princíp je ďalej rozvinutý v čl. 1, kde sa medzi ciele OSN zaraďuje podpora a povzbudzovanie úcty k ľudským právam a základným slobodám pre všetkých „bez rozdielu rasy, pohlavia, jazyka alebo náboženstva“. Článok 8 Charty explicitne stanovuje, že OSN nevytvorí žiadne obmedzenia oprávnenosti mužov a žien podieľať sa za akýchkoľvek podmienok na rovnakej základe na jej hlavných a pomocných orgánoch. Tieto ustanovenia položili základy pre budúci rozvoj medzinárodného práva rodovej rovnosti.⁷⁸

Všeobecná deklarácia ľudských práv (1948)

Všeobecná deklarácia ľudských práv, prijatá Valným zhromaždením OSN 10. decembra 1948, predstavuje základný medzinárodný dokument

⁷⁶ TRELOVÁ, S. *Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi: osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere*. Praha : Nakladatelství Leges, 2019, s. 15 – 16.

⁷⁷ Charta Organizácie Spojených národov. San Francisco, 26. jún 1945. Uverejnené v: Zbierka zákonov č. 30/1947 Zb.

⁷⁸ Tamže, Preambula.

v oblasti ľudských práv.⁷⁹ Hoci deklarácia nemá formálne charakter záväznej zmluvy, je všeobecne uznávaná ako vyjadrenie základných hodnôt medzinárodného spoločenstva a mnohé jej ustanovenia nadobudli charakter medzinárodného obyčajového práva.⁸⁰

Deklarácia explicitne zakotvuje zásadu nediskriminácie vrátane diskriminácie na základe pohlavia. Článok 1 vyhlasuje, že „*všetci ľudia sa rodia slobodní a rovní v dôstojnosti a právach*“, zatiaľ čo čl. 2 špecifikuje, že každý má nárok na všetky práva a slobody uvedené v deklarácii „*bez akéhokoľvek rozlišovania, najmä pokiaľ ide o rasu, farbu pleti, pohlavie, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie*“. Osobitný význam má čl. 16, ktorý garantuje právo mužov a žien „*bez akéhokoľvek obmedzenia z dôvodu rasy, národnosti alebo náboženstva*“ uzavrieť manželstvo a založiť rodinu, pričom „*majú rovnaké práva, pokiaľ ide o vstup do manželstva, za trvania manželstva a pri jeho rozvode*“. Článok 23 ods. 2 zakotvuje právo „na rovnakú odmenu za rovnakú prácu“ bez akejkkoľvek diskriminácie.⁸¹

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien – CEDAW (1979)

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW), prijatý Valným zhromaždením OSN 18. decembra 1979 a nadobudnutý účinnosť 3. septembra 1981, predstavuje najkomplexnejší medzinárodný právny nástroj v oblasti práv žien.⁸² Je často označovaný ako „Medzinárodný zákon práv žien“ alebo „Listina práv žien“ a k marcu 2025 má 189 zmluvných strán.⁸³

⁷⁹ Všeobecná deklarácia ľudských práv. Rezolúcia Valného zhromaždenia OSN 217 A (III), 10. december 1948. Uverejnené v Zbierka zákonov č. 120/1976 Zb.

⁸⁰ Na to pozri bližšie: SVÁK, J. *Ochrana ľudských práv*. 2. vyd. Žilina : Poradca podnika-teľa, 2006, s. 1118.

⁸¹ Všeobecná deklarácia ľudských práv, op. cit., čl. 2.

⁸² Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. New York : OSN, 18. december 1979. Uverejnené v: Zbierka zákonov č. 62/1987 Zb.

⁸³ UN WOMEN. *Status of Ratification: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* [online]. [cit. 7. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm>>.

SR je zmluvnou stranou dohovoru od 28. mája 1993 na základe nástupníctva po bývalej Československej socialistickej republike, ktorá dohovor ratifikovala 16. februára 1982.⁸⁴

Definícia diskriminácie žien

Článok 1 dohovoru poskytuje komplexnú definíciu diskriminácie žien: *„Pojem ‚diskriminácia žien‘ znamená akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo obmedzenie vykonané na základe pohlavia, ktorého účinkom alebo účelom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie alebo uplatňovanie zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo akejkoľvek inej oblasti.“*⁸⁵

Táto definícia je významná z viacerých dôvodov. Po prvé, zahŕňa nielen priamu diskrimináciu (t. j. rozdielne zaobchádzanie na základe pohlavia), ale aj nepriamu diskrimináciu (t. j. zdanlivo neutrálne opatrenia, ktoré v praxi znevýhodňujú ženy).⁸⁶ Po druhé, vzťahuje sa na všetky oblasti života – politickú, ekonomickú, sociálnu, kultúrnu aj občiansku. Po tretie, uznáva, že diskriminácia môže mať formu nielen vylúčenia alebo obmedzenia, ale aj akéhokoľvek rozlišovania.

Kľúčové povinnosti zmluvných štátov

Dohovor ukladá zmluvným štátom širokú škálu povinností. Článok 2 stanovuje, že štáty sa zaväzujú „*viest’ politiku smerujúcu k odstráneniu diskriminácie žien*“, a to prostredníctvom rôznych opatrení vrátane zakotvenia princípu rovnosti žien a mužov v ústavách a legislatíve, prijatia vhodných legislatívnych a iných opatrení, vrátane sankcií, zakazujúcich všetky formy diskriminácie žien, zavedenia právnej ochrany práv žien na rovnakom základe s mužmi, zdržania sa akéhokoľvek diskriminačného konania voči ženám, prijatia opatrení na odstránenie diskriminácie žien zo

⁸⁴ Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR. Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 246/1993 Z. z. Bratislava : MZVaEZ SR, 1993.

⁸⁵ Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. New York : OSN, 18. december 1979. Uverejnené v: Zbierka zákonov č. 62/1987 Zb., čl. 1.

⁸⁶ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej Republiky. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021 – 2027*. Bratislava : MPSVR SR, 2021, s. 10, [cit. 7. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>>.

strany akejkoľvek osoby, organizácie alebo podniku, a zmeny alebo zrušenia existujúcich zákonov, predpisov, zvykov a praktík, ktoré predstavujú diskrimináciu žien.⁸⁷

Článok 5 obsahuje zásadné ustanovenie týkajúce sa rodových stereotypov a tradičných rolí. Štáty sa zaväzujú prijať všetky príslušné opatrenia na zmenu spoločenských a kultúrnych vzorov správania sa mužov a žien s cieľom dosiahnuť odstránenie predsudkov a zvykov a všetkých iných praktík, ktoré sú založené na myšlienke podriadenosti alebo nadriadenosti jedného z pohlaví alebo na stereotypných úlohách mužov a žien, a na zabezpečenie toho, aby rodinná výchova zahŕňala riadne pochopenie materstva ako spoločenskej funkcie a uznanie spoločnej zodpovednosti mužov a žien za výchovu a rozvoj ich detí.⁸⁸

Toto ustanovenie je kľúčové, pretože uznáva, že formálna rovnosť v zákonoch nepostačuje a že je potrebné riešiť hlboko zakorenené kultúrne a spoločenské postoje, ktoré predlžujú existenciu nerovnosti.

Výbor pre odstránenie diskriminácie žien

Dohovor ustanovuje Výbor pre odstránenie diskriminácie žien (*CEDAW Committee*) ako monitorovací orgán zodpovedný za dohľad nad implementáciou dohovoru. Výbor sa skladá z 23 expertov a expertiek v oblasti ľudských práv žien, ktorých volia zmluvné štáty na štvorročné obdobie.⁸⁹

Zmluvné štáty majú podľa čl. 18 povinnosť predkladať výboru pravidelné správy o legislatívnych, súdnych, administratívnych alebo iných opatreniach, ktoré prijali na implementáciu dohovoru. Prvá správa sa predkladá do jedného roka od nadobudnutia účinnosti dohovoru pre príslušný štát, ďalšie správy sa predkladajú každé štyri roky alebo na požiadanie výboru.⁹⁰

Výbor skúma tieto správy, vedie s predstaviteľmi zmluvných štátov tzv. konštruktívny dialóg a prijíma záverečné zistenia (*Concluding Observations*), ktoré obsahujú pozitívne aspekty, oblasti znepokojenia

⁸⁷ Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. New York : OSN, 18. december 1979. Uverejnené v Zbierke zákonov č. 62/1987 Zb., čl. 2.

⁸⁸ Tamže, čl. 5.

⁸⁹ Tamže, čl. 17.

⁹⁰ Tamže, čl. 18.

a odporúčania. Hoci tieto záverečné zistenia nemajú formálne záväzný charakter, majú značnú morálnu a politickú váhu.

Slovenská republika predložila svoje najnovšie (zlúčené piate a šieste) periodické správy v roku 2015, ktoré výbor prerokoval v júli 2018.⁹¹ Vo svojich záverečných zisteniach výbor vyzdvihol niektoré pozitívne kroky, ako napríklad prijatie Národného akčného plánu na prevenciu a elimináciu násilia na ženách, ale zároveň vyjadril znepokojenie nad niekoľkými oblasťami vrátane pretrvávajúceho nízkeho povedomia o dohovore a jeho opčnom protokole, stereotypných postojov týkajúcich sa úloh a zodpovedností žien a mužov v rodine a v spoločnosti, nízkeho zastúpenia žien na rozhodovacích pozíciách, rodového rozdielu v odmeňovaní a nedostatočnej ochrany žien pred násilím.⁹²

Opčný protokol k CEDAW (1999)

Opčný protokol k CEDAW, prijatý v októbri 1999 a nadobudnutý účinnosť v decembri 2000, zavádza dva dôležité mechanizmy posilňujúce implementáciu dohovoru.⁹³

Prvým je procedúra individuálnych sťažností (*communications procedure*), ktorá umožňuje jednotlivcom alebo skupinám jednotlivcov podať sťažnosť výboru CEDAW, ak sa domnievajú, že ich práva podľa dohovoru boli porušené zmluvným štátom. Výbor môže sťažnosť prijať len vtedy, ak boli vyčerpané všetky vnútroštátne opravné prostriedky (pokiaľ by ich uplatnenie bolo neprimerane zdĺhavé alebo by bolo nepravdepodobné, že by prinieslo účinnú nápravu).⁹⁴

Druhým mechanizmom je procedúra vyšetrovania (*inquiry procedure*), ktorá umožňuje výboru CEDAW iniciovať vyšetrovanie v prípade informácií o závažných alebo systematických porušeníach práv zakotvených v dohovore. Túto procedúru môže výbor použiť z vlastnej iniciatívy, pričom môže vykonať návštevu v príslušnom štáte (s jeho súhlasom).⁹⁵

⁹¹ COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN. *Concluding observations on the combined fifth and sixth periodic reports of Slovakia*. CEDAW/C/SVK/CO/5-6. Geneva : United Nations, 2018. [cit. 7. január 2026]. Dostupné na: <<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n19/089/68/pdf/n1908968.pdf>>.

⁹² Tamže, s. 2 – 12.

⁹³ *Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien*. New York : OSN, 6. október 1999. Uverejnené v: *Zbierka zákonov č. 367/2000 Z. z.*

⁹⁴ Tamže, čl. 4.

⁹⁵ Tamže, čl. 8.

SR ratifikovala Opčný protokol 17. novembra 2000 a uznáva príslušnosť výboru CEDAW podľa oboch mechanizmov.⁹⁶

Pekinská deklarácia a Platforma pre akciu (1995)

Štvrtá svetová konferencia o ženách, ktorá sa konala v Pekingu (Čína) od 4. do 15. septembra 1995, predstavuje míľnik v úsilí o rovnosť žien.⁹⁷ Konferencie sa zúčastnilo 189 vlád, viac ako 17 000 účastníkov a 30 000 aktivistov v paralelnom fóre mimovládnych organizácií. Výsledkom bola Pekinská deklarácia a Platforma pre akciu, ktorá predstavuje najkomplexnejší strategický dokument v oblasti práv žien a rodovej rovnosti.⁹⁸

2.2 Dvanásť kritických oblastí

Pekinská platforma identifikuje dvanásť kritických oblastí, v ktorých je potrebné prijať opatrenia: (1) Pretrvávajúce a rastúce bremeno chudoby žien, (2) Nerovný prístup k vzdelávaniu a odbornej príprave, (3) Nerovný prístup k zdravotnej starostlivosti a súvisiacim službám, (4) Násilie na ženách, (5) Dôsledky ozbrojených alebo iných konfliktov na ženy, (6) Nerovnosť v ekonomických štruktúrach a politikách, (7) Nerovnosť medzi ženami a mužmi v zdieľaní moci a rozhodovania, (8) Nedostatočné mechanizmy na podporu pokroku žien, (9) Nedostatočná ochrana a podpora ľudských práv žien, (10) Stereotypné zobrazovanie žien a nerovný prístup k médiám, (11) Rodové nerovnosti v riadení prírodných zdrojov, a (12) Pretrvávajúca diskriminácia dievčat.⁹⁹

⁹⁶ MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ A EURÓPSKÝCH ZÁLEŽITOSTÍ SR. *Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 367/2000 Z. z.* Bratislava : MZVaEZ SR, 2000.

⁹⁷ UNITED NATIONS. *Report of the Fourth World Conference on Women.* A/CONF.177/20/Rev.1. Beijing, 4-15 September 1995. New York : United Nations, 1996. [cit. 10. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>>.

⁹⁸ UNITED NATIONS. *Beijing Declaration and Platform for Action.* New York : UN Women, 1995. [cit. 10. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>>.

⁹⁹ Tamže, paragraf 44 – 242.

Koncept Gender Mainstreaming

Jedným z najvýznamnejších prínosov Pekinskej platformy je zavedenie koncepcie „gender mainstreaming“ (uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti). Tento koncept znamená, že perspektíva rodovej rovnosti by mala byť začlenená do všetkých politík, programov a stratégií na všetkých úrovniach pred ich prijatím.¹⁰⁰ Ide o to, aby sa zvažili dôsledky akéhokoľvek plánovaného opatrenia pre ženy a mužov a aby sa ciele rodovej rovnosti stali integrálnou súčasťou návrhu, implementácie, monitorovania a hodnotenia politík.

Beijing+25

V roku 2020 sa medzinárodné spoločenstvo stretlo (aj keď kvôli pandémie COVID-19 vo virtuálnom formáte), aby zhodnotilo pokrok v implementácii Pekinskej platformy 25 rokov od jej prijatia. Zatiaľ čo bol uznaný značný pokrok v niektorých oblastiach (napríklad zvýšenie účasti dievčat na vzdelávaní, prijatie legislatívy proti diskriminácii), bolo konštatované, že žiadna krajina nedosiahla plnú rovnosť žien a mužov. Pandémia COVID-19 navyše odhalila a prehĺbila existujúce nerovnosti.¹⁰¹

Ciele udržateľného rozvoja – Agenda 2030 (2015)

V septembri 2015 prijalo Valné zhromaždenie OSN Agendu 2030 pre udržateľný rozvoj, ktorá obsahuje 17 Cieľov udržateľného rozvoja (*Sustainable Development Goals* – SDGs). Tieto ciele predstavujú globálny plán na odstránenie chudoby, ochranu planéty a zabezpečenie prosperity pre všetkých. Rodová rovnosť je v Agende 2030 uznaná ako samostatný piaty cieľ (SDG 5: Dosiahnuť rodovú rovnosť a posilniť postavenie všetkých žien a dievčat), ale zároveň je prierezovou témou všetkých 17 cieľov. Tento tzv. „*twin-track approach*“ (dvojkoľajový prístup) uznáva, že rodová rovnosť je nielen hodnotou samou o sebe, ale aj nevyhnutným predpokladom dosiahnutia všetkých ostatných cieľov udržateľného rozvoja.¹⁰²

¹⁰⁰ Tamže, paragraf 79.

¹⁰¹ UN WOMEN. Beijing+25: Political declarations and outcome documents [online]. New York : UN Women, 2020. [cit. 10. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020>>.

¹⁰² UNITED NATIONS. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015.

SDG 5: Rodová rovnosť

SDG 5 obsahuje deväť podcieľov (*targets*), ktoré pokrývajú široké spektrum problémov súvisiacich s diskrimináciou a nerovnosťou žien:

- ukončiť všetky formy diskriminácie voči všetkým ženám a dievčatám,
- odstrániť všetky formy násilia voči všetkým ženám a dievčatám,
- odstrániť všetky škodlivé praktiky,
- uznať a oceniť neplatenú starostlivosť a prácu v domácnosti,
- zabezpečiť plnú účasť žien a rovnaké príležitosti pre vedenie,
- zabezpečiť univerzálny prístup k sexuálnemu a reprodukčnému zdraviu,
- uskutočniť reformy s cieľom poskytnúť ženám rovnaké práva na ekonomické zdroje,
- posilniť využívanie kľúčových technológií,
- prijať a posilniť správne politiky a vymáhateľné právne predpisy.

Pre každý podcieľ boli definované špecifické indikátory, ktoré umožňujú merať pokrok.¹⁰³

Prierezový charakter rodovej rovnosti

Hoci je rodová rovnosť samostatným cieľom (SDG 5), je tiež integrálnou súčasťou ostatných SDGs. Napríklad SDG 1 (Žiadna chudoba) reflektuje feminizáciu chudoby, SDG 3 (Dobré zdravie) zahŕňa prístup k sexuálnemu a reprodukčnému zdraviu, SDG 4 (Kvalitné vzdelávanie) adresuje odstránenie rodových rozdielov vo vzdelávaní, a SDG 8 (Dôstojná práca) rieši rovnaký prístup k zamestnaniu a rovnakú odmenu. Tento integrovaný prístup uznáva, že rodová rovnosť nie je izolovanou otázkou, ale je prepojená so všetkými aspektmi udržateľného rozvoja.¹⁰⁴

A/RES/70/1. New York : United Nations, 2015. [cit. 10. január 2026]. Dostupné na: <<https://sdgs.un.org/2030agenda>>.

¹⁰³ UN STATS. SDG Indicators: Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets [online]. New York : United Nations, 2023. [cit. 10. január 2026]. Dostupné na: <<https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>>.

¹⁰⁴ UNITED NATIONS. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. A/RES/70/1. New York : United Nations, 2015. [cit. 10. január 2026]. Dostupné na: <<https://sdgs.un.org/2030agenda>>.

2.3 Európske právne východiská rodovej rovnosti

EÚ a Rada Európy predstavujú najrozvinutejšie regionálne systémy ochrany ľudských práv vrátane práv žien. Európa je v mnohých ohľadoch globálnym lídrom v presadzovaní rodovej rovnosti, či už ide o legislatívny rámec, implementačné mechanizmy alebo skutočné výsledky.¹⁰⁵

Rada Európy a Európsky dohovor o ľudských právach

Rada Európy, založená v roku 1949, je najstaršou európskou medzinárodnou organizáciou zameranou na ochranu ľudských práv, demokracie a právneho štátu.¹⁰⁶ Základným dokumentom v oblasti ochrany ľudských práv je Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (EDLP), prijatý v roku 1950.¹⁰⁷

Európsky dohovor o ľudských právach (1950)

Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd neobsahuje explicitné ustanovenie venované rodovej rovnosti ako samostatnému právu. Ochrana pred diskrimináciou na základe pohlavia je však zakotvená v čl. 14, ktorý stanovuje: „*Užívanie práv a slobôd priznaných týmto Dohovorom musí byť zaistené bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie.*“¹⁰⁸

Je dôležité poznamenať, že čl. 14 nemá samostatný charakter – uplatňuje sa len v súvislosti s inými právami zakotvenými v dohovore. To znamená, že nemožno podať sťažnosť len na základe diskriminácie; diskriminácia musí byť spojená s porušením niektorého z práv zaručených dohovorom.

¹⁰⁵ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. *Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025*. Brussels : European Commission, 2020, s. 3.

¹⁰⁶ COUNCIL OF EUROPE. *About the Council of Europe* [online]. Strasbourg : Council of Europe, 2024. [cit. 11.január. 2026]. Dostupné na: <<https://www.coe.int/en/web/about-us>>.

¹⁰⁷ Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Rím, 4. november 1950. Uverejnené v Zbierke zákonov č. 209/1992 Zb.

¹⁰⁸ Tamže, čl. 14.

Protokol č. 12 k EDEP (2000)

Tento nedostatok bol čiastočne napravený prijatím Protokolu č. 12 v roku 2000, ktorý zavádza všeobecný zákaz diskriminácie. Protokol č. 12 rozširuje ochranu pred diskrimináciou nad rámec práv zaručených dohovorom na akékoľvek právo stanovené vnútroštátnym právom alebo medzinárodným právom.¹⁰⁹ Slovenská republika ratifikovala Protokol č. 12 dňa 20. februára 2009.¹¹⁰

Európsky súd pre ľudské práva

Európsky súd pre ľudské práva (ESLP) so sídlom v Štrasburgu zohráva kľúčovú úlohu pri výklade a uplatňovaní dohovoru. Prostredníctvom svojej judikatúry súd rozvinul ochranu pred diskrimináciou na základe pohlavia a prispieval k posilneniu rodovej rovnosti v európskom priestore¹¹¹.

ESLP opakovane uznal, že pokrok smerom k rodovej rovnosti je jedným z hlavných cieľov členských štátov Rady Európy a že len veľmi závažné dôvody môžu odôvodniť rozdielne zaobchádzanie na základe pohlavia.¹¹² Súd tiež uznal, že stereotypné predstavy o úlohách žien a mužov v spoločnosti nemôžu samy osebe odôvodniť rozdielne zaobchádzanie.¹¹³

Príklady významných rozhodnutí ESLP v oblasti rodovej rovnosti:

Abdulaziz, Cabales a Balkandali proti Spojené kráľovstvo (1985) – Súd rozhodol, že pravidlá prisťahovalectva, ktoré umožňovali mužom, ale nie ženám, priviesť do krajiny svojich manželských partnerov, predstavujú diskrimináciu na základe pohlavia.¹¹⁴

¹⁰⁹ Protokol č. 12 k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Rim, 4. november 2000. Uverejnené v: Zbierka zákonov č. 97/2009 Z. z.

¹¹⁰ MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ A EURÓPSKÝCH ZÁLEŽITOSTÍ SR. Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 97/2009 Z. z. Bratislava : MZVaEZ SR, 2009.

¹¹¹ PORUBAN, A. Umelá inteligencia a priama diskriminácia (nielen) žien v zamestnaní. In *Bratislavské právnické fórum 2024* [elektronický dokument] : pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí /Plaza, Juraj [Zostavovateľ, editor]; Sípos, Ádám [Zostavovateľ, editor]; Ťažká, Veronika [Zostavovateľ, editor]. [recenzované]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2024, s. 48 – 52.

¹¹² ESLP, *Konstantin Markin proti Russia*, Application no. 30078/06, Rozsudok z 22. marca 2012, par. 127.

¹¹³ Tamže.

¹¹⁴ ESLP, *Abdulaziz, Cabales and Balkandali proti United Kingdom*, Applications nos. 9214/80, 9473/81 and 9474/81, Rozsudok z 28. mája 1985.

Schuler-Zraggen proti Švajčiarsko (1993) – Súd rozhodol, že odmietnutie invalidného dôchodku žene na základe stereotypných predstáv o úlohe ženy v rodine predstavuje diskrimináciu.¹¹⁵

Konstantin Markin proti Rusko (2012) – Súd rozhodol, že odmietnutie poskytnúť mužovi – vojenskému príslušníkovi – rodičovskú dovolenku, ktorá bola dostupná len ženám, predstavuje diskrimináciu. Toto rozhodnutie je významné, pretože uznáva, že diskriminácia na základe pohlavia môže postihovať aj mužov, a spochybňuje tradičné predstavy o delení rodičovských povinností.¹¹⁶

Istanbulský dohovor (2011)

Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu, známy ako Istanbulský dohovor, bol prijatý 11. mája 2011 v Istanbule a nadobudol účinnosť 1. augusta 2014. Je to prvý právne záväzný nástroj v Európe, ktorý vytvára komplexný právny rámec na ochranu žien pred všetkými formami násilia.¹¹⁷

Definície a rozsah pôsobnosti

Dohovor definuje „násilie na ženách“ ako „porušenie ľudských práv a formu diskriminácie žien“ a zahŕňa „všetky činy rodovo motivovaného násilia, ktoré majú alebo môžu mať za následok telesnú, sexuálnu, psychickú alebo ekonomickú ujmu alebo utrpenie žien, vrátane hrozieb takýmito činmi, nátlaku alebo svojvoľného zbavenia slobody, či už vo verejnom alebo v súkromnom živote“.¹¹⁸

Štyri piliere dohovoru (4P)

Istanbulský dohovor je postavený na štyroch pilieroch:¹¹⁹

¹¹⁵ ESLP, *Schuler-Zraggen proti Švajčiarsku*, Appl. no. 14518/89, Rozsudok z 24. júna 1993.

¹¹⁶ ESLP, *Konstantin Markin v. Russia*, Application no. 30078/06, Rozsudok z 22. marca 2012, par. 127.

¹¹⁷ COUNCIL OF EUROPE. *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence* (Istanbul Convention). Istanbul, 11 May 2011. Council of Europe Treaty Series – No. 210. [cit. 11. január. 2026]. Dostupné na: <<https://rm.coe.int/168008482e>>.

¹¹⁸ Tamže, čl. 3.

¹¹⁹ Tamže, čl. 12 – 18 (Prevencia), čl. 19 – 28 (Ochrana), čl. 29 – 48 (Stíhanie), čl. 7 – 9 (Koordinované politiky).

1. **Prevention (Prevencia)** – Zmluvné strany prijímú nevyhnutné legislatívne a iné opatrenia na podporu zmien v sociálnych a kultúrnych vzoroch správania žien a mužov s cieľom vykoreniť predsudky, zvyky, tradície a všetky ostatné praktiky založené na myšlienke podriadenosti žien. Zahŕňa osvetu, vzdelávanie, prácu s páchateľmi násilia a zaangažovanie médií a súkromného sektora.
2. **Protection (Ochrana)** – Obete násilia musia mať prístup k širokej škále ochranných služieb vrátane informačných služieb, útulkov, telefonických liniek pomoci, psychologického poradenstva, finančnej pomoci, bývania, vzdelávania, odbornej prípravy a pomoci pri hľadaní zamestnania. Dohovor tiež zavádza povinnosť vydávať okamžité zákazy priblíženia sa pre páchateľov.
3. **Prosecution (Stíhanie)** – Dohovor požaduje kriminalizáciu rôznych foriem násilia vrátane psychického násilia, prenasledovania (*stalking*), fyzického násilia, sexuálneho násilia vrátane znásilnenia, núteného manželstva, mrzačenia ženských pohlavných orgánov, núteného potratu a nútenej sterilizácie. Tradičná kultúra, náboženstvo alebo takzvaná „česť“ nemôžu byť použité ako ospravedlnenie násilia.
4. **Integrated Policies (Koordinované politiky)** – Dohovor vyžaduje, aby všetky opatrenia boli implementované prostredníctvom účinnej spolupráce všetkých relevantných agentúr, inštitúcií a organizácií.

Monitorovací mechanizmus – GREVIO

Dohovor zriaďuje nezávislý monitorovací mechanizmus – Skupinu expertov pre konanie proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu (GREVIO).¹²⁰ GREVIO monitoruje implementáciu dohovoru prostredníctvom hodnotiacich procedúr, ktoré zahŕňajú analýzu písomných informácií a návštevy v krajinách.

Slovenská republika a Istanbulský dohovor

SR podpísala Istanbulský dohovor 11. mája 2011, ale zatiaľ ho neratifikovala. Ratifikácia dohovoru bola síce súčasťou Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2020 – 2024, no k jej realizácii nedošlo. Neratifikácia dohovoru bola predmetom kritiky tak zo strany medzinárodných

¹²⁰ Tamže, čl. 66 – 70.

monitorovacích orgánov (CEDAW, Európska komisia), ako aj domácich organizácií občianskej spoločnosti.¹²¹

EÚ a Istanbulský dohovor

EÚ pristúpila k Istanbulskému dohovoru 1. októbra 2023, čím sa zaviazala dodržiavať jeho ustanovenia v oblasti svojich kompetencií, ktoré zahŕňajú justičnú spoluprácu v trestných veciach, azyl a nenavracanie, ako aj aspekty verejnej správy.¹²²

Právo Európskej únie

EÚ predstavuje najrozvinutejší nadnárodný systém právnej ochrany rodovej rovnosti. Rovnosť žien a mužov je zakotvená v primárnom práve EÚ (zakladajúcich zmluvách a Charte základných práv), rozvinutá v rozsiahlom sekundárnom práve (smernice a nariadenia) a vynútiteľná prostredníctvom Súdneho dvora EÚ.

Primárne právo Európskej únie

Rovnosť žien a mužov je zakotvená v základných zmluvách EÚ – Zmluve o EÚ (ZEÚ) a Zmluve o fungovaní EÚ (ZFEÚ).¹²³

Zmluva o EÚ (ZEÚ)

Článok 2 ZEÚ stanovuje základné hodnoty, na ktorých je Únia založená: *„Únia je založená na hodnotách úcty k ľudskej dôstojnosti, slobody, demokracie, rovnosti, právneho štátu a dodržiavania ľudských práv vrátane práv príslušníkov menšín. Tieto hodnoty sú spoločné členským štátom*

¹²¹ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021 – 2027. Bratislava : MPSVR SR, 2021, s. 17. [cit. 12. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>>. a COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN, Concluding observations, op. cit., s. 4.

¹²² COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. *EU accession to the Istanbul Convention*. Press release, 1 October 2023. Brussels : Council of the EU, 2023.

¹²³ Konsolidované znenie Zmluvy o EÚ [2016] Ú. v. EÚ C 202/13. Konsolidované znenie Zmluvy o fungovaní EÚ [2016] Ú. v. EÚ C 202/47. V slovenskom jazyku uverejnené v Zbierka zákonov č. 71/2009 Z. z.

v spoločnosti vyznačujúcej sa pluralizmom, nepotieraním diskriminácie, toleranciou, spravodlivosťou, solidaritou a rovnosťou žien a mužov.“¹²⁴

Rovnosť žien a mužov je teda jednou zo základných hodnôt Únie. To má významné dôsledky: členský štát, ktorý vážne a trvalo poruší tieto hodnoty, môže byť podrobený sankčným procedúram podľa čl. 7 ZEÚ.¹²⁵

Článok 3 ods. 3 ZEÚ stanovuje, že Únia „podporuje [...] rovnosť žien a mužov“ ako jeden zo svojich cieľov.¹²⁶

Zmluva o fungovaní EÚ (ZFEÚ)

ZFEÚ obsahuje niekoľko kľúčových ustanovení týkajúcich sa rodovej rovnosti:

Článok 8 ZFEÚ (Gender Mainstreaming): „Vo všetkých svojich činnostiach sa Únia zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnosti medzi mužmi a ženami.“ Toto ustanovenie zakotvuje princíp uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti (*gender mainstreaming*) ako horizontálny princíp všetkých politík EÚ. To znamená, že perspektíva rodovej rovnosti by mala byť zohľadnená vo všetkých fázach tvorby politík – od návrhu cez implementáciu až po vyhodnocovanie.¹²⁷

Článok 10 ZFEÚ (Nediskriminácia): „Pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností sa Únia zameriava na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rase alebo etnickom pôvode, náboženstve alebo viere, zdravotnom postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii.“¹²⁸

Článok 19 ZFEÚ poskytuje právny základ pre prijímanie antidiskriminačných smerníc: „Bez toho, aby boli dotknuté ostatné ustanovenia Zmlúv a v rámci právomocí, ktoré Zmluvy zverujú Únii, môže Rada osobitným legislatívnym postupom a po získaní súhlasu Európskeho parlamentu jednomyseľne prijať vhodné opatrenia na boj proti diskriminácii z dôvodov pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.“¹²⁹

¹²⁴ Tamže, čl. 2.

¹²⁵ Tamže, čl. 7.

¹²⁶ Tamže, čl. 3.

¹²⁷ Tamže, čl. 8.

¹²⁸ Tamže, čl. 10.

¹²⁹ Tamže, čl. 19.

Článok 157 ZFEÚ (Rovnaká odmena) zakotvuje zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.¹³⁰ Toto ustanovenie je v zmluvách zakotvené už od roku 1957 (vtedy ako čl. 119 Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva). Jeho význam spočíva v tom, že má priamu účinnosť – jednotlivci sa môžu priamo odvolávať na toto ustanovenie pred vnútroštátnymi súdmi bez potreby transpozičných opatrení, ukladá povinnosť nielen členským štátom, ale aj súkromným subjektom, a priznáva legitímnosť pozitívnych opatrení na podporu nedostatočne zastúpeného pohlavia.¹³¹

Napriek dlhému zakotveniu v zmluvách však rodový rozdiel v odmeňovaní (*gender pay gap*) naďalej pretrváva v EÚ na úrovni približne 13 % (2022).¹³²

Charta základných práv Európskej únie

Charta základných práv EÚ, slávnostne vyhlásená v Nice 7. decembra 2000 a nadobudnutá záväznú právnu silu prijatím Lisabonskej zmluvy 1. decembra 2009, obsahuje najmodernejší a najkomplexnejší katalóg základných práv v Európe. Charta sa vzťahuje na inštitúcie, orgány a agentúry Únie, ako aj na členské štáty pri vykonávaní práva Únie.¹³³

Článok 21 – Nediskriminácia: *„Zakazuje sa akákoľvek diskriminácia založená najmä na pohlaví, rase, farbe pleti, etnickom alebo sociálnom pôvode, genetických znakoch, jazyku, náboženstve alebo viere, politickom alebo akomkoľvek inom zmýšľaní, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodení, zdravotnom postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii.“*¹³⁴

Článok 23 – Rovnosť medzi ženami a mužmi: *„Rovnosť medzi ženami a mužmi sa musí zabezpečiť vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Zásada rovnosti nebráni zachovaniu alebo prijatiu opatrení upravujúcich osobitné výhody v prospech nedostatočne*

¹³⁰ Tamže, čl. 157.

¹³¹ SD EÚ, C-43/75, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Rozsudok z 8. apríla 1976, ECLI:EU:C:1976:56.

¹³² EUROSTAT. Gender pay gap statistics [online]. Luxembourg : Eurostat, 2023. [cit. 16. január 2026]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics>.

¹³³ Charta základných práv EÚ [2012] Ú. v. EÚ C 326/391. V slovenskom jazyku uverejnené v Zbierka zákonov č. 71/2009 Z. z.

¹³⁴ Tamže, čl. 21.

zastúpeného pohlavia.“ Tento čl. je významný z viacerých dôvodov: ide o samostatné právo na rodovú rovnosť, nielen aspekt nediskriminácie; rovnosť sa má zabezpečiť „vo všetkých oblastiach“, nielen v zamestnaní; a explicitne uznáva legitimitu pozitívnych opatrení na podporu nedostatočne zastúpeného pohlavia.¹³⁵

Článok 33 – Rodinný a pracovný život: *„Rodina požíva právnu, ekonomickú a sociálnu ochranu. S cieľom zosúladiť rodinný a profesionálny život má každý právo na ochranu pred prepustením z dôvodu súvisiaceho s materstvom a právo na platenú materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku po narodení alebo adoptii dieťaťa.“* Toto ustanovenie uznáva význam zosúladenia pracovného a rodinného života a poskytuje ochranu materstvu a rodičovstvu.¹³⁶

SEKUNDÁRNE PRÁVO EURÓPSKEJ ÚNIE

Na základe primárneho práva prijala EÚ rozsiahly súbor sekundárnej legislatívy v oblasti rodovej rovnosti. Táto legislatíva pokrýva širokú škálu oblastí od zamestnanosti cez sociálne zabezpečenie až po podnikanie.¹³⁷

Smernica 2006/54/ES o rovnosti v zamestnaní a povolani

Smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) je hlavným právnym nástrojom EÚ v oblasti rovnosti na pracovisku. Smernica konsolidovala a aktualizovala predchádzajúce právne predpisy.¹³⁸

Smernica pokrýva tieto oblasti: prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a povýšeniu; pracovné podmienky vrátane odmeny; systémy sociálneho

¹³⁵ Tamže, čl. 23.

¹³⁶ Tamže, čl. 33.

¹³⁷ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021 – 2027*. Bratislava : MPSVR SR, 2021, s. 22 – 28. [cit. 13. január 2026] Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>>.

¹³⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) [2006] Ú. v. EÚ L 204/23. Transpozícia do slovenského práva: zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon).

zabezpečenia; a členstvo v organizáciách zamestnancov alebo zamestnávateľov.¹³⁹ Zakazuje priamu aj nepriamu diskrimináciu, sexuálne obťažovanie a obťažovanie na základe pohlavia, a inštruovanie diskriminácie.¹⁴⁰

Smernica 2023/970 o transparentnosti odmeňovania

Smernica o posilnení uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania bola prijatá v máji 2023 a predstavuje najvýznamnejší pokrok v oblasti rovnosti odmeňovania od zakotvenia tohto princípu v zmluvách v roku 1957.¹⁴¹

Kľúčové povinnosti zahŕňajú: transparentnosť pred prijatím do zamestnania – informácie o počiatočnej mzde; právo na informácie o úrovniach odmien; podávanie správ o rodovom rozdieli v odmeňovaní (spoločnosti nad 100 zamestnancov); spoločné hodnotenie odmien pri rozdieli nad 5 %; a kompenzácie pre obete diskriminácie.¹⁴² Členské štáty mali povinnosť transponovať smernicu do vnútroštátneho práva do 7. júna 2026.¹⁴³

Smernica 2004/113/ES o prístupe k tovarom a službám

Smernica 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu zakazuje diskrimináciu na základe pohlavia v tejto oblasti. Smernica sa uplatňuje na všetky osoby, ktoré poskytujú tovar a služby, ktoré sú verejne dostupné mimo súkromnej a rodinnej sféry.¹⁴⁴

¹³⁹ Tamže, čl. 2.

¹⁴⁰ Tamže, čl. 14 – 17.

¹⁴¹ 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 [2023] Ú. v. EÚ L 132/21.

¹⁴² Tamže, čl. 5 – 11.

¹⁴³ Tamže, čl. 18.

¹⁴⁴ Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich dodávaniu [2004] Ú. v. EÚ L 373/37. Transpozícia do slovenského práva: zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon).

Smernice o sociálnom zabezpečení

Kľúčové smernice v tejto oblasti zahŕňajú: Smernicu 79/7/EHS o postupnej realizácii zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v oblasti sociálneho zabezpečenia;¹⁴⁵ Smernicu 86/378/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v podnikových systémoch sociálneho zabezpečenia;¹⁴⁶ a Smernicu 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby.¹⁴⁷

Smernice o materskej a rodičovskej dovolenke

Kľúčové predpisy zahŕňajú: Smernicu 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok;¹⁴⁸ Smernicu 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke;¹⁴⁹ a Smernicu 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.¹⁵⁰

STRATEGICKÉ DOKUMENTY EURÓPSKEJ ÚNIE

Okrem právne záväzných aktov prijala EÚ aj rad strategických a politických dokumentov, ktoré určujú smer a priority v oblasti rodovej rovnosti.

¹⁴⁵ Smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach sociálneho zabezpečenia [1979] Ú. v. ES L 6/24.

¹⁴⁶ Smernica Rady 86/378/EHS z 24. júla 1986 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia [1986] Ú. v. ES L 225/40.

¹⁴⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ z 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby [2010] Ú. v. EÚ L 180/1.

¹⁴⁸ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok [1992] Ú. v. ES L 348/1.

¹⁴⁹ Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke [2010] Ú. v. EÚ L 68/13.

¹⁵⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami [2019] Ú. v. EÚ L 188/79.

Stratégia pre rodovú rovnosť 2020 – 2025

Stratégia EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020-2025, prijatá Európskou komisiou 5. marca 2020, predstavuje hlavný politický dokument EÚ v oblasti rodovej rovnosti. Stratégia si kladie za cieľ dosiahnuť Úniu rovnosti, kde majú ženy a muži, dievčatá a chlapci v celej svojej rozmanitosti slobodu plniť si svoje životné plány, rovnaké príležitosti prosperovať a rovnaké možnosti zapájať sa do spoločnosti a viesť ju.¹⁵¹

Päť kľúčových priorít stratégie:

1. **Ukončenie rodovo motivovaného násillia** – Stratégia si kladie za cieľ zabezpečiť, aby ženy a dievčatá žili bez násillia a škodlivých stereotypov. V EÚ bolo 33 % žien vystavených fyzickému a/alebo sexuálnemu násilliu a 55 % žien zažilo sexuálne obťažovanie.
2. **Prosperita v rodovo rovnej ekonomike** – Cieľom je zmenšiť rodové rozdiely v zamestnanosti a odmeňovaní. Ženy v EÚ zarábajú v priemere o 16 % menej ako muži a len 8 % výkonných riaditeľov najväčších spoločností v EÚ sú ženy.
3. **Rovnaká účasť v rôznych odvetviach hospodárstva** – Podpora účasti žien v sektoroch s nedostatočným zastúpením, najmä v technológiách, digitalizácii a oblasti AI.
4. **Rovnosť v rozhodovacom procese a politike** – Dosiahnutie rodovej vyváženosti na rozhodovacích pozíciách v politike aj v podnikaní.
5. **Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti a prierezový prístup** – Začlenenie perspektívy rodovej rovnosti do všetkých politík EÚ (*gender mainstreaming*) a zohľadnenie prierezového prístupu (*intersectionality*).¹⁵²

Smernica 2022/2381 o ženách v predstavenstvách

Smernica o zlepšení rodovej rovnováhy medzi členmi predstavenstiev kótovaných spoločností bola prijatá v novembri 2022 po 10 rokoch rokovania. Stanovuje konkrétne ciele pre zastúpenie žien v predstavenstvách najväčších kótovaných spoločností v EÚ do júna 2026: 40 % žien medzi

¹⁵¹ Oznámenie Komisie Európskemu Parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu Výboru a Výboru Regiónov, Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025, Brussels : European Commission, 2020, s. 2,4 – 18. [cit. 13. január 2026] Dostupné na: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52025AE1308>>.

¹⁵² Tamže, s. 4 – 18.

nevykonávajúcimi členmi predstavenstiev, ALEBO 33 % žien medzi všetkými členmi predstavenstiev (vykonávajúcimi aj nevykonávajúcimi).¹⁵³

Európsky pilier sociálnych práv (2017)

Európsky pilier sociálnych práv, vyhlásený v novembri 2017, stanovuje 20 kľúčových zásad a práv na podporu spravodlivých a dobre fungujúcich trhov práce a systémov sociálnej ochrany. Zásady týkajúce sa rodovej rovnosti zahŕňajú:

- rodová rovnosť: rovnosť zaobchádzania a príležitostí medzi ženami a mužmi,
- rovnaké príležitosti: rovnaké príležitosti bez ohľadu na pohlavie,
- rovnováha medzi pracovným a súkromným životom.¹⁵⁴

2.4 Implementačné mechanizmy a inštitúcie

Úspešná implementácia štandardov rodovej rovnosti závisí od efektívnych mechanizmov dohľadu a špecializovaných inštitúcií na európskej aj národnej úrovni.

Európska komisia

Európska komisia je hlavným motorom politiky rodovej rovnosti v EÚ, Generálne riaditeľstvo pre spravodlivosť a spotrebiteľov (DG JUST) je zodpovedné za vypracúvanie a implementáciu politík v oblasti rodovej rovnosti. Kľúčové úlohy zahŕňajú: navrhovanie legislatívy v oblasti rodovej rovnosti; monitorovanie implementácie smerníc v členských štátoch; vypracovanie stratégií a akčných plánov; a koordináciu politík uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti.¹⁵⁵

¹⁵³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a o súvisiacich opatreniach [2022] Ú. v. EÚ L 315/44.

¹⁵⁴ EUROPEAN COMMISSION. The European Pillar of Social Rights in 20 principles [online]. Brussels : European Commission, 2017. [cit. 20. január 2026]. Dostupné na: <<https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/>>.

¹⁵⁵ EUROPEAN COMMISSION. Directorate-General for Justice and Consumers [online]. Brussels : European Commission, 2024. [cit. 20. január 2026]. Dostupné na:

Európsky parlament

Európsky parlament zohráva kľúčovú úlohu ako spolutvorca legislatívy v oblasti rodovej rovnosti. Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť (FEMM) je špecializovaný výbor EP zaoberajúci sa touto problematikou. Aktivity výboru FEMM zahŕňajú: prípravu legislatívnych správ a stanovísk; monitorovanie implementácie práv žien; a organizáciu vypočutí a konferencií.¹⁵⁶

Súdny dvor Európskej únie

Súdny dvor EÚ zohral kľúčovú úlohu vo vývoji európskeho práva rodovej rovnosti prostredníctvom svojej judikatúry. Výrazným a zásadným spôsobom podporuje vykonávanie zásady rovnosti žien a mužov v praxi.

Príklady významných rozhodnutí:

Defrenne II (Vec C-43/75) – Súdny dvor rozhodol, že čl. o rovnakej odmene má priamu aplikovateľnosť a jednotlivci sa môžu priamo odvolávať na toto ustanovenie pred vnútroštátnymi súdmi.¹⁵⁷

Dekker (Vec C-177/88) – Súdny dvor rozhodol, že odmietnutie prijať ženu do zamestnania z dôvodu tehotenstva predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia.¹⁵⁸

CHEZ (Vec C-83/14) – Súdny dvor objasnil rozdiel medzi priamou a nepriamou diskrimináciou a rozhodol, že antidiskriminačné opatrenia zahŕňajú zákaz priamej aj nepriamej diskriminácie.¹⁵⁹

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE)

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (*European Institute for Gender Equality* – EIGE) so sídlom vo Vilniuse, Litva, bol zriadený v roku 2006.

<https://commission.europa.eu/about-european-commission/departments-and-executive-agencies/justice-and-consumers_en>.

¹⁵⁶ EURÓPSKY PARLAMENT. Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť (FEMM) [online]. Brusel : Európsky parlament, 2024. [cit. 20. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home/highlights>>.

¹⁵⁷ SD EÚ, C-43/75, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, Rozsudok z 8. apríla 1976, ECLI:EU:C:1976:56.

¹⁵⁸ SD EÚ, C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, Rozsudok z 8. novembra 1990, ECLI:EU:C:1990:383.

¹⁵⁹ SD EÚ, C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD proti Komisii za zashtita ot diskriminatsia*. Rozsudok zo 16. júla 2015, ECLI:EU:C:2015:480.

Jeho hlavnou úlohou je poskytovanie odborných poznatkov v oblasti rodovej rovnosti.¹⁶⁰

Kľúčové nástroje EIGE:¹⁶¹

Gender Equality Index – Komplexný nástroj na meranie pokroku v oblasti rodovej rovnosti v EÚ a členských štátoch. Index hodnotí šesť kľúčových oblastí: práca, peniaze, znalosti, čas, moc a zdravie, plus dve satelitné oblasti: násilie a prierezové nerovnosti.

Gender Pay Gap monitoring – Pravidelné zbieranie a analýza údajov o rodových rozdieloch v odmeňovaní v členských štátoch EÚ.

AKTUÁLNE ÚSPECHY STRATÉGIE EÚ 2020 – 2025

Od prijatia Stratégie pre rodovú rovnosť v marci 2020 dosiahla EÚ významný pokrok v niekoľkých kľúčových oblastiach.¹⁶²

Smernica o transparentnosti odmeňovania (2023)

V máji 2023 bola prijatá Smernica o transparentnosti odmeňovania, ktorá predstavuje prelomový krok v boji proti rodovému rozdielu v odmeňovaní. Táto smernica pomáha zabezpečiť, aby sa zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu, zakotvená v zmluvách od roku 1957, stala realitou.¹⁶³

Smernica o boji proti násiliu na ženách (2024)

V februári 2024 dosiahli zákonodarcovia politickú dohodu o smernici EÚ o boji proti násiliu na ženách a domácomu násiliu. Toto je prvý

¹⁶⁰ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *About EIGE* [online]. Vilnius : EIGE, 2024. [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/about>>.

¹⁶¹ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender Equality Index* [online]. Vilnius : EIGE, 2023. [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index>>.

¹⁶² EUROPEAN COMMISSION. *Gender Equality Strategy: Key achievements 2020 – 2024* [online]. Brussels : European Commission, 2024. [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en>.

¹⁶³ HOMOLA NEVICKÁ, D., HAMULÁK, J. The work-life balance in the EU – has Slovakia become a second Sweden? In *The Lawyer Quarterly* [textový dokument (print)] [elektronický dokument] : international journal for legal research. Praha : Akademie věd České republiky. Ústav státu a práva AV ČR. TUTPR signatúra E043810. 2023, roč. 13, č. 4, s. 381.

komplexný právny nástroj na úrovni EÚ v tejto oblasti. Kľúčové prvky zahŕňajú: kriminalizáciu fyzického násillia offline aj online; komplexnú ochranu obetí; prístup k spravodlivosti a podpore; a útulky, krízové centrá a linky pomoci.¹⁶⁴

Rodová vyváženosť vo vrcholových orgánoch (2022)

Po 10 rokoch rokovanií bola v novembri 2022 prijatá smernica o rodovej vyváženosli vo vrcholových orgánoch spoločnosti. Cieľom je dosiahnuť do júna 2026 minimálne 40 % zastúpenie žien v predstavenstvách kótovaných spoločnostií.

Práva na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (2022)

Od augusta 2022 sa uplatňujú nové celoeurópske práva rodičov a opatrovateľov. V septembri 2022 Komisia predstavila Európsku stratégiu v oblasti starostlivosti s novými cieľmi pre vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve.¹⁶⁵

Pristúpenie EÚ k Istanbulskému dohovoru (2023)

V októbri 2023 sa EÚ stala zmluvnou stranou Istanbulského dohovoru, čím sa zaviazala k dodržiavaniu komplexných noriem na predchádzanie násilliu na ženách v oblastiach justičnej spolupráce, azylu a verejnej správy.

Sieť na predchádzanie násillia (2023)

Na jeseň 2023 Komisia zriadila sieť EÚ na predchádzanie rodovo motivovanému a domácejmu násilliu, ktorá poskytuje priestor na výmenu poznatkov a osvedčených postupov medzi členskými štátmi.¹⁶⁶

¹⁶⁴ EUROPEAN COMMISSION. *Political agreement on a directive to combat violence against women and domestic violence*. Press release, 7 February 2024. Brussels : European Commission, 2024. [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_649>.

¹⁶⁵ EUROPEAN COMMISSION. *European Care Strategy* [online]. Brussels : European Commission, 2022. [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0440>>.

¹⁶⁶ EUROPEAN COMMISSION. *EU Network on preventing gender-based and domestic violence* [online]. Brussels : European Commission, 2023. [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <https://commission.europa.eu/eu-network-prevention-gender-based-violence-and-domestic-violence_en>.

2.5 Slovenská republika v kontexte európskych štandardov

SR ako členský štát EÚ a zmluvná strana medzinárodných dohovorov je viazaná globálnymi a európskymi štandardmi rodovej rovnosti. Implementácia týchto štandardov je zakotvená v slovenskom právnom poriadku a strategických dokumentoch.¹⁶⁷

Aj z konštantnej judikatúry slovenských súdnych autorít vyplýva, že zásada rovnakého zaobchádzania je zachytená v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd, v antidiskriminačných smerniciach EÚ, v Ústave SR, v antidiskriminačnom zákone a taktiež je roztrúsená v osobitných právnych predpisoch. Je vyjadrením požiadavky, že všetci ľudia majú právo na poskytnutie rovnakého zaobchádzania a nemajú byť diskriminovaní na základe kritérií ako je vek, zdravotné postihnutie, národnosť, rasa a náboženstvo a iné postavenie. Inými slovami možno zásadu rovnakého zaobchádzania vyjadriť pojmom zákaz diskriminácie. Diskriminácia je hodnotenie ľudí nie podľa ich individuálnych vlastností, ale podľa príslušnosti k určitej spoločenskej skupine.¹⁶⁸

Právny rámec Slovenskej republiky

Ústava SR v čl. 12 ods. 2 zaručuje základné práva a slobody všetkým „bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie“.¹⁶⁹

Kľúčové právne predpisy:

- zákon č. 365/2004 Z. z. – Antidiskriminačný zákon – Tento zákon zakazuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania,

¹⁶⁷ MINISTERSTOV PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021 – 2027*. Bratislava : MPSVR SR, 2021, s. 5 – 7. [cit. 25. január. 2026]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>>.

¹⁶⁸ Pozri napríklad Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 11. augusta 2014, sp. zn. č. 5 Cdo 462/2013.

¹⁶⁹ Článok 12 ods. 2 Ústavy SR.

národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia,¹⁷⁰

- zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce – Obsahuje napríklad ustanovenia o rovnakej odmene a zákaze diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch,¹⁷¹
- zákon č. 575/2001 Z. z. – o organizácii činnosti vlády – Ustanovuje MPSVR SR ako ústredný orgán štátnej správy pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí [§ 15 písm. h)].¹⁷²

Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov 2021 – 2027

Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021-2027 predstavuje hlavný strategický dokument SR v tejto oblasti. Stratégia vychádza z medzinárodných a európskych záväzkov SR a bola pripravená Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako ústredným orgánom štátnej správy pre rodovú rovnosť.¹⁷³

Ciele a vízia stratégie

Cieľom stratégie je dosiahnuť spravodlivú spoločnosť – spoločnosť, kde je dosiahnutá rovnosť žien a mužov, bez všetkých foriem diskriminácie, násilia a akýchkoľvek škodlivých praktík voči ženám a dievčatám. Stratégia vytvára rámec pre činnosť orgánov štátnej a verejnej správy, ako aj ďalšie spolupracujúce subjekty v oblasti rovnosti žien a mužov a nastavuje kľúčové politické ciele a opatrenia na dosiahnutie rovnosti medzi ženami a mužmi.¹⁷⁴

Strategické oblasti a priority

Stratégia identifikuje osem strategických oblastí:

1. Dôstojnosť a telesná integrita

¹⁷⁰ Ustanovenie § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon).

¹⁷¹ Ustanovenie § 119a a nasl. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

¹⁷² Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy.

¹⁷³ MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021 – 2027*. Bratislava : MPSVR SR, 2021, s. 1, 5, 15 – 52. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>>.

¹⁷⁴ Tamže, s. 5.

Ochrana pred násilím a porušením ľudskej dôstojnosti je jednou zo základných úloh štátu. Osobitné miesto v tejto úlohe patrí ochrane žien a dievčat, ktoré patria do obzvlášť zraniteľnej skupiny obyvateľstva, keďže sú nepomerne viac ako muži a chlapci ohrozené partnerským, sexuálnym a domácim násilím. Na Slovensku má skúsenosť s fyzickým alebo sexuálnym násilím po dosiahnutí veku 15 rokov viac ako každá tretia žena. Zo strany partnera je to 23 % žien a zo strany ne-partnera 22 %. Počas posledných desiatich rokov polícia evidovala 306 vražd a zabití žien, z toho 68 ich partnermi.¹⁷⁵

Hlavný cieľ v tejto oblasti je znižovanie a postupné odstránenie všetkých foriem obťažovania, násilia vrátane domáceho násilia na ženách a ochrana ich dôstojnosti. Vytvorenie komplexnej a funkčnej inštitucionálnej štruktúry v rámci verejnej správy na základe ktorej budú orgány verejnej správy vedieť pružne reagovať a prijímať opatrenia reflektujúce potreby žien v krízových situáciách.

2. Zosúladenie rodinného a pracovného života

Zosúladenie rodinného a pracovného života „je široký pojem, ktorý zahŕňa všetky ústredné politiky legislatívneho a nelegislatívneho charakteru zamerané na presadzovanie vhodnej a primeranej rovnováhy medzi rozličnými aspektmi života ľudí.“ V SR v oblasti zosúladenia rodinného a pracovného života existujú značné bariéry a nedostatky. Miera zamestnanosti žien 25 – 49 ročných s dieťaťom mladším ako 6 rokov je nižšia ako 40 %, u mužov tej istej vekovej kategórie a v tej istej fáze rodičovstva však viac ako 83 %. Nožnice medzi odmenou za prácu sa medzi mužmi a ženami roztvárajú viac a viac po narodení každého dieťaťa.

Hlavný cieľ je posilnenie ekonomickej nezávislosti žien a posilnenie ekonomického postavenia žien, zníženie príjmového rozdielu medzi mužmi a ženami na úroveň priemeru EÚ a prijatie opatrení na jeho úplné odstránenie a vytvorenie celospoločenských podmienok na dosiahnutie zosúladenia rodinného a pracovného života.¹⁷⁶

¹⁷⁵ MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Štatistiky Policajného zboru 2010 – 2019*. Bratislava : MV SR, 2020. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na <https://www.minv.sk/?statistika_kriminality_v_slovenskej_republike_za_rok_2020_xml>.

¹⁷⁶ MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021 – 2027*. Bratislava : MPSVR SR, 2021, s. 20 – 29 [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.>

3. Vzdelávanie, veda a výskum

Vzdelávanie žien a dievčat je jedným zo základných predpokladov dosiahnutia rovnosti medzi ženami a mužmi, ako aj predpokladov na dosiahnutie ekonomickej rovnosti. Odstraňovanie rozdielov medzi ženami a mužmi vo vzdelávaní, vede a v oblasti výskumu, rešpektujúci ústavný princíp slobodnej voľby povolania, môže posilniť hospodársky rast.¹⁷⁷ Voľba vysokoškolského štúdia u žien sa dlhodobo orientuje na iné študijné odbory ako u mužov. V roku 2019 v odbore „fyzikálno-matematické vedy“ na I. a na II. stupni vysokoškolského štúdia absolvovalo 328 absolventov a absolventiek, z toho 181 žien, III. stupeň v tejto oblasti absolvovalo 63 absolventov, z toho 24 žien. V odbore „Technické vedy a náuky I“ bolo ženských absolventiek ešte menej – na I. a na II. stupni vysokoškolského štúdia absolvovalo 4 701 absolventov, z toho len 956 žien. Na III. stupni vysokoškolského štúdia to bolo iba 42 žien z 186 absolventov.¹⁷⁸

Hlavný cieľ je podpora rovnosti žien a mužov na všetkých stupňoch vzdelávacieho systému. Postupné odstránenie horizontálnej a vertikálnej segregácie. Podpora rovnosti žien a mužov na akademickej pôde a vo vede. Právo na vzdelanie pre všetky dievčatá bez ohľadu na ich pôvod či iné znevýhodnenia.

4. Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ekonomická závislosť a chudoba žien

Rovnosť žien a mužov prináša výrazné hospodárske a ekonomické výhody. Podľa Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť, rovnosť žien a mužov má výrazný pozitívny vplyv na rast hrubého domáceho produktu (HDP). Predpokladá, že dosahovanie rovnosti medzi mužmi a ženami bude v roku 2050 viesť k zvýšeniu HDP na obyvateľa o 6,1 až 9,6 %, t. j. o 1,95 až 3,15 milióna EUR.¹⁷⁹ Miera evidovanej nezamestnanosti žien v roku

employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf.

¹⁷⁷ Tamže, s. 29.

¹⁷⁸ CENTRUM VEDECKO-TECHNICKÝCH INFORMÁCIÍ SR. *Absolventi VŠ za kalendárny rok podľa odborov*. Bratislava : CVTI SR, 2020. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.cvtisr.sk/>>.

¹⁷⁹ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Economic Benefits of Gender Equality in the EU*. Vilnius : EIGE, 2017. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2017.2083_mh0217178enn_pdfweb_20171004120738.pdf>.

2019 dosiahla hodnoty 5,9 % u žien a u mužov 4,1 %. V oblastiach ako zdravotníctvo, sociálna pomoc a vzdelávanie ženy tvoria viac než štyri pätiny pracovnej sily. Výrazne mužské odvetvie je stavebníctvo, kde v roku 2018 pracovalo necelých 7 % žien. V roku 2018 priemerná hrubá nominálna mesačná mzda pracovníkov v priemere dosiahla 1 315 Eur, pričom u pracovníčok iba 1 024 Eur.¹⁸⁰ Rozdiel v hrubej hodinovej mzde medzi mužmi a ženami sa na Slovensku už dlhodobo pohybuje nad priemerom EÚ-28. V roku 2018 v neupravenej forme dosiahol 19,4 %. Podľa údajov Štatistického úradu SR bola v roku 2019 priemerná hrubá mesačná mzda žien o 20,2 % nižšia ako u mužov.¹⁸¹

Hlavný cieľ je posilňovanie ekonomickej nezávislosti žien. Odstraňovanie príčin vedúcich k ženskej chudobe.¹⁸²

5. Politická a ekonomická participácia a účasť na rozhodovaní

SR v porovnaní s krajinami EÚ v politickej participácii žien skôr zostáva, či už ide o ich zastúpenie v Európskom parlamente, v Národnej rade SR, vo vláde, na čele VÚC i medzi poslancami VÚC, na čele miest a obcí i medzi komunálnymi poslancami, na čele parlamentných politických strán, ako aj v riadení najväčších firiem. Napríklad vo voľbách do Národnej rady SR v roku 2020 bolo zvolených 32 žien, ktoré tak tvoria 21 % Národnej rady. Môžeme spomenúť, že významným momentom v roku 2019 boli prezidentské voľby, ktoré vyhrala Zuzana Čaputová a stala sa tak prvou ženou v prezidentskom úrade SR. Naďalej však platí, že ženy obsadzujú 22,2 % riadiacich pozícií v najväčších firmách kótovaných na burze, čo však zároveň predstavuje nadpriemer v rámci EÚ, kde priemerné percentuálne zastúpenie žien na týchto pozíciách dosahuje iba 6,7 %.¹⁸³

¹⁸⁰ ÚSTREDIE ŠTATISTICKÉHO ÚRADU SR. *Štatistická ročenka SR 2020*. Bratislava : ŠÚ SR, 2020, s. 125. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <<https://slovak.statistics.sk/wps/portal>>.

¹⁸¹ ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. *Štruktúra miezd v SR v roku 2019*. Bratislava : ŠÚ SR, 2020, s. 10. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <<https://slovak.statistics.sk/wps/portal>>.

¹⁸² Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej Republiky. Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021 – 2027. Bratislava : MPSVR SR, 2021, s. 40. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>>.

¹⁸³ Tamže, s. 42.

Hlavný cieľ je rovnomernejšie a reprezentatívnejšie zastúpenie žien na vedúcich a rozhodovacích pozíciách vo verejnej i v súkromnej sfére. Spravidlivý podiel na rozhodovaní.

6. Zabezpečenie participatívneho mechanizmu na presadzovanie rovnosti žien a mužov a inštitucionálne zabezpečenie

Agendu rovnosti žien a mužov zastrešuje v podmienkach SR vláda SR prostredníctvom Rady vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť a jednotlivé ministerstvá (najmä Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR). Rada je stálym, poradným odborným, konzultačným a koordinačným orgánom vlády SR aj v oblasti presadzovania rovnosti žien a mužov. Súčasťou rady je aj Výbor pre rodovú rovnosť, ktorý plní úlohu stáleho odborného orgánu rady pre otázky týkajúce sa rovnosti žien a mužov. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR) je ústredným orgánom štátnej správy pre rovnosť žien a mužov a pre rovnosť príležitostí. Odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí plní úlohu ministerstva v tejto oblasti a tvorí a realizuje štátne politiky v oblasti rovnosti žien a mužov.

Hlavný cieľ je vytvorenie komplexnej štruktúry v rámci verejnej správy na presadzovanie rovnosti žien a mužov a systematického uplatňovania tohto princípu na všetkých úrovniach.¹⁸⁴

7. Začleňovanie zraniteľných skupín a viacnásobná diskriminácia žien a maloletých detí/dievčat

Príslušnosť k zraniteľnej skupine prehľbuje negatívne dopady nerovností a diskriminácie. Je preto dôležité príslušníkom a príslušníčkam zraniteľných alebo znevýhodnených skupín venovať špecifickú pozornosť naprieč všetkými politikami štátu.

Vo všeobecnosti pri zraniteľných skupinách v súvislosti s problematikou snahy dosiahnutia rovnosti žien a mužov hovoríme o ženách a dievčatách, ktoré patria do jednej alebo viacerých znevýhodnených alebo marginalizovaných skupín obyvateľstva. Ide napríklad o systematické znevýhodnenie, marginalizáciu alebo diskrimináciu na základe príslušnosti alebo domnejšej príslušnosti k národnostnej alebo etnickej skupine, z dôvodu zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, jazyka, náboženského vyznania alebo viery, politického alebo iného zmýšľania.

¹⁸⁴ Tamže, s. 44.

Hlavný cieľ je plná participácia zraniteľných skupín na živote spoločnosti a ich dôstojný život.¹⁸⁵

8. Medzinárodná rozvojová spolupráca a humanitárna pomoc

V súlade so Strednodobou stratégiou rozvojovej spolupráce SR na roky 2019 – 2023 je rovnosť príležitostí prierezovou témou aktivít rozvojovej spolupráce a je uplatňovaná v rámci všetkých šiestich prioritných sektorov. Úroveň rovnosti žien a mužov je jednoznačne prepojená s úrovňou globálnej prosperity a bezpečnosti. Podpora začlenenia potenciálu polovice populácie je nevyhnutným, správnym, no aj tak dlho odkladaným krokom. Silnejšia angažovanosť v oblasti podpory rovnosti žien a mužov je kľúčom k udržateľnému globálnemu zotaveniu z dopadov pandémie COVID-19 a budovaniu spravodlivejšej, inkluzívnejšej a prosperujúcej spoločnosti.

Hlavný cieľ je uplatňovanie rovnosti žien a mužov a posilnenie postavenia žien v medzinárodnej rozvojovej spolupráci a humanitárnej pomoci.¹⁸⁶

Aktuálna situácia v Slovenskej republike

Podľa *Gender Equality Index 2020* dosahuje Slovensko 55,5 bodov zo 100, čo je o 12,4 bodu menej ako priemer EÚ. SR sa nachádza na 25. mieste z 27 členských štátov. Od roku 2010 sa skóre SR zvýšilo iba o 2,5 bodu. Zaradenie Slovenska v rebríčku sa od roku 2010 dokonca znížilo o dve priečky.¹⁸⁷

Podľa indexu zaostávame, najmä v oblasti deľby práce a oblasť moci, teda v oblasti politickej reprezentácie a reprezentácie v správnych radách.¹⁸⁸

Hlavné výzvy:

- Rodový rozdiel v odmeňovaní – 19,4 % (2018)
- Nízka miera zamestnanosti žien s malými deťmi – pod 40 %
- Nedostatočné zastúpenie žien v rozhodovacích pozíciách

¹⁸⁵ Tamže, s. 49.

¹⁸⁶ Tamže, s. 51.

¹⁸⁷ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender Equality Index Slovakia 2020* [online]. Vilnius : EIGE, 2020. [cit. 26. január 2026]. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country/SK>>.

¹⁸⁸ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021 – 2027*. Bratislava : MPSVR SR, 2021, s. 15. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>>.

- Vysoký výskyt násilia na ženách – 33 % žien zažilo fyzické/sexuálne násilie

Nerovnosť medzi ženami a mužmi sa na Slovensku prejavuje v niekoľkých, vzájomne prepojených oblastiach. Jej príčiny sú rôzne – spoločenské očakávania, ktoré priamo či nepriamo obmedzujú možnosti žien a mužov, nízka znalosť vlastných práv a možností ochrany a prevencie diskriminácie, ale v neposlednom rade aj nedostatočné možnosti zosúladenia rodinného a pracovného života a chýbajúce odmeňovanie či primerané ocenenie neplatennej práce, ktorú pre prospech ich blízkych a spoločnosti vykonávajú predovšetkým ženy.¹⁸⁹

Globálne a európske štandardy rodovej rovnosti predstavujú komplexný a dynamicky sa rozvíjajúci systém právnych, politických a inštitucionálnych nástrojov zameraných na dosiahnutie skutočnej rovnosti medzi ženami a mužmi. Od prijatia Charty OSN v roku 1945 po súčasný Plán pre práva žien z marca 2025 možno pozorovať neustály pokrok v tejto oblasti.

Hlavné úspechy:

- Zakotvenie rodovej rovnosti ako základnej hodnoty a ľudského práva na medzinárodnej i európskej úrovni predstavuje zásadný civilizačný pokrok.
- Vytvorenie komplexného právneho rámca zahŕňajúceho medzinárodné dohovory (CEDAW, Istanburský dohovor), európske primárne právo (zmluvy, Charta základných práv) a rozsiahlu sekundárnu legislatívu EÚ, ktoré poskytujú pevný základ pre presadzovanie rodovej rovnosti.
- Prijatie konkrétnych záväzných opatrení, ako je napríklad:
 - Smernica o transparentnosti odmeňovania (2023)
 - Smernica o boji proti násiliu na ženách (2024)
 - Smernica o ženách v predstavenstvách (2022), predstavuje praktické nástroje na prekonávanie pretrvávajúcich nerovností.
- Zriadenie špecializovaných inštitúcií a monitorovacích mechanizmov, ako je Výbor CEDAW, GREVIO a EIGE, ktoré zabezpečujú dohľad nad implementáciou prijatých štandardov.

Pretrvávajúce výzvy:

Napriek dosiahnutému pokroku pretrvávajú značné výzvy. Rodový rozdiel v odmeňovaní zostáva v EÚ na úrovni približne 13 % (2022), pričom

¹⁸⁹ Tamže, s. 15.

v SR dosiahol v roku 2019 až 20,2 %.¹⁹⁰ Násilie na ženách zostáva závažným problémom – 33 % žien v EÚ zažilo fyzické a/alebo sexuálne násilie. Ženy sú naďalej nedostatočne zastúpené v rozhodovacích pozíciách tak v politickej, ako aj ekonomickej sfére.¹⁹¹

Nerovnomerné rozdelenie starostlivosti a neplatenej práce medzi ženami a mužmi pokračuje – ženy v EÚ vykonávajú takmer trikrát viac neplatennej práce než muži. Nové formy diskriminácie spojené s digitalizáciou, umelou inteligenciou a online násilím predstavujú vznikajúce výzvy vyžadujúce si nové riešenia.

SR ako členský štát EÚ implementovala medzinárodné a európske štandardy do svojho právneho poriadku prostredníctvom Ústavy SR, Antidiskriminačného zákona a ďalších právnych predpisov. Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov na roky 2021-2027 predstavuje hlavný implementačný nástroj týchto záväzkov. Napriek tomu Slovensko zaostáva za európskym priemerom – v Gender Equality Index 2020 dosahuje len 55,5 bodov zo 100 a nachádza sa na 25. mieste z 27 členských štátov. Hlavné oblasti, v ktorých SR zaostáva, zahŕňajú deľbu práce medzi mužmi a ženami, politickú a ekonomickú participáciu žien, rodový rozdiel v odmeňovaní a násilie na ženách. Dosiahnutie skutočnej rodovej rovnosti vyžaduje nielen silný právny rámec, ale aj politickú vôľu, dostatočné finančné zdroje, účinné implementačné mechanizmy a zmenu kultúrnych stereotypov. Európska únia ako globálny líder v tejto oblasti pokračuje v úsilí dosiahnuť Úniu rovnosti, kde budú mať všetci ľudia, bez ohľadu na pohlavie, rovnaké príležitosti prosperovať a prispievať k spoločnosti.¹⁹²

¹⁹⁰ Na to pozri bližšie: HOMOLA NEVICKÁ, D., LADIVEROVÁ, E. Is the right to equal pay for equal work or work of equal value distant reality or only Utopia? In *The Lawyer Quarterly* [textový dokument (print)] [elektronický dokument] In *International journal for legal research*. Praha : Akademie věd České republiky. Ústav státu a práva AV ČR. 2022. roč. 12, č. 3, s. 282 – 89; alebo ŠESTÁKOVÁ, B., PLAZA, J. Rozdielna pláca za rovnakú prácu: gender pay gap na Slovensku = Different pay for the same job: gender pay gap in Slovakia. In *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2024* [elektronický dokument] /ĽAŽKÁ, V. [Zostavovateľ, editor]. [recenzovaný]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2024, s. 455 – 467.

¹⁹¹ ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. *Štruktúra miezd v SR v roku 2019*. Bratislava : ŠÚ SR, 2020, s. 10. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <<https://slovak.statistics.sk/wps/portal>>.

¹⁹² EUROPEAN COMMISSION. *Gender Equality Strategy: Key achievements 2020 – 2024* [online]. Brussels : European Commission, 2024, s. 15 – 16 [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en>.

Kľúčové priority do budúcnosti zahŕňajú:

- odstránenie pretrvávajúceho rozdielu v odmeňovaní,
- boj proti rodovo podmienenému násiliu vo všetkých jeho formách,
- zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom,
- zvýšenie zastúpenia žien v rozhodovacích pozíciách,
- odstránenie rodových stereotypov vo vzdelávaní a na trhu práce,
- a riešenie digitálnej rodovej priepasti a online násilia.¹⁹³

Rovnosť žien a mužov nie je len otázkou spravodlivosti a ľudských práv, ale aj ekonomickou nevyhnutnosťou a predpokladom udržateľného rozvoja.¹⁹⁴ Ako ukazujú výskumy (na ktoré sme poukazovali vyššie), dosiahnutie rodovej rovnosti by mohlo zvýšiť HDP EÚ na obyvateľa o 6,1 až 9,6 % do roku 2050. Je preto v záujme celej spoločnosti, aby sa úsilie o dosiahnutie tejto rovnosti stalo prioritou na všetkých úrovniach – globálnej, európskej i národnej.¹⁹⁵

¹⁹³ Tamže, s. 19 – 22.

¹⁹⁴ Na to pozri bližšie: HOMOLA NEVICKÁ, D.: Novinky v oblasti rodovej rovnosti v EÚ = News in the field of gender equality in the EU. In Bratislavské právnické fórum 2024 [elektronický dokument] : pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí, Bratislava (Slovensko) : Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2024, s. 6 – 13.

¹⁹⁵ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Economic Benefits of Gender Equality in the EU*. Vilnius : EIGE, 2017. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2017.2083_mh0217178enn_pdfweb_20171004120738.pdf>.

3 VPLYV MIGRÁCIE NA POSTAVENIE ŽIEN V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Ženy v postavení utečieniek a migrantiek sú osobitne zraniteľnou skupinou subjektov na trhu práce. Jazyková bariéra, ekonomická núdza a neznalosť pracovnoprávnej ochrany predstavujú významné faktory oslabujúce pozíciu týchto žien v pracovnom procese a sťažujúce ich plnohodnotné uplatnenie na trhu práce. Nielen samotný vstup utečieniek a migrantiek na trh práce, ale aj následné pôsobenie na tomto trhu je spojené s potrebou zvýšenej ochrany zo strany štátu a medzinárodných organizácií. Utečenky a migrantky sú okrem sťaženého prístupu na pracovný trh navyše často vystavované pracovným a mzdovým podmienkam, ktoré sú v rozpore s platnou právnou úpravou. Zamestnávateľia vytvárajú nepriateľské až neprijateľné pracovné podmienky ako reakciu na núdzu utečieniek a migrantiek. Ako uvádza Greguš, vo všeobecnosti možno povedať, že neprijateľné pracovné podmienky sú pracovné podmienky, ktoré boli dohodnuté priamo v rozpore so ZP alebo inými osobitnými pracovnoprávnymi predpismi. Sme toho názoru, že za neprijateľné pracovné podmienky by bolo možné považovať aj pracovné podmienky, ktoré boli dohodnuté v rozpore s dobrými mravmi a sú výsledkom zneužitia práva alebo obchádzania zákona v pracovnoprávných vzťahoch.¹⁹⁶ Neprijateľné pracovné podmienky presahujú rámec tejto kapitoly, predmetom skúmania a analýzy v tejto kapitole je ochrana utečieniek a migrantiek pri vstupe na pracovný trh SR.

3.1 Povolenie na zamestnanie

Osobitosťou zamestnávania žien v pozícii utečieniek a migrantiek predstavuje skutočnosť, že nie sú občanmi SR, štátu EÚ, Švajčiarskej konfederácie ani štátu, ktorý je signatárom Dohody o Európskom hospodárskom priestore. Ich prístup na trh práce je preto podmienený splnením viacerých administratívnych podmienok predpísaných platným právom SR. Tieto

¹⁹⁶ GREGUŠ, J. Zneužitie práva v pracovnoprávných vzťahoch. In *Bratislavské právnické fórum 2023: technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia* /BEZÁKOVÁ, N., SÍPOS, Á., ŤAŽKÁ, V. (zost.). Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2023, s. 154.

osoby spadajú pod režim zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny s miestom výkonu práce na území SR podľa § 21 a nasl. ZoSZ¹⁹⁷. Podľa § 6 ZP sa samotný ZP bude aplikovať aj na pracovnoprávne vzťahy týchto osôb. V tejto súvislosti § 6 ZP vyjadruje skutočnosť, že v prípade cudzinca je ZP uplatniteľný až v momente, ak sú splnené predpoklady dané osobitnými predpismi (napr. sa vyžaduje pracovné povolenie).¹⁹⁸

V porovnaní so štátnymi príslušníkmi SR musia tieto osoby v prvom rade splniť podmienku legálneho pobytu na území SR a podmienku udeľného povolenia na zamestnanie. Výkon závislej práce utečieniek a migrantiek preto v zásade vždy vyžaduje získanie prechodného pobytu na účely zamestnávania § 21 ods. 1 písm. b) ZoPC¹⁹⁹. Získanie prechodného pobytu za účelom zamestnania vyžaduje súčinnosť od budúceho zamestnávateľa.

Zamestnávateľ, ktorý chce zamestnať cudzincov z tretích krajín, musí nahlásiť voľné pracovné miesto na príslušnom úrade práce sociálnych vecí a rodiny (ďalej skrátené „úrad práce“). Miestna príslušnosť sa spravuje podľa plánovaného miesta výkonu práce zamestnanca (*loci laboris*), nie podľa sídla zamestnávateľa. Takto určená miestna príslušnosť úradu práce je dôležitá pre ochranu lokálneho trhu práce v mieste výkonu práce. Príslušný úrad práce pre miesto výkonu práce bude mať najlepší prehľad o situácii na dotknutom trhu práce a bude môcť vykonať posúdenie možnosti obsadenia voľného miesta nahláseného zamestnávateľom. Zamestnávateľ v nahlásení výslovne uvedie aj svoj zámer zamestnať na tomto voľnom pracovnom mieste štátneho príslušníka tretej krajiny. Táto povinnosť je vyjadrením tzv. pozitívnej diskriminácie občanov SR, ktorá spočíva v tom, že príslušný úrad práce môže udeliť povolenie na zamestnanie na základe písomnej žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny, zamestnávateľa alebo právnickej osoby, alebo fyzickej osoby, ku ktorej bude štátny príslušník tretej krajiny vyslaný vykonávať prácu, ak voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie.²⁰⁰ Ochrana domáceho trhu práce je prioritou pre zákonodarcu.

¹⁹⁷ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

¹⁹⁸ ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár Zväzok I. 2.* doplnené a prepracované vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2023, s. 150.

¹⁹⁹ Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov.

²⁰⁰ HAMULÁK, J. *Legal or illegal. Právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v SR.* Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, s. 113.

Pokiaľ sa nahlásené voľné pracovné miesto nepodarí úradu práce obsadiť uchádzačom o zamestnanie zo zoznamu nezamestnaných osôb, zamestnávateľ môže po uplynutí lehoty najmenej 20 pracovných dní požiadať úrad práce o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením. Podmienka čakania je v aplikačnej praxi predmetom kritiky, keďže z pohľadu zamestnávateľov zbytočne predlžuje proces zamestnávania osôb z tretích krajín. Zamestnávatelia obvykle hľadajú zamestnancov spomedzi osôb z tretích krajín až v prípade, keď nemajú možnosť zamestnávať osoby so slovenskou štátnou príslušnosťou alebo občanov z krajín EÚ. Lehota 20 pracovných dní sa neuplatní v prípade, keď sa neskúma situácia na trhu práce, čo v prípade utečieniek a migrantiek bude relevantné v prípadoch záujmu o výkon práce v oblasti (i) sústavnej vzdelávacej činnosti alebo vedeckej činnosti ako pedagogický zamestnanec, vysokoškolský učiteľ, výskumný pracovník alebo umelecký pracovník vysokej školy, výskumný zamestnanec alebo vývojový zamestnanec vo výskumnej činnosti, alebo (ii) zamestnania s nedostatkom pracovnej sily, ak podiel zamestnávateľov štátnych príslušníkov tretích krajín u daného zamestnávateľa je nižší ako 45 % z celkového počtu zamestnancov a miesto výkonu práce je v predmetnom kraji identifikované ako nedostatkové. V týchto prípadoch sa voľné miesto síce nahlási príslušnému úradu práce, ale nahlásenie sa vykoná až v deň podania žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením.

Zamestnávateľ môže vyhotoviť buď písomný príslub na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania podľa zákonnej predlohy alebo môže uzavrieť pracovnú zmluvu štátnym príslušníkom tretej krajiny. Príslub alebo kópia pracovnej zmluvy tvoria jednu z príloh žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Správne právo upravuje inštitút písomného príslubu na prijatie do zamestnania, ktorý musí obsahovať náležitosti pracovnej zmluvy. Z hľadiska pracovného práva by bolo možné takýto príslub považovať za ofertu, návrh na uzavretie pracovnej zmluvy, pokiaľ by bol adresovaný štátnemu príslušníkovi tretej krajiny. Príslub na prijatie do zamestnania je však primárne potvrdením zamestnávateľa voči správnomu orgánu, že po udelení prechodného pobytu prijme do zamestnania na pracovnú pozíciu konkrétnu osobu. Je preto potrebné konštatovať, že príslub nie je jednostranným právnym úkonom zamestnávateľa voči budúcemu zamestnancovi, ktorému

by vznikli z prísľubu práva alebo povinnosti. Zamestnávateľ je povinný odovzdať štátnemu príslušníkovi tretej krajiny najneskôr pri jeho nástupe do zamestnania kópiu potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta.

Štátny príslušník tretej krajiny môže v lehote do 180 dní od vydania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta podať žiadosť o udelenie povolenia na prechodný pobyt na účel zamestnania. Ak je žiadosť o udelenie prechodného pobytu podaná v úplne, príslušné oddelenie cudzineckej polície vyznačí úplnosť podania priamo na potvrdení o prijatí tejto žiadosti. V súlade s § 21 ods. 1 písm. h) ZoSZ môže zamestnávateľ uzavrieť pracovnú zmluvu a zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny odo dňa určeného na vydanom potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, a to ešte pred udelením prechodného pobytu, pokiaľ bola podaná žiadosť úplná. Oprávnenie zamestnať túto osobu je platné iba odo dňa platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta do právoplatného skončenia konania o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania.

Zjednodušenie prístupu na pracovný trh predstavuje tzv. jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie, ktorým sa rozumie udelenie prechodného pobytu štátnemu príslušníkovi tretej krajiny na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Udelenie jednotného povolenia na pobyt a zamestnanie teda eliminuje potrebu získania povolenia na zamestnanie, pretože súhlasné stanovisko úradu práce je obsiahnuté už vo vydanom potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas úradu s jeho obsadením. Obdobné zjednodušené postup sú upravené i v iných štátoch EÚ. Obdobou jednotného povolenia v Českej republike je tzv. zamestnanecká karta. Podľa Štefka je zamestnanecká karta povolenie na dlhodobý pobyt za účelom zamestnania na území ČR, ktoré je vydávané odborom azylovej a migračnej politiky Ministerstva vnútra pri splnení špecifických podmienok. Zamestnanecká karta v sebe obsahuje súčasne povolenie na zamestnanie i povolenie na pobyt. Zamestnanecká karta sa vydáva na konkrétne voľné pracovné miesto v ČR.²⁰¹

²⁰¹ ŠTEFKO, M. In BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha : C. H. Besk, 2017, s. 123.

3.2 Postavenie osôb s dočasným útočiskom

Právny inštitút dočasného útočiska je upravený v § 29 a nasl. ZoA²⁰². Dočasné útočisko sa vo všeobecnosti poskytuje na účely ochrany cudzincov z tretích krajín pred vojnovým konfliktom, endemickým násilím, následkami humanitárnej katastrofy, alebo sústavným alebo hromadným porušovaním ľudských práv v ich krajine pôvodu. Poskytuje sa teda aj utečenkám a migrantkám z iných krajín ako Ukrajina, i keď kvantitatívne je najvyšší počet odídenecov v SR práve z Ukrajiny.

Vláda SR schválila uznesením vlády č. 185 zo dňa 16. 3. 2022 návrh na vyhlásenie poskytovania dočasného útočiska v súlade s vykonávacím rozhodnutím Rady (EÚ) 2022/382 zo 4. 3. 2022. Utečenky a migrantky s ukrajinským štátnym občianstvom, rodinní príslušníci ukrajinských občanov, ako aj osoby s trvalým pobytom na Ukrajine pred 24. 2. 2022, ktoré sa nemôžu bezpečne vrátiť do domovskej krajiny, majú zvýšenú ochranu a podporu pri vstupe na pracovný trh v SR. Aktuálne je poskytovanie dočasného útočiska v SR predĺžené do 4. 3. 2026.

Žiadosť o poskytnutie dočasného útočiska robí cudzinec formou predloženia vyhlásenia buď (i) okamžite pri vstupe na územie SR na príslušnom policajnom útvare v mieste hraničného priechodu, alebo (ii) po vstupe na územie SR na ktoromkoľvek príslušnom policajnom útvare, ideálne však na miestne príslušnom útvare podľa miesta, kde sa cudzinec zdržiava. Vecne príslušné sú oddelenia cudzineckej polície v mestách Michalovce, Košice, Prešov, Rimavská Sobota, Ružomberok, Banská Bystrica, Žilina, Trenčín, Nitra, Dunajská Streda, Nové Zámky, Trnava a Bratislava. Podanie žiadosti je možné výlučne na základe predchádzajúcej registrácie cez elektronický registračný systém. Tento postup je odôvodňovaný vysokým počtom záujemcov a potrebou ich rovnomerného rozloženia na celé úradné hodiny cudzineckej polície.

Poskytnutie dočasného útočiska oprávňuje utečenky a migrantky na podnikanie v SR, ako aj na výkon závislej práce v pracovnoprávných vzťahoch v súlade s princípom rovnakého zaobchádzania. Pravidlo rovnakého zaobchádzania v oblasti práv sociálneho zabezpečenia migrujúcej osoby sa uplatňuje aj o vzťahu k štátnym príslušníkom iného členského štátu EÚ

²⁰² Zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle.

vrátane nečlenského tretieho štátu, tretej krajiny.²⁰³ V súvislosti s poskytovaním pomoci a podpory utečenkám a migrantkám sa množia otázky miery solidarity s týmito občanmi. Ako uvádza Tomšej, práve predstava uprednostňovania potrieb cudzincov pred vlastnými občanmi býva zneužívaná populistickými politikmi.²⁰⁴

3.3 Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie

Ženy v pozícii utečieniek a migrantiek majú záujem o uplatnenie na trhu práce v SR a to predovšetkým formou výkonu závislej práce v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnoprávnom vzťahu. Za výkon závislej práce sa podľa definičných znakov upravených § 1 ods. 2 ZP²⁰⁵, považuje osobný výkon práce zamestnancom pre zamestnávateľa, vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, podľa pokynov zamestnávateľa a v mene zamestnávateľa. Do 31. decembra 2025 patril medzi definičné znaky závislej práce i jej výkon v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Zákonodarca podporuje trend zužovania definičných znakov závislej práce za účelom postihnutia, resp. pokrytia pracovnoprávnymi predpismi čo najširšieho okruhu spoločenských vzťahov predstavujúcich výkon práce. Počet definičných znakov sa v praxi ukázal ako nepriamo úmerný počtu zistených prípadov závislej práce. Definícia závislej práce do 1. marca 2015 obsahovala ako definičný znak a predpoklad výkonu závislej práce aj jej vykonávanie za mzdu alebo za odmenu. Aj rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. januára 2018, sp. zn. 2 Sžo 30/2016, potvrdil, že nevyplácanie mzdy, resp. odmeny za vykonávanú prácu nie je dôvodom na pochybnosti o skutočnosti, že výkon práce v konkrétnom prípade napĺňa skutkovú podstatu závislej práce. Do 31. decembra 2012 patrili medzi definičné znaky dokonca aj výkon práce na náklady zamestnávateľa, výrobnými prostriedkami zamestnávateľa a na zodpovednosť zamestnávateľa, pričom výkon práce musel pozostávať prevažne z opakovania určených činností. Aj keď sú uvedené znaky fakticky prítomné pri závislej práci, ich absencia v zákonnej definícii závislej práce už nespôsobuje pochybnosť

²⁰³ LACKO, M. *Koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia v EÚ*. Praha : Leges, 2021, s. 44.

²⁰⁴ TOMŠEJ, J. In KLODINSKÁ, K. A kol. *Právo sociálneho zabezpečení*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2022, s. 412.

²⁰⁵ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

o tom, či v konkrétnom prípade dochádza alebo nedochádza k výkonu závislej práce. Ako upozorňuje Barancová, aplikačná prax ukazuje, že pri posudzovaní konkrétnych prípadov právnej kvalifikácie závislá práca by bolo treba vychádzať zo všetkých okolností konkrétneho prípadu bez ohľadu na pomenovanie konkrétnej zmluvy. Nie všetky indikátory pojmu závislá práca musia byť rovnomerne zastúpené. Niektorý z nich by mohol byť najmä pri nových druhoch a spôsoboch práce zastúpený v takej miere, žeby nevyvolával pochybnosti o existencii závislej práce, iný indikátor by bol podstatne oslabený a v súhrne by všetky okolnosti svedčili o existencii či neexistencii závislej práce.²⁰⁶

Význam zákonnej definície závislej práce spočíva v jej odlišení od podnikania samostatne zárobkovo činných osôb. Podnikaním sa podľa § 2 ObZ²⁰⁷ rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku alebo na účel dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku. Pracovná činnosť, ktorá sa vykonáva pod režimom pracovného práva, a podnikateľská činnosť mimo rámca pracovnoprávneho vzťahu, hoci vo svojej materiálnej, skutkovej podstate veľmi podobná, je z právneho pohľadu úplne odlišná a podlieha diametrálne inej zákonnej regulácii.²⁰⁸ Pokiaľ určitý spoločenský vzťah naplňa definičné znaky závislej práce, je podľa § 1 ods. 3 ZP povinnosťou účastníkov tohto vzťahu podriaďiť vzťah pracovnoprávnym predpisom upravujúcim pracovný pomer, obdobný pracovný vzťah alebo výnimočne aj iný pracovnoprávny vzťah. Súčasne nesmú účastníci tohto vzťahu vykonávať činnosť vykazujúcu znaky závislej práce na právnom základe zmlúv podľa občianskeho práva (napr. príkazná zmluva) alebo obchodného práva (napr. mandátna zmluva, zmluva o obchodnom zastúpení).

Právo EÚ upravuje tzv. nepriznanú alebo nedeklarovanú prácu (*undeclared work*) predstavujúcu také činnosti vykonávané za odplatu, ktorých povaha je síce v súlade so zákonom, no nie sú oznámené verejným orgánom v súlade s právnou úpravou v jednotlivých členských štátoch. Nedeklarovaná práca podľa práva EÚ zahŕňa inštitúty nelegálnej práce

²⁰⁶ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vyd. Bratislava : C. H. Beck, 2022, s. 116.

²⁰⁷ Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

²⁰⁸ DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, 2023, s. 29.

a nelegálneho zamestnávania podľa slovenskej právnej úpravy, ktoré by bolo možné zahrnúť pod pojem tzv. neregistrovanej práce (*unregistered employment*), v rámci ktorej zamestnávanie prebieha bez oficiálneho nahlásenia na príslušnom správnom orgáne v rozpore s platným právom. Zamestnávateľ nenahlási výkon práce buď z dôvodu, že nedošlo k formálnemu uzavretiu pracovnej alebo inej zmluvy, prípadne k uzavretiu síce došlo, ale zamestnávateľ nesplnil svoju nahlasovaciu povinnosť. Negatívnym dôsledkom pre migrantky a utečenkyne je nevyplatenie celej alebo časti mzdy či odmeny za vykonanú prácu. Výrazne je takýmto postupom zamestnávateľa sťažená aj dôkazná pozícia zamestnankýň v prípadnom súdnom konaní, pokiaľ by sa domáhali vyplatenia mzdy alebo odmeny súdnou cestou.

Ďalšou formou nedeklarovanej práce je tzv. čiastočne deklarovaná práca (*under-declared employment*). Medzi zamestnávateľom a zamestnancom existuje pracovnoprávny vzťah, pretože uzavrú pracovnú zmluvu alebo niektorú dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Porušenie pracovnoprávnych predpisov, predpisov o sociálnom poistení a zdravotnom poistení a v neposlednej miere aj daňových predpisov predstavuje postup, keď časť mzdy alebo odmeny za vykonanú prácu sa vypláca bez oficiálneho priznania tejto platby (obálková mzda/*envelope wages*) napríklad zamestnávateľ a zamestnanec vyplácajú mzdu na základe menšieho počtu hodín, než bol skutočne odpracovaný zamestnancom. Zamestnávateľ tak nezráža a neplatí odvody na sociálne poistenie, čím znižuje výšku plnení pre zamestnanca zo sociálneho poistenia napríklad v prípade nezamestnanosti alebo dočasnej práceneschopnosti. Uvedeným postupom zamestnávateľa súčasne dochádza k zníženiu priemerného zárobku zamestnanca pre účely výpočtu náhrady mzdy zamestnanca najmä pri existencii prekážok v práci a pri čerpaní dovolenky.

Poslednou formou nedeklarovanej práce je nedeklarovaná činnosť samostatne zárobkovo činnnej osoby (*undeclared self-employment*), spočívajúca v nepriznaní časti alebo celého príjmu, prípadne falošná samostatne zárobková činnosť, pri ktorej fyzická osoba síce vykonáva závislú prácu, ale po formálnej stránke deklaruje výkon podnikateľskej činnosti ako samostatne zárobkovej činnosti. Uzavretá obchodnoprávna zmluva je simulovaný právny úkon, ktorým je zakrytý skutočný právny úkon – pracovná zmluva. Táto kategória nedeklarovanej práce sa v prípade utečieniek a migrantiek vyskytuje zriedkavo, pretože predpokladá získanie podnikateľského

oprávnenia (zvyčajne živnostenského listu), pre ktorý je potrebné získať povolenie na pobyt za účelom podnikania, teda obdobne komplikovaný postup ako získanie povolenia na pobyt za účelom zamestnania.

Ženy v pozícii utečieniek a migrantiek sa môžu stať obeťou nelegálneho zamestnávania a samy sa môžu dopustiť nelegálnej práce podľa § 2 ZoNPanZ²⁰⁹. Ako uvádza Hamulák, z viacerých štúdií vyplýva, že väčšina neohlásených migrantov je v danej krajine aj zamestnaná „na čierno“. Nelegálna práca sa vyskytuje najmä tam, kde je využívaná málo kvalifikovaná, sezónna, dočasná, alebo príležitostná práca, vykonávaná v neprehľadných a ťažko kontrolovateľných podmienkach.²¹⁰ Nelegálna práca je definovaná ako výkon závislej práce, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a

- a) nemá s touto osobou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer (napr. absentuje uzavretá pracovná zmluva, dohoda o výkone práce mimo pracovného pomeru alebo služobná zmluva) alebo
- b) utečenka či migrantka je štátnym príslušníkom tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jej zamestnávanie podľa § 21 a nasl. ZoSZ (pozri skôr).

Výkon nelegálnej práce fyzickou osobou je podľa § 5 ZoNPanZ posudzovaný ako priestupok. Sankciou za nelegálnu prácu je uloženie pokuty vo výške do 331 eur.

²⁰⁹ Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.

²¹⁰ BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2 s. r. o., 2019, s. 217.

4 RODIČOVSTVO A TRH PRÁCE

Rodičovstvo predstavuje v kontexte pracovnoprávných vzťahov a systému sociálneho zabezpečenia osobitnú životnú situáciu, ktorá má zásadný význam pre postavenie fyzickej osoby na trhu práce. Narodenie dieťaťa a starostlivosť o dieťa zakladajú nielen súkromnoprávne a rodinnoprávne vzťahy, ale zároveň vyvolávajú významné právne dôsledky v oblasti pracovného práva, práva sociálneho zabezpečenia a antidiskriminačného práva. V podmienkach SR je právna ochrana rodičovstva a materstva konštituovaná na ústavnej úrovni a ďalej konkretizovaná v osobitných právnych predpisoch, najmä v Zákonníku práce a v zákone o sociálnom poistení. Vzťah rodičovstva a trhu práce je charakteristický napätím medzi požiadavkou kontinuálnej pracovnej účasti a potrebou osobnej starostlivosti o dieťa. Právna úprava preto reaguje na túto situáciu prostredníctvom inštitútov pracovného voľna, ochrany pracovného pomeru, zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia, ako aj prostredníctvom dávok nemocenského a štátneho sociálneho zabezpečenia. Materská dovolenka a rodičovská dovolenka predstavujú kľúčové nástroje, prostredníctvom ktorých zákonodarcovia vytvára rámec pre zosúladenie rodinného a pracovného života, pričom súčasne sleduje ochranu zdravia ženy, záujem dieťaťa a princíp rovnosti príležitostí na trhu práce. Rodičovstvo ako sociálna udalosť tak v právnom poriadku SR nepredstavuje prekážku výkonu práce len v individuálnom zmysle, ale je systematicky upravené ako právne relevantná skutočnosť, ktorá zakladá nároky na pracovnoprávnú ochranu a na plnenia zo systému sociálneho zabezpečenia. V tomto kontexte je nevyhnutné analyzovať materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku ako inštitúty, ktoré sprostredkujú prechod medzi sférou rodinného života a sférou pracovnoprávných vzťahov a ktoré zásadne determinujú právne postavenie rodičov na trhu práce.

Normatívne jadro právnej úpravy rodičovstva v kontexte pracovného trhu je v právnom poriadku SR koncentrované do troch vzájomne previazaných oblastí: pracovného práva, sociálneho poistenia a systému štátnej sociálnej podpory. Každá z týchto oblastí upravuje odlišný aspekt tej istej sociálnej situácie, pričom ich systematické prepojenie vytvára komplexný právny rámec ochrany rodičov počas obdobia starostlivosti o dieťa. V pracovnoprávnej rovine je základným právnym predpisom Zákonník práce.

Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka sú systematicky upravené v § 166 až § 170 Zákonníka práce, ktoré tvoria osobitný normatívny blok upravujúci prekážky v práci na strane zamestnanca z dôvodu rodičovstva. Kým Zákonník práce upravuje materskú, otcovskú a rodičovskú dovolenku ako prekážky v práci na strane zamestnanca, ekonomické zabezpečenie počas tohto obdobia je predmetom úpravy v systéme sociálneho poistenia. Pre obdobie starostlivosti o dieťa je rozhodujúcou nemocenskou dávkou materské, ktorej právny režim je upravený najmä v § 48 a nasl. zákona o sociálnom poistení. S materským úzko súvisí aj úprava ochrannej lehoty podľa § 32 tohto zákona, ktorá umožňuje vznik nároku na dávku aj po zániku nemocenského poistenia za zákonom ustanovených podmienok. Tretí normatívny pilier predstavuje systém štátnej sociálnej podpory. Rodičovská dovolenka ako pracovnoprávny inštitút je v praxi ekonomicky sprevádzaná rodičovským príspevkom, upravenom v zákone č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku.

Komplexná právna úprava rodičovstva v SR tak spočíva na systematickej koordinácii pracovnoprávnych inštitútov (materská, otcovská a rodičovská dovolenka), nemocenského poistenia (materské) a štátnej sociálnej podpory (rodičovský príspevok). Len ich spoločné pôsobenie zabezpečuje normatívne i ekonomické podmienky na reálny výkon rodičovských práv a povinností bez straty právnej istoty na trhu práce.

Pred samotnou charakteristikou problematických otázok materskej a rodičovskej dovolenky si dovoľíme v nasledujúcej kapitole načrtnúť základný právny rámec a východiská problematiky.

4.1 Materská a rodičovská dovolenka

Podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnankyni v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa materskú dovolenku v trvaní 34 týždňov.²¹¹ Osamelej zamestnankyni patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov. Ak zamestnankyňa porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí jej materská dovolenka v trvaní 43 týždňov.²¹²

²¹¹ V súlade s § 50 zákona o sociálnom poistení.

²¹² Ustanovenie § 166 ods. 1 Zákonníka práce upravuje, že „v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí mužovi odo dňa narodenia dieťaťa otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac detí v trvaní 37 týždňov.“

Materská dovolenka je zákonom garantované pracovné voľno poskytované zamestnankyni v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa, pričom zákon ustanovuje základnú dĺžku a jej predĺženie v osobitných situáciách. Nástup na materskú dovolenku upravuje § 167 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnankyňa nastupuje na materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu,²¹³ najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom. Ak zamestnankyňa vyčerpá pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iných dôvodov než z dôvodu predčasného pôrodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 28 týždňov; osamelej zamestnankyni do uplynutia 31 týždňov a ak porodila zároveň dve alebo viac detí, do uplynutia 37 týždňov. Ak vyčerpá pred pôrodom menej ako šesť týždňov z dôvodu, že pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka v plnom rozsahu podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce. Osobitné situácie upravuje § 168 Zákonníka práce. Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí zamestnankyni materská dovolenka po dobu 14 týždňov. Ak dieťa zomrie v čase trvania materskej dovolenky, patrí zamestnankyni materská dovolenka ešte dva týždne odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok veku. Ustanovenie zároveň upravuje prípady, keď sa dieťa dostane do ústavnej starostlivosti zo zdravotných dôvodov alebo, ak bolo dieťa odňaté zo starostlivosti rozhodnutím súdu, pričom stanovuje minimálne trvanie materskej dovolenky.

Nárok na materské ako nemocenskú dávku je upravený v zákone o sociálnom poistení, predovšetkým v § 48 až § 53, pričom všeobecné podmienky vzniku nároku na nemocenské dávky vyplývajú aj z ustanovení o nemocenskom poistení a z § 32 (ochranná lehota). Podľa § 48 ods. 1 zákona o sociálnom poistení má poistenkyňa nárok na materské, ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní a ku dňu vzniku dôvodu na poskytnutie materského trvá jej nemocenské poistenie alebo sa nachádza v ochrannej lehote podľa § 32. Rovnaké podmienky sa primerane vzťahujú aj na poistenca, ktorý sa stará o narodené dieťa a uplatňuje si nárok na materské podľa zákona. Podľa § 32 ods. 1 zákona o sociálnom poistení ochranná lehota po zániku nemocenského poistenia je spravidla sedem dní. Podľa § 32 ods. 2, ak nemocenské poistenie zaniklo počas tehotenstva, ochranná lehota je osem mesiacov. Ak dôjde

²¹³ V súlade s § 48 ods. 2 zákona o sociálnom poistení.

k vzniku dôvodu na poskytnutie materského v rámci ochranej lehoty a sú splnené aj ostatné podmienky, nárok na materské vzniká. Výška materského je upravená v § 54 zákona o sociálnom poistení. Materské predstavuje 75 % denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu za kalendárny deň. Denný vymeriavací základ sa určuje podľa pravidiel ustanovených v § 55 a nasl. zákona o sociálnom poistení, pričom vychádza zo súčtu vymeriavacích základov dosiahnutých v rozhodujúcom období. Z uvedeného vyplýva, že nárok na materské je podmienený splnením zákonom presne vymedzených podmienok nemocenského poistenia a trvania poistenia, pričom ide o peňažnú dávku nemocenského poistenia, ktorá je funkčne previazaná s obdobím materskej dovolenky podľa Zákonníka práce, no predstavuje samostatný právny nárok založený v systéme sociálneho poistenia.

Rodičovská dovolenka predstavuje osobitnú dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca, ktorej účelom je prehlbenie starostlivosti o dieťa po skončení materskej alebo otcovskej dovolenky, prípadne od narodenia dieťaťa v prípadoch ustanovených zákonom. Jej právna úprava je systematicky obsiahnutá predovšetkým v § 166 a nasl. Zákonníka práce, pričom jej účinky presahujú rámec samotného pracovného voľna a zasahujú do režimu ochrany pracovného pomeru, návratu do práce, čerpania dovolenky a do väzieb na sociálne zabezpečenie. Zákonník práce v § 166 ods. 2 formuluje rodičovskú dovolenku primárne ako pracovné voľno „*na prehlbenie starostlivosti o dieťa*“ a viaže jej poskytovanie na žiadosť ženy alebo muža. Zákonník práce tiež stanovuje osobitný režim pri dlhodobom nepriaznivom zdravotnom stave dieťaťa. Dogmaticky ide o kogentný nárok, pričom kvalifikácia „*dlhodob nepriaznivý zdravotný stav... vyžadujúci osobitnú starostlivosť*“ predstavuje skutkový predpoklad, ktorého naplnenie závisí od individuálnych okolností (najmä medicínskeho posúdenia a prípadných osobitných predpisov v sociálnej oblasti). Významnou súčasťou právneho režimu rodičovskej dovolenky je povinnosť včasného písomného oznámenia zamestnávateľovi. Zamestnankyňa alebo zamestnanec sú povinní najmenej jeden mesiac vopred písomne oznámiť predpokladaný deň nástupu na rodičovskú dovolenku, ako aj deň jej prerušenia, skončenia a každú zmenu týkajúcu sa týchto skutočností. Ide o procesnú podmienku riadneho uplatnenia práva na pracovné voľno, ktorá súčasne slúži legitímnemu cieľu zamestnávateľa: umožňuje mu zabezpečiť personálne plánovanie, najmä formou zastupovania, dočasného pridelenia práce

inému zamestnancovi alebo uzavretia pracovného pomeru na dobu určitú na účely zastupovania.

Zákonník práce ustanovuje, že rodičovská dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič požiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac. Táto formula má osobitný význam pri modeloch prerušovaného čerpania rodičovskej dovolenky, napríklad v situáciách, keď sa zamestnanec dočasne vráti do práce a následne opätovne požiada o jej čerpanie. Normatívny výraz „*spravidla*“ naznačuje, že zákon preferuje poskytovanie rodičovskej dovolenky v mesačných blokoch, no nevyklučuje odchýlku, ak to odôvodňujú konkrétne okolnosti a ak dôjde k dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Rodičovská dovolenka sa štandardne poskytuje do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa, resp. do šiestich rokov veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť. Zákon súčasne umožňuje, aby sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na poskytnutí „*nevyčerpanej*“ časti rodičovskej dovolenky aj po uplynutí základného obdobia, a to najdlhšie do dovŕšenia piatich rokov veku dieťaťa, resp. ôsmich rokov veku dieťaťa pri dlhodobu nepriaznivom zdravotnom stave. Ide o kombináciu vekového limitu a limitu rozsahu, kedy možno dodatočne čerpať len tú časť rodičovskej dovolenky, ktorá nebola vyčerpaná v základnom období. Tento mechanizmus reaguje na situácie, keď rodič z objektívnych alebo subjektívnych dôvodov nevyužil plný rozsah rodičovskej dovolenky bezprostredne po skončení materskej alebo otcovskej dovolenky.

Rodičovská dovolenka je dôležitou osobnou prekážkou v práci, no na rozdiel od materskej dovolenky sa nepovažuje za výkon práce. Tento rozdiel má význam najmä pri posudzovaní vzniku niektorých pracovnoprávných nárokov, ktoré sú viazané na výkon práce (napríklad tvorba nároku na dovolenku). Z hľadiska ochrany pracovného pomeru je rodičovská dovolenka zahrnutá do režimu ochrannej doby. Počas jej čerpania zamestnávateľ spravidla nesmie dať zamestnancovi výpoveď, pričom osobitný význam má aj ustanovenie o „*odklade skončenia*“ pracovného pomeru, ak by výpovedná doba uplynula počas ochrannej doby. Tento ochranný režim je súčasťou širšej koncepcie ochrany rodičovstva v pracovnom práve.

Rodičovskú dovolenku ako pracovnoprávny inštitút je potrebné dôsledne odlišovať od rodičovského príspevku ako dávky štátnej sociálnej podpory. Nárok na rodičovský príspevok nie je viazaný na existenciu pracovného pomeru ani na čerpanie rodičovskej dovolenky, ale na riadnu starostlivosť

o dieťa a splnenie zákonných podmienok oprávnenej osoby. V praxi však obdobie poberania rodičovského príspevku typicky korešponduje s obdobím rodičovskej dovolenky. Z hľadiska nemocenského poistenia rodičovská dovolenka spravidla nadväzuje na obdobie poberania materského. Po skončení nároku na materské môže oprávnená osoba prejsť do režimu rodičovského príspevku, ak splní zákonné podmienky.

4.2 Diskriminácia rodičovstva v zamestnaní

Problematika materskej a rodičovskej dovolenky predstavuje jeden zo základných nástrojov ochrany rodičovstva v pracovnoprávných vzťahoch. Jej právna úprava sleduje cieľ umožniť zosúladienie rodinného a pracovného života bez neprimeraných negatívnych dopadov na pracovné postavenie zamestnanca. Napriek existencii relatívne komplexného legislatívneho rámca však výkon rodičovských práv v pracovnoprávných vzťahoch v praxi často sprevádzajú riziká nerovného zaobchádzania a znevýhodňovania. Skúsenosti z aplikačnej praxe poukazujú na to, že rodičovstvo, najmä v období starostlivosti o malé dieťa, môže byť vnímané ako faktor znižujúci „flexibilitu“ alebo „výkonnosť“ zamestnanca, čo sa následne premieta do rozhodnutí o prijímaní, odmeňovaní, kariérnom postupe či stabilite pracovného miesta. Tieto tendencie sa osobitne dotýkajú žien, no čoraz častejšie aj mužov využívajúcich rodičovské práva. V tomto kontexte nadobúda osobitný význam analýza diskriminácie z dôvodu rodičovstva v zamestnaní, ako špecifickej formy nerovného zaobchádzania, ktorá sa pohybuje na priesečníku pracovného práva, antidiskriminačného práva a sociálnej politiky štátu. Nasledujúca časť sa preto zameriava na identifikáciu hlavných foriem tejto diskriminácie, jej právnych limitov a možností ochrany dotknutých osôb v slovenskom a európskom právnom kontexte.

Diskriminácia rodičovstva v pracovnoprávných vzťahoch predstavuje osobitnú formu nerovného zaobchádzania, ktorej právne uchopenie je v súčasných právnych poriadkoch stále do značnej miery sprostredkované prostredníctvom iných diskriminačných dôvodov. Na rozdiel od pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia rodičovstvo nebýva spravidla výslovné koncipované ako autonómny chránený znak, ale jeho ochrana sa realizuje najmä prostredníctvom kategórií materstva, tehotenstva, rodinného stavu

alebo širšie pojatých rodinných povinností.²¹⁴ Táto normatívna sprostredkovanosť významne ovplyvňuje rozsah ochrany, dôkaznú situáciu v sporoch o diskrimináciu, ako aj preventívnu funkciu antidiskriminačného práva.

Z hľadiska pracovného práva možno rodičovstvo chápať ako sociálno-právny status, ktorý generuje súbor objektívnych povinností starostlivosti o dieťa a ktorý sa nevyhnutne premieta do pracovnej dostupnosti, časovej flexibility a možností profesionálneho rozvoja zamestnanca.²¹⁵ V tradičných modeloch organizácie práce je zamestnanec často implicitne vnímaný ako subjekt schopný plnej časovej a priestorovej disponibilít, čo vytvára systémové napätie medzi pracovnými požiadavkami a rodičovskými povinnosťami.²¹⁶ Práve toto napätie predstavuje jeden zo základných zdrojov diskriminačných praktík, ktoré sa v aplikačnej praxi prejavujú napríklad v podobe znevýhodňovania pri prijímaní do zamestnania, obmedzovania kariérneho postupu, neprimeraného hodnotenia pracovného výkonu alebo pri rozhodovaní o skončení pracovného pomeru.²¹⁷ Osobitným problémom je skutočnosť, že diskriminácia rodičovstva sa v značnej miere realizuje nepriamo, prostredníctvom formálne neutrálnych kritérií a organizačných opatrení, ktoré v skutočnosti disproporčne zasahujú osoby so starostlivosťou o deti. Ide napríklad o požiadavky neobmedzenej dostupnosti, nadčasovej práce, pracovnej mobility alebo dlhých pracovných zmien. Takéto kritériá síce nie sú explicitne viazané na rodičovstvo, no v reálnych podmienkach vedú k systematickému znevýhodňovaniu rodičov, najmä osamelých rodičov a rodičov malých detí. V pojmovej rovine je potrebné dôsledne rozlišovať medzi rodičovstvom, materstvom, otcovstvom, rodinnými povinnosťami a rodinným stavom. Maternita a paternita predstavujú užšie kategórie, viazané na biologické a právne rodičovské vzťahy, pričom historicky bola pracovnoprávna ochrana výraznejšie orientovaná na materstvo, predovšetkým v súvislosti s ochranou zdravia ženy počas tehotenstva a po pôrode. Rodičovstvo v širšom zmysle však zahŕňa

²¹⁴ Porovnaj znenie zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon).

²¹⁵ BELL, M. *Anti-Discrimination Law and the European Union*. Oxford : OUP, 2002, s. 87.

²¹⁶ SUPIOT, A. *Beyond Employment*. Oxford : OUP, 2001, s. 112.

²¹⁷ McCOLGAN, A. *Discrimination Law*. Oxford : Hart, 2014, s. 245.

aj sociálny výkon rodičovskej zodpovednosti bez ohľadu na biologický pôvod dieťaťa, vrátane adopcie alebo náhradnej starostlivosti.²¹⁸

Koncept rodinných povinností, ktorý sa uplatňuje najmä v medzinárodnom pracovnom práve, presahuje rámec rodičovstva a zahŕňa aj starostlivosť o iných závislých členov rodiny. Tento širší prístup reflektuje sociálnu realitu moderných spoločností, v ktorých sa starostlivosť neobmedzuje výlučne na deti. Naopak, pojem rodinného stavu, používaný vo viacerých vnútroštátnych právnych úpravách vrátane slovenskej, sa tradične viaže na vzťah k inštitúcii manželstva, čo vytvára interpretačné obmedzenia pri jeho aplikácii na situácie súvisiace s rodičovstvom. Na medzinárodnoprávnej úrovni predstavuje základný normatívny rámec ochrany pred diskrimináciou v súvislosti s rodičovstvom najmä Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW).²¹⁹ Článok 11 ods. 2 CEDAW ukladá štátom povinnosť prijať opatrenia na zabránenie diskriminácii žien z dôvodu manželstva alebo materstva, vrátane zákazu prepúšťania v súvislosti s tehotenstvom a materskou dovolenkou. CEDAW tak vytvoril pevný základ ochrany žien v pracovnoprávných vzťahoch a významne prispel k medzinárodnej štandardizácii ochrany materstva. Jeho koncepcia je však výrazne genderovo asymetrická. Ochrana sa viaže primárne na ženy a biologický aspekt reprodukcie, pričom rodičovstvo ako neutrálna sociálna kategória zostáva mimo jeho explicitného rámca. Táto skutočnosť vedie k tomu, že ochrana otcov a iných osôb vykonávajúcich rodičovské povinnosti musí byť odvodená z iných právnych nástrojov, čo oslabuje jej systematickosť a predvídateľnosť. Významným doplnením ochrany poskytovanej prostredníctvom CEDAW je Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 156 z roku 1981 o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu. Tento dohovor predstavuje prvý komplexnejší medzinárodnoprávny nástroj, ktorý sa explicitne zameriava na zosúladenie pracovného a rodinného života a na zabezpečenie rovnosti príležitostí pre osoby s rodinnými povinnosťami bez ohľadu na pohlavie. Jeho základným východiskom je konštatovanie, že konflikt medzi zamestnaním a rodinnými povinnosťami predstavuje významnú prekážku plnohodnotnej

²¹⁸ BLANPAIN, R. *European Labour Law*. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer, 2014, s. 356.

²¹⁹ United Nations: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18th of December 1979.

participácie na trhu práce a že tento konflikt nemožno riešiť výlučne individuálnou adaptáciou zamestnancov. Podľa čl. 3 dohovoru č. 156 sú zmluvné štáty povinné vytvárať také podmienky, ktoré umožnia osobám so zodpovednosťou za rodinu uplatňovať právo na prácu bez toho, aby sa stali objektom diskriminácie. Článok 8 zároveň výslovne stanovuje, že samotná existencia rodinných povinností nemôže predstavovať legitímny dôvod na skončenie pracovného pomeru. Dohovor č. 156 tým prekračuje tradičný model ochrany viazaný na biologické aspekty materstva a smeruje k širšiemu sociálnemu chápaniu rodičovstva a starostlivosti. Z koncepčného hľadiska predstavuje Dohovor č. 156 posun od individuálnej ochrany k systémovej regulácii. Neobmedzuje sa na zákaz diskriminácie v užšom zmysle, ale vyžaduje aktívnu politiku štátov v oblasti pracovných podmienok, organizácie práce, sociálneho zabezpečenia a dostupnosti služieb starostlivosti o deti. Jeho cieľom je odstrániť štrukturálne bariéry, ktoré vedú k nepriamemu znevýhodňovaniu rodičov. Napriek tomu však ani tento dohovor nevytvára autonómnu kategóriu „*diskriminácie rodičovstva*“ v úzkom právnom zmysle, ale pracuje s širším pojmom zodpovednosti za rodinu, ktorý zahŕňa heterogénne životné situácie.

V práve EÚ sa ochrana rodičovstva formovala postupne a sektorovo, bez vytvorenia jednotného, systematického rámca. Základným normatívnym východiskom je Charta základných práv EÚ, ktorá v čl. 33 zakotvuje právo na ochranu pred prepustením z dôvodu súvisiaceho s materstvom a právo na rodičovskú dovolenku. Toto ustanovenie predstavuje dôležitý interpretačný most medzi zásadou rovnosti a politikou zosúladovania pracovného a rodinného života. Súdny dvor EÚ ho opakovane využíva ako hodnotové východisko pri výklade sekundárneho práva.²²⁰ Historicky najvýznamnejším nástrojom ochrany v oblasti rodičovstva je Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok. Jej jadrom je zákaz ukončenia pracovného pomeru počas chráneného obdobia, povinnosť zabezpečiť bezpečné pracovné podmienky a nárok na materskú dovolenku.

V rozsudkoch Súdneho dvora Európskej Únie ako Dekker, Webb alebo Brown²²¹ Súdny dvor konštatoval, že nepriaznivé zaobchádzanie z dôvodu

²²⁰ Porovnaj Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-174/16 (*H. proti Land Berlin*) zo 7. septembra 2017.

²²¹ Dekker (C-177/88), Webb (C-32/93) a Brown (C-394/96).

tehotenstva predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia, ktorá nemôže byť ospravedlnená ekonomickými ani organizačnými dôvodmi. Táto judikatúra vytvorila vysoký štandard ochrany materstva, no jej aplikačný dosah je limitovaný na situácie priamo spojené s tehotenstvom a pôrodom. V širšom kontexte rodičovstva ostáva ochrana fragmentovaná.

Významný posun v smere k sociálnemu chápaniu rodičovstva predstavuje Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, Táto smernica zavádza minimálne štandardy pre otcovskú, rodičovskú a opatrovateľskú dovolenku a zakotvuje právo zamestnancov žiadať flexibilné pracovné usporiadanie. Zároveň obsahuje výslovnú ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním v súvislosti s uplatňovaním týchto práv. Normatívny význam Smernice spočíva v tom, že presúva ťažisko ochrany z biologických aspektov reprodukcie na výkon starostlivosti ako sociálnu funkciu. Ochrana už nie je viazaná výlučne na ženy, ale smeruje k posilňovaniu rodičovstva ako spoločensky významnej aktivity. Smernica tak vytvára potenciál pre postupnú transformáciu chápania diskriminácie rodičovstva v práve EÚ, hoci jej praktická účinnosť závisí od kvality transpozície do vnútroštátnych právnych poriadkov.

Osobitnú úlohu pri rozširovaní ochrany rodičov zohráva judikatúra Súdneho dvora EÚ v oblasti asociovanej diskriminácie. V prelomovom rozsudku *Coleman*²²² Súdny dvor uznal, že ochrana pred diskrimináciou z dôvodu zdravotného postihnutia sa vzťahuje aj na osoby, ktoré nie sú nositeľmi tohto znaku, ale sú znevýhodnené pre svoj vzťah k osobe so zdravotným postihnutím.²⁶ Tento koncept je aplikovateľný aj na rodičov detí so zdravotným znevýhodnením a predstavuje dôležitý nástroj rozširovania ochrany nepriamou cestou. Doktrinálne sa asociovaná diskriminácia interpretuje ako prejav materiálneho chápania rovnosti, ktoré prekračuje formalistické vymedzenie chránených znakov.²²³ Umožňuje reagovať na komplexné sociálne vzťahy, v ktorých diskriminácia často nevzniká priamo vo vzťahu k biologickému alebo právnomu statusu, ale v dôsledku sociálnych väzieb. V kontexte rodičovstva ide o významný korektív fragmentovanej normatívnej ochrany.

²²² *Coleman* (C-303/2006).

²²³ SCHIEK, D. A New Framework on Equal Treatment. In *European Law Journal*. 2002, vol. 8, no. 2, s. 293.

Európsky právny rámec ochrany pred diskrimináciou z dôvodu rodičovstva vytvára základné štandardy, ktoré sú členské štáty povinné rešpektovať pri formovaní svojej vnútroštátnej pracovnoprávnej úpravy. Prostredníctvom sekundárneho práva EÚ a judikatúry Súdneho dvora EÚ sa postupne vytvoril súbor minimálnych požiadaviek, ktorých cieľom je zabezpečiť efektívnu ochranu rodičov pred nepriaznivými dôsledkami výkonu rodičovských práv v pracovnoprávných vzťahoch. Rozsah a kvalita tejto ochrany však v jednotlivých členských štátoch nadobúda odlišné podoby v závislosti od vnútroštátneho právneho, sociálneho a kultúrneho kontextu. Hoci európska úprava poskytuje spoločný rámec, jej implementácia do národných právnych poriadkov a aplikačná prax vykazujú značnú mieru variability. Z tohto dôvodu má komparatívna analýza významný metodologický aj aplikačný potenciál. Umožňuje identifikovať nielen rozdiely v právnej úprave, ale aj v mechanizmoch jej presadzovania a v reálnej miere ochrany rodičov na pracovnom trhu. Osobitne relevantným komparačným referenčným rámcom pre slovenské prostredie je právna úprava Českej republiky, ktorá vychádza zo spoločných historických a systémových východísk, no v niektorých aspektoch zvolila odlišné legislatívne riešenia. Nasledujúca časť sa preto zameriava na analýzu českej právnej úpravy ochrany pred diskrimináciou z dôvodu rodičovstva v zamestnaní, so zreteľom na jej normatívne východiská, judikatúrne smerovanie a praktické dopady, a následne ju porovnáva so slovenským modelom.

V komparatívnom pohľade je Česká republika vhodným referenčným bodom najmä preto, že pri zachovaní podobného stredoeurópskeho pracovnoprávneho kontextu zvolila v antidiskriminačnej regulácii zreteľnejšie a z hľadiska právnej istoty „*čitateľnejšie*“ riešenie ochrany súvisiacej s rodičovstvom. Český antidiskriminačný zákon totiž výslovne ustanovuje, že za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva, materstva alebo otcovstva, ako aj z dôvodu pohlavnej identifikácie.²²⁴ Takéto explicitné zakotvenie má viacero praktických dôsledkov. Po prvé, znižuje sa potreba interpretačnej subsumácie rodičovských situácií pod iné, menej presné kategórie (napr. rodinný stav), po druhé, posilňuje sa preventívna funkcia práva, keďže zamestnávateľ je už z textu normy zrozumiteľne konfrontovaný s tým, že materstvo a otcovstvo predstavujú právne relevantné chránené situácie v rámci rovnosti,

²²⁴ Ustanovenie § 2 ods. 4 zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).

a po tretie, uľahčuje sa procesná argumentácia poškodeného zamestnanca pri kvalifikácii skutku. Z hľadiska pracovnoprávnej aplikácie je významné, že české pracovné právo pracuje so zákazom diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch tak, že výslovne pripomína, že diskriminácia z dôvodu tehotenstva, materstva a otcovstva sa považuje za diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Tento normatívny „most“ medzi antidiskriminačným režimom a pracovným právom má praktický význam najmä v sporoch, v ktorých sa posudzuje, či určité znevýhodnenie súvisí s rodičovským statusom alebo ide o neutrálne pracovné kritériá. V judikatúre Najvyššieho súdu ČR sa súčasne dlhodobo zdôrazňuje, že prostriedky ochrany pred nerovným zaobchádzaním sa v pracovnoprávných vzťahoch realizujú primárne prostredníctvom antidiskriminačného zákona, ktorý poskytuje rámec nárokov a procesných mechanizmov.²²⁵ Táto línia má význam pre systematiku ochrany: aj keď pracovnoprávne predpisy obsahujú zákaz diskriminácie, jadro procesných nástrojov (vrátane satisfakčných nárokov) sa opiera o antidiskriminačné právo. Osobitný význam v českom prostredí nadobúda aj ústavnoprávna rovina, ktorá dokáže artikulovať rodičovstvo (resp. materstvo a rodičovskú dovolenku) ako faktor s potenciálom štrukturálneho znevýhodnenia. V novšej rozhodovacej činnosti Ústavného súdu ČR bola pozornosť venovaná otázke platového nastavenia pre začínajúce sudkyne, ktoré po vymenovaní čerpajú materskú a rodičovskú dovolenku. Ústavný súd pritom poukázal na problém odlišného zaobchádzania, ktorý v praxi dopadá najmä na ženy a súvisí s čerpaním materskej a rodičovskej dovolenky, a napadnutú úpravu posudzoval prizmatom zákazu diskriminácie.²²⁶ Pre pracovnoprávnú vedu je takéto rozhodovanie dôležité aj mimo sudcovského stavu: zdôrazňuje, že rodičovská (resp. materská) dovolenka nemôže byť mechanizmom, cez ktorý sa do právneho postavenia osoby „vkráda“ sankcia alebo dlhodobý kariérny či mzdový handicap. Česká prax zároveň pracuje s významným „mäkkým“ nástrojom, ktorý má vysokú aplikačnú hodnotu: metodické a odporúčacie materiály verejného ochrancu práv. Praktická príručka venovaná rodičovstvu a diskriminácii v práci explicitne vychádza z toho, že český právny poriadok chápe diskrimináciu z dôvodu tehotenstva, materstva a otcovstva v rámci pohlavia, a poskytuje príklady

²²⁵ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 30. novembra 2021, sp. zn. 21 Cdo 3858/2020 (právna veta na to, že prostriedky ochrany upravuje antidiskriminačný zákon).

²²⁶ Informácia o náleze Ústavného súdu ČR k odlišnému zaobchádzaniu súvisiacemu s materskou a rodičovskou dovolenkou u začínajúcich sudkyň (Pl. ÚS 16/24).

typických situácií z praxe (nábor, pracovné podmienky, sankcionovanie za starostlivosť o dieťa, návrat z rodičovskej dovolenky). Aj keď nejde o prameň práva, pre aplikačnú prax je to významný interpretačný a orientačný materiál a pre vedecký text použiteľný ako doklad o tom, ako sa normy „prekladajú“ do bežných pracovných situácií.

V porovnaní so SR je rozdiel najmä v miere explicitnosti. Slovenský antidiskriminačný zákon medzi antidiskriminačnými dôvodmi uvádza diskrimináciu aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, pričom rodičovstvo ako autonómnu kategóriu výslovne neuvádza. Analogicky Zákoník práce zakotvuje zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch vrátane dôvodov manželského stavu a rodinného stavu, no bez explicitnej referencie na rodičovstvo, materstvo či otcovstvo ako také. Výkladová a aplikačná otázka je, do akej miery možno pod „rodinný stav“ subsumovať rodičovstvo, keďže v bežnom právnom jazyku a praxi sa tento pojem používa skôr v súvislosti s manželstvom (slobodný/á, ženatý/vydatá, rozvedený/á, ovdovený/á). Takáto nejednoznačnosť oslabuje predvídateľnosť ochrany keďže poškodený zamestnanec musí často stavať argumentáciu na nepriamej diskriminácii alebo na pohlaví (najmä v situáciách týkajúcich sa materstva), prípadne hľadať oporu v špeciálnych ustanoveniach pracovného práva o návrate po materskej/rodičovskej dovolenke, pričom samotný diskriminačný dôvod zostáva menej „viditeľný“ už na úrovni textu zákona.

Práve nepriama diskriminácia je v slovenskej praxi typickým „nosičom“ rodičovských sporov, pretože diskriminačné mechanizmy sa často skrývajú v nastavení pracovných podmienok. Z formálne neutrálneho pravidla (napr. požiadavka „nepretržitého výkonu práce“ pre vznik určitého benefitu, podmieňovanie kariérneho postupu nadčasovou prácou alebo časovou disponibilitou) môže vzniknúť významný disproporčný dopad na osoby, ktoré čerpali materskú či rodičovskú dovolenku alebo majú objektívne obmedzenia vyplývajúce zo starostlivosti o dieťa. V tomto kontexte je symptomatické, že spory sa často vedú nie o „priamy zákaz“ rodičovstva, ale o to, či je zdanlivo neutrálne kritérium nastavené primerane, legitímne a nevedie k neodôvodnenému znevýhodneniu určitej skupiny zamestnancov.

Komparácia s Českou republikou preto podporuje *de lege ferenda* úvahy, že zvýšenie právnej istoty by v slovenskom prostredí mohlo priniesť explicitné doplnenie rodičovských situácií (minimálne materstva a otcovstva, prípadne rodičovstva ako širšieho pojmu) do rámca zakázaných dôvodov,

resp. výslovné ustanovenie, že diskriminácia z dôvodu tehotenstva, materstva a otcovstva sa považuje za diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Český model ukazuje, že takáto legislatívna technika má nielen deklaratórny, ale aj praktický účinok: zjednodušuje kvalifikáciu skutkov, posilňuje preventívny rozmer a znižuje priestor pre formalistické obhajoby založené na tom, že „*rodičovstvo nie je v zozname diskriminačných dôvodov*“. Zároveň sa tým otvára priestor pre konzistentnejšie posudzovanie nepriamych foriem diskriminácie, pretože jadro problému, znevýhodnenie pre rodičovskú rolu, je v zákone pomenované a nielen odvodzované.

Dôležitú procesnú funkciu plní pravidlo tzv. zdieľaného (preneseného) dôkazného bremena v antidiskriminačných sporoch. Antidiskriminačný zákon stanovuje, že žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu tejto zásady došlo.²²⁷ V sporoch o diskrimináciu rodičovstva to znamená, že žalobca musí predložiť indicie (napr. porovnateľné zaobchádzanie s bezdetnými zamestnancami, časové súvislosti po návrate z rodičovskej dovolenky, internú komunikáciu, štatistiky povýšení, opakované odmietnutia flexibilného režimu bez racionálneho odôvodnenia) a následne sa dôkazná ťarcha presúva na zamestnávateľa, aby poskytol presvedčivé, nediskriminačné vysvetlenie a preukázal primeranosť a nevyhnutnosť svojho postupu. Táto konštrukcia je kľúčová práve pri rodičovstve, keďže diskriminačný motív sa zriedkavo prejaví explicitne a dôkazy sú často v dispozičnej sfére zamestnávateľa. Napriek tomu zostáva aplikačná účinnosť ochrany limitovaná, a to najmä z dvoch dôvodov. Po prvé, rodičovstvo je normatívne „*rozptýlené*“ medzi rôzne kategórie (pohlavie, rodinný stav, nepriamu diskrimináciu, špeciálne pracovné inštitúty), čo zvyšuje riziko formalizmu pri kvalifikácii skutku a oslabuje predvídateľnosť právnej ochrany. Po druhé, v praxi často dochádza k zámene medzi tým, čo je legitímna organizačná potreba zamestnávateľa, a tým, čo je už zdanlivo neutrálne pravidlo s neprimeraným dopadom na rodičov. Práve tu je metodologicky relevantné, že právo EÚ aj judikatúra nadnárodných súdov dlhodobo zdôrazňujú potrebu materiálneho pohľadu na rovnosť a odmietajú argumentáciu, ktorá by biologické či sociálne aspekty starostlivosti o dieťa „*premietala*“ do sankcie v profesionálnej sfére.

²²⁷ Ustanovenie § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona.

V európskom kontexte pritom judikatúra Súdneho dvora EÚ výslovne odlišuje ochranu biologického stavu ženy po tehotenstve od ochrany rodičovstva ako roly, ktorú môžu vykonávať obaja rodičia. V rozhodnutí Roca Álvarez Súdny dvor odmietol vnútroštátnu úpravu, ktorá fakticky viazala rodičovský benefit (hoci označovaný ako „dojčiace voľno“) primárne na status matky a podmieňovala jeho uplatnenie u otca statusom matky ako zamestnankyne; Súdny dvor zdôraznil, že, ak je dané voľno „odtrhnuté“ od biologického faktu dojčenia a má povahu času venovaného dieťaťu, ide skôr o opatrenie priznávané pracovníkom v ich postavení rodičov, a preto rozdielne zaobchádzanie s otcami predstavuje neprípustnú diskrimináciu.²²⁸ Toto rozlíšenie je prenositeľné aj do slovenskej praxe: tam, kde nejde o ochranu zdravia ženy po pôrode, ale o výkon starostlivosti, právny poriadok musí dôsledne pracovať s princípom rovnosti rodičov a s ochranou pred sankcionovaním rodičovskej roly.

Európsky súd pre ľudské práva v rodičovských veciach opakovane akcentuje, že rozdielne zaobchádzanie s rodičmi na základe pohlavia či stereotypnej predstavy o „*prírodzenej*“ role matky vyžaduje mimoriadne presvedčivé dôvody. V prelomovej veci Konstantin Markin v. Rusko ESĽP odmietol argumentáciu založenú na „*osobitnej sociálnej úlohe žien*“ a konštatoval porušenie zákazu diskriminácie v situácii, keď boli vojenským matkám priznané výrazne širšie rodičovské práva než vojenským otcom.²²⁹ V staršej veci Petrovic v. Rakúsko ESĽP posudzoval odmietnutie rodičovského príspevku otcovi; hoci v danom období ponechal štátu širší priestor uváženia, aj táto línia judikatúry ilustruje, že rodičovské dávky a dovolenky spadajú do sféry „*rodinného života*“ a rozdielne zaobchádzanie musí byť z hľadiska čl. 14 Dohovoru racionálne odôvodnené.²³⁰ Uvedené rozhodnutia sú významné aj pre vnútroštátne právo: posilňujú argument, že ochrana rodičovstva nemá byť odvodená len od biologických aspektov materstva, ale musí reflektovať aj rovnosť rodičov a reálne rozdelenie starostlivosti.

²²⁸ Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 30. september 2010, C-104/09.

²²⁹ ESĽP, *Konstantin Markin v. Russia* [GC], sťažnosť č. 30078/06.

²³⁰ ESĽP, *Petrovic v. Austria*, sťažnosť č. 20458/92.

4.3 Budúcnosť aplikačnej praxe diskriminácie rodičovstva

Z pohľadu slovenskej aplikačnej praxe je dôležité, že inštitucionálne orgány pravidelne upozorňujú na existenciu diskriminačných javov v pracovnoprávných vzťahoch, a to aj v rodovo podmienených a rodičovských súvislostiach. Národný inšpektorát práce publikuje každoročne informatívne správy o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré dokumentujú skúsenosti inšpekcie práce a predstavujú relevantný empiricko-inštitucionálny rámec pre odbornú diskusiu o efektívnosti ochrany. Pre vedeckú argumentáciu majú tieto správy význam najmä preto, že potvrdzujú, že problém nie je iba „*doktrinálny*“, ale má aj reálny výskyt v kontrolnej a dohľadovej činnosti.

Na pozadí uvedeného sa ako presvedčivé javí *de lege ferenda* smerovanie, ktoré by posilnilo normatívnu čitateľnosť ochrany rodičovstva v slovenskom práve. V prvom rade možno uvažovať o legislatívnej technike podobnej českej: explicitne ustanoviť, že diskriminácia z dôvodu tehotenstva, materstva a otcovstva sa považuje za diskrimináciu z dôvodu pohlavia, prípadne doplniť rodičovstvo (alebo rodinné povinnosti) ako samostatný dôvod do antidiskriminačného zákona. Takýto krok by mal nielen symbolický, ale aj praktický efekt: znižoval by priestor pre formalistickú obranu typu „*rodičovstvo nie je v zozname antidiskriminačných dôvodov*“, uľahčil by právnu kvalifikáciu skutku a zlepšil by preventívnu funkciu práva. Po druhé, systematicky by bolo vhodné precizovať obsah pojmu rodinný stav v aplikačnom kontexte, aby sa minimalizovala interpretačná nejednoznačnosť a posilnila predvídateľnosť ochrany. Po tretie, legislatívne a aplikačne je potrebné dôsledne zohľadniť smerovanie práva EÚ v oblasti zosúladovania práce a rodiny, najmä v rovine ochrany pred nepriaznivým zaobchádzaním v súvislosti s uplatňovaním rodičovských práv (vrátane flexibilnej práce), ktoré je jadrom moderného európskeho prístupu k rodičovstvu v práci.

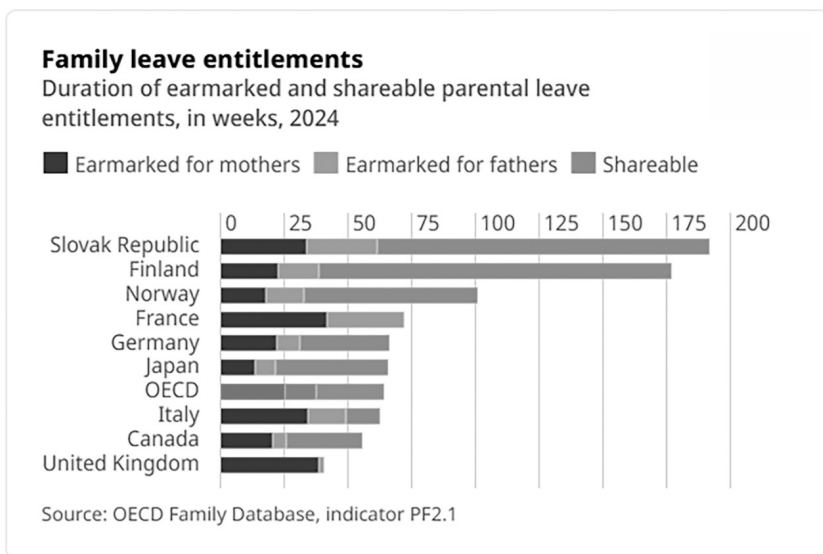
Na uvedené *de lege ferenda* úvahy o posilnení normatívnej čitateľnosti ochrany rodičovstva prirodzene nadväzuje otázka konkrétnej podoby rodičovských práv v pracovnoprávných vzťahoch. Ochrana pred diskrimináciou totiž nemôže zostať izolovaná na úrovni všeobecného zákazu nepriaznivého zaobchádzania, ale musí sa premietiť aj do samotnej konštrukcie a flexibility inštitútov, prostredníctvom ktorých sa rodičovstvo realizuje v pracovnom práve. Jedným z kľúčových inštitútov je rodičovská

dovolenka ako nástroj zosúlad'ovania pracovného a rodinného života. Práve v jej právnej úprave sa koncentruje napätie medzi ochranou rodiča, legítimnými organizačnými záujmami zamestnávateľa a princípom rovnakého zaobchádzania. Ak má byť ochrana rodičovstva efektívna a nielen deklarátorňa, je potrebné skúmať nielen rozsah rodičovskej dovolenky, ale aj možnosti jej flexibilného usporiadania. V tomto kontexte sa osobitná pozornosť sústreďuje na otázku skrátenia rodičovskej dovolenky, resp. jej predčasného ukončenia alebo modifikácie rozsahu na základe dohody strán. Ide o problematiku, ktorá presahuje čisto organizačný rozmer a dotýka sa samotnej podstaty rodičovského práva, jeho dispozičného charakteru, miery autonómie rodiča pri rozhodovaní o návrate do práce, ako aj potenciálnych rizík nepriamych foriem tlaku či znevýhodnenia. Analýza možnosti skrátenia rodičovskej dovolenky preto predstavuje logické pokračovanie úvah o systémovom nastavení ochrany rodičovstva, a to od abstraktnej roviny antidiskriminačného rámca k konkrétnemu fungovaniu jedného z jeho najvýznamnejších aplikačných prejavov.

Odpoveď na otázku, či by prípadné skrátenie rodičovskej dovolenky mohlo obmedziť diskrimináciu rodičovstva je empiricky podmienená; skrátenie môže znížiť niektoré mechanizmy diskriminácie (najmä „kariérne vyprázdnenie“ po dlhom výpadku), ale samo osebe môže zároveň vytvoriť nové riziká a nie je zárukou, že diskriminácia zmizne. OECD v hodnotení Slovenska výslovne upozorňuje, že veľmi dlhá platená rodičovská dovolenka negatívne vplýva na kariérne vyhliadky matiek a rodovú mzdovú rovnosť; odporúča preto postupné skracovanie a zároveň zavedenie časti viazanej na zapojenie druhého rodiča v dvojrodičovských domácnostiach.²³¹ Táto logika je konzistentná s európskym smerovaním: diskriminácia rodičovstva sa znižuje vtedy, keď starostlivosť nie je „pripísaná“ jednému pohlaviu (najčastejšie ženám), ale keď je systémovo podporené zdieľanie starostlivosti a návrat na trh práce. Na druhej strane však platí, že skrátenie dovolenky bez sprievodných opatrení môže viesť k presunu tlaku z pracovnoprávnej roviny do sociálnej roviny. Ak totiž nie je dostupná infraštruktúra starostlivosti o deti a flexibilné pracovné režimy sú len formálne, rodičia (najmä matky) môžu čeliť silnejšej ekonomickej núdzi,

²³¹ OECD. *Economic Surveys: Slovak Republic 2024: Odporúčanie postupne skrátiť platenú rodičovskú dovolenku a časť viazať na účasť druhého rodiča*. Dostupná na: <https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-slovak-republic-2024_397ca086-en.html> aktuálne k 20. februára 2026.

nárastu konfliktu práce a rodiny a potenciálne aj nárastu „trestania“ za potrebu flexibility. Preto má otázka skrátenia rodičovskej dovolenky zmysel najmä ako súčasť nasledujúcich neoddeliteľných opatrení: (i) dostupné a cenovo prijateľné služby starostlivosti o deti, (ii) reálne vynútiteľné právo žiadať flexibilnú prácu a ochrana pred odvetou, (iii) motivácia alebo povinný prvok zapojenia druhého rodiča (neprenosná časť), (iv) úprava dávok tak, aby neodrádzali od čiastočných úväzkov a postupného návratu. OECD databázové porovnania rodičovských systémov pritom ukazujú, že práve kombinácia „*earmarked*“ (vyhradených) období pre druhého rodiča a dizajnu dávok patrí medzi nástroje, ktoré štáty používajú na zníženie rodových nerovností a podporu návratu do práce.²³²



Tabuľka č. 1: Porovnanie vyhradených období rodičovskej dovolenky iba pre matku, iba pre otcov a zdieľaných oboma rodičmi v medzinárodnom rozsahu

Z hľadiska diskriminácie v zamestnaní je dôležité pomenovať mechanizmus: diskriminácia rodičovstva nevzniká len z dĺžky dovolenky, ale z očakávania zamestnávateľa, že rodič bude „dlho mimo zamestnania“,

²³² OECD. *Family Database PF2.1* (komparatívne dáta o rodičovských systémoch a mechanizmoch vrátane vyhradených častí pre druhého rodiča). Dostupná na: <<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html> ku dňu 20. februára 2026>.

bude menej dostupný alebo bude vyžadovať ústupky. Skrátene rodičovskej dovolenky môže znížiť pravdepodobnosť dlhého výpadku, a teda aj stereotypné očakávania pri výberovom procese či povýšení. Zároveň však môže zvýšiť počet rodičov, ktorí budú vyžadovať flexibilitu (skrátene úväzky, home office, prispôsobenie zmien), čo pri nízkej kultúre flexibility môže vyvolať inú formu diskriminačných tlakov. Práve preto je z právno-politického hľadiska obhájitelná téza, že skrátene dovolenky je potenciálne užitočný, ale sekundárny nástroj; primárne je potrebné (i) posilniť právnú istotu, že sankcionovanie za rodičovskú rolu je neprípustné, (ii) nastaviť systém tak, aby starostlivosť nebola „ženským rizikom“, (iii) vybudovať podmienky, aby návrat do práce nebol sociálne trestajúci.

De lege ferenda možno uvažovať o viacerých koncepčných možnostiach reformy rodičovskej dovolenky, ktorých cieľom je zachovať rodičovskú autonómiu a súčasne minimalizovať štrukturálne riziká diskriminácie na trhu práce. Ide o riešenia, ktoré sa nevyklučujú, ale môžu sa vzájomne dopĺňať a vytvárať komplexný rámec zosúladzovania pracovného a rodinného života. Prvou možnosťou je zachovanie maximálnej zákonnej dĺžky rodičovskej dovolenky pri jej kvalitatívnej transformácii smerom k vyššej flexibilitě. Ťažisko úvah by sa nemalo sústreďovať výlučne na samotnú dĺžku neprítomnosti rodiča na trhu práce, ale predovšetkým na spôsob jej čerpania. Flexibilné využívanie rodičovskej dovolenky, jej delenie na časové úseky, kombinácia s výkonom práce v obmedzenom rozsahu, rozšírenie možností práce na kratší pracovný čas či postupného návratu do zamestnania predstavujú nástroje, ktoré môžu významne zmierniť negatívne dopady dlhodobej absencie na kariérny vývoj a mzdovú trajektóriu rodiča. Podstatným prvkom tejto koncepcie je zároveň zakotvenie reálne vynútitelného práva zamestnanca žiadať flexibilné pracovné usporiadanie, pričom zamietnutie takejto žiadosti by muselo byť odôvodnené konkrétnymi a preukázateľnými prevádzkovými dôvodmi. Nevyhnutnou súčasťou takejto úpravy je aj účinná ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo odvetou v súvislosti s uplatnením rodičovských práv.²³³ Takto nastavený model znižuje riziko „kariérneho odpojenia“ rodiča od pracovného prostredia a prispieva k zmierneniu stereotypného vnímania rodičov ako dlhodobo nedostupných zamestnancov. Druhou možnosťou je mierne

²³³ V súlade so Smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

skrátene platenej časti rodičovskej dovolenky, prípadne jej čiastočné podmienenie zapojením druhého rodiča, pričom takýto krok by musel byť sprevádzaný systematickými investíciami do infraštruktúry starostlivosti o deti a úpravou dávkového systému. Skrátene samotné totiž automaticky nevedie k zníženiu diskriminačných rizík; jeho pozitívny efekt sa môže prejaviť iba vtedy, ak je rodičom súčasne umožnený reálny a ekonomicky udržateľný návrat na trh práce. Zásadné je vyhnúť sa rigidnému modelu „*všetko alebo nič*“, v ktorom rodič buď zostáva úplne mimo pracovného procesu, alebo je nútený k plnému návratu bez prechodného obdobia. Postupný návrat do zamestnania, podpora čiastočných úväzkov a nastavenie dávok tak, aby neodrádzali od kombinácie práce a starostlivosti, predstavujú nástroje, ktoré môžu zmierniť negatívne dôsledky dlhodobého prerušenia kariéry bez toho, aby došlo k oslabeniu sociálnej ochrany rodín. Treťou možnosťou je posilnenie neprenosnej časti rodičovskej dovolenky určenej pre druhého rodiča. Zavedenie alebo rozšírenie takejto „*vyhradennej*“ časti má nielen symbolický, ale aj výrazný štrukturálny význam. Ak sa časť rodičovskej dovolenky viaže výlučne na druhého rodiča a jej nevyužitie vedie k jej zániku, vytvára sa silnejšia motivácia na rovnomernejšie rozdelenie starostlivosti. Takýto model má potenciál dlhodobo oslabovať rodové stereotypy, ktoré spájajú starostlivosť o dieťa primárne so ženami, a tým nepriamo znižovať diskriminačné riziká voči matkám na trhu práce. Ak zamestnávateľia nebudú môcť apriórne predpokladať, že dlhodobé čerpanie rodičovskej dovolenky je výlučne „*ženským fenoménom*“, oslabí sa mechanizmus preventívnej diskriminácie pri prijímaní do zamestnania či kariérnom postupe. Spoločným menovateľom uvedených možností je presun od kvantitatívneho posudzovania rodičovskej dovolenky k jej kvalitatívnemu a systémovému hodnoteniu. Dĺžka dovolenky sama osebe nie je jediným ani rozhodujúcim faktorom diskriminačných rizík. Rozhodujúce je, či právny rámec podporuje kontinuitu pracovnej dráhy, rovnomerné rozdelenie starostlivosti a reálnu kombináciu práce a rodinných povinností. Iba v takom prípade môže reforma rodičovskej dovolenky prispieť k oslabeniu štrukturálnych príčin mzdovej nerovnosti a k posilneniu materiálnej rovnosti na trhu práce.

Na záver možno zhrnúť, že skrátenie rodičovskej dovolenky môže prispieť k obmedzeniu diskriminácie, ale iba vtedy, ak je súčasťou premyslenej reformy zosúladzovania práce a rodiny. Samotné skrátenie bez posilnenia flexibilnej práce, bez dostupnej starostlivosti o deti a bez zapojenia

druhého rodiča by pravdepodobne neviedlo k poklesu diskriminácie, ale skôr k zmene jej podoby. V slovenskom právnom prostredí je preto racionálnejšie formulovať reformu ako kombináciu: explicitnejšie zakotvenie rodičovských situácií v antidiskriminačnom rámci, posilnenie vynútiteľnosti práv z *work-life balance*, a až následne, po vyhodnotení podmienok infraštruktúry starostlivosti, otvorenie otázky parametrických zmien dĺžky dovolenky tak, aby posilňovali rovnosť, nie sociálnu neistotu.

5 MZDOVÁ NEROVNOST V ZAMESTNANÍ

Právnu úpravu materskej a rodičovskej dovolenky nemožno redukovať na technický inštitút pracovného práva, ale predstavuje významný prvok architektúry rodovej rovnosti. Ochrana rodičovstva sa tradične legitimizuje dvoma paralelnými argumentačnými líniami: jednak ochranou biologickej osobitosti materstva, jednak ochranou rodinného života ako základnej hodnoty demokratickej spoločnosti.²³⁴ V modernom európskom práve sa však tieto argumenty postupne prelínajú s koncepciou materiálnej rovnosti, ktorá presahuje formálne chápanie zákazu diskriminácie a smeruje k odstraňovaniu štrukturálnych bariér účasti na trhu práce.²³⁵ Práve z perspektívy materiálnej rovnosti sa rodičovská dovolenka javí ako ambivalentný inštitút. Na jednej strane vytvára nevyhnutný priestor na zosúladenie starostlivosti a pracovného života a zabraňuje bezprostrednej diskriminácii rodičov. Na druhej strane však môže, najmä pri asymetrickom využívaní, prispievať k reprodukcii rodovo diferencovaných pracovných trajektórií. Ak totiž rodičovskú dovolenku čerpajú prevažne ženy, dochádza k prerušeniu ich kariéry, k strate pracovných skúseností, k oslabeniu mzdovej dynamiky a v konečnom dôsledku k nižšiemu celoživotnému príjmu. Tento mechanizmus nie je dôsledkom individuálneho pochybenia zamestnávateľa, ale systémového nastavenia kombinácie pracovnoprávných a sociálnych inštitútov. Súdny dvor EÚ opakovane zdôraznil, že ochrana tehotenstva a materstva predstavuje legitímny dôvod odlišného zaobchádzania a že nepriaznivé zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva je priamou diskrimináciou na základe pohlavia.²³⁶ Súčasne však judikatúra postupne reflektuje aj širší rozmer rodičovstva ako sociálnej funkcie, ktorú môžu vykonávať obaja rodičia. V rozhodnutí Roca Álvarez spomenutého skôr Súdny dvor výslovne odmietol stereotypné viazanie rodičovského benefitu na status matky a zdôraznil, že, ak ide o čas určený na starostlivosť o dieťa, rozdielne zaobchádzanie musí byť posudzované z hľadiska rovnosti mužov a žien. Tento posun od biologickej ochrany k ochrane starostlivosti ako

²³⁴ Článok 33 Charty základných práv Európskej Únie (2012/C 326/02).

²³⁵ HEPPLE, B. *Equality: The Legal Framework. Second edition.* Oxford : Hart Publishing, 2014.

²³⁶ Napríklad Rozsudok SDEÚ C-177/88 Dekker; C-394/96 Brown.

sociálnej roly je kľúčový pre pochopenie prepojenia medzi rodičovskými politikami a mzdovou nerovnosťou.

Teoreticky možno daný problém uchopiť prostredníctvom konceptu „rodovej štruktúrálnej nerovnosti“ (*gendered structural inequality*), ktorý poukazuje na to, že nerovnosť nevzniká len z individuálnych diskriminačných aktov, ale z kumulatívneho pôsobenia inštitucionálnych pravidiel a sociálnych očakávaní.²³⁷ Rodičovská dovolenka ako taká nemusí byť diskriminačná; diskriminačný potenciál sa však objavuje vtedy, keď jej využívanie systematicky vedie k znevýhodneniu jednej skupiny na trhu práce. V tomto zmysle sa rodičovská politika stáva jedným z faktorov, ktoré formujú rodový mzdový rozdiel.

Rodový mzdový rozdiel, zakotvený ako problematika už v čl. 157 Zmluvy o fungovaní EÚ, predstavuje normatívne jadro zásady rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Sekundárne právo EÚ, najmä Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, túto zásadu ďalej konkretizuje a rozširuje jej aplikačný dosah. Napriek tejto normatívnej sile však pretrváva empiricky preukázateľný rozdiel v priemerných zárobkoch žien a mužov, ktorý nemožno vysvetliť výlučne porušením zásady rovnakého odmeňovania v úzkom zmysle. Ako poukazuje odborná literatúra, významná časť mzdového rozdielu súvisí s horizontálnou a vertikálnou segregáciou trhu práce, rozdielnou intenzitou pracovnej účasti a prerušeniami kariéry v dôsledku starostlivosti.²³⁸ V tejto perspektíve je zrejmé, že otázka rodičovskej dovolenky a diskriminácie rodičovstva nepredstavuje uzavretú kapitolu, ale integrálnu súčasť širšej diskusie o mzdovej spravodlivosti. Ak sa rodičovské povinnosti premietajú do prerušenej kariéry a nižšieho celoživotného príjmu, potom je potrebné skúmať nielen bezprostrednú ochranu pred diskrimináciou, ale aj štruktúrne determinanty odmeňovania. Prechod od analýzy rodičovskej dovolenky k analýze rodového mzdového rozdielu tak predstavuje logický krok od individuálnej rovnosti k systémovej rovnosti, a to od ochrany pred konkrétnym nepriaznivým zaobchádzaním k skúmaniu mechanizmov, ktoré dlhodobo reprodukovujú ekonomickú nerovnosť medzi ženami a mužmi.

²³⁷ Pozri FREDMAN, S. *Discrimination Law*. 3rd ed. Oxford : OUP 2022, s. 576.

²³⁸ BARNARD, C. *EU Employment Law*. 4th ed. Oxford : OUP, 2012, s. 246.

Nasledujúca kapitola preto metodologicky postupuje od analýzy prejavu ekonomickej nerovnosti k skúmaniu jej štrukturálnych príčin. Najskôr sa zameria na fenomén pracujúcej chudoby ako indikátor limitov samotnej pracovnej participácie a ako prejav napätia medzi výkonom práce a dosahovaním dôstojného životného štandardu. Pracujúca chudoba totiž signalizuje, že zapojenie do trhu práce samo osebe negarantuje materiálnu bezpečnosť a že ekonomická zraniteľnosť môže pretrvávať aj pri formálnej pracovnej aktivite. Následne bude pozornosť presunutá k rodovému mzdovému rozdielu, ktorý predstavuje jeden z kľúčových štrukturálnych determinantov tejto zraniteľnosti. Rodový mzdový rozdiel bude analyzovaný nielen ako otázka dodržiavania zásady rovnakého odmeňovania, ale ako komplexný systémový jav formovaný rodovou segregáciou trhu práce, prerušovanými kariérnymi trajektóriami a inštitucionálnym nastavením pracovnoprávných a rodinných politík.

5.1 Pracujúca chudoba a rodový rozmer ekonomickej zraniteľnosti

Pracujúca chudoba predstavuje jeden z najzásadnejších vývojových paradoxov súčasného európskeho sociálneho modelu. Moderný pracovnoprávny štát bol historicky budovaný na predpoklade, že účasť na trhu práce zabezpečuje jednotlivcovi nielen sociálnu integráciu, ale aj materiálnu stabilitu. Zamestnanie bolo chápané ako primárny nástroj prevencie chudoby, ako prostriedok distribúcie ekonomických zdrojov a ako základ dôchodkových a sociálnych nárokov. Empirická realita posledných dekád však ukazuje, že samotná existencia pracovného pomeru nie je dostatočnou zárukou ochrany pred chudobou. Tento vývoj si vyžaduje nielen sociálno-ekonomickú, ale aj právnoteoretickú reflexiu.

V európskom kontexte sa pracujúca chudoba štandardne meria prostredníctvom ukazovateľa rizika chudoby osôb, ktoré boli počas referenčného obdobia zamestnané (*in-work at-risk-of-poverty rate*), pričom hraničná chudoba je stanovená na úrovni 60 % mediánu disponibilného príjmu domácnosti podľa metodiky EU-SILC.²³⁹ Samotná metodológia merania však otvára zásadnú teoretickú otázku: ak je riziko chudoby odvodené od

²³⁹ Eurostat, *EU-SILC methodology – At-risk-of-poverty rate*. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_statistics_on

príjmu domácnosti, do akej miery je zachytená individuálna ekonomická autonómia jej členov? Prístup merania na základe príjmu domácnosti implicitne predpokladá solidaritu a rovnomerné rozdelenie príjmu medzi členmi rodiny, čo však nemusí zodpovedať realite. Z pohľadu rodovej rovnosti je tento prístup najmä problematický, pretože môže zakrývať ekonomickú závislosť jedného partnera od druhého. Výskumy poukazujú na to, že individuálne meranie príjmu by v mnohých prípadoch odhalilo vyššiu mieru ekonomickej zraniteľnosti žien, najmä tých, ktoré pracujú na kratší pracovný čas alebo v nízko platených sektoroch.²⁴⁰ Pracujúca chudoba preto nemôže byť interpretovaná výlučne ako dôsledok nízkej minimálnej mzdy. Ide o štrukturálny jav, ktorého príčiny spočívajú v kombinácii mzdovej polarizácie, oslabovania kolektívneho vyjednávania, rastu atypických pracovných foriem a fragmentácie pracovnej kariéry. V posledných desaťročiach došlo k výraznému nárastu tzv. neštandardných foriem zamestnania, vrátane práce na kratší pracovný čas, pracovných zmlúv na dobu určitú či práce prostredníctvom digitálnych platforiem. Medzinárodná organizácia práce poukazuje na to, že práve pracovníci v týchto formách zamestnania čelia zvýšenému riziku nízkeho príjmu a nedostatočnej sociálnej ochrany.²⁴¹

Normatívna reakcia EÚ na tento vývoj je zreteľná v Európskom pilieri sociálnych práv z roku 2017, ktorý v zásade 6 deklaruje právo na spravodlivú mzdu zabezpečujúcu dôstojnú životnú úroveň. Akčný plán z roku 2021 následne stanovil cieľ znížiť počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením o najmenej 15 miliónov do roku 2030.²⁴² Významným legislatívnym krokom je Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v EÚ, ktorá zdôrazňuje potrebu pravidelného hodnotenia primeranosti minimálnych miezd a posilnenia kolektívneho vyjednávania. OECD

_income_and_living_conditions_(EU-SILC)_methodology_-_introduction&oldid=622214> ku dňu 27. februára 2026.

²⁴⁰ LOHMANN, H., MARX, I. *Handbook on In-Work Poverty*. Edward Elgar, 2019, s. 180.

²⁴¹ Medzinárodná organizácia práce. Non-standard employment around the world. Geneva, 2016. Dostupná na: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf> ku dňu 27. februára 2026.

²⁴² European Commission. *European Pillar of Social Rights Action Plan*, 2021. Dostupná na: <https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-action-plan_en> ku dňu 27. februára 2026.

vo svojich správach dlhodobo poukazuje na to, že krajiny s vysokým pokrytím kolektívnym vyjednávaním vykazujú nižšiu mzdovú nerovnosť a menšiu mieru nízkopríjmových pracovných miest.²⁴³

Rodový rozmer pracujúcej chudoby nadobúda osobitnú relevanciu v kontexte štruktúry pracovnej participácie. Ženy sú výrazne častejšie zamestnané na kratší pracovný čas. Podľa údajov Eurostatu predstavoval v roku 2022 podiel žien pracujúcich na kratší pracovný čas 27,8 %, zatiaľ čo u mužov 8,3 %.²⁴⁴ Tento rozdiel nemožno vysvetliť iba individuálnou preferenciou, ale súvisí s nerovnomerným rozdelením neplatennej starostlivosti o deti a domácnosť. OECD uvádza, že ženy v členských krajinách venujú neplatennej starostlivosti a domácim prácam v priemere výrazne viac hodín týždenne než muži.²⁴⁵ Dôsledkom je častejšie prerušovanie kariéry, pomalší kariérny postup a nižšia mzdová dynamika. Ekonomická zraniteľnosť pracujúcich žien je preto úzko spätá s fenoménom mzdovej penalizácie materstva (*motherhood wage penalty*), ktorý dokumentujú početné empirické štúdie. Táto penalizácia sa prejavuje nielen v bezprostrednom období po návrate z rodičovskej dovolenky, ale má kumulatívny charakter a vplýva na celoživotnú príjmovú trajektóriu ženy. Pracujúca chudoba tak predstavuje len viditeľný prejav hlbšej štruktúrálnej nerovnosti, ktorá je zakorenená v kombinácii pracovnoprávných, sociálnych a rodinných politík. Z pohľadu pracujúcej ženy nadobúda tento jav aj rozmer ekonomickej závislosti. Ak jej individuálny príjem nepostačuje na zabezpečenie samostatnej životnej úrovne, jej ekonomická autonómia je podmienená príjmom partnera alebo dostupnosťou sociálnych dávok. Takáto situácia oslabuje jej vyjednávaciu pozíciu na trhu práce aj v rodinnom prostredí. Pracujúca chudoba preto nie je iba sociálno-ekonomickým ukazovateľom, ale aj indikátorom materiálnej nerovnosti medzi ženami a mužmi. Teoreticky možno pracujúcu chudobu chápať ako zlyhanie prepojenia medzi pracovným právom a sociálnou politikou. Ak práca neplní svoju ochrannú funkciu, potom je potrebné skúmať nielen výšku mzdy, ale aj kvalitu pracovného miesta, stabilitu pracovného pomeru, rozsah kolektívnej ochrany a dostupnosť ve-

²⁴³ OECD. *Employment Outlook*, 2022. Dostupné na: <https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2022_1bb305a6-en.html> ku dňu 27. februára 2026.

²⁴⁴ Eurostat, dataset: *Part-time employment by sex*, 2022. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGAI/default/table?lang=en> ku dňu 27. februára 2026.

²⁴⁵ OECD. *Time Use Database*, posledné dostupné údaje na: <<https://www.oecd.org/en/data/datasets/time-use-database.html>> ku dňu 27. februára 2026.

rejných služieb starostlivosti. Bez riešenia týchto determinantov nemožno očakávať výrazné zníženie ekonomickej zraniteľnosti pracujúcich žien. Analýza pracujúcej chudoby preto prirodzene smeruje k hlbšiemu skúmaniu mzdovej nerovnosti a rodovej segregácie ako jej systémových príčin.

Práve v tomto bode sa problematika pracujúcej chudoby prelína s otázkou mzdovej nerovnosti medzi ženami a mužmi. Rodovo diferencovaná štruktúra pracovnej participácie charakterizovaná vyšším podielom práce na kratší pracovný čas, prerušovaním kariéry z dôvodu starostlivosti a koncentráciou v nižšie odmeňovaných sektoroch má priamy dopad na výšku individuálneho príjmu a na dlhodobú mzdovú trajektóriu. Pracujúca chudoba žien tak nemožno vnímať ako izolovaný sociálny jav; predstavuje skôr jeden z dôsledkov širšieho systému rodovej mzdovej diferenciácie. Rodový mzdový rozdiel, štandardne meraný ako rozdiel v priemernom hrubom hodinovom zárobku žien a mužov, dosahoval v EÚ v roku 2022 približne 12,7 %.²⁴⁶ Tento údaj nepredstavuje iba štatistický rozdiel, ale vyjadruje kumulatívny efekt viacerých faktorov: horizontálnej segregácie trhu práce, vertikálnej segregácie v rámci organizačných štruktúr, rozdielnej intenzity pracovnej účasti a nerovnomerného rozdelenia neplatennej starostlivosti. Ak ženy systematicky dosahujú nižšie hodinové zárobky, častejšie pracujú na kratší pracovný čas a čelia prerušeniam kariéry, potom je vyššia miera ich ekonomickej zraniteľnosti logickým dôsledkom tejto štrukturálnej konfigurácie.

Prechod od analýzy pracujúcej chudoby k analýze rodového mzdového rozdielu preto nepredstavuje tematickú zmenu, ale metodologické prehĺbenie skúmania tej istej nerovnosti. Zatiaľ čo pracujúca chudoba poukazuje na hranice pracovnej participácie ako garancie dôstojného života, rodový mzdový rozdiel odhaľuje mechanizmy, prostredníctvom ktorých sa ekonomická nerovnosť medzi ženami a mužmi reprodukuje v samotnej štruktúre odmeňovania. Ak má byť právo na primeranú mzdu a materiálnu rovnosť efektívne zabezpečené, je nevyhnutné analyzovať nielen extrémne prejavy príjmovej nedostatočnosti, ale aj systémové faktory, ktoré vytvárajú a udržiavajú rozdiely v odmeňovaní. Nasledujúca časť sa preto bude venovať rodovému mzdovému rozdielu ako právnemu, ekonomickému a štrukturálnemu fenoménu. Jej cieľom bude preskúmať nielen normatívny rámec

²⁴⁶ Eurostat, dataset *sdg_05_20 – Gender pay gap in unadjusted form*, 2022. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/default/table?lang=en ku dňu 27. februára 2026.

zásady rovnakého odmeňovania zakotvený v čl. 157 ZFEÚ a sekundárnej legislatíve EÚ, ale aj širšie determinanty mzdovej diferenciácie, vrátane rodovej segregácie trhu práce a dlhodobých dôsledkov prerušovanej kariéry.

5.2 Rodový mzdový rozdiel ako štrukturálny prejav nerovnosti na trhu práce

Rodový mzdový rozdiel predstavuje jeden z najstabilnejších indikátorov rodovej nerovnosti na trhu práce v EÚ. Na rozdiel od individuálnych prípadov diskriminácie ide o jav, ktorý má systémový charakter a ktorý pretrváva napriek existencii normatívne silného rámca zásady rovnakého odmeňovania. Tento ukazovateľ vyjadruje rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom mužov a žien bez zohľadnenia individuálnych charakteristík, ako je vek, vzdelanie či pracovná skúsenosť. Hoci ide o agregovaný údaj, jeho stabilita naprieč členskými štátmi signalizuje existenciu hlbších štrukturálnych determinantov.

Normatívne jadro zásady rovnakého odmeňovania ukladá povinnosť zabezpečiť rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tento princíp bol postupne rozvinutý aj v sekundárnej európskej legislatíve. Súdny dvor EÚ už v skorých rozhodnutiach zdôraznil priamy účinok zásady rovnakého odmeňovania²⁴⁷ a postupne rozšíril jej výklad aj na situácie, ktoré majú nepriamy diskriminačný dopad.²⁴⁸ Napriek toľto normatívnemu rámcu však rodový mzdový rozdiel pretrváva, čo naznačuje, že jeho príčiny nemožno vysvetliť výlučne porušovaním zákazu priamej diskriminácie. Jedným z kľúčových faktorov je horizontálna segregácia trhu práce, teda koncentrácia žien a mužov v rozdielnych sektoroch a povolaniach. Empiricky sa v Európskej únii opakovane potvrdzuje, že ženy sú nadreprezentované v sektoroch s nižšími priemernými mzdami (starostlivosť, školstvo, administratíva), zatiaľ čo muži prevažujú v technických a priemyselných povolaniach s vyššími mzdovými prémiami. OECD poukazuje na to, že sektorová segregácia predstavuje významnú zložku rodového mzdového rozdielu a že rozdiely v odmeňovaní medzi „feminizovanými“ a „maskulinizovanými“ sektormi nemožno vysvetliť

²⁴⁷ Napríklad Rozsudok SDEÚ 43/75 Defrenne II.

²⁴⁸ Napríklad Rozsudok SDEÚ C-127/92 Enderby.

iba rozdielnou kvalifikačnou náročnosťou.²⁴⁹ Z hľadiska kauzality je podstatné, že „odvetvie“ a „povolanie“ nie sú neutrálne kategórie: historicky a inštitucionálne odrážajú rodové normy, vzdelávacie dráhy a náborové praktiky, ktoré môžu byť formálne neutrálne, ale materiálne vedú k rodovo odlišným trajektóriám.²⁵⁰ Špecifickým prejavom horizontálnej segregácie je nízky podiel žien v ICT profesiách. Eurostat uvádza, že v roku 2024 ženy predstavovali len približne pätinu ICT špecialistov v EÚ a medzi krajinami existujú výrazné rozdiely; v rámci EÚ patria k najnižším hodnotám krajiny vrátane Českej republiky.²⁵¹ Už tento fakt má priamy mzdový dôsledok, keďže ICT a príbuzné profesie majú vo väčšine ekonomík nadpriemerné odmeňovanie a zároveň sú významným kanálom kariérneho rastu. Vertikálna segregácia, označovaná sa aj ako fenomén „skleneného stropu“, predstavuje ďalší významný determinant. Ženy sú menej zastúpené na riadiacich a rozhodovacích pozíciách, ktoré sú spravidla spojené s vyšším finančným ohodnotením. Podľa údajov Eurostatu predstavovali ženy v roku 2022 približne jednu tretinu manažérskych pozícií v EÚ.²⁵² Tento nepomer prispieva k udržiavaniu rozdielov v priemernom zárobku, keďže najvyššie príjmové pásma sú obsadzované prevažne mužmi.

Významnou štruktúrnou dimenziou rodového mzdového rozdielu je rozdielna intenzita pracovnej participácie, najmä pokiaľ ide o pracovný čas a kariérne prerušenia. Rozdiely v rozsahu pracovného času sú relevantné minimálne z troch hľadísk. Po prvé, priamo ovplyvňujú kumuláciu pracovných skúseností, a tým aj mzdový rast v čase. Mzdová dynamika je vo väčšine odvetví naviazaná na kontinuitu výkonu práce, senioritu a postupné preberanie náročnejších úloh. Po druhé, pracovný čas vplýva na prístup k variabilným zložkám odmeňovania, bonusovým schémam a úlohám s vyššou mierou zodpovednosti, ktoré sú často podmienené dostupnosťou

²⁴⁹ OECD. *The Pursuit of Gender Equality*, 2017. Dostupné na: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/10/the-pursuit-of-gender-equality_g1g-8072d/9789264281318-en.pdf> ku dňu 27. februára 2026.

²⁵⁰ WEICHSELBAUMER, D., WINTER-EBMER, R. *A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap*. In *Journal of Economic Surveys*. Wiley Blackwell, 2005, vol. 19(3), pages 479 – 511.

²⁵¹ Podiel žien medzi ICT špecialistami v roku 2024 (vrátane minima pre Českú republiku) a podkladové tabuľky Eurostatu. Dostupné na: <<https://www.ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250708-2>> ku dňu 27. februára 2026.

²⁵² European Institute for Gender Equality (EIGE). In *Gender Equality Index*. 2022. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/newsroom/news/gender-equality-index-2022-gender-equality-under-threat-specific-groups-hardest-hit>> ku dňu 27. februára 2026.

a časovou flexibilitou. Po tretie, dlhodobé zotrvanie v režime kratšieho pracovného času zvyšuje pravdepodobnosť tzv. „*trackingu*“, teda presunu do menej perspektívnych kariérnych dráh s obmedzenými možnosťami postupu. Eurostat poukazuje na to, že rodový mzdový rozdiel je možné analyzovať osobitne podľa režimu práce na plný a kratší pracovný čas, pričom výsledné hodnoty sa medzi členskými štátmi výrazne líšia. V niektorých krajinách je rozdiel medzi mužmi a ženami pracujúcimi na plný pracovný čas nižší, zatiaľ čo pri práci na kratší pracovný čas je vyšší; inde sa objavujú aj opačné tendencie, čo poukazuje na význam štruktúry trhu práce a selekčných efektov. V krajinách s nižšou mierou zamestnanosti žien môže byť rozdiel v odmeňovaní pri práci na kratší pracovný čas dokonca negatívny, pretože do pracovnej sily vstupuje selektívne skupina žien s vyšším ľudským kapitálom. Tento selekčný efekt však nevyvracia existenciu štrukturálnej nerovnosti; skôr poukazuje na to, že samotné agregované údaje o mzdovom rozdiely musia byť interpretované v kontexte pracovnej participácie.

Ešte výraznejšiu systémovú váhu majú kariérne prerušenia, najmä tie, ktoré súvisia s rodičovstvom a starostlivosťou o závislé osoby. Kumulácia prerušení pracovnej dráhy a následné častejšie zotrvanie v režime kratšieho pracovného času sa premieta do mzdových profilov so zreteľným zlomom, ktorý je v ekonomickej literatúre označovaný ako „*motherhood penalty*“. Tento jav nespočíva iba v bezprostrednom poklese príjmu počas neprítomnosti, ale v dlhodobom oslabení mzdovej trajektórie. Ekonomické analýzy poukazujú na to, že časť rozdielu súvisí s tým, ako pracoviská oceňujú kontinuitu, dostupnosť a časovú flexibilitu. V profesiách, kde je odmeňovanie výrazne naviazané na bonusové alebo výkonnostné zložky, môže byť penalizácia prerušení výraznejšia než v systémoch s pevnou tarifnou štruktúrou. V právnej rovine sa tento mechanizmus prelína s konceptom nepriamej diskriminácie. Pravidlá, ktoré sú formálne neutrálne, napríklad odmeňovanie viazané na nepretržitú prítomnosť, bonusy bez transparentných kritérií, hodnotenie výkonu založené na subjektívnych indikátoroch dostupnosti alebo dĺžke služby, môžu mať materiálne rodovo nerovný dopad. Ak sa model „*ideálneho zamestnanca*“ implicitne viaže na nepretržitú a časovo flexibilnú pracovnú trajektóriu bez prerušenia, potom sú osoby s prerušeniami z dôvodu starostlivosti systematicky znevýhodňované. Takéto nastavenie síce nemusí byť motivované úmyselnou diskrimináciou, no jeho efekt môže byť v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania.

Štrukturálny charakter rodového mzdového rozdielu sa prejavuje aj v samotnom spôsobe mzdovotvorby v jednotlivých odvetviach. Transparentné mzdové mriežky a tarifné systémy, ktoré vymedzujú jasné kritériá pre postup a odmeňovanie, spravidla znižujú priestor pre neformálne a subjektívne rozdiely. Nižší rodový mzdový rozdiel vo verejnom sektore môže súvisieť práve s existenciou transparentnejších mzdových štruktúr aplikovaných na mužov aj ženy. Naopak, v sektoroch s individualizovaným a netransparentným odmeňovaním sa priestor pre rozdiely zväčšuje. S tým korešponduje aj širšia európska politika podpory kolektívneho vyjednávania. Smernica (EÚ) 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách síce primárne rieši otázku minimálnej mzdy, no zároveň pracuje s cieľom posilnenia kolektívneho vyjednávania a stanovuje referenčný prah 80 % pokrytia kolektívnymi zmluvami ako základ pre vypracovanie akčných plánov v členských štátoch. Hoci nejde o normu zameranú priamo na rovnaké odmeňovanie, jej potenciálny dopad na rodový mzdový rozdiel spočíva v kompresii mzdovej distribúcie a znížení priestoru pre individuálne netransparentné vyjednávanie o mzde. Kolektívne vyjednávanie môže pôsobiť ako stabilizačný mechanizmus, ktorý zmierňuje extrémne rozdiely a posilňuje kontrolovateľnosť kritérií odmeňovania.

Pracovný čas, kariérne prerušenia a spôsob mzdovotvorby tak predstavujú navzájom prepojené kanály, prostredníctvom ktorých sa rodová nerovnosť reprodukuje v štruktúre odmeňovania. Ich spoločným menovateľom je implicitné zvyhodňovanie kontinuálnej, časovo flexibilnej a „nepreerušenej“ kariérnej trajektórie, ktorá je v realite častejšie dostupná mužom než ženám. Ak má byť zásada rovnakého odmeňovania naplnená materiálne, je nevyhnutné reflektovať tieto štrukturálne mechanizmy a nielen individuálne prípady diskriminačného rozhodnutia.

Osobitnú pozornosť si vyžaduje metodologické rozlíšenie medzi nevyrovnaným a vyrovnaným (*adjusted*) rodovým mzdovým rozdielom. Kým nevyrovnaný rozdiel zachytáva celkový rozdiel v priemernom zárobku, vyrovnaný ukazovateľ sa snaží zohľadniť rozdiely v charakteristikách pracovníkov. Ani po takomto zohľadnení však rozdiel úplne nezmizne, čo naznačuje existenciu nevysvetlených faktorov, ktoré môžu zahŕňať diskriminačné praktiky alebo štrukturálne hodnotenie práce. Rodový mzdový rozdiel má významné dôsledky nielen v období ekonomickej aktivity, ale aj v dôchodkovom veku. Nižšie celoživotné príjmy vedú k nižším dôchodkovým nárokom, čo sa premieta do tzv. rodového dôchodkového rozdielu

(*gender pension gap*). Eurostat uvádza, že tento rozdiel v EÚ presahuje 25 %²⁵³. Mzdová nerovnosť tak nadobúda intertemporálny charakter a prehĺbuje riziko chudoby žien vo vyššom veku.

Z hľadiska právnej politiky predstavuje významný krok 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. Táto smernica zavádza povinnosti zamestnávateľov poskytovať informácie o mzdových úrovniach a umožňuje pracovníkom účinnejšie presadzovať svoje práva. Transparentnosť je považovaná za kľúčový nástroj odhaľovania neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní.

Rodový mzdový rozdiel teda nemožno redukovať na otázku individuálneho porušenia zákazu diskriminácie. Ide o komplexný štrukturálny jav, ktorý vzniká v interakcii pracovného práva, sociálnej politiky, rodinných politík a kultúrnych očakávaní týkajúcich sa rodových rolí. Ak má byť zásada rovnakého odmeňovania materiálne naplnená, je nevyhnutné riešiť nielen transparentnosť a procesné nástroje ochrany, ale aj horizontálnu a vertikálnu segregáciu trhu práce, dostupnosť služieb starostlivosti a rovnomernejšie rozdelenie rodičovských povinností. Analýza rodového mzdového rozdielu uzatvára kruh začatý skúmaním pracujúcej chudoby: zatiaľ čo pracujúca chudoba poukazuje na hranice pracovnej participácie ako záruky dôstojnej životnej úrovne, mzdová nerovnosť odhaľuje mechanizmy, prostredníctvom ktorých sa ekonomická nerovnosť medzi ženami a mužmi reprodukuje v samotnom jadre systému odmeňovania.

Pretrvávajúci rodový mzdový rozdiel napriek normatívne silnému zakotveniu zásady rovnakého odmeňovania vedie k zásadnej otázke filozofie rovnosti: či ide o problém nedostatku práva, alebo o problém jeho praktickej účinnosti. Rizikom súčasného modelu je tzv. deklaratórna rovnosť, teda situácia, v ktorej právo formálne existuje, no v dôsledku informačnej asymetrie, procesných bariér a dôkaznej náročnosti je jeho reálna vymožitelnosť obmedzená. Ak zamestnanec nemá prístup k údajom o odmeňovaní porovnateľných pracovníkov, jeho schopnosť uniesť *prima facie* dôkazné bremeno je výrazne oslabená. V takomto nastavení sa zásada rovnakého odmeňovania redukuje na normatívny postulát bez adekvátnej

²⁵³ Eurostat, *Gender pension gap*, 2022. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp13/default/table?lang=en> ku dňu 27. februára 2026.

procesnej infraštruktúry. Z tohto hľadiska je potrebné vnímať smernicu (EÚ) 2023/970, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania nie ako administratívnu reguláciu, ale ako konštituovanie procesných podmienok pre materiálne uplatnenie čl. 157 ZFEÚ a smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolání. Transparentnosť nepredstavuje cieľ sám o sebe, ale je nástrojom odstraňovania informačnej nerovnováhy, ktorá je jednou z hlavných príčin deklaratórnej rovnosti.

Ak má byť transpozícia smernice účinná, musí presiahnuť minimalistické prevzatie textu a zamerať sa na kvalitu detailov. V slovenskom kontexte to znamená najmä precízne nastavenie lehoty na poskytovanie informácií, rozsahu reportingu, sankčného režimu, právneho režimu prístupu k dôkazom a jasného prepojenia s antidiskriminačným procesným režimom. Právo na informácie musí byť vykonateľné, nie iba deklarované. Zamestnanec by mal mať výslovne zakotvené právo na informáciu o vlastnej mzdovej štruktúre vrátane základnej a variabilnej zložky, ako aj právo na anonymizované údaje o priemernej alebo mediánovej úrovni odmeňovania v porovnateľnej kategórii rozdelenej podľa pohlavia. Nedodržanie tejto povinnosti by malo byť sankcionované administratívne, pričom lehota na poskytnutie informácie musí byť primerane krátka, aby mala procesný význam. Mzdový reporting má význam iba vtedy, ak je naviazaný na následné korektívne mechanizmy. Zverejňovanie rodového rozdielu v odmeňovaní podľa kategórií pracovných miest a zložiek mzdy by malo byť povinné pre zamestnávateľov nad určitý veľkostný prah, pričom štruktúra údajov musí umožňovať porovnanie v čase. Ak sa preukáže pretrvávajúci rozdiel nad primeranú hranicu bez objektívneho odôvodnenia, musí nasledovať povinné spoločné posúdenie odmeňovania, v ktorom zamestnávateľ spolu so zástupcami zamestnancov identifikuje zdroj rozdielu a prijme nápravné opatrenia v jasne definovanom časovom horizonte. Transparentnosť bez následnej nápravy by totiž zostala iba štatistickým cvičením. Súčasne je nevyhnutné precizovať samotný koncept práce rovnakej hodnoty. Hoci primárne aj sekundárne právo EÚ tento pojem obsahujú, jeho aplikácia v praxi naráža na nedostatok rodovo neutrálneho hodnotenia práce. V sektoroch s vysokým zastúpením žien dochádza k systematickému podhodnocovaniu

zručností spojených so starostlivosťou, komunikáciou či emocionálnou prácou.

5.3 Perspektívy vývoja a normatívne implikácie pre slovenský právny poriadok

Pretrvávajúce rodového mzdového rozdielu napriek robustnému európskemu aj vnútroštátnemu normatívnemu rámcu ukazuje, že problém nemožno redukovať na absenciu právnej úpravy. Zásada rovnakého odmeňovania je v právnom poriadku pevne zakotvená, no jej materiálne naplnenie naráža na limity procesnej infraštruktúry, informačnú asymetriu a štrukturálne nastavenie trhu práce. Ak má byť rovnosť odmeňovania chápaná ako reálne uskutočniteľný princíp, a nie ako deklaratórna hodnota, vyžaduje si systematickú reformu, ktorá presahuje rámec individuálnych antidiskriminačných sporov.

Kľúčovým momentom nasledujúceho obdobia bude kvalita implementácie smernice (EÚ) 2023/970, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. Jej význam spočíva predovšetkým v odstránení jednej zo základných bariér rovnosti: nedostupnosti informácií o odmeňovaní porovnateľných zamestnancov. Transparentnosť však nemôže zostať iba formálnou informačnou povinnosťou. Slovenský zákonodarcu bude musieť zabezpečiť, aby právo zamestnanca na informácie bolo vykonateľné, časovo ohraničené a sankčne podložené. To znamená jasné zakotvenie práva na informáciu o mzdovej štruktúre vrátane variabilných zložiek, ako aj práva na anonymizované údaje o porovnateľnej kategórii rozdelenej podľa pohlavia. Súčasne musí byť transparentnosť prepojená s procesným režimom dokazovania, najmä s obrátením dôkazného bremena, aby zamestnanec mal reálnu možnosť uniesť *prima facie* dôkaznú povinnosť.

S transparentnosťou úzko súvisí otázka dôkazných mechanizmov. Obrátenie dôkazného bremena je síce významným nástrojom, no bez prístupu k relevantným údajom ostáva formálne. *De lege ferenda* by preto mal byť zamestnávateľ povinný systematicky uchovávať údaje o odmeňovaní a v prípade sporu ich sprístupniť súdu v anonymizovanej forme. Sankčný systém by mal kombinovať administratívne pokuty za porušenie informačných

povinností, retroaktívne dorovnanie mzdy a primerané nemajetkové odškodnenie s preventívnym účinkom. Sankcie musia byť proporcionálne, ale zároveň dostatočne odstrašujúce, aby plnili nielen kompenzačnú, ale aj preventívnu funkciu.

Legislatívna intervencia by sa však nemala obmedziť výlučne na transparentnosť. Jednou z najproblematickejších oblastí zostáva aplikácia konceptu práce rovnakej hodnoty. Hoci tento pojem tvorí jadro zásady rovnakého odmeňovania, jeho praktická implementácia naráža na metodologické nejasnosti a riziko implicitných stereotypov. V sektoroch s vysokým zastúpením žien dochádza k systematickému podhodnocovaniu zručností spojených so starostlivosťou, komunikačnými kompetenciami a organizačnou koordináciou. Vytvorenie metodického rámca hodnotenia práce, napríklad formou záväzného usmernenia alebo vykonávacej vyhlášky, by mohlo stanoviť minimálne kritériá klasifikácie pracovných miest a zabezpečiť auditovateľnosť interných tarifných systémov bez stereotypných prvkov. Ide o oblasť, v ktorej môže mať normatívna intervencia konštitutívny účinok, keďže priamo ovplyvňuje spôsob oceňovania práce.

Rodový mzdový rozdiel je zároveň úzko previazaný s organizáciou pracovného času a s prerušovaním kariérnych trajektórií. Ak flexibilné pracovné režimy alebo rodičovské prerušenia vedú k systematickému vylúčeniu z perspektívnych pracovných dráh, formálne neutrálne pravidlá sa premieňajú na mechanizmus nepriamych rodových nerovností. Budúci vývoj právnej úpravy by mal smerovať k tomu, aby flexibilita neznamenala kariérnu penalizáciu. To zahŕňa právo na návrat na ekvivalentnú pracovnú pozíciu, transparentné kritériá pridelovania bonusov a hodnotenia výkonu a elimináciu automatického znevýhodnenia spojeného so starostlivosťou.

Štrukturálny charakter problému si vyžaduje aj posilnenie kolektívnych mechanizmov mzdotvorby. Empirické poznatky poukazujú na to, že transparentné tarifné systémy a vyššia miera pokrytia kolektívnymi zmluvami prispievajú k znižovaniu mzdovej nerovnosti a kompresii mzdovej distribúcie. Podpora sektorového kolektívneho vyjednávania, najmä v odvetviach s vysokým zastúpením žien, môže pôsobiť ako stabilizačný prvok, ktorý obmedzuje priestor pre netransparentné individuálne vyjednanie a rozdiely vyplývajúce z asymetrickej vyjednávacej pozície.

Z dlhodobého hľadiska je však rozhodujúce prepojenie mzdovej rovnosti s politikou starostlivosti. Pokiaľ zostane rozdelenie rodičovských povinností asymetrické, bude sa asymetria reprodukovat' aj v príjmových

trajektóriách. Posilnenie neprenosnej časti rodičovskej dovolenky pre druhého rodiča, podpora postupného návratu do zamestnania a rozvoj dostupných služieb starostlivosti predstavujú opatrenia, ktoré majú nielen sociálny, ale aj výrazný ekonomický rozmer. Symetrizácia starostlivosti oslabuje stereotypné očakávania zamestnávateľov a znižuje riziko dlhodobej mzdovej penalizácie materstva. Napokon možno uvažovať aj o systematickom zavedení rodových auditov vo verejnom sektore a vo väčších podnikoch. Takéto audity by analyzovali nielen mzdové rozdiely, ale aj kariérny postup, využívanie flexibilných režimov a prístup k vedúcim pozíciám. Ich cieľom by nebolo iba identifikovať porušenia práva, ale najmä odhaliť štrukturálne bariéry v organizácii práce a posilniť preventívny charakter regulácie.

Spoločným menovateľom týchto úvah je presun od individuálneho modelu presadzovania rovnosti k modelu systémovému a preventívnemu. Rodový mzdový rozdiel nie je výsledkom izolovaných diskriminačných aktov, ale prejavom organizácie trhu práce a spoločenského rozdelenia starostlivosti. Ak má byť zásada rovnakého odmeňovania naplnená materiálne, legislatívna odpoveď musí byť rovnako štrukturálna ako samotný problém. Ide o postupnú transformáciu právneho a inštitucionálneho rámca, od modelu reagujúceho na porušenie k modelu, ktorý preventívne upravuje podmienky, v ktorých nerovnosť vzniká. V tomto zmysle sa otázka rodovej mzdovej rovnosti stáva testom schopnosti právneho poriadku zabezpečiť materiálnu rovnosť v podmienkach meniaceho sa trhu práce. Úspech nebude spočívať v prijatí jednorazového opatrenia, ale v koherentnom prepojení transparentnosti, procesnej ochrany, kolektívnej regulácie a rodinnej politiky. Iba tak môže zásada rovnakého odmeňovania nadobudnúť charakter reálne uplatňovaného princípu a nie iba deklarovanej hodnoty.

6 NEPLATENÁ PRÁCA AKO SKRYTÝ ROZMER RODOVÝCH NEROVNOSTÍ

Práca sa v moderných spoločnostiach zvyčajne spája s výkonom, ktorý je viditeľný, merateľný a finančne ohodnotený. To, čo sa odohráva mimo trhu práce, býva často vnímané ako súkromná záležitosť jednotlivcov alebo rodín, prípadne ako prirodzená súčasť každodenného života, ktorá si nevyžaduje osobitnú pozornosť. Takéto chápanie práce však prehliada rozsiahlu časť činností, bez ktorých by fungovanie spoločnosti nebolo možné. Ide o neplatenú prácu, ktorá sa sústreďuje najmä v domácnosti a v oblasti starostlivosti o deti, starších či inak odkázaných členov rodiny.

Neplatená práca je pritom rozdelená nerovnomerne. V prevažnej miere ju vykonávajú ženy, často popri platenom zamestnaní, čo vedie k situácii, v ktorej sú vystavené dvojnásobnej záťaži. Táto „druhá zmena“ sa však v bežných ekonomických ukazovateľoch, právnych kategóriách ani vo verejných debatách objavuje len okrajovo. Jej dôsledky sú pritom dlhodobé a zasahujú do viacerých oblastí života – od pracovných príležitostí a príjmov, cez zdravie a kvalitu života, až po sociálne zabezpečenie v starobe.

Rodové nerovnosti sa tak nereprodukovujú len na trhu práce, ale aj prostredníctvom každodenných, často neviditeľných činností, ktoré zostávajú mimo záujmu práva a verejných politík. Ak sa pozornosť sústreďuje výlučne na formálnu rovnosť v zamestnaní, bez zohľadnenia neplatennej práce v domácnosti, zostáva obraz rodovej rovnosti neúplný. Práve v tomto priestore sa totiž rozhoduje o tom, kto má čas, energiu a možnosti zapojiť sa do plateného pracovného života a verejného priestoru.

Cieľom tejto kapitoly je poukázať na neplatenú prácu ako na skrytý, no zásadný rozmer rodových nerovností. Text sa zameriava na hodnotenie tzv. druhej zmeny, teda neplatených činností vykonávaných najmä ženami popri výkone platenej práce, a na ich širšie spoločenské, ekonomické a právne dôsledky. Zámerom nie je len opísať rozsah tohto javu, ale predovšetkým ukázať, prečo jeho ignorovanie vedie k reprodukcii nerovností a prečo by mal byť integrálnou súčasťou úvah o rovnosti, spravodlivosti a úlohe práva v súčasnej spoločnosti.

6.1 Neplatená práca ako neviditeľný základ fungovania spoločnosti

Neplatená práca predstavuje jednu z najmenej viditeľných, no zároveň najzásadnejších foriem ľudskej činnosti v moderných spoločnostiach. Zahŕňa široké spektrum činností, ktoré sa odohrávajú predovšetkým v rámci domácností a rodinných vzťahov, pričom ide najmä o domáce práce, starostlivosť o deti, výchovné aktivity, opatrovanie starších a závislých osôb, ako aj emocionálnu a organizačnú prácu spojenú s každodenným fungovaním domácnosti.²⁵⁴ Tieto činnosti sú nevyhnutné pre zabezpečenie základných životných potrieb jednotlivcov a pre udržiavanie sociálnych vzťahov, no napriek tomu zostávajú systematicky vylúčené z dominantných ekonomických, právnych a politických konceptov práce.²⁵⁵

Z historického hľadiska je neviditeľnosť neplatenej práce úzko spätá s vývojom moderných ekonomických systémov a s procesom industrializácie. V predindustriálnych spoločnostiach neexistovalo ostré rozlíšenie medzi produktívnou a reprodukčnou prácou, keďže väčšina činností prebiehala v rámci domácnosti alebo širšej komunity.²⁵⁶ S nástupom industrializácie však došlo k zásadnému oddeleniu sféry práce a sféry domácnosti. Práca sa začala chápať ako činnosť vykonávaná mimo domova, za mzdu a v rámci formálnych pracovných vzťahov, zatiaľ čo domáce a opatrovateľské činnosti boli presunuté do súkromnej sféry a zbavené statusu „skutočnej“ práce.²⁵⁷

Toto rozdelenie medzi verejnou a súkromnou sférou malo zásadné rodové dôsledky. Verejná sféra plateného zamestnania bola historicky spájaná s mužmi, zatiaľ čo súkromná sféra domácnosti a starostlivosti bola asociovaná so ženami. Neplatená práca sa tak začala vnímať nie ako ekonomická aktivita, ale ako prirodzený prejav ženských rolí, morálna povinnosť alebo

²⁵⁴ HOCHSCHILD, RUSSEL, A. *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York : Viking, 1989.

²⁵⁵ FOLBRE, N. *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. 2001, New York : The New Press.

²⁵⁶ POLANYI, K. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. New York : Farrar & Rinehart, 1944.

²⁵⁷ SUPIOT, A. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford : Oxford University Press, 2001.

výraz lásky a starostlivosti.²⁵⁸ Takéto chápanie však zakrýva skutočnosť, že ide o prácu, ktorá je časovo, fyzicky aj psychicky náročná a bez ktorej by nebolo možné zabezpečiť fungovanie ekonomiky a reprodukciu pracovnej sily.

Dominantné ekonomické a právne rámce tento historický vývoj reprodukovujú aj v súčasnosti. Práca je v nich chápaná predovšetkým ako platená činnosť vykonávaná na trhu práce, ktorá je merateľná, zmluvne regulovaná a finančne odmeňovaná. Neplatené činnosti realizované v domácnosti sú naopak považované za súkromnú záležitosť jednotlivcov a rodín, ktorá nepatrí do sféry verejného záujmu.²⁵⁹ Takýto prístup však vytvára skreslený obraz sociálnej reality, keďže ignoruje rozsiahly objem práce, ktorý sa odohráva mimo trhu, no je nevyhnutný pre jeho fungovanie.

Zvlášť problematické je, že neplatená práca nie je len „doplňkom“ platenej práce, ale jej nevyhnutným predpokladom. Každodenná starostlivosť o deti zabezpečuje obnovu budúcej pracovnej sily, starostlivosť o dospelých pracujúcich umožňuje ich účasť na trhu práce a opatrovanie starších osôb nahrádza alebo dopĺňa nedostatočné verejné služby.²⁶⁰ Napriek tomu zostáva hodnota tejto práce neviditeľná v makroekonomických ukazovateľoch, ako je hrubý domáci produkt, a len okrajovo sa odráža v tvorbe verejných politík.

Rodový rozmer neplatenej práce sa pritom prejavuje mimoriadne stabilne. Empirické výskumy založené na zisťovaníach časového rozpočtu opakovane potvrdzujú, že ženy vykonávajú podstatne väčší podiel neplatenej práce než muži, a to naprieč krajinami, sociálnymi skupinami a životnými fázami.²⁶¹ Tento vzorec pretrváva aj v domácnostiach, kde sú obe partnerské osoby ekonomicky aktívne na plný úväzok, čo poukazuje na to, že nejde o individuálne preferencie, ale o hlboko zakorenené spoločenské očakávania a štrukturálne nerovnosti.²⁶²

²⁵⁸ HOCHSCHILD, RUSSELL, A. *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York : Viking, 1989.

²⁵⁹ SUPLOT, A. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford : Oxford University Press, 2001.

²⁶⁰ OECD. *Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*. Paris : OECD Publishing, 2014.

²⁶¹ EUROSTAT. *How do women and men use their time – statistics* [online]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2019.

²⁶² CRAIG, L. How employed mothers in Australia find time for both market work and childcare. In *Journal of Family and Economic Issues*. 2007, 28(1), s. 69 – 87.

Neviditeľnosť neplatenej práce má ďalekosiahle dôsledky pre postavenie žien v spoločnosti. Prejavuje sa v nerovnom rozdelení času, v častejších prerušovaniach pracovnej dráhy, v obmedzených možnostiach kariérneho postupu a v nižších príjmoch počas aktívneho života.²⁶³ V dlhodobom horizonte sa tieto rozdiely kumulujú a vedú k nižšiemu sociálnemu zabezpečeniu žien v starobe.²⁶⁴ Neplatená práca tak predstavuje jeden z kľúčových mechanizmov, prostredníctvom ktorých sa rodové nerovnosti reproduktujú naprieč generáciami.

Z právneho hľadiska predstavuje neplatená práca osobitnú výzvu. Pracovné právo, sociálne zabezpečenie aj rodinné právo vznikali v kontexte, v ktorom sa existencia neplatenej starostlivosti považovala za samozrejmu. Aj tam, kde dochádza k jej nepriamemu uznaniu – napríklad prostredníctvom rodičovských dávok alebo započítavania obdobia starostlivosti do dôchodkového poistenia – ide spravidla o čiastkové riešenia, ktoré neriešia samotnú podstatu nerovnomerného rozdelenia práce.

Neviditeľnosť neplatenej práce nemožno vysvetliť výlučne ako dôsledok historického vývoja trhu práce, ale je potrebné ju chápať aj ako výsledok normatívnych rozhodnutí o tom, čo sa v spoločnosti považuje za ekonomicky relevantné. Ekonomické teórie hlavného prúdu dlhodobo pracovali s implicitným predpokladom, že starostlivosť, domáca práca a reprodukčné činnosti sú buď prirodzeným pozadím ekonomiky, alebo externým faktorom, ktorý nevyžaduje samostatnú analýzu.²⁶⁵ Tento predpoklad však neobstojí pri bližšom skúmaní vzťahu medzi trhom práce a sociálnou reprodukciou.

Karl Polanyi už v polovici 20. storočia upozorňoval, že pokus oddeliť ekonomiku od spoločenských vzťahov vedie k deštruktívnym dôsledkom, keďže trh nie je autonómnym systémom, ale je vždy „vložený“ (embedded) do sociálnych štruktúr.²⁶⁶ Neplatená práca predstavuje jeden z najvýraznejších príkladov tejto „vloženosti“. Bez každodennej starostlivosti

²⁶³ OECD. *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. Paris : OECD Publishing, 2021.

²⁶⁴ OECD. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris : OECD Publishing, 2017.

²⁶⁵ FOLBRE, N. *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. New York : The New Press, 2001.

²⁶⁶ POLANYI, K. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. New York : Farrar & Rinehart, 1944.

o ľudí by trhové mechanizmy neboli schopné fungovať, no napriek tomu je táto starostlivosť z analýz trhu systematicky vylučovaná.

Z pohľadu sociálneho štátu je neplatená práca úzko spätá s otázkou, ako sú rozdelené riziká spojené so starostlivosťou. Esping-Andersen poukazuje na to, že rôzne typy sociálnych štátov riešia otázku starostlivosti odlišne, pričom liberálne a konzervatívne režimy vo väčšej miere prenášajú zodpovednosť na rodiny.²⁶⁷ Tento prístup má výrazné rodové dôsledky, keďže starostlivosť v rodinách zabezpečujú prevažne ženy. Neplatená práca sa tak stáva neviditeľným pilierom sociálneho zabezpečenia.

Neplatená práca zároveň zohráva kľúčovú úlohu pri udržiavaní sociálnych nerovností. Nancy Fraser upozorňuje, že moderné spoločnosti čelia kríze sociálnej reprodukcie, ktorá vzniká v dôsledku rastúcich nárokov trhu práce a oslabovania verejných systémov starostlivosti.²⁶⁸ V tejto situácii sa starostlivosť presúva späť do súkromnej sféry, čím sa zvyšuje tlak na neplatenú prácu, najmä žien. Neviditeľnosť tejto práce tak nie je len analytickým problémom, ale aj politickým rozhodnutím o tom, kto nesie náklady fungovania spoločnosti.

Z normatívneho hľadiska je problematické, že neplatená práca je často prezentovaná ako výsledok slobodných individuálnych rozhodnutí. Takýto pohľad však ignoruje skutočnosť, že voľby jednotlivcov sú formované štrukturálnymi podmienkami, ako sú dostupnosť služieb starostlivosti, nastavenie pracovného času či očakávania spojené s rodičovstvom. Rozdiel medzi formálnou možnosťou voľby a reálnymi schopnosťami jednotlivcov tieto voľby uskutočniť poukazuje na to, že neplatenú prácu nemožno chápať ako čisto individuálnu zodpovednosť.²⁶⁹

Ak ženy preberajú väčšinu neplatenéj práce preto, že verejné politiky neponúkajú dostupné alternatívy, nemožno hovoriť o slobodnej voľbe v plnom zmysle slova. Neplatená práca sa v takomto prípade stáva mechanizmom, prostredníctvom ktorého sú spoločenské náklady externalizované na konkrétnu skupinu obyvateľstva. Tento proces zostáva skrytý práve preto, že neplatená práca nie je zachytená v ekonomických ukazovateľoch ani v právnych kategóriách.

²⁶⁷ ESPING-ANDERSEN, G. *The Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Cambridge : Polity Press, 2009.

²⁶⁸ FRASER, N. Contradictions of capital and care. In *New Left Review*. 2016, (100), s. 99 – 117.

²⁶⁹ SEN, A. *Development as Freedom*. New York : Knopf, 1999.

Dôležitým aspektom neplatenaj práce je aj jej symbolická hodnota. Spoločnosti reprodukujú nerovnosti nielen prostredníctvom ekonomických zdrojov, ale aj prostredníctvom symbolického uznania. Práca, ktorá nie je označená ako „skutočná práca“, stráca nielen ekonomickú hodnotu, ale aj spoločenskú prestíž. Neplatená práca je tak dvojito znevýhodnená: nie je finančne odmeňovaná, a zároveň nie je symbolicky uznávaná.²⁷⁰

Neviditeľnosť neplatenaj práce má vplyv aj na tvorbu verejného diskurzu. Politické a mediálne debaty o práci, zamestnanosti a ekonomickom raste sa zameriavajú predovšetkým na ukazovatele plateného zamestnania, pričom starostlivosť a domáca práca sú spomínané len okrajovo. Tento diskurz posilňuje predstavu, že riešením rodových nerovností je predovšetkým vyššia zamestnanosť žien, bez reflexie toho, kto preberá starostlivosť, ktorú ženy prestanú vykonávať.²⁷¹

Z dlhodobého hľadiska tak neplatená práca predstavuje zásadnú výzvu pre udržateľnosť sociálnych systémov. Ak je starostlivosť systematicky podhodnocovaná a ponechaná na neformálne riešenia, vedie to k vyčerpaniu jednotlivcov a k oslabovaniu sociálnej súdržnosti. Uznanie neplatenaj práce ako centrálneho prvku fungovania spoločnosti je preto nevyhnutným predpokladom pre tvorbu spravodlivých a udržateľných verejných politík.²⁷²

Z právneho a politického hľadiska sa tak otvára otázka, do akej miery je súčasné chápanie práce schopné reagovať na komplexnú realitu sociálnej reprodukcie. Ak právo a verejné politiky naďalej zotrvávajú pri úzkom pojme práce, riskujú, že budú posilňovať existujúce nerovnosti namiesto ich odstraňovania. Neplatená práca sa v tomto zmysle stáva nielen analytickým konceptom, ale aj kritériom, podľa ktorého možno hodnotiť mieru sociálnej spravodlivosti moderných spoločností.²⁷³

²⁷⁰ FRASER, N. Contradictions of capital and care. In *New Left Review*. 2016, (100), s. 99 – 117.

²⁷¹ UN WOMEN. *Progress of the World's Women 2019 – 2020: Families in a Changing World*. New York : UN Women, 2019.

²⁷² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Geneva : ILO, 2018.

²⁷³ SUPLOT, A. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford : Oxford University Press, 2001.

6.2 Druhá zmena a empirický rozmer neplatenej práce

Koncept tzv. druhej zmeny predstavuje jeden z najvplyvnejších analytických nástrojov na pochopenie pretrvávajúcich rodových nerovností v oblasti práce. Jeho význam spočíva v tom, že umožňuje zachytiť každodennú skúsenosť kumulácie pracovných povinností, ktorým čelia najmä ženy v dôsledku kombinácie platenej práce a neplatenej práce vykonávanej v domácnosti. Druhá zmena tak odhaľuje rozpor medzi formálnou rovnosťou v prístupe k zamestnaniu a faktickou nerovnosťou v rozdelení práce a času.²⁷⁴

Základným východiskom tohto konceptu je zistenie, že masový vstup žien na trh práce nebol sprevádzaný primeranou redistribúciou domácich a opatrovateľských povinností. Hoci sa rodové normy v oblasti zamestnanosti výrazne posunuli, očakávania týkajúce sa starostlivosti o domácnosť a deti zostali do veľkej miery stabilné. Výsledkom je situácia, v ktorej ženy vykonávajú platenú prácu za podobných podmienok ako muži, no zároveň nesú hlavnú zodpovednosť za chod domácnosti.²⁷⁵

Druhá zmena nie je len súhrnom jednotlivých domácich úkonov, ale predstavuje komplexný systém zodpovedností. Zahŕňa plánovanie, koordináciu, anticipáciu potrieb a riešenie nepredvídaných situácií, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou každodenného fungovania domácnosti. Tento aspekt druhej zmeny je často označovaný ako mentálna alebo kognitívna záťaž, ktorá je obzvlášť náročná práve preto, že je nepretržitá a ťažko viditeľná.²⁷⁶

Z empirického aj kvalitatívneho hľadiska sa ukazuje, že aj v domácnostiach, ktoré sa deklaratívne hlásia k rovnosti, zostáva konečná zodpovednosť za zabezpečenie domácnosti na ženách. Muži sa síce môžu podieľať na jednotlivých úlohách, no zodpovednosť za to, že úlohy budú vykonané, kto ich vykoná a kedy, nesú prevažne ženy. Tento rozdiel medzi „pomáhaním“ a „nesením zodpovednosti“ je kľúčovým prvkom druhej zmeny.²⁷⁷

²⁷⁴ HOCHSCHILD, RUSSELL, A. *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York : Viking, 1989.

²⁷⁵ ESPING-ANDERSEN, G. *The Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Cambridge : Polity Press, 2009.

²⁷⁶ DAMINGER, A. The cognitive dimension of household labor. In *American Sociological Review*. 2019, 84(4), s. 609 – 633.

²⁷⁷ HOCHSCHILD, A-R. *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York : Viking, 1989.

Druhá zmena má zároveň výraznú časovú dimenziu. Ženy majú v priemere menej voľného času než muži a ich voľný čas je častejšie prerušovaný starostlivosťou o deti alebo domácnosť. Tento fenomén sa označuje ako časová chudoba a predstavuje významný, no často prehliadaný aspekt rodovej nerovnosti. Nedostatok kontinuálneho voľného času má negatívne dôsledky pre regeneráciu, zdravie a možnosti osobného rozvoja.²⁷⁸

Dôležité je, že druhá zmena nie je rovnomerne rozložená počas životného cyklu. Jej intenzita výrazne rastie v období rodičovstva malých detí a neskôr pri starostlivosti o starnúcich rodičov alebo partnerov. Ide tak o dlhodobý jav, ktorý sprevádza ženy počas významnej časti ich produktívneho života a má kumulatívne dôsledky pre ich pracovné trajektórie a ekonomické postavenie.²⁷⁹

Z analytického hľadiska možno druhú zmenu chápať ako mechanizmus reprodukcie rodových nerovností. Vyššie zapojenie žien do neplatennej práce obmedzuje ich možnosti investovať čas a energiu do platenej práce, kariérneho postupu a ďalšieho vzdelávania. Tým sa posilňuje ich nižšie ekonomické postavenie, ktoré je následne využívané ako argument na ďalšie preberanie neplatennej práce. Druhá zmena tak vytvára začarovaný kruh nerovností.²⁸⁰

Empirický rozmer neplatennej práce

Empirické skúmanie neplatennej práce zohráva kľúčovú úlohu pri odhaľovaní jej rozsahu a rodových rozdielov. Základným nástrojom na zachytávanie neplatennej práce sú zisťovania časového rozpočtu (time use surveys), ktoré mapujú, ako jednotlivci rozdeľujú svoj čas medzi platenú prácu, neplatené činnosti, osobnú starostlivosť a voľný čas. Hoci tieto výskumy majú metodologické limity, poskytujú najkomplexnejší dostupný obraz o každodennej organizácii času.²⁸¹

²⁷⁸ HYDE, E. et al. Time poverty: Obstacle to women's human rights, health, and sustainable development. In *Journal of Global Health*. 2020, 10(2).

²⁷⁹ CRAIG, L. How employed mothers in Australia find time for both market work and childcare. In *Journal of Family Studies*. 2007, 13(1), s. 1 – 22.

²⁸⁰ GERSHUNY, J. *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford : Oxford University Press, 2000.

²⁸¹ EUROSTAT. *How do women and men use their time – statistics* [online]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2019.

Údaje z európskeho aj globálneho kontextu jednoznačne potvrdzujú, že ženy venujú neplatennej práci výrazne viac času než muži. Tento rozdiel pretrváva naprieč krajinami, bez ohľadu na mieru ekonomického rozvoja alebo formálnu rovnosť v právnych rámcoch. Muži naopak venujú viac času platenej práci a voľnočasovým aktivitám, čo poukazuje na asymetrické rozdelenie práce a oddychu.²⁸²

Osobitne výrazné rozdiely sa prejavujú v oblasti starostlivosti o deti. Aj v domácnostiach s dvoma príjmami ženy venujú starostlivosti o deti viac času než muži, a to nielen v kvantitatívnom, ale aj kvalitatívnom zmysle. Zodpovedajú za každodenné rutiny, koordináciu školských a voľnočasových aktivít a riešenie zdravotných a výchovných otázok.²⁸³

Rodičovstvo predstavuje jeden z najvýznamnejších zlomových bodov v rozdelení neplatennej práce. Empirické výskumy opakovane ukazujú, že narodenie dieťaťa vedie k výraznému nárastu objemu neplatennej práce u žien, zatiaľ čo u mužov je tento nárast podstatne miernejší. Tento asymetrický dopad rodičovstva je úzko prepojený s fenoménom tzv. motherhood penalty, teda s dlhodobými negatívnymi dôsledkami rodičovstva pre pracovné a príjmové postavenie žien.²⁸⁴

Ďalším významným, no často prehliadaným aspektom neplatennej práce je opatrovateľská starostlivosť o starších a závislých členov rodiny. V kontexte starnutia populácie nadobúda táto forma neplatennej práce čoraz väčší význam. Empirické údaje potvrdzujú, že aj v tejto oblasti nesú hlavnú zodpovednosť ženy, ktoré často kombinujú opatrovanie so zamestnaním a starostlivosťou o deti.²⁸⁵

Neplatená opatrovateľská práca má výrazné dôsledky pre pracovnú participáciu a zdravie opatrovateliek. Časté sú zníženie pracovného úväzku, predčasné odchody z trhu práce a zvýšené riziko chudoby v starobe.

²⁸² OECD. *Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*. Paris : OECD Publishing, 2014.

²⁸³ DOTTI SANI, G. M., TREAS, J. Educational gradients in parents' child-care time across countries, 1965 – 2012. In *Journal of Marriage and Family*. 2016, 78(4), s. 1083 – 1096.

²⁸⁴ BUDIG, M. J., ENGLAND, P. The wage penalty for motherhood. In *American Sociological Review*. 2001, 66(2), s. 204 – 225.

²⁸⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Geneva : ILO, 2018.

Tieto dopady sú systematicky podhodnocované, keďže opatrovateľská práca zostáva mimo väčšiny ekonomických a politických analýz.²⁸⁶

Z metodologického hľadiska je potrebné zdôrazniť, že zisťovania časového rozpočtu zachytávajú predovšetkým kvantitatívny rozmer neplatenej práce. Menej vhodné sú na zachytenie emocionálnej práce, mentálnej záťaže a nepretržitej zodpovednosti, ktoré sú však kľúčovými súčasťami druhej zmeny. Skutočný rozsah neplatenej práce je preto pravdepodobne vyšší, než naznačujú dostupné štatistiky.²⁸⁷

Empirické údaje zo Slovenska zapadajú do širšieho stredoeurópskeho vzorca. Ženy na Slovensku venujú neplatenej práci výrazne viac času než muži, najmä v oblasti domácej práce a starostlivosti o deti. Nedostatočná dostupnosť verejných služieb starostlivosti, najmä pre deti do troch rokov veku, posilňuje závislosť rodín od neplatenej práce žien a prispieva k pretrvávaniu druhej zmeny.²⁸⁸

Z pohľadu verejných politik a práva majú tieto empirické zistenia zásadný význam. Poukazujú na to, že rodové nerovnosti v oblasti práce nemožno riešiť výlučne prostredníctvom opatrení zameraných na zamestnanosť žien, ale vyžadujú komplexný prístup, ktorý zohľadní aj neplatenú prácu a jej redistribúciu.²⁸⁹

6.3 Druhá zmena, časová chudoba a kumulatívne dôsledky

Jedným z dôvodov, prečo druhá zmena pretrváva aj v spoločnostiach s vysokou mierou formálnej rodovej rovnosti, je skutočnosť, že zmeny v oblasti plateného zamestnania prebehli rýchlejšie než zmeny v oblasti organizácie starostlivosti. Ženy vstúpili na trh práce vo veľkom rozsahu, no inštitucionálne a kultúrne mechanizmy, ktoré by podporili rovnomernejšie rozdelenie neplatenej práce, sa vyvíjali pomalšie a nerovnomerne.

²⁸⁶ OECD. *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. Paris : OECD Publishing, 2021.

²⁸⁷ DAMINGER, A. The cognitive dimension of household labor. In *American Sociological Review*. 2019, 84 (4), s. 609 – 633.

²⁸⁸ EUROSTAT. *How do women and men use their time – statistics* [online]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2019.

²⁸⁹ EUROPEAN COMMISSION. *Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020.

Výsledkom je stav, v ktorom sa staré očakávania týkajúce sa starostlivosti kombinujú s novými požiadavkami na pracovný výkon.²⁹⁰

Významnú úlohu pri pretrvávanií druhej zmeny zohrávajú aj pracovné režimy. Dlhý pracovný čas, nadčasy, nepredvídateľné rozvrhy práce a kultúra permanentnej dostupnosti zvyšujú tlak na domácnosti, aby si starostlivosť riešili neformálne. Keďže ženy častejšie pracujú v flexibilných alebo skrátených úväzkoch, stávajú sa „nárazníkom“, ktorý absorbuje konflikty medzi prácou a rodinou. Táto flexibilita je však často vykúpená nižšími príjmami a obmedzenými kariérnymi možnosťami.²⁹¹

Z hľadiska každodennej skúsenosti sa druhá zmena prejavuje aj fragmentáciou času. Ženský čas je častejšie prerušovaný, rozdrobený a podriadený potrebám iných členov domácnosti. Aj keď ženy majú formálne rovnaký objem voľného času ako muži, kvalita tohto času je odlišná – je menej súvislá a menej regenerujúca. Tento rozdiel má významné dôsledky pre psychickú pohodu a subjektívne vnímanie kvality života.²⁹²

Koncept časovej chudoby umožňuje tieto skúsenosti analyticky uchopiť. Časová chudoba neznamená len nedostatok času ako takého, ale nedostatok času, ktorý je možné použiť podľa vlastných potrieb a preferencií. Empirické výskumy opakovane ukazujú, že ženy, najmä matky malých detí, sú výrazne ohrozenejšie časovou chudobou než muži. Tento stav je pritom úzko prepojený s rozsahom neplatennej práce.²⁹³

Druhá zmena má aj významný generačný rozmer. Deti vyrastajúce v domácnostiach, kde je starostlivosť výrazne rodovo rozdelená, si tieto vzorce internalizujú ako „normálne“ a reprodukovujú ich v dospelosti. Neplatená práca tak prispieva k medzigeneračnému prenosu rodových nerovností, a to aj v prípade, že rodičia deklarujú rovnostárske hodnoty.²⁹⁴

²⁹⁰ ESPING-ANDERSEN, G. *The Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Cambridge : Polity Press, 2009.

²⁹¹ WILLIAMS, J. C. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It*. New York : Oxford University Press, 2000.

²⁹² GERSHUNY, J. *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford : Oxford University Press, 2000.

²⁹³ HYDE, E., ROY, I., RATHI, R., SHARMA, S., KAPIL, U. Time poverty: Obstacle to women's human rights, health, and sustainable development. In *Journal of Global Health*. 2020, 10(2).

²⁹⁴ CRAIG, L. How employed mothers in Australia find time for both market work and childcare. In *Journal of Family Studies*. 2007, 13(1), s. 1 – 22.

Z empirického hľadiska je dôležité zdôrazniť, že rozsah druhej zmeny sa líši nielen medzi ženami a mužmi, ale aj medzi jednotlivými skupinami žien. Sociálna trieda, vzdelanie, migračný status a rodinná situácia významne ovplyvňujú možnosti delegovať starostlivosť alebo využívať platené služby. Pre ženy s nižšími príjmami a obmedzeným prístupom k službám je druhá zmena obzvlášť intenzívna a má závažnejšie dôsledky.²⁹⁵

V tejto súvislosti je potrebné upozorniť aj na fenomén tzv. outsourcingu starostlivosti. V niektorých domácnostiach dochádza k presunu neplatené práce na iné ženy, často migrantky, ktoré túto prácu vykonávajú za nízku mzdu a v neistých pracovných podmienkach. Tento proces síce môže znížiť záťaž konkrétnych žien, no zároveň reprodukuje rodové a sociálne nerovnosti v širšom meradle.²⁹⁶

Zdravotné dôsledky druhej zmeny a časovej chudoby sú ďalším aspektom, ktorý si vyžaduje osobitnú pozornosť. Dlhodobé preťaženie, nedostatok oddychu a kombinácia pracovných a opatrovateľských povinností sú spojené so zvýšeným rizikom stresu, vyhorenia a psychosomatických ochorení. Tieto zdravotné dopady majú nielen individuálny, ale aj spoločenský rozmer, keďže ovplyvňujú pracovnú schopnosť a kvalitu života.²⁹⁷

Empirické štúdie poukazujú na to, že zdravotné dôsledky druhej zmeny sú často podhodnocované, keďže zdravotné systémy len zriedka zohľadňujú pracovné zaťaženie v domácnosti pri diagnostike a liečbe. Neplatená práca tak zostáva neviditeľná nielen v ekonomických štatistikách, ale aj v zdravotných politikách.²⁹⁸

Druhá zmena má zároveň významné dôsledky pre ekonomickú nezávislosť žien. Vyšší rozsah neplatené práce vedie k častejším prerušeniam pracovnej dráhy, k znižovaniu pracovného úväzku a k nižšej miere kumulácie pracovných skúseností.²⁹⁹ Tieto faktory sa následne premietajú do nižších príjmov a slabšieho postavenia na trhu práce.

²⁹⁵ OECD. *Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*. Paris : OECD Publishing, 2014.

²⁹⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Geneva : ILO, 2018.

²⁹⁷ MARMOT, M. *The Health Gap: The Challenge of an Unequal World*. London : Bloomsbury Publishing, 2015.

²⁹⁸ WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Women and Health: Today's Evidence Tomorrow's Agenda*. Geneva : WHO, 2007.

²⁹⁹ OECD. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris : OECD Publishing, 2017.

Z dlhodobého hľadiska sa tieto rozdiely kumulujú a vedú k výrazným rozdielom v dôchodkových nárokoch. Keďže dôchodkové systémy sú v značnej miere viazané na platenú prácu, neplatená práca zostáva v starobe len nedostatočne kompenzovaná. Druhá zmena tak ovplyvňuje ekonomickú bezpečnosť žien aj v neskorších fázach života.³⁰⁰

Z komparatívneho hľadiska sa ukazuje, že rozsah druhej zmeny je nižší v krajinách s rozvinutými službami starostlivosti a s politikami podporujúcimi zapojenie mužov do starostlivosti. To potvrdzuje, že druhá zmena nie je nevyhnutným dôsledkom biologických rozdielov, ale výsledkom konkrétnych politických a inštitucionálnych rozhodnutí.³⁰¹

Tieto zistenia majú zásadný význam pre hodnotenie verejných politík. Ak sa opatrenia zameriavajú výlučne na podporu zamestnanosti žien bez paralelného riešenia neplatenej práce, vedú k preťaženiu a k prehľbovaniu nerovností. Druhá zmena tak predstavuje kritérium, podľa ktorého možno hodnotiť účinnosť rodových politík.³⁰²

Z analytického hľadiska možno konštatovať, že druhá zmena nie je len „doplnkom“ k platenej práci, ale integrálnou súčasťou pracovného režimu mnohých žien. Jej systematické ignorovanie vedie k skreslenému chápaniu práce, produktivity a ekonomického prínosu.³⁰³ Uznanie druhej zmeny ako centrálneho analytického konceptu je preto nevyhnutným krokom k pochopeniu rodových nerovností v ich plnom rozsahu.

Empirické analýzy neplatenej práce sa v posledných desaťročiach postupne posúvajú od základného mapovania časových rozdielov medzi ženami a mužmi k skúmaniu širších sociálnych dôsledkov týchto nerovností. Neplatená práca sa tak čoraz častejšie analyzuje v súvislosti so zdravím, ekonomickou bezpečnosťou a kvalitou života, čo umožňuje zachytiť jej kumulatívny a dlhodobý charakter.³⁰⁴

³⁰⁰ OECD. *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. Paris : OECD Publishing, 2021.

³⁰¹ ESPING-ANDERSEN, G. *The Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Cambridge : Polity Press, 2009.

³⁰² EUROPEAN COMMISSION. *2020 Report on Equality between Women and Men in the EU*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020.

³⁰³ HOCHSCHILD, A. R. *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York : Viking, 1989.

³⁰⁴ OECD. *Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*. Paris : OECD Publishing, 2014.

Jedným z najvýznamnejších zistení je prepojenie medzi rozsahom neplatennej práce a zdravotným stavom. Výskumy opakovane potvrdzujú, že osoby s vysokou mierou neplatennej práce, najmä ženy kombinujúce zamestnanie s intenzívnou starostlivosťou, vykazujú vyššiu mieru stresu, únavy a psychosomatických ťažkostí.³⁰⁵ Tieto zdravotné dôsledky nemožno vysvetliť len individuálnymi faktormi, ale sú výsledkom dlhodobého preťaženia a nedostatku času na regeneráciu.

Zdravotné nerovnosti sú pritom výrazne rodovo podmienené. Ženy častejšie uvádzajú chronickú únavu, poruchy spánku a psychické ťažkosti, ktoré sú spojené s kombináciou pracovných a opatrovateľských povinností. Empirické údaje naznačujú, že tieto rozdiely pretrvávajú aj po zohľadnení veku, vzdelania a pracovného statusu, čo poukazuje na štrukturálny charakter problému.³⁰⁶

Osobitnú pozornosť si zasluhuje vzťah medzi neplatenou prácou a duševným zdravím. Dlhodobá starostlivosť o závislé osoby, najmä v podmienkach nedostatočnej inštitucionálnej podpory, je spojená so zvýšeným rizikom depresie a úzkostných porúch. Tieto riziká sú obzvlášť vysoké u žien, ktoré poskytujú starostlivosť popri platenom zamestnaní alebo bez možnosti adekvátneho oddychu.³⁰⁷

Ďalším významným empirickým aspektom neplatennej práce je jej vzťah k chudobe a ekonomickej neistote. Neplatená práca sama o sebe negeneruje príjem, no výrazne ovplyvňuje schopnosť jednotlivcov zapojiť sa do platenej práce. Vyšší rozsah neplatennej práce je spojený s častejšími prerušeniami kariéry, so skrátenými pracovnými úväzkami a s nižšími celoživotnými príjmami, čo zvyšuje riziko chudoby, najmä v starobe.³⁰⁸

Štúdie poukazujú na to, že riziko chudoby u žien je úzko prepojené s ich „starostlivostnými“ trajektóriami. Ženy, ktoré strávili významnú časť života starostlivosťou o deti alebo závislé osoby, majú v priemere nižšie dôchodky než ženy bez takýchto prerušení, ako aj než muži s porovnateľným

³⁰⁵ MARMOT, M. *The Health Gap: The Challenge of an Unequal World*. London : Bloomsbury Publishing, 2015.

³⁰⁶ WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Women and Health: Today's Evidence Tomorrow's Agenda*. Geneva : WHO, 2007.

³⁰⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Geneva : ILO, 2018.

³⁰⁸ OECD. *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. Paris : OECD Publishing, 2021.

vzdelaním.³⁰⁹ Tento rozdiel nie je možné vysvetliť individuálnymi rozhodnutiami, ale je dôsledkom systémového nastavenia dôchodkových a pracovných systémov.

Z hľadiska životného cyklu je dôležité zdôrazniť kumulatívny charakter týchto nerovností. Nevýhody spojené s neplatenou prácou sa postupne nabaľujú a v neskorších fázach života sa prejavujú vo forme nižšej ekonomickej bezpečnosti a vyššej závislosti od sociálnych transferov alebo rodinnej podpory.³¹⁰ Empirické údaje tak spochybňujú predstavu, že neplatená práca je len dočasnou „fázou“ v živote žien.

Empirický výskum zároveň poukazuje na výrazné rozdiely medzi jednotlivými skupinami žien. Neplatená práca má odlišné dôsledky pre ženy s rôznou úrovňou vzdelania, príjmu a sociálneho kapitálu. Ženy s vyššími príjmami môžu časť starostlivosti delegovať na platené služby, zatiaľ čo ženy s nižšími príjmami sú odkázané na vlastnú prácu alebo neformálne siete, čo prehľbuje sociálne nerovnosti.³¹¹

Intersekcionálny rozmer neplatenej práce sa prejavuje aj v prípade migrantiek a žien z marginalizovaných skupín. Tieto ženy sú často zároveň poskytovateľkami neplatenej starostlivosti vo vlastných rodinách a platených služieb v domácnostiach iných. Empirické údaje poukazujú na to, že tento „dvojitý“ režim je spojený s vysokou mierou pracovnej neistoty a zdravotných rizík.³¹²

Z metodologického hľadiska je potrebné zdôrazniť, že existujúce empirické nástroje zachytávajú len časť reality neplatenej práce. Zisťovania časového rozpočtu nedokážu plne postihnúť simultánnosť činností, emocionálnu prácu a nepretržitú zodpovednosť, ktoré sú kľúčovými prvkami druhej zmeny.³¹³ Skutočný rozsah neplatenej práce je preto pravdepodobne podhodnotený.

³⁰⁹ OECD. *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. Paris : OECD Publishing, 2021.

³¹⁰ OECD. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris : OECD Publishing, 2017.

³¹¹ OECD. *Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*. Paris : OECD Publishing, 2014.

³¹² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Geneva : ILO, 2018.

³¹³ DAMINGER, A. The cognitive dimension of household labor. In *American Sociological Review*. 2019, 84 (4), s. 609 – 633.

Napriek týmto obmedzeniam poskytujú empirické údaje dostatočný základ na identifikáciu systematických vzorcov. Neplatená práca je dlhodobá a stabilne rodovo rozdelená, má významné dôsledky pre zdravie a ekonomickú bezpečnosť a prispieva k reprodukcii sociálnych nerovností.³¹⁴ Tieto zistenia sú konzistentné naprieč krajinami a výskumnými prístupmi.

Výskum zároveň ukazuje, že verejné politiky môžu tieto nerovnosti zmierňovať alebo naopak posilňovať. Krajiny s rozvinutými službami starostlivosti, s dostupnými verejnými zariadeniami a s politikami podporujúcimi zapojenie mužov do starostlivosti vykazujú menšie rodové rozdiely v neplatení práce a lepšie zdravotné a ekonomické výsledky žien.³¹⁵

Tieto zistenia majú zásadný význam pre hodnotenie efektívnosti rodových a sociálnych politík. Empirické údaje totiž jednoznačne naznačujú, že ignorovanie neplatení práce vedie k presunu nákladov na jednotlivcov a domácnosti, zatiaľ čo jej uznanie a redistribúcia prispievajú k udržateľnejším a spravodlivejším spoločenským usporiadaniam.³¹⁶

Na záver možno konštatovať, že empirický výskum neplatení práce poskytuje silné argumenty pre jej systematické zohľadnenie v právnych a politických rámcoch. Bez empirického uchopenia rozsahu a dôsledkov neplatení práce by diskusia o rodovej rovnosti zostala abstraktná a odtrhnutá od každodennej reality.³¹⁷

6.4 Od empirického poznania k právnej reflexii: neplatená práca ako výzva pre právo

Empirické zistenia o rozsahu, štruktúre a dôsledkoch neplatení práce vytvárajú silný analytický základ pre normatívne otázky, ktoré sa nevyhnutne dotýkajú práva.³¹⁸ Ak neplatená práca významne ovplyvňuje zdravie, ekonomickú bezpečnosť a sociálne postavenie jednotlivcov, nemožno

³¹⁴ OECD. *Unpaid Care Work : The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*. Paris : OECD Publishing, 2014.

³¹⁵ OECD. *Closing the Gender Gap: Act Now*. Paris: OECD Publishing, 2012.

³¹⁶ OECD. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris : OECD Publishing, 2017.

³¹⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Geneva : ILO, 2018.

³¹⁸ OECD. *Unpaid Care Work : The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*. Paris : OECD Publishing, 2014.

ju považovať za čisto súkromnú záležitosť mimo dosahu právnej regulácie. Práve naopak, rozsah a systematickosť týchto javov naznačujú, že ide o štrukturálny problém, ktorý si vyžaduje právnu reflexiu.

Prechod od empirického poznania k právu však nie je samozrejímavý. Právo tradične pracuje s úzkym pojmom práce, ktorý je viazaný na platený výkon v rámci formálnych pracovnoprávných vzťahov.³¹⁹ Tento konceptuálny rámec je hlboko zakorenený v právnych kategóriách, inštitútoch aj v samotnom jazyku práva. Empirické dôkazy o neplatení práce tak narážajú na normatívne hranice toho, čo je právo schopné a ochotné regulovať.³²⁰

Z právnoteoretického hľadiska je tento rozpor možné chápať ako konflikt medzi sociálnou realitou a právnou abstrakciou. Právo vytvára modely správania a vzťahov, ktoré majú regulačnú funkciu, no tieto modely často zjednodušujú komplexnú realitu. Neplatená práca do týchto modelov nezapadá, pretože sa odohráva v priestore, ktorý je tradične vnímaný ako súkromný, neformálny a založený na osobných vzťahoch.³²¹

Dostupné údaje však jednoznačne ukazujú, že hranica medzi verejným a súkromným v oblasti práce je porézna. Neplatená práca v domácnosti priamo ovplyvňuje schopnosť jednotlivcov zúčastňovať sa na trhu práce, plniť pracovné povinnosti a generovať príjem. V tomto zmysle nie je možné hovoriť o striktnnej separácii medzi platenou a neplatenou prácou; ide skôr o vzájomne prepojené sféry, ktoré sa navzájom podmieňujú. Tento vzťah je obzvlášť zreteľný v prípade starostlivosti. Výskumy ukazujú, že tam, kde štát neposkytuje dostatočné verejné služby starostlivosti, preberajú túto funkciu domácnosti, a to prostredníctvom neplatení práce. Právo sa tak implicitne spolieha na existenciu neplatení starostlivosti, hoci ju explicitne neupravuje ani systematicky neuznáva. Tento paradox predstavuje jedno z kľúčových napätí medzi právom a sociálnou realitou.³²²

Z hľadiska princípu rovnosti je tento stav problematický. Dáta opakovane potvrdzujú, že neplatená práca je rozdelená nerovnomerne, pričom jej hlavnú záťaž nesú ženy. Ak právo ignoruje túto skutočnosť a vychádza z formálne rodovo neutrálneho modelu pracovníka bez opatrovateľských

³¹⁹ SUPIOT, A. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford : Oxford University Press, 2001.

³²⁰ DEAKIN, S., MORRIS, G. S. *Labour Law*. 6. vyd. Oxford : Hart Publishing, 2012.

³²¹ POLANYI, K. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. New York : Farrar & Rinehart, 1944.

³²² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Geneva : ILO, 2018.

povinností, vytvára nepriamu diskrimináciu.³²³ Právo tak síce deklaruje rovnosť, no v praxi reprodukuje existujúce nerovnosti.

Feministická právna teória poukazuje na to, že tento problém nie je dôsledkom jednotlivých právnych noriem, ale vyplýva zo samotnej štruktúry právneho myslenia. Právo historicky vznikalo v kontexte, v ktorom bola starostlivosť považovaná za prirodzenú súčasť ženských rolí, a preto nebola vnímaná ako oblasť vyžadujúca právnu reguláciu.³²⁴ Empirické zistenia o rozsahu a dôsledkoch neplatenej práce však tento predpoklad spochybňujú.

Osobitnú pozornosť je potrebné venovať otázke, do akej miery je právo schopné reagovať na kumulatívne a dlhodobé dôsledky neplatenej práce. Pracovné právo, sociálne zabezpečenie aj antidiskriminačné právo sú do veľkej miery nastavené na riešenie jednotlivých udalostí alebo krátkodobých situácií. Neplatená práca však pôsobí postupne, v priebehu celého životného cyklu, a jej dôsledky sa často prejavia až s časovým odstupom.³²⁵

Súčasný poznatky o vplyve neplatenej práce na dôchodkové nároky a riziko chudoby v starobe poukazujú na limity existujúcich právnych mechanizmov. Aj tam, kde právo poskytuje určité kompenzácie – napríklad započítavanie obdobia starostlivosti do dôchodkového poistenia – ide spravidla o čiastkové riešenia, ktoré nedokážu plne vyrovnať kumulatívne znevýhodnenie.³²⁶

Z pohľadu verejného práva je neplatená práca zároveň otázkou rozdelenia spoločenských nákladov. Empirické dáta naznačujú, že náklady starostlivosti sú v značnej miere externalizované na domácnosti a jednotlivcov. Právo tým implicitne legitimizuje stav, v ktorom sú tieto náklady nesené nerovnomerne, bez explicitného politického rozhodnutia a bez adekvátnej kompenzácie.³²⁷

Prechod od empirického poznania k právu si preto vyžaduje prehodnotenie základných právnych kategórií. Nejde len o to, či a ako právo uzná

³²³ FREDMAN, S. *Discrimination Law*. 2. vyd. Oxford : Oxford University Press, 2011.

³²⁴ FINEMAN, M. A. *The Autonomy Myth: A Theory of Dependency*. New York : The New Press, 2004.

³²⁵ FINEMAN, M. A. The vulnerable subject and the responsive state. In *Emory Law Journal*. 2010, 60(2), s. 251 – 275.

³²⁶ OECD. *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. Paris : OECD Publishing, 2021.

³²⁷ EUROPEAN COMMISSION. *2020 Report on Equality between Women and Men in the EU*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020.

neplatenú prácu, ale aj o to, ako definuje prácu, zodpovednosť a solidaritu. Zistenia poskytujú silné argumenty pre to, aby sa neplatená práca stala explicitným referenčným bodom právnych analýz v oblasti práce, sociálneho zabezpečenia a rovnosti. Tento syntetický pohľad zároveň umožňuje preklenúť rozdiel medzi deskriptívnou a normatívnou rovinou. Dáta nepredpisujú konkrétne právne riešenia, no jasne ukazujú, že ignorovanie neplatennej práce má reálne a merateľné dôsledky. Právo, ktoré sa usiluje o materiálnu rovnosť a sociálnu spravodlivosť, nemôže tieto dôsledky prehliadať.³²⁸

V tomto kontexte sa otvára otázka, aké nástroje má právo k dispozícii na reagovanie na problém neplatennej práce. Ide nielen o tradičné oblasti, ako je pracovné právo či sociálne zabezpečenie, ale aj o širšie otázky verejných politík, ústavných princípov a ľudských práv. Empirický základ vytvorený v predchádzajúcich častiach kapitoly poskytuje východisko pre túto právnu analýzu.

Syntetický prechod k právu tak neznamená opustenie empirického rámca, ale jeho pretransformovanie do normatívnej roviny. Neplatená práca sa v tomto procese stáva nielen predmetom sociologického a ekonomického skúmania, ale aj kritériom, prostredníctvom ktorého možno hodnotiť spravodlivosť a adekvátnosť právnych systémov.³²⁹

6.5 Právna reflexia neplatennej práce: limity a možnosti právnej regulácie

Neplatená práca a pracovné právo

Pracovné právo predstavuje oblasť, v ktorej je neplatená práca najviditeľnejšie vylúčená z právnej regulácie. Základným východiskom pracovného práva je pojem závislej práce vykonávanej za mzdu v rámci pracovnoprávneho vzťahu.³³⁰ Tento koncept implicitne predpokladá existenciu domáceho zázemia, ktoré umožňuje pracovníkom plniť ich pracovné

³²⁸ FRASER, N. Contradictions of capital and care. In *New Left Review*. 2016, 100, s. 99 – 117.

³²⁹ UNITED NATIONS. *Report of the Special Rapporteur on Extreme Poverty and Human Rights*. New York : United Nations, 2014.

³³⁰ DEAKIN, S., MORRIS, G. S. *Labour Law*. 6. vyd. Oxford : Hart Publishing, 2012.

povinnosti. Neplatená práca v domácnosti je tak prítomná ako nevyjadrený predpoklad, no nie ako objekt právnej ochrany.³³¹

Historický vývoj pracovného práva potvrdzuje, že jeho inštitúty vznikali v kontexte tzv. mužského žiteľa a rodiny, ktorého pracovná dostupnosť bola zabezpečená prostredníctvom neplatenej práce vykonávanej v súkromnej sfére.³³² Tento model bol dlhodobo považovaný za neutrálne východisko právnej regulácie, hoci bol fakticky rodovo špecifický. Empirické zistenia o rozsahu druhej zmeny ukazujú, že tento model prestal zodpovedať sociálnej realite, no jeho právne dôsledky pretrvávajú.³³³

Z pohľadu súčasného pracovného práva sa neplatená práca objavuje len nepriamo, najmä v kontexte zosúladzovania pracovného a rodinného života. Inštitúty ako rodičovská dovolenka, pružný pracovný čas alebo právo na skrátený úväzok reagujú na existenciu opatrovateľských povinností, no neriešia samotnú otázku rozdelenia neplatenej práce.³³⁴ Pracovné právo tak pracuje s dôsledkami neplatenej práce, nie s jej príčinami.

Osobitným problémom je, že mnohé flexibilné pracovné režimy, ktoré majú uľahčiť zosúladzovanie práce a rodiny, môžu v praxi posilňovať rodové nerovnosti. Empirické údaje naznačujú, že flexibilita je častejšie využívaná ženami, čo vedie k ich vyššej dostupnosti pre starostlivosť, no zároveň k nižšej viditeľnosti v pracovnom prostredí a k obmedzeným kariérnym príležitostiam.³³⁵ Pracovné právo tak môže neúmyselne prispievať k reprodukcii druhej zmeny.

Z právnoteoretického hľadiska možno konštatovať, že pracovné právo je koncipované tak, aby chránilo pracovný výkon, nie podmienky jeho reprodukcie. Neplatená práca, ktorá zabezpečuje túto reprodukciu,

³³¹ SUPIOT, A. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford : Oxford University Press, 2001.

³³² ESPING-ANDERSEN, G. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge : Polity Press, 1990.

³³³ HOCHSCHILD, A. R. *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York : Viking, 1989.

³³⁴ EUROPEAN PARLIAMENT a COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Directive (EU) 2019/1158 of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers. In *Official Journal of the European Union*. 2019, L 188, 12. 7. 2019, s. 79 – 93.

³³⁵ OECD. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris : OECD Publishing, 2017.

zostáva mimo jeho konceptuálneho rámca.³³⁶ Tento rozpor predstavuje jedno z hlavných obmedzení pracovného práva pri riešení rodových nerovností.³³⁷

Neplatená práca a sociálne zabezpečenie

Sociálne zabezpečenie predstavuje oblasť, v ktorej dochádza k čiastočnému uznaniu neplatennej práce. Prostredníctvom dávok v materstve, rodičovských dávok a započítavania období starostlivosti do dôchodkového poistenia štát implicitne uznáva spoločenskú hodnotu starostlivosti.³³⁸ Ide však o uznanie s kompenzačným charakterom, ktoré nezohľadňuje plnú ekonomickú hodnotu neplatennej práce.³³⁹

Empirické údaje o dlhodobých dôsledkoch neplatennej práce na príjmy a dôchodky poukazujú na limity týchto mechanizmov. Aj keď je obdobie starostlivosti započítané do dôchodkového poistenia, výsledné dôchodkové nároky sú často nižšie než u osôb s kontinuálnou pracovnou kariérou.³⁴⁰ Sociálne zabezpečenie tak zmierňuje, no neodstraňuje kumulatívne znevýhodnenie spojené s neplatenou prácou.³⁴¹

Z právneho hľadiska je problematické aj to, že sociálne zabezpečenie často fixuje tradičné rodové roly. Väčšina dávok je síce formálne rodovo neutrálna, no ich reálne čerpanie je výrazne rodovo asymetrické.³⁴² Právo tak implicitne legitimizuje stav, v ktorom starostlivosť zostáva primárne zodpovednosťou žien.³⁴³

Rovnosť, antidiskriminácia a neplatená práca

Antidiskriminačné právo poskytuje dôležitý analytický rámec na hodnotenie právnych dôsledkov neplatennej práce. Princíp rovnosti pred

³³⁶ FINEMAN, M. A. *The Autonomy Myth: A Theory of Dependency*. New York : The New Press, 2004.

³³⁷ FREDMAN, S. *Discrimination Law*. 2. vyd. Oxford : Oxford University Press, 2011.

³³⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Geneva : ILO, 2018.

³³⁹ OECD. *Unpaid Care Work : The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*. Paris : OECD Publishing, 2014.

³⁴⁰ OECD. *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. Paris : OECD Publishing, 2021.

³⁴¹ ESPING-ANDERSEN, G. *The Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Cambridge : Polity Press, 2009.

³⁴² EUROPEAN COMMISSION. *2020 Report on Equality between Women and Men in the EU*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020.

³⁴³ FRASER, N. Contradictions of capital and care. In *New Left Review*. 2016, 100, s. 99 – 117.

zákonom a zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia vyžadujú, aby právne normy a praktiky nevyvolávali neodôvodnené znevýhodnenie určitých skupín.³⁴⁴ Dôkazy o nerovnom rozdelení neplatennej práce však ukazujú, že formálne neutrálne pravidlá môžu mať nepriamy diskriminačný účinok.³⁴⁵

Judikatura Súdneho dvora EÚ opakovane potvrdila, že opatrenia znevýhodňujúce osoby s rodinnými povinnosťami môžu predstavovať nepriamu diskrimináciu žien.³⁴⁶ Neplatená práca sa síce v týchto prípadoch neobjavuje ako explicitný právny pojem, no tvorí faktické pozadie, ktoré vedie k nerovnému zaobchádzaniu.³⁴⁷

Z pohľadu materiálnej rovnosti je problematické, že antidiskriminačné právo rieši jednotlivé prípady nerovného zaobchádzania, no len obmedzene reaguje na štrukturálne príčiny nerovností. Neplatená práca pôsobí ako dlhodobý a kumulatívny faktor, ktorý sa len ťažko uchopuje prostredníctvom individuálnych sporov. To poukazuje na limity existujúcich právnych nástrojov.³⁴⁸

Neplatená práca v rodinnom práve

Rodinné právo je oblasťou, v ktorej je neplatená práca najviac „viditeľná“, no zároveň najmenej ekonomicky ocenená. Pri rozhodovaní o zverení dieťaťa do starostlivosti a o výživnom sa osobná starostlivosť o dieťa považuje za formu plnenia vyživovacej povinnosti.³⁴⁹ Ide o významné uznanie hodnoty starostlivosti, ktoré však zostáva implicitné a závislé od individuálneho posúdenia.³⁵⁰

Rodinné právo tak uznáva neplatenú prácu predovšetkým v kontexte rozchodu alebo rozvodu, nie ako systematickú súčasť fungovania rodiny

³⁴⁴ FREDMAN, S. *Discrimination Law*. 2. vyd. Oxford : Oxford University Press. 2011

³⁴⁵ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). *Gender Equality Index 2023*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2023.

³⁴⁶ SÚDNY DVOR EURÓPSKEJ ÚNIE. Seymour-Smith and Perez (C-167/97). Rozsudok SDEÚ z 9. februára 1999.

³⁴⁷ EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. *Konstantin Markin proti Russia* (Application no. 30078/06). Judgment of 22 March 2012 (Grand Chamber).

³⁴⁸ FINEMAN, M. A. The vulnerable subject and the responsive state. In *Emory Law Journal*. 2010, 60(2), s. 251 – 275.

³⁴⁹ Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine.

³⁵⁰ WESTPHALOVÁ, L., HRUŠÁKOVÁ, M., KRÁLÍČKOVÁ, Z. a kol. *Rodinné právo*. 3. vyd. Praha : C. H. Beck, 2022.

počas trvania vzťahu.³⁵¹ Tento prístup opäť poukazuje na roztrieštenosť právneho uznania neplatennej práce a na absenciu komplexného konceptuálneho rámca.³⁵²

Právna analýza ukazuje, že neplatená práca je v práve prítomná len implicitne, prostredníctvom čiastkových inštitútov a kompenzačných mechanizmov. Právo reaguje na dôsledky neplatennej práce, no len zriedkavo reflektuje jej štrukturálny charakter a rodové rozdelenie.³⁵³ Empirické zistenia pritom jasne naznačujú, že bez takejto reflexie nie je možné dosiahnuť materiálnu rovnosť.³⁵⁴

Cieľom tejto kapitoly bolo ukázať, že neplatená práca nepredstavuje okrajový ani sekundárny jav, ale jeden zo základných pilierov fungovania moderných spoločností. Analýza teoretických východísk, konceptu druhej zmeny, empirických údajov a právnych rámcov poukazuje na to, že neplatená práca tvorí skrytý, no nevyhnutný základ ekonomiky, sociálnej reprodukcie a každodenného fungovania pracovných trhov. Jej systematická neviditeľnosť pritom nie je náhodná, ale je výsledkom historických, ekonomických a právnych rozhodnutí, ktoré uprednostňovali platenú prácu v verejnej sfére pred starostlivosťou vykonávanou v súkromí.

Empirická časť kapitoly preukázala, že neplatená práca je rodovo rozdelená a že jej dôsledky sú kumulatívne a dlhodobé. Rozdiely v časových rozpočtoch, v zdravotných dopadoch, v pracovných trajektoriách a v dôchodkových nárokoch nemožno vysvetliť individuálnymi preferenciami či náhodnými životnými voľbami. Ide o štrukturálny jav, ktorý je reprodukován prostredníctvom spoločenských očakávaní, inštitucionálneho nastavenia a právnych rámcov. Druhá zmena sa v tomto kontexte javí ako kľúčový analytický koncept, ktorý umožňuje zachytiť prepojenie medzi platenou a neplatenou prácou v každodennej realite žien.

Osobitne významným zistením je, že neplatená práca ovplyvňuje nielen ekonomické postavenie žien, ale aj ich zdravie, kvalitu života a možnosti participácie na verejnom živote. Časová chudoba, fragmentácia voľného času a dlhodobé preťaženie predstavujú formy znevýhodnenia, ktoré

³⁵¹ SUPLOT, A. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford : Oxford University Press, 2001.

³⁵² FINEMAN, M. A. *The Autonomy Myth: A Theory of Dependency*. New York : The New Press, 2004.

³⁵³ FREDMAN, S. *Discrimination Law*. 2. vyd. Oxford : Oxford University Press, 2011.

³⁵⁴ FRASER, N. Contradictions of capital and care. In *New Left Review*. 2016, 100, s. 99 – 117.

zostávajú mimo tradičných indikátorov nerovnosti, no majú zásadný vplyv na schopnosť jednotlivcov realizovať svoje práva a slobody. Ignorovanie týchto aspektov vedie k redukovanému chápaniu rodovej rovnosti, ktoré sa sústreďuje výlučne na formálny prístup k zamestnaniu.

Právna analýza ukázala, že právo zohráva v tomto procese ambivalentnú úlohu. Na jednej strane poskytuje nástroje, ktoré môžu zmieriňovať niektoré dôsledky neplatenej práce, najmä prostredníctvom sociálneho zabezpečenia, rodinného práva a antidiskriminačných mechanizmov. Na druhej strane však právo v značnej miere reprodukuje úzky pojem práce, ktorý nezohľadňuje sociálnu reprodukciu a starostlivosť ako integrálnu súčasť ekonomického systému. Neplatená práca tak zostáva v práve prítomná skôr implicitne než ako explicitný predmet regulácie.

Z pohľadu materiálnej rovnosti je tento stav neudržateľný. Formálna rodová neutralita právnych noriem nepostačuje v situácii, keď sú východiskové podmienky jednotlivcov zásadne odlišné. Empirické dôkazy o nerovnom rozdelení neplatenej práce ukazujú, že právo, ktoré vychádza z modelu pracovníka bez opatrovateľských a výchovných povinností, vytvára nepriamu diskrimináciu a posilňuje existujúce nerovnosti. Ak má právo naplňať svoj deklarovaný cieľ rovnosti, musí reflektovať aj tie formy práce, ktoré zostávajú mimo trhu.

Táto kapitola zároveň poukazuje na limity čiastkových riešení. Čias-točné kompenzácie v oblasti sociálneho zabezpečenia alebo individuálne antidiskriminačné spory nedokážu riešiť štrukturálny charakter problému. Neplatená práca pôsobí v priebehu celého životného cyklu a jej dôsledky sa nabaľujú postupne. Právna reakcia, ktorá sa sústreďuje len na jednotlivé fázy alebo situácie, preto nemôže viesť k zásadnej zmene.

Z normatívneho hľadiska je nevyhnutné prehodnotiť samotný pojem práce v práve a verejných politikách. Nejde pritom o jednoduchú otázku monetizácie neplatenej práce, ale o jej uznanie ako spoločensky nevyhnutnej činnosti, ktorá má byť spravodlivo rozdelená a podporovaná. Empirické údaje jednoznačne ukazujú, že krajiny s rozvinutými službami starostlivosti a s politikami podporujúcimi zapojenie mužov do starostlivosti dosahujú nižšie rodové nerovnosti a lepšie sociálne výsledky.

Neplatená práca tak predstavuje kritický test schopnosti práva reagovať na meniacu sa sociálnu realitu. Ak právo zotráva pri úzkom, trhovo orientovanom chápaní práce, riskuje, že bude legitimizovať nerovnosti, ktoré samo deklaratívne odmieta. Naopak, právo, ktoré dokáže reflektovať

sociálnu reprodukciu ako integrálnu súčasť spoločnosti, má potenciál prispieť k naplneniu materiálnej rodovej rovnosti.

Na záver možno konštatovať, že neplatená práca nie je „neviditeľným zvyškom“ popri platenej práci, ale jej nevyhnutným predpokladom. Jej systematické zohľadnenie predstavuje nielen analytickú výzvu, ale aj normatívnu povinnosť práva a verejných politík. Bez tohto kroku zostane rodová rovnosť neúplným projektom, ktorý sa síce realizuje v právnych textoch, no nie v každodennom živote.

7 ALGORITMICKÁ DISKRIMINÁCIA A RODOVÁ ROVNOSŤ

V súčasnom právnom a ekonomickom diskurze o umelej inteligencii³⁵⁵ dochádza k zásadnej zmene chápania diskriminácie a jej dopadov na postavenie žien na trhu práce. Hoci sa na technológiu umelej inteligencie sprvu pozeralo ako na nástroj na vyriešenie diskriminácie, postupom času vyšli najavo dôkazy, že tieto systémy nielenže preberajú historické nerovnosti, ale ich aj systematicky amplifikujú prostredníctvom komplexných algoritmických procesov. Kvôli robustnosti systémov, neprehľadnosti a komplikovanosti však odhaľovanie diskriminačných praktík môže byť ešte náročnejšie.

7.1 Algoritmická diskriminácia

Algoritmická diskriminácia môže nastať v situáciách, keď klasifikátor alebo model využíva citlivý atribút, ako je pohlavie alebo rasa osoby, pri prijímaní rozhodnutia, ktoré by na tomto atribúte nemalo byť založené.³⁵⁶

Prístup zahraničnej právnej vedy k algoritmickej diskriminácii sa primárne opiera o doktrínu **nepriamej diskriminácie**, ktorá sa zameriava na

³⁵⁵ Podľa čl. 3 bod 1 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 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) je systém AI: „strojový systém, ktorý je dizajnovaný na prevádzku s rôznymi úrovňami autonómnosti, ktorý môže po nasadení prejavovať adaptabilitu a ktorý pre explicitné alebo implicitné ciele odvodzuje zo vstupov, ktoré dostáva, spôsob generovania výstupov, ako sú predpovede, obsah, odporúčania alebo rozhodnutia, ktoré môžu ovplyvniť fyzické alebo virtuálne prostredie;“. Model AI na všeobecné účely je podľa čl. 3 bod 63: „model AI, a to aj model AI trénovaný veľkým množstvom údajov s použitím samokontroly vo veľkom rozsahu, ktorý má významnú všeobecnú povahu a je schopný kompetentne vykonávať širokú škálu odlišných úloh bez ohľadu na spôsob, akým sa model uvádza na trh, a ktorý možno integrovať do rôznych nadväzujúcich systémov alebo aplikácií, s výnimkou modelov AI, ktoré sa využívajú na účely výskumných, vývojových a prototypových činností pred ich uvedením na trh;“.

³⁵⁶ TSCHANTZ, M.C. What is Proxy Discrimination? In 2022 ACM Conference on Fairness, Accountability and Transparency [online]. 2022 [cit. 24. januára 2026]. DOI: 10.1145/3531146.3533242. s.1993.

neprimerané dopady zdanlivo neutrálnych kritérií na chránené skupiny.³⁵⁷ Tento prístup však umožňuje nasadzujúcim subjektom (v našom prípade zamestnávateľom) argumentovať, že nasadenie algoritmu je za účelom dosiahnutia legitímneho cieľa.

Problémom v slovenskom kontexte môže byť legálna definícia priamej diskriminácie obsiahnutá v § 2a ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon). Zákon predpokladá „konanie“ alebo „opomenutie konania.“³⁵⁸ Naopak legislatíva EÚ, napríklad rámcová smernica pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani [Smernica č. 2000/78/ES) v čl. 2 ods. 2 písm. a)] definuje diskrimináciu ako „zaobchádzanie“ s inou osobou.³⁵⁹ Podobnú definíciu obsahujú aj ostatné antidiskriminačné smernice (2000/43/ES, 2004/113/ES, 2006/54/ES).

Podľa judikatúry Súdneho dvora (napr. vec C-14/83 Von Colson) sú členské štáty povinné vykladať vnútroštátne právo v čo najväčšom možnom rozsahu v súlade so znením a účelom smernice. Rovnako nezáleží na dátume prijatia právnej úpravy pred alebo až po vstupe do EÚ (vec C-106/89 Marleasing). Aj v prípade sporu medzi jednotlivcami (zamestnávateľ a uchádzač o zamestnanie) „*musí vnútroštátny súd pri použití ustanovení vnútroštátneho práva vydaných na prebratie povinností ustanovených v smernici zohľadniť vnútroštátne právo ako celok a vykladať ho v najvyššej možnej miere s ohľadom na znenie a účel smernice, aby dospel k riešeniu, ktoré je v súlade s cieľom sledovaným smernicou*“ (spojené veci C-397/01 až C-403/01, bod 120).

³⁵⁷ ADAMS-PRASSL, J., BINNS, R., KELLY-LYTH, A. Directly Discriminatory Algorithms. In *The Modern Law Review* [online]. 2023, roč. 86, č. 1 [cit. 21. januára 2026]. DOI: 10.1111/1468-2230.12759. s. 148.

³⁵⁸ Ustanovenie § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona: „*Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.*“

³⁵⁹ Článok 2 ods. 2 písm. a) smernice č. 2000/78/ES: „*o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v čl. 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou.*“

V zahraničnej literatúre sa postupne najmä na základe judikatúry v Spojenom Kráľovstve³⁶⁰ začalo rozlišovať medzi dvomi podtypmi priamej diskriminácie:

1. **Inherentná priama diskriminácia** nastáva vtedy, keď je kritérium používané subjektom, ktorý rozhoduje neoddeliteľne spojené s chránenou charakteristikou. V prípade algoritmickkej diskriminácie je to v situácii, keď algoritmus využíva kritérium, ktoré je nerozlučne späté s rodom (napr. penalizácia absolventiek ženských vysokých škôl alebo osôb na materskej dovolenke).
2. **Subjektívna priama diskriminácia** nastáva, keď chránená charakteristika osoby ovplyvňuje vedomé alebo nevedomé mentálne procesy rozhodujúceho subjektu takým spôsobom, že dôjde k odlišnému výsledku rozhodnutia. V prípade algoritmu, ten funguje ako automatizovaná verzia podvedomej ľudskej predpojatosti, pričom sa učí replikovať implicitné predsudky personalistov z minulosti, napríklad uprednostňovaním vlastností typicky pripisovaných mužom.³⁶¹

Súdny dvor zatiaľ vo svojej rozhodovacej praxi nepristúpil k rozlíšeniu subtypov priamej diskriminácie tak ako súdy v Spojenom Kráľovstve. No bolo by možné argumentovať, že sa priblížil k druhu subjektívnej priamej diskriminácie v rozhodnutí vo veci C-83/14 ČEZ, v ktorej sa súd zaoberal praxou dodávateľa elektrickej energie. Spoločnosť umiestňovala elektromery pre všetkých odberateľov v jednej mestskej časti (obývanej prevažne príslušníkmi Rómskeho etnika) na elektrické stĺpy siete vysokého napätia vo výške 6 až 7 metrov, pričom v ostatných mestských častiach elektromery umiestňovali vo výške 1,70 metra, najčastejšie na nehnuteľnostiach odberateľov, fasádach alebo plotoch. Súd judikoval, že hoci sťažovateľka nebola príslušníčkou rómskej menšiny, bolo s ňou zaobchádzané diskriminačne. V rozsudku C-54/07 *Feryn* súd naopak judikoval, že skutočnosť, že neexistuje obeť diskriminácie nepredstavuje prekážku konštatovania

³⁶⁰ House of Lords *Swiggs and Others v. Nagarajan (A.P.) a U.K. Supreme Court R (on the application of E) (Respondent) v Governing Body of JFS and the Admissions Appeal Panel of JFS (Appellants) and others*.

³⁶¹ WEERTS, H. et al. Unlawful Proxy Discrimination: A Framework for Challenging Inherently Discriminatory Algorithms. In *The 2024 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency* [online]. 2024 [cit. 21. januára 2026]. DOI: 10.1145/3630106.3659010. s. 2.

diskriminácie. V prípade išlo o verejné výroky majiteľa spoločnosti, ktorí vyhlásil, že nezamestná imigrantov.

Príklady inherentne diskriminačných kritérií môžu predstavovať rozsudky C-356/09 Kleist, v ktorom bolo skončenie pracovného pomeru po dovŕšení dôchodkového veku rozdielne pre mužov ako ženy, ako aj rozsudok vo veci C-177/88 Dekker (*diskriminácia spojená s tehotenstvom*).

Téma algoritmickej diskriminácie je už predmetom rozhodnutí v iných členských štátoch EÚ. Vo svojom nedávnom rozhodnutí (č. 2025-17) holandské *equality body*, College voor de Rechten van de Mens (ďalej len „Rada“), posudzovalo prípad algoritmickej nepriamej diskriminácie spoločnosti Meta pri zobrazovaní pracovnej inzercie. Rada posúdila ako dostatočné tvrdenie na presunutie dôkazného bremena štúdiu organizácie Global Witness study, z ktorej vyplývalo, že pracovná pozícia recepcnej bola zobrazovaná používateľkám Facebooku v 96 % prípadov (v roku 2022) a v 97 % prípadov (v roku 2023). Pracovná pozícia mechanika bola naopak zobrazovaná mužským používateľom Facebooku v 96 % prípadov (v rokoch 2022 aj 2023). Podľa spoločnosti Meta Ireland bol účel takéhoto konania dvojité. Po prvé, cieľom bolo poskytovanie čo najlepšej služby inzerentom a čo najvyššej hodnoty za ich finančné prostriedky tým, že pracovné inzeráty sú zobrazované spôsobom, ktorý umožňuje inzerentovi dosiahnuť jeho cieľ. Po druhé, cieľom bolo ponúknuť používateľom Facebooku čo najlepší používateľský zážitok tým, že sa im budú zobrazovať (len) také pracovné inzeráty, ktoré ich s najväčšou pravdepodobnosťou zaujmú. Rada konštatovala, že účel rozlišovania bol sám osebe legitímny. Pri posudzovaní vhodnosti Rada uviedla, že použitý prostriedok, teda algoritmicky riadený reklamný systém, bol vhodný na dosiahnutie legitímnych cieľov. Pri posudzovaní nevyhnutnosti sa Rada zamerala na posúdenie či je sledovaný záujem primeraný zásahu do práv a po druhé, či existuje menej invazívne opatrenie, ktorým by bolo možné dosiahnuť sledovaný cieľ. Rada dospela k záveru, že opatrenie tieto požiadavky nespĺňalo. Podľa rozhodnutia je spoločnosť Meta Írsko povinná monitorovať fungovanie algoritmu a skúmať rozsah, v akom v reklamnom algoritme dochádza k stereotypizácii. V prípade potreby musí Meta Ireland prijať opatrenia na neutralizáciu stereotypizačného účinku.

Proxy diskriminácia

Pri uvažovaní o algoritmickej diskriminácii je nevyhnutné dotknúť sa aj konceptu tzv. proxy diskriminácie. O proxy diskrimináciu ide v prípadoch, keď je zdanlivo neutrálne kritérium v prediktívnom modeli využívané ako náhrada (proxy) za chránený diskriminačný dôvod, a tým dochádza k diskriminácii.³⁶² Jednoduchým riešením by sa mohlo zdať tzv. „zaslepenie“ (blindness) alebo parita zaobchádzania (treatment parity), ergo úplné vylúčenie citlivých atribútov z údajov, ktoré má klasifikátor k dispozícii. Tento prístup sa však v odbornej výskumnej komunite teší len obmedzenej podpore, keďže samotné odstránenie citlivého atribútu nebráni modelom strojového učenia³⁶³ v tom, aby si jeho hodnotu fakticky zrekonštruovali na základe iných dostupných premenných.³⁶⁴

Pri proxy diskriminácii prichádzajú do úvahy 2 situácie:

- a) **Úmyselná proxy diskriminácia**, keď nasadzujúci subjekt alebo vývojár model nastaví tak, aby nahrádzanie (proxy premennú) využíval na obchádzanie antidiskriminačných noriem a výsledkom je diskriminácia.
- b) **Neúmyselná proxy diskriminácia**, keď štandardný algoritmus strojového učenia³⁶⁵ začne využívať proxy premennú jednoducho preto, že zvyšuje presnosť modelu, čím sa diskriminácia stáva „racionálnou“ z hľadiska efektivity a výsledkom je diskriminácia.

Proxy diskriminácia komplikuje preukazovanie nezákonného konania, pretože premenné ako záujmy o hudbu alebo nákupné správanie sa môžu

³⁶² WEERTS et al. *Unlawful Proxy Discrimination* [online] [cit. 21. januára 2026]. DOI: 10.1145/3630106.3659010. s. 2.

³⁶³ „Všeobecná definícia strojového učenia je, že ide o študijný odbor, ktorý dáva počítačom schopnosť učiť sa bez toho, aby boli explicitne naprogramované (Arthur Samuel, 1959). Viac inžiniersky orientovaná definícia, uvádza, že počítačový program sa učí na základe skúseností *E* (experience) vzhľadom na nejakú úlohu *T* (task) a nejakú mieru výkonnosti *P* (performance), ak sa jeho výkonnosť v úlohe *T*, meraná pomocou *P*, zlepšuje so skúsenosťami *E* (Tom Mitchell, 1997).“ In MESARČÍK, M., GYURÁSZ, Z. *Právo a umelá inteligencia* [online]. Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2024. Dostupné na: <https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Pracoviska/Ustavy/UPITPDV/EKNIHY/Pravo_a_umela_inteligencia_ucebnica_01.pdf>, s. 3>.

³⁶⁴ TSCHANTZ. *What is Proxy Discrimination?* [online] [cit. 24. januára 2026]. DOI: 10.1145/3531146.3533242. s. 1993.

³⁶⁵ K definícii strojového učenia napríklad aj RUSSELL, S.J., NORVIG, P. *Artificial intelligence: a modern approach*. Boston Columbus Indianapolis : Pearson, 2016, s. 693.

zdať irelevantné, kým sa neodhalí ich intersekcia s chránenými skupinami.³⁶⁶

Ilúzia neutrality a implicitné predsudky

Problémom pre materiálnu rovnosť je existencia **implicitných predsudkov** v modeloch, ktoré prešli procesom zarovňovania hodnôt (ďalej aj „alignment“) a navonok sa javia ako neutrálne.³⁶⁷ Výskumy potvrdzujú, že aj pokročilé modely ako GPT-4 naďalej formovali asociácie ako napríklad:

- **Profesijná stereotypizácia** – ženy boli spájané humanitnými odborami a starostlivosťou, zatiaľ čo mužov modely priradzovali k oblastiam STEM (veda, technika, inžinierstvo a matematika) a vedúcim pozíciám.³⁶⁸
- **Skreslenie v náborových procesoch** – pri generovaní životopisov ChatGPT predpokladal, že ženy sú mladšie a majú o takmer rok menej relevantnej praxe než muži s identickými parametrami, pričom starších mužov hodnotil ako kvalitnejších uchádzačov.³⁶⁹
- **Jazyk** – pri generovaní motivačných listov modely pripisovali mužom častejšie vlastnosti ako „prirodzený líder“, zatiaľ čo ženy opisovali prívlastkami ako „láskavá“ alebo „oblúbená“. ³⁷⁰

Viacerí autori poukazujú, že hoci sa zaujatosť v štandardných benchmarkoch môže javiť ako znížená, implicitné predsudky v rozhodovacích kontextoch pretrvávajú a môžu viesť k diskriminačným výstupom.³⁷¹

³⁶⁶ TSCHANTZ *What is Proxy Discrimination?* [online] [cit. 24. januára 2026]. DOI: 10.1145/3531146.3533242. s. 1993.

³⁶⁷ BAI, X. et al. Measuring Implicit Bias in Explicitly Unbiased Large Language Models. In [online]. 2024 [cit. 21. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2402.04105. s.2.

³⁶⁸ BAI, X. et al. Explicitly unbiased large language models still form biased associations. In *Proceedings of the National Academy of Sciences* [online]. 2025, roč. 122, č. 8 [cit. 21. januára 2026]. DOI: 10.1073/pnas.2416228122. s.2.

³⁶⁹ GUILBEAULT, D., DELECOURT, S., DESIKAN, B. S. Age and gender distortion in online media and large language models. In *Nature* [online]. 2025, roč. 646, č. 8087. DOI: 10.1038/s41586-025-09581-z. s. 1134.

³⁷⁰ WAN, Y. et al. „Kelly is a Warm Person, Joseph is a Role Model”: Gender Biases in LLM-Generated Reference Letters. [online]. 2023 [cit. 15. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2310.09219, s. 3.

³⁷¹ MASLEJ, N. et al. *The AI Index 2025 Annual Report* [online]. Stanford CA, USA : AI Index Steering Committee, Institute for Human-Centered AI, Stanford University, 2025 [cit. 1. októbra 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2504.07139, s. 198.

Benchmarkové prístupy k meraniu skreslenia v jazykových modeloch

Benchmarky modelov AI sa dlhodobo využívajú ako „zlatý štandard“ na hodnotenie schopností modelov a ich porovnávanie v rôznych doménach.³⁷² Ide o akýsi štandardizovaný postup testovania jednotlivých modelov na základe vopred definovaných kritérií/testov. Týmto testom sú následne podrobované jednotlivé modely AI. V kontexte rodovej rovnosti na trhu práce je jednak možné ich využiť ako identifikátor spoľahlivosti, resp. nediskriminácie, ako aj využiteľný dôkaz, že zamestnávateľ nepostupoval s náležitou starostlivosťou, keď nasadil model, ktorý vykazoval diskriminačné znaky v testoch.

Benchmarky

V rámci analýzy algoritmického skreslenia v jazykových modeloch (LLM)³⁷³ predstavuje benchmark HELM (*Holistic Evaluation of Language Models*) jeden z najkomplexnejších rámcov pre audit technickej a etickej integrity AI. Tento benchmark bol navrhnutý ako reakcia na netransparentnosť modelov, ktoré môžu v procesoch na trhu práce fungovať ako „čierne skrinky“, čím sťažujú identifikáciu diskriminačných mechanizmov.³⁷⁴ Kľúčovým príspevkom HELM je jeho multimetrický prístup. Pre každý scenár sa súčasne meria sedem kategórií metrik: presnosť (accuracy), kalibrácia a neistota, robustnosť, férovosť, skreslenie (bias), toxicita, efektivita.

Výsledky rozsiahleho testovania 30 najznámejších modelov AI v rámci HELM prinášajú aj poznatky pre oblasť rodovej rovnosti a pracovného práva:

- **Korelácia medzi férovosťou a rodovým skreslením** – modely, ktoré vykazujú lepšiu férovosť na úrovni úloh (teda menšie rozdiely v presnosti medzi mužmi a ženami), majú tendenciu vykazovať **horšie**

³⁷² Tamže, s. 421.

³⁷³ „Veľké jazykové modely (*Large Language Models, LLM*) sú druhom generatívnej umelej inteligencie, ktorý je primárne zameraný na porozumenie a generovanie prirodzeného jazyka. (...) Tieto modely sú trénované na obrovskom množstve údajov, čo im umožňuje generovať text podobný ľudskému a vykonávať zložité úlohy s pozoruhodnou presnosťou.“ In MESARČÍK, GYURÁSZ, *Právo a umelá inteligencia* [online]. Dostupné na: <https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Pracoviska/Ustavy/UPITPDV/E-KNIHY/Pravo_a_umela_inteligencia_ucebnica_01.pdf, s. 24>.

³⁷⁴ LIANG, P. et al. *Holistic Evaluation of Language Models*. [online]. 2023 [cit. 22. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2211.09110, s. 3.

výsledky v oblasti rodového skreslenia. Technická optimalizácia modelu pre jeden typ spravodlivosti môže neúmyselne prehliť stereotypy v inej oblasti.

- **Výkonnostné disparity a marginalizácia** – benchmark potvrdzuje existenciu konzistentných rozdielov vo výkone modelov v závislosti od demografických charakteristík subjektov, o ktorých model spracúva informácie. V kontexte trhu práce to znamená, že systémy AI môžu byť menej presné alebo menej robustné pri vyhodnocovaní profilov osôb patriacich k historicky znevýhodneným skupinám.
- **Limity automatizovanej sumarizácie** – pri úlohách ako sumarizácia informácií (napr. pri náboře) sa ukázalo, že modely vykazujú v sumarizovaných dokumentoch **vysokú mieru stereotypných asociácií**, pričom audity majú problém odlíšiť skreslenie prítomné v zdrojových dátach od skreslenia zavedeného samotným modelom.³⁷⁵

V praxi existujú desiatky iných benchmarkových testov. Na meranie sociálnych predsudkov sa využívajú napríklad aj kontrolované kontrastné súbory, ktoré umožňujú porovnávanie jednotlivých modelov, no zároveň čelia viacerým kritickým výhradám, ktoré poukazujú na to, že výskumu predsudkov v oblasti spracovania prirodzeného jazyka často chýba normatívne ukotvenie, keďže jednotlivé štúdie merajú „bias“ bez toho, aby jasne špecifikovali, koho a prečo takýto predsudok poškodzuje.³⁷⁶

Meranie metódou Stereoset vykonané ešte na modeloch GPT-2 ukázalo, že dosahuje vysoké skóre v jazykovom modelovaní, ale skóre stereotypizácie je signifikantne vzdialené od neutrality.³⁷⁷

Hlavnou prednosťou benchmarkových meraní je **štandardizácia**, ktorá umožňuje priame porovnanie desiatok modelov za identických podmienok.³⁷⁸ Tým, že benchmarky priradujú modelom skóre v maticovom formáte (scenár x metrika), odhaľujú nevyhnutné kompromisy medzi technickým výkonom a etickou nezaujatosťou. Zároveň stimulujú vývoj

³⁷⁵ Tamže, s. 63 – 64.

³⁷⁶ BLODGETT, S.L. et al. *Language (Technology) is Power: A Critical Survey of “Bias” in NLP*. [online]. 2020 [cit. 25. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2005.14050.

³⁷⁷ NADEEM, M., BETHKE, A., REDDY, S. *StereoSet: Measuring stereotypical bias in pretrained language models*. [online]. 2020 [cit. 22. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2004.09456, s. 6 – 7.

³⁷⁸ LIANG et al. *Holistic Evaluation of Language Models* [online]. [cit. 22. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2211.09110.

bezpečnejších systémov tým, že vytvárajú verejné rebríčky, ktoré motivujú vývojárov k znižovaniu nameraného skreslenia.³⁷⁹

Napriek technickému pokroku narážajú benchmarky všeobecne na zásadné limity pri aplikácii. Najčastejšie sa testujú domény matematiky, kódovania a jazykových zručností.³⁸⁰ Na účely potrieb trhu práce a využiteľnosti údajov z benchmarkov v prípadných sporoch o porušenie zákazu diskriminácie vyvstávajú viaceré pochybnosti. Mnohé testy nedokážu adekvátne zachytiť **mocenskú dynamiku (*power dynamics*)** a materiálnu škodu, ktorú stereotypy spôsobujú ženám na trhu práce. Zvážme dvojicu viet: „Žena bola starostlivá /zlá.“. Táto dvojica môže pomôcť identifikovať, či model spája ženy skôr so starostlivosťou než so zlomyseľnosťou, nejde však samo osebe o škodlivý stereotyp. Spoločensky oveľa škodlivejší je „bias,“ podľa ktorého sú ženy starostlivejšie než muži alebo naopak muži sú lepší lídri ako ženy.³⁸¹

Testovacie sady často obsahujú gramaticky nesprávne alebo stylisticky neprirodzené konštrukcie, ktoré sa v reálnej pracovnej komunikácii (napr. v odporúčacích listoch) nevyskytujú, čím sa znižuje ich diagnostická hodnota.³⁸² Mnohé benchmarky zlyhávajú v reportovaní štatistickej významnosti výsledkov, čo sťažuje ich použitie ako relevantného dôkazu pri právnom audite systémov AI používaných v personalistike.³⁸³ Benchmarky sú efektívne pri hodnotení špecifických úloh (napr. výber z viacerých možností), ale nedokážu plne simulovať komplexnosť **interakcie človeka s AI**.³⁸⁴

Skutočnosť, že model dosiahne vysoké skóre v benchmarku, nezaručuje jeho nezaujatosť v praxi z niekoľkých právne relevantných dôvodov. Existuje vysoké riziko, že modely sa počas tréningu stretli s testovacími otázkami z benchmarkov, čo vedie k „umelo dobrým“ výsledkom, ktoré

³⁷⁹ MASLEJ et al., *The AI Index 2025 Annual Report* [online] [cit. 1. októbra 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2504.07139.

³⁸⁰ Tamže, s. 102.

³⁸¹ BLODGETT, S.L. et al. Stereotyping Norwegian Salmon: An Inventory of Pitfalls in Fairness Benchmark Datasets. In *Proceedings of the 59th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics and the 11th International Joint Conference on Natural Language Processing (Volume 1: Long Papers)* [online]. 2021 [cit. 22. januára 2026]. DOI: 10.18653/v1/2021.acl-long.81, s. 6.

³⁸² Tamže, s. 7.

³⁸³ MASLEJ et al., *The AI Index 2025 Annual Report* [online] [cit. 1. októbra 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2504.07139, s. 102.

³⁸⁴ Tamže, s. 101.

nereflektujú skutočnú nestrannosť modelu.³⁸⁵ Modely môžu v benchmarku vykazovať nízke skreslenie pri odpovedi na priamu otázku o stereotypoch, no v reálnych rozhodovacích procesoch, ktoré sú komplexnejšie, môžu naďalej generovať diskriminačné výstupy.³⁸⁶

Úskalia merania skreslenia a ich právny význam

Ako sme už skôr poukázali, existuje rozsiahla kritika súčasných benchmarkov (napr. StereoSet, CrowS-Pairs, WinoBias, Winogender) a ich **metodologických nedostatkov**. Tieto nedostatky spochybňujú ich validitu ako nástrojov na audit.³⁸⁷

Problém „nórskych lososov“

Jeden z testov v datasete benchmarku StereoSet obsahuje nasledovnú testovaciu vetu a metadáta:

Kontext	Naozaj mám rád nórskeho lososa.
Stereotyp	Zahraničný študent sa stal hviezdou všetkých našich umeleckých výstav a divadelných predstavení.
Antistereotyp	Zahraničný študent bol hviezdou nášho futbalového tímu.
Metadáta	Hodnota
Typ stereotypu	Týkajúci sa rasy
Typ úlohy	Predikcia medzi vetami

Otázkou, ktorú je vhodné položiť, je, že aký rasový stereotyp takýto test zachytáva? Rovnako aj čo nám zistenie, či systém uprednostňuje jednu z dvoch viet o študentoch, hovorí o tom, či reprodukuje rasové stereotypy.

³⁸⁵ XU, C. et al. *Benchmark Data Contamination of Large Language Models: A Survey*. [online]. 2024, roč. 1, č. 1 [cit. 26. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2406.04244, s. 4 – 5.

³⁸⁶ BAI et al. *Measuring Implicit Bias in Explicitly Unbiased Large Language Models* [online] [cit. 21. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2402.04105.

³⁸⁷ MASLEJ et al. *The AI Index 2025 Annual Report* [online] [cit. 1. októbra 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2504.07139, s. 101 – 102.

Aj na základe skôr uvedeného sa pravidelne objavuje kritika benchmarkov. Mnohé testovacie sady obsahujú vety, ktoré vôbec nereflektujú rodové alebo rasové stereotypy, ale skôr nesúvisiace objekty alebo nelogické asociácie, čo vedie k skresleným výsledkom merania nezaujatosti.³⁸⁸ Dominantné sociálne skupiny (napr. bieli heterosexuálni muži) sú v dátach často lingvisticky „neznačené“, zatiaľ čo minority sú explicitne menované. Ak benchmarky nútia modely k symetrii v neprirodzených jazykových konštrukciách (napr. „mladý heterosexuálny muž“), výsledné dáta majú nízku výpovednú hodnotu pre reálnu prevádzku.³⁸⁹ Mnohé benchmarky predpokladajú, že 50 % miera asociácií medzi stereotypmi a antistereotypmi indikuje „férovosť“, čo je však predpoklad, ktorý ignoruje reálnu dynamiku v spoločnosti.³⁹⁰

Algoritmické skreslenie

Zatiaľ čo benchmarky poskytujú kvantitatívny prehľad o schopnostiach modelov, **úlohový (task-based) a aplikovaný výskum** odhaľuje, ako sa tieto skreslenia transformujú na konkrétne ujmy v reálnych scenároch.

Rodové stereotypy v generovanom obsahu

Výskum zameraný na generovanie odporúčacích listov (*recommendation letters*) poukázal na skutočnosť, že veľké jazykové modely vykazujú systematickú asymetriu v pripisovaní vlastností uchádzačom o zamestnanie. Modely mali tendenciu opisovať mužov pomocou **prívlastkov** ako napríklad „prirodzený vodca“, „expert“), ktoré zdôrazňujú individuálny výkon a autoritu. Naopak, ženy boli častejšie opisované prívlastkami ako láskavá, obľúbená, skvelá v spolupráci, ktoré sa zameriavajú na starostlivosť o blaho iných.³⁹¹

Ďalej je nevyhnutné zdôrazniť existenciu tzv. **halucinačného skreslenia**, kedy modely pri absencii faktických informácií o kandidátovi v prompte (*Context-Less Generation*) „vymýšľajú“ rodovo stereotypné

³⁸⁸ BLODGETT et al., Stereotyping Norwegian Salmon [online] [cit. 22. januára 2026]. DOI: 10.18653/v1/2021.acl-long.81, s. 8.

³⁸⁹ Tamže.

³⁹⁰ Tamže.

³⁹¹ WAN et al. *Kelly is a Warm Person, Joseph is a Role Model* [online] [cit. 15. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2310.09219, s. 6 – 8.

vlastnosti.³⁹² Aj keď sú modely vybavené identickými životopisnými údajmi (*Context-Based Generation*), pre mužov generujú texty s vyššou mierou formality a pozitivitu než pre ženy.³⁹³

Štúdia z roku 2023, v ktorej bol testovaný model ChatGPT uvádza nasledujúci výsledok halucinačného výstupu:³⁹⁴

Žena	Jej pozitívny prístup, bezprostredná povaha a tímový duch z nej robia človeka, s ktorým je radosť spolupracovať, a získali jej rešpekt a uznanie všetkých, s ktorými pracuje.
Muž	Jordan si vybudoval vynikajúcu povest' vďaka svojej neochvejnej oddanosti a prirodzenému talentu, ktoré mu umožnili stať sa reprezentantom mnohých organizácií.

Ak mali veľké jazykové modely k dispozícii nedostatočný kontext, mali tendenciu generovať obsah vychádzajúci z rodových stereotypov. Aj keď boli o osobe, ktorej sa generovaný obsah týkal poskytnuté podrobné informácie, pri opise kandidátov rôzneho pohlavia modely často používali odlišnú slovnú zásobu a jazykový štýl. Vo svojich halucináciách tieto modely nielen reprodukovali, ale dokonca zosilňovali rodové predsudky.³⁹⁵

³⁹² „Halucinácie sú prípady, keď modely, najmä veľké jazykové modely ako GPT-3 alebo GPT-4, produkujú výstupy, ktoré sú sice koherentné a gramaticky správne, ale vecne nesprávne alebo nezmyselné. "Halucinácie" v tomto kontexte znamenajú generovanie nepravdivých alebo zavádzajúcich informácií. Tieto halucinácie sa môžu vyskytnúť v dôsledku rôznych faktorov, ako sú obmedzenia v trénovacích údajoch, skreslenie údajov alebo prirodzená zložitosť jazyka.“ In MESARČÍK, GYURÁSZ. *Právo a umelá inteligencia* [online]. Dostupné na: <https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Pracoviska/Ustavy/UPITPDV/E-KNIHY/Pravo_a_umela_inteligencia_ucebnica_01.pdf>. s. 27.

³⁹³ WAN et al. *Kelly is a Warm Person, Joseph is a Role Model* [online] [cit. 15. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2310.09219, s. 6 – 8.

³⁹⁴ Preložené autorom z anglického originálu. WAN et al. *Kelly is a Warm Person, Joseph is a Role Model* [online] [cit. 15. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2310.09219, s. 9.

³⁹⁵ WAN et al., *Kelly is a Warm Person, Joseph is a Role Model* [online] [cit. 15. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2310.09219, s. 9.

Sexizmus a stereotypy³⁹⁶

Modely umelej inteligencie už aktuálne fungujú ako strážcovia (gatekeepers) prístupu k pracovným pozíciám. Modely sú až niekoľkonásobne náchylnejšie spájať vedecké odbory (STEM) s mužmi.³⁹⁷ Pri simuláciách GPT-4 systematicky priradzoval k ženským menám štúdium humanitných odborov a k mužským naopak štúdium vedy.³⁹⁸ Najvýraznejšia zaujatosť pri rozhodovaní na pracovisku sa prejavila aj pri úlohách, ktoré model LLM pripisoval mužom. Muži viedli kariérne workshopy, boli lídrami a študovali technické smery.³⁹⁹ **Tento jav nazývaný ako profesijná stereotypizácia je predmetom výskumu už niekoľko desiatok rokov. Stereotypy napríklad zahŕňajú presvedčenie, že ženy častejšie než muži zastávajú pozície na nižších úrovniach v hierarchii a menej často obsadzujú vyššie riadiace pozície. Ďalším je napríklad, že ženy sú častejšie než muži v postavení osôb starajúcich sa o domácnosť a menej často sú zamestnané v platenom pracovnom sektore.**⁴⁰⁰ **Zatiaľ, čo v minulosti boli tieto stereotypy prítomné iba u ľudí, objavujú sa aj v modeloch AI.**

Štúdia *Bias Out-of-the-Box* potvrdila, že modely predpovedajú pre ženy **užšie a menej rozmanité spektrum povolání** než pre mužov. Zatiaľ čo u mužov 16 rôznych profesií pokrýva 50 % všetkých generovaných výstupov, u žien je to len 8 profesií, čo naznačuje extrémne zužovanie kariérnych možností žien.⁴⁰¹

³⁹⁶ V kontexte uvažovania o zaujatosti algoritmov je vhodné priblížiť aj koncept **ambivalentného sexizmu**. Ide o formu predsudku, ktorá sa navonok javí ako pozitívna (napr. chválenie ženy za to, že je milá alebo podporujúca), no v konečnom dôsledku upevňuje podriadené postavenie žien v sociálnej hierarchii. In GLICK, P., FISKE, S.T. The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 1996, roč. 70, č. 3. DOI: 10.1037/0022-3514.70.3.491, s. 494 – 495.

³⁹⁷ BAI et al. *Explicitly unbiased large language models still form biased associations* [online] [cit. 21. januára 2026]. DOI: 10.1073/pnas.2416228122, s. 4.

³⁹⁸ Tamže, s. 2.

³⁹⁹ Tamže, s. 6.

⁴⁰⁰ EAGLY, A. H., STEFFEN, V.J. Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. In *Journal of Personality and Social Psychology* [online]. 1984, roč. 46, č. 4. DOI: 10.1037/0022-3514.46.4.735

⁴⁰¹ KIRK, H. et al. *Bias Out-of-the-Box: An Empirical Analysis of Intersectional Occupational Biases in Popular Generative Language Models*. [online]. 2021 [cit. 22. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.2102.04130, s. 5.

Rodové skreslenie nie je izolovaný jav, ale **interaguje aj s ďalšími chránenými charakteristikami**, ako sú etnický pôvod, náboženstvo alebo sexuálna orientácia. Analýza intersekcionálnych profesijných asociácií ukazuje, že profesijné zhľukovanie je najintenzívnejšie u žien z menšinových skupín (napr. hispánske alebo ženy čiernej pleti). Napríklad u žien čiernej pleti modely častejšie generovali stigmatizujúce asociácie (napr. prostitúcia) než u bielych žien. U mužov boli takéto negatívne asociácie takmer neprítomné.⁴⁰² Intersekcionálna sa prejavuje aj pri spracúvaní mien. Aj keď prompt neobsahuje explicitnú informáciu o rode alebo rase, modely ich dokážu odvodiť z mena. Pri testovaní generovania životopisov a následne na základe toho **prispôsobenia generovaného životopisu** – pripisovali ženám menej rokov praxe a nižšie hodnotenie kvality.⁴⁰³

Tieto zistenia majú implikácie aj pre pracovné a antidiskriminačné právo. Modely AI (najmä veľké jazykové modely) môžu prejsť testami na explicitnú zaujatosť (napr. odmietnu tvrdenie ženy sú horšie manažérky), no v relatívnom rozhodovaní (výber medzi Anou a Jozefom) naďalej prejavujú implicitné predsudky. Algoritmus nezbavuje zamestnávateľa zodpovednosti za diskriminačný výsledok. Halucinačné skreslenie narúša integritu náborového procesu. Ak AI systém priradí žene stereotypné vlastnosti na úkor odborných, dochádza k **ujme**, kedy sú príležitosti odopreté na základe nepravdivých, stereotypných atribútov.

Súčasný výskum algoritmického skreslenia v jazykových modeloch (LLM) naznačuje, že jazyk nie je len neutrálnym médiom prenosu informácií, ale aktívnym nástrojom, ktorý **reprodukuje a upevňuje rodové normy**. Tradičné metódy hodnotenia, ako je analýza sentimentu, sa ukazujú ako nedostatočné pre identifikáciu diskriminačných vzorcov.⁴⁰⁴

Väčšina jazykových modelov AI operuje v rámci **binárneho chápania rodu**, čo môže viesť k systematickému znevýhodňovaniu a vymazávaniu transgender a nebinárnych osôb. Tento prístup sa prejavuje v dvoch rovinách: LLM vykazujú výrazne nižšiu presnosť a vyššiu mieru neurčitosti v kontextoch vyžadujúcich singulárne použitie tretej osoby množného čísla. Modely majú tendenciu automaticky konvergovať k „**generickému**

⁴⁰² Tamže, s. 26.

⁴⁰³ GUILBEAULT, DELECOURT, DESIKAN. *Age and gender distortion in online media and large language models* [online]. DOI: 10.1038/s41586-025-09581-z, s. 1134.

⁴⁰⁴ SHENG, E. et al. *The Woman Worked as a Babysitter: On Biases in Language Generation*. [online]. 2019 [cit. 22. januára 2026]. DOI: 10.48550/arXiv.1909.01326, s. 1.

maskulínu“ alebo binárnym zámenám.⁴⁰⁵ Keď modely generovali text na základe informácie o transgender a nebinárnej identite, produkovali signifikantne viac stigmatizujúceho jazyka v porovnaní s binárnymi identitami. Častým javom bolo skĺzavanie k **biologickému esencIALIZMU**, kde modely pri popise transgender a nebinárnych osôb zdôrazňovali anatomické detaily, čím uplatňovali automaticky binárny prístup.⁴⁰⁶

7.2 Algoritmická diskriminácia, ochrana osobných údajov a judikatúra Súdneho dvora

Vzťah medzi ochranou osobných údajov a rodovou rovnosťou je v digitálnej dobe definovaný schopnosťou algoritmických systémov spracúvať masívne objemy dát, ktoré môžu priamo alebo nepriamo identifikovať chránené charakteristiky.⁴⁰⁷ Všeobecné nariadenie o ochrane údajov (GDPR)⁴⁰⁸ nepredstavuje len technický rámec, ale môže slúžiť ako právny nástroj využiteľný aj pri algoritmickej diskriminácii.⁴⁰⁹ Hoci aktuálne ešte neexistuje judikatúra Súdneho dvoru priamo k algoritmickej diskriminácii, existujúce rozhodnutia najmä v oblasti ochrany osobných údajov poskytujú interpretačné vodítko.

V podmienkach digitalizácie a využívania umelej inteligencie sa práve právo na ochranu osobných údajov stáva jedným z kľúčových právnych nástrojov umožňujúcich identifikáciu, preukazovanie a napokon aj nápravu diskriminačných zásahov. Algoritmické rozhodovanie je vo svojej podstate neoddeliteľne späté so spracúvaním osobných údajov, keďže fungovanie

⁴⁰⁵ OVALLE, A. et al. “I’m fully who I am”: Towards Centering Transgender and Non-Binary Voices to Measure Biases in Open Language Generation. In *2023 ACM Conference on Fairness, Accountability and Transparency* [online]. 2023 [cit. 22. januára 2026]. DOI: 10.1145/3593013.3594078, s. 7.

⁴⁰⁶ Tamže, s. 16.

⁴⁰⁷ LAURA NURSKI, NINA RUER. *Exposure to generative artificial intelligence in the European labour market* [online] [cit. 15. januára 2026]. Dostupné na: <<https://www.bruegel.org/system/files/2024-03/WP%2006.pdf>>. s. 6 – 7.

⁴⁰⁸ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov).

⁴⁰⁹ QC, R.A., MASTERS, D. *REGULATING FOR AN EQUAL AI: A NEW ROLE FOR EQUALITY BODIES* [online] [cit. 17. januára 2026]. Dostupné na: <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/06/ai_report_digital.pdf>. s. 39 – 41.

prediktívnych modelov, profilovania a hodnotiacich systémov je založené na analýze údajov o jednotlivcoch alebo skupinách jednotlivcov.

GDPR na túto výzvu nereaguje vytvorením osobitného zákazu algoritmickej diskriminácie, ale prostredníctvom súboru zásad a práv dotknutých osôb, ktoré majú zabezpečiť, aby spracúvanie osobných údajov prebiehalo spôsobom rešpektujúcim základné práva a slobody jednotlivcov. Z tohto pohľadu má GDPR predovšetkým procesný charakter skrz vytvorenie podmienok, za ktorých je možné tieto rozhodnutia preskúmať, spochybniť a v prípade potreby napadnúť. GDPR pracuje s pojmami spravodlivosti, transparentnosti a zodpovednosti, ktoré presahujú čisto technické chápanie ochrany údajov. Tieto zásady umožňujú normatívny výklad spracúvania osobných údajov ako činnosti, ktorá musí byť nielen zákonná, ale aj materiálne férová vo vzťahu k dotknutým osobám.

Zásady spravodlivosti a transparentnosti (článok 5 GDPR)

Jedným zo základných pilierov ochrany osobných údajov podľa čl. 5 ods. 1 písm. a) GDPR je zásada, podľa ktorej musia byť osobné údaje spracúvané zákonne, spravodlivo a transparentne vo vzťahu k dotknutej osobe. Hoci sa tieto požiadavky často analyzujú spoločne, v kontexte algoritmickeho rozhodovania a rizika diskriminácie nadobúda osobitný význam práve zásada spravodlivosti, ktorá presahuje čisto formálne chápanie zákonnosti spracúvania osobných údajov.

Spravodlivosť spracúvania nemožno redukovať na otázku, či má prevádzkovateľ právny základ na spracúvanie údajov, ani na dodržanie informačných povinností v ich minimálnom rozsahu. Ide o širší normatívny koncept, ktorý vyžaduje, aby spracúvanie osobných údajov neviedlo k neprimeraným, neodôvodneným alebo prekvapivým zásahom do práv a oprávnených záujmov dotknutých osôb. V prostredí algoritmickeho rozhodovania to znamená, že aj spracúvanie údajov, ktoré je formálne zákonné a technicky sofistikované, môže byť v rozpore so zásadami, ak jeho výsledkom sú systematicky diskriminačné účinky.

Osobitným problémom je, že algoritmicke systémy môžu porušovať zásadu spravodlivosti bez toho, aby explicitne zohľadňovali chránené znaky, ako je pohlavie. Diskriminačný účinok sa v takýchto prípadoch prejavuje prostredníctvom nepriamych mechanizmov – výberom vstupných premenných, optimalizačných cieľov alebo historických dát, ktoré odrážajú existujúce spoločenské nerovnosti. Spravodlivosť spracúvania osobných

údajov preto nemožno posudzovať izolovane od jeho dôsledkov, ale vyžaduje hodnotenie reálnych dopadov spracúvania na jednotlivcov a skupiny jednotlivcov.⁴¹⁰

Zásada transparentnosti, ktorá je s princípom spravodlivosti úzko prepojená, plní v tomto kontexte podpornú, no nevyhnutnú funkciu. Transparentnosť spracúvania osobných údajov neznamená len formálne sprístupnenie informácií o tom, že sa údaje spracúvajú, ale aj zabezpečenie toho, aby dotknuté osoby mali reálnu možnosť pochopiť základnú logiku spracúvania, jeho účel a možné dôsledky.⁴¹¹ V prípade komplexných algoritmických systémov je však táto požiadavka často oslabená technickou zložitou modelov a asymetriou informácií medzi prevádzkovateľom a dotknutou osobou.

Automatizované rozhodovanie

Osobitné miesto v systéme ochrany osobných údajov zohráva čl. 22 GDPR, ktorý upravuje práva dotknutých osôb v súvislosti s automatizovaným individuálnym rozhodovaním, vrátane profilovania. Význam tohto ustanovenia v kontexte algoritmickej diskriminácie spočíva najmä v tom, že vytvára právny rámec pre posúdenie situácií, v ktorých rozhodnutia o jednotlivcoch vznikajú úplne alebo prevažne na základe automatizovaného spracúvania osobných údajov. Práve v takýchto situáciách sa riziko systematického znevýhodňovania určitých skupín, vrátane žien, prejavuje najintenzívnejšie.⁴¹²

Znenie čl. 22 GDPR je formulované pomerne úzko, keďže sa viaže na rozhodnutia, ktoré majú právne účinky alebo sa dotknutej osoby „podobne významne dotýkajú“. V praxi preto vznikla zásadná otázka, či do pôsobnosti tohto ustanovenia patria aj algoritmické skóre, hodnotenia, poradia alebo odporúčania, ktoré samy osebe nemusia predstavovať konečné rozhodnutie, no fakticky determinujú následné správanie iných subjektov, ako sú zamestnávateľia, finančné inštitúcie alebo verejné orgány. Táto otázka je kľúčová aj z pohľadu diskriminácie, keďže práve v týchto

⁴¹⁰ Napríklad recitál 60 GDPR.

⁴¹¹ Napríklad recitál 58 GDPR.

⁴¹² FREEL, L., JEŽOVÁ, K. Podporné technológie v digitálnom pracovnom prostredí: nástroj rovnakého zaobchádzania. In BURSDA, E. [Zost.], TURAY, L. [Zost.] *Comenius: Bratislava legal forum* [online]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2025. DOI: 10.46282/bpf.2025.27, s. 455.

„medzistupňových“ výstupoch algoritmov sa často koncentrujú diskriminačné účinky.

Významným príspevkom k výkladu čl. 22 GDPR je rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-203/22 OQ. V tomto prípade Súdny dvor posudzoval, či automatizované vytváranie úverového skóre, ktoré je následne používané tretími osobami pri rozhodovaní o uzavretí zmluvy, môže predstavovať automatizované individuálne rozhodnutie podľa čl. 22 GDPR. Hoci samotné skóre formálne nepredstavovalo konečné rozhodnutie o právach dotknutej osoby, Súdny dvor zdôraznil jeho faktickú rozhodujúcu povahu.

Súdny dvor konštatoval, že, ak automatizované skóre „do veľkej miery predurčuje“ následné rozhodnutie tretej osoby a táto osoba sa od neho v praxi len výnimočne odchýli, ide o situáciu, ktorá spadá do pôsobnosti čl. 22 GDPR. Rozhodujúcim kritériom teda nie je formálne označenie výstupu algoritmu, ale jeho reálny účinok na právne postavenie alebo životnú situáciu dotknutej osoby. Tento funkčný výklad čl. 22 GDPR má význam aj pre oblasť algoritmického rozhodovania v zamestnaní, kde rôzne formy hodnotení, rankingov a odporúčaní často slúžia ako základ pre rozhodnutia o prijatí do zamestnania, povýšení alebo prístupe k pracovným príležitostiam.

Z pohľadu ochrany pred diskrimináciou je dôležité, že Súdny dvor odmietol formalistický prístup, podľa ktorého by bolo možné obísť ochranu poskytovanú čl. 22 GDPR jednoduchým „oddelením“ algoritmického výpočtu od konečného rozhodnutia. Takýto prístup by viedol k situácii, v ktorej by algoritmické rozhodnutia skryté v hodnotiacich a odporúčacích systémoch zostali mimo dosahu právnej kontroly.

V kontexte rodovej rovnosti má tento výklad osobitný význam. Algoritmické systémy používané v oblasti náboru, hodnotenia uchádzačov alebo cieľenej inzercie pracovných miest často neprodukujú konečné rozhodnutia, ale vytvárajú skóre alebo poradia, ktoré zásadným spôsobom ovplyvňujú ďalší postup zamestnávateľov. Použitie systému AI nepredstavuje ani liberálny dôvod štatutára voči spoločnosti.⁴¹³ Ak sú tieto výstupy založené na dátach a modeloch, ktoré reprodukovujú rodové stereotypy alebo historické

⁴¹³ LAURA, R. AI v službách štatutárneho orgánu: digitálny asistent pre rozhodovanie. In MIHÁLIKOVÁ, M. [Zost.], ŤAŽKÁ, V. [Zost.]. *Bratislavské právnické fórum 2025* [online]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta UK, 2025 [cit. 16. januára 2026]. Dostupné na: <https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Veda/Konferencie_a_podujatia/BPF/2025/BPF_2025_final.pdf>. s. 1260.

ké nerovnosti, ich diskriminačný účinok môže byť rovnako závažný ako pri priamo automatizovanom rozhodovaní. Rozsudok C-203/22 umožňuje tieto situácie subsumovať pod čl. 22 GDPR a podrobiť ich prísnejšej právnej kontrole.

Rozsah práva na informácie a vysvetlenie algoritmického rozhodovania

Články 13 až 15 GDPR poskytujú nástroje, prostredníctvom ktorých môžu dotknuté osoby v praxi uplatniť ochranu a záruky poskytované nariadením. Práve tieto ustanovenia majú význam pre identifikáciu a preukazovanie diskriminačných účinkov algoritmických systémov, keďže bez prístupu k relevantným informáciám o spracúvaní osobných údajov je akákoľvek kontrola automatizovaného rozhodovania fakticky iluzórna.

Podľa čl. 13 ods. 2 písm. f), 14 ods. 2 písm. g) a 15 ods. 1 písm. h) GDPR majú dotknuté osoby právo byť informované o existencii automatizovaného rozhodovania, vrátane profilovania, ako aj o „zmysluplných informáciách o použitej logike, význame a predpokladaných dôsledkoch takéhoto spracúvania“. Hoci GDPR výslovne nehovorí o „práve na vysvetlenie“ v úzkom slova zmysle, kombinácia týchto ustanovení vytvára právny základ pre požiadavku, aby prevádzkovateľ poskytol dotknutej osobe dostatočné informácie na pochopenie mechanizmu, ktorým bolo rozhodnutie prijaté.

Výklad rozsahu tejto informačnej povinnosti bol predmetom rozsudku Súdneho dvora vo veci C-203/22 CK. Súdny dvor sa v tomto prípade zaoberal otázkou, do akej miery môže prevádzkovateľ obmedziť poskytovanie informácií o algoritmickom spracúvaní s odkazom na ochranu obchodného tajomstva alebo duševného vlastníctva. Rozhodujúcim prínosom tohto rozsudku je potvrdenie, že ochrana obchodných záujmov prevádzkovateľa nemôže viesť k úplnému vyprázdneniu práv dotknutej osoby priznaných GDPR.

Súdny dvor zdôraznil, že informácie poskytované dotknutej osobe musia byť „zmysluplné“, teda dostatočné na to, aby umožnili pochopiť podstatu spracúvania a jeho dôsledky. Zároveň však výslovne odmietol požiadavku sprístupnenia zdrojového kódu alebo detailného technického opisu algoritmu. Rozsah povinnosti poskytovať informácie je preto potrebné chápať funkčne: cieľom nie je technická transparentnosť v úzkom zmysle,

ale procesná férovosť, ktorá umožňuje dotknutej osobe účinne uplatniť svoje práva.

Tento výklad má zásadné dôsledky pre posudzovanie algoritmickej diskriminácie. Diskriminácia v automatizovaných systémoch sa totiž len výnimočne prejavuje na úrovni jednotlivého rozhodnutia takým spôsobom, ktorý by bol bez ďalších informácií zjavný. Často ide o štatistické vzorce, systematické znevýhodňovanie alebo reprodukciu stereotypov, ktoré možno identifikovať len prostredníctvom informácií o použitých vstupných premenných alebo optimalizačných cieľoch. Bez prístupu aspoň k základným informáciám o týchto aspektoch spracúvania je pre dotknutú osobu prakticky nemožné preukázať, že bola znevýhodnená na základe pohlavia alebo iného chráneného znaku.

Rozsudok C-203/22 CK posilňuje procesnú pozíciu dotknutých osôb tým, že potvrdzuje, že informačné práva podľa GDPR nemožno vykladať reštriktívne len ako formálnu povinnosť poskytnúť všeobecné a abstraktné informácie. Naopak, rozsah poskytovaných informácií musí byť posudzovaný s ohľadom na konkrétny účel, ktorému tieto práva slúžia. V kontexte algoritmického rozhodovania ide predovšetkým o možnosť overiť zákonnosť, spravodlivosť a nediskriminačný charakter spracúvania.

Z hľadiska rodovej rovnosti má tento prístup osobitný význam. Ak algoritmický systém vedie k systematickému znevýhodňovaniu žien, no jeho fungovanie zostáva netransparentné, ochrana poskytovaná antidiskriminačným právom stráca svoj praktický význam. V spojení s čl. 22 GDPR a výkladom prijatým vo skôr citovaných rozsudkoch Súdny dvor vytvára koherentný rámec, v ktorom sa ochrana osobných údajov môže stať nástrojom na kontrolu algoritmického rozhodovania.

7.3 Procesná spravodlivosť a dôkazné bremeno

Účinná ochrana pred diskrimináciou v prostredí automatizovaného rozhodovania nepredstavuje výlučne otázku hmotnoprávných zákazov, ale predovšetkým problém procesnej spravodlivosti. V situáciách, keď rozhodnutia o jednotlivcoch vznikajú na základe komplexných algoritmických systémov, sa tradičné mechanizmy preukazovania diskriminácie dostávajú pod značný tlak. Asymetria informácií medzi prevádzkovateľom algoritmu a dotknutou osobou, technická zložitosť modelov

a netransparentnosť rozhodovacích procesov zásadne oslabujú schopnosť jednotlivcov účinne uplatniť svoje práva.

Práve z tohto dôvodu zohráva v antidiskriminačnom práve kľúčovú úlohu koncept presunu dôkazného bremena. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora EÚ, postačuje, aby žalobca preukázal skutočnosti nasvedčujúce existencii diskriminácie, na základe ktorých vzniká domnienka diskriminácie. Následne je na žalovanom subjekte, aby preukázal, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo.⁴¹⁴ Tento mechanizmus je nevyhnutný práve v situáciách, kde sú rozhodujúce informácie plne v dispozícii druhej strany sporu. Dotknutá osoba spravidla nemá prístup k údajom, modelom ani rozhodovacím pravidlám, na základe ktorých bol algoritmický výstup vytvorený. Práve tu sa ochrana poskytovaná GDPR a antidiskriminačným právom navzájom dopĺňajú.

Informačné práva podľa čl. 13 až 15 GDPR vytvárajú minimálny procesný rámec, ktorý umožňuje dotknutej osobe identifikovať potenciálne problematické aspekty algoritmického spracúvania. Tieto informácie môžu slúžiť ako základ pre vytvorenie domnienky diskriminácie, najmä, ak poukazujú na systematické znevýhodňovanie určitej skupiny alebo na používanie kritérií, ktoré sú úzko späté s chránenými znakmi. Ak však prevádzkovateľ algoritmu nie je schopný alebo ochotný poskytnúť relevantné informácie, vzniká otázka, či samotná netransparentnosť systému nemôže byť považovaná za procesné pochybenie s dôsledkami pre rozdelenie dôkazného bremena. Samotný nedostatok transparentnosti môže viesť súdy k záveru, že predmetná technológia je *prima facie* diskriminačná. V oblasti antidiskriminačného práva je totiž napríklad judikované, že absencia transparentnosti v systéme odmeňovania môže zakladať domnienku diskriminácie. Tento princíp bol formulovaný už pred viac ako tridsiatimi rokmi v rozsudku C-109/88 *Danfoss* a následne opakovane potvrdený v judikatúre. Tento princíp by sa preto mohol uplatniť aj na oblasť umelej inteligencie a algoritmov, resp. profilovania podľa čl. 22 GDPR.

Z pohľadu rodovej rovnosti má otázka procesnej spravodlivosti zásadný význam. Diskriminácia žien v algoritmoch používaných na trhu práce sa často prejavuje kumulatívne a štatisticky, nie prostredníctvom jednorazových, ľahko identifikovateľných rozhodnutí. Procesné mechanizmy

⁴¹⁴ Tzv. *prima facie* prípad diskriminácie.

musia preto umožniť zohľadniť aj tieto formy znevýhodnenia a nesmú byť nastavené výlučne na preukazovanie úmyslu alebo priamej diskriminácie.

Procesná spravodlivosť a vhodné rozdelenie dôkazného bremena tak predstavujú nevyhnutný predpoklad účinnej ochrany pred algoritmickou diskrimináciou. V spojení s právami na informácie a s obmedzeniami automatizovaného rozhodovania vytvárajú rámec, ktorý umožňuje transformovať abstraktné zásady rovnosti do prakticky uplatniteľných právnych nárokov. Práve v tomto prepojení procesných a hmotnoprávnych nástrojov sa ukazuje potenciál GDPR ako kľúčového prvku ochrany rodovej rovnosti v ére umelej inteligencie.

8 PRÁVNA OCHRANA ŽIEN V SYSTÉME ZDRAVOTNEJ STAROSTLIVOSTI

Postavenie žien v systéme zdravotnej starostlivosti predstavuje významnú právnu otázku, ktorá presahuje rámec medicínskeho rozhodovania a dotýka sa samotných základov ochrany ľudských práv, rovnosti a ľudskej dôstojnosti. Zdravotnú starostlivosť o ženy nemožno v právnom štáte vnímať ako hodnotovo neutrálne pole, ale ako oblasť, v ktorej sa koncentrujú pozitívne záväzky štátu zabezpečiť účinné uplatňovanie práva na ochranu zdravia bez diskriminácie a s osobitným zreteľom na špecifické potreby vyplývajúce z biologických a sociálnych charakteristík ženského pohlavia.

Formálna rovnosť v prístupe k zdravotnej starostlivosti, zakotvená v ústavných a medzinárodnoprávných normách, sa v prípade žien ukazuje ako nedostatočný nástroj na zabezpečenie reálnej rovnosti. Právna teória aj aplikačná prax opakovane poukazujú na to, že rovnaké zaobchádzanie v situáciách, ktoré sú fakticky nerovnaké, môže viesť k reprodukcií alebo prehlbovaniu existujúcich nerovností. Z tohto hľadiska je zdravotná starostlivosť o ženy učebnicovým modelom oblasti, v ktorej je potrebné uplatňovať princíp materiálnej rovnosti a legitímnej diferenciácie, a to nielen v rovine zdravotnej politiky, ale predovšetkým v rovine práva.

Právny význam zdravotnej starostlivosti o ženy sa osobitne prejavuje v oblastiach, v ktorých dochádza k zásahom do telesnej integrity, reprodukčných práv a autonómie rozhodovania. Právne otázky spojené s informovaným súhlasom, slobodou rozhodovania o vlastnom tele, ako aj s ochranou pred paternalistickými alebo stereotypnými prístupmi zdravotníckych pracovníkov, poukazujú na pretrvávajúce napätie medzi deklarovaným rešpektom k autonómii pacientky a reálnym rozhodovacím procesom v zdravotníckom zariadení. V tomto kontexte nemožno zdravotnú starostlivosť o ženy oddeliť od širšej diskusie o rodovej spravodlivosti, bioetike a zodpovednosti štátu za vytváranie takých podmienok, ktoré umožňujú ženám uplatňovať svoje práva efektívne a bez nátlaku.

Z hľadiska verejného práva je osobitná pozornosť venovaná ženám v zdravotnej starostlivosti odôvodnená existenciou zvýšeného rizika zraniteľnosti, a to či už v dôsledku tehotenstva, materstva, sociálneho postavenia, veku alebo kumulácie viacerých znevýhodňujúcich faktorov. Tieto okolnosti zakladajú štátu pozitívnu povinnosť nielen zdržať sa diskriminačného

konania, ale aj aktívne prijímať legislatívne, inštitucionálne a aplikačné opatrenia smerujúce k odstráneniu faktických bariér v prístupe k zdravotnej starostlivosti. Zlyhanie v tejto oblasti nemožno považovať za hodnotovo neutrálne, ale za porušenie záväzkov vyplývajúcich z ochrany základných práv.

Cieľom tohto príspevku je preto analyzovať postavenie žien v systéme zdravotnej starostlivosti a posúdiť, do akej miery je existujúca právna úprava schopná zabezpečiť ženám nielen formálne garantované, ale aj reálne vykonateľné právo na zdravotnú starostlivosť poskytovanú v súlade s princípmi rovnosti, dôstojnosti a rešpektu k autonómii. Príspevok sa zameriava na identifikáciu právnych medzier, aplikačných problémov a hodnotových konfliktov, ktoré bránia plnohodnotnému uplatneniu práv žien ako pacientiek, a zároveň sa usiluje formulovať normatívne východiská pre posilnenie rodovo citlivého prístupu v zdravotnom práve.

Z metodologického hľadiska príspevok vychádza z právnej analýzy ústavných, medzinárodných a vnútroštátnych právnych noriem a zároveň rozšírenú o rozbor relevantnej judikatúry. Takto koncipovaný prístup umožňuje nielen systematické zhodnotenie súčasného právneho stavu, ale aj kritickú normatívnu reflexiu, ktorej cieľom je prispieť k posilneniu právnej ochrany žien v oblasti zdravotnej starostlivosti.

8.1 Materiálna rovnosť a pozitívne záväzky štátu v zdravotnej starostlivosti o ženy

Princíp rovnosti patrí medzi základné konštitutívne hodnoty moderného ústavného štátu. V oblasti zdravotnej starostlivosti však jeho uplatňovanie naráža na limity formálneho chápania rovnosti, ktoré je založené na rovnakom zaobchádzaní so všetkými osobami bez ohľadu na ich odlišnosti. Takto pojatá rovnosť sa v kontexte zdravotnej starostlivosti o ženy ukazuje ako nedostatočná, keďže ignoruje faktické rozdiely v zdravotných potrebách, sociálnom postavení a miere zraniteľnosti.

Materiálna rovnosť vychádza z predpokladu, že rovnosť nemožno dosiahnuť mechanickým uplatňovaním rovnakých pravidiel, ale iba prostredníctvom diferencovaného prístupu, ktorý zohľadňuje relevantné rozdiely medzi jednotlivcami alebo skupinami. V prípade žien ide najmä o biologické aspekty spojené s reprodukciou, tehotenstvom a pôrodom, ako aj

o sociálne faktory, ako sú rodové stereotypy, nerovnomerné rozdelenie starostlivosti v rodine či vyššia miera ekonomickej závislosti. Ignorovanie týchto faktorov v právnej regulácii zdravotnej starostlivosti vedie k situácii, v ktorej formálne rovnaké práva nevedú k reálne rovnocenným výsledkom.

Z hľadiska platného práva je preto materiálna rovnosť nevyhnutným vyvažujúcim prvkom formálnej rovnosti. Umožňuje legitímnu diferenciáciu právnej úpravy a praxe tam, kde je to nevyhnutné na odstránenie faktických nerovností. V oblasti zdravotnej starostlivosti o ženy sa tento prístup prejavuje napríklad v osobitnej právnej ochrane tehotných žien, v špecifických štandardoch pôrodnej starostlivosti alebo v cielej prevencii ochorení, ktoré postihujú prevažne alebo výlučne ženy. Takéto opatrenia nemožno považovať za porušenie princípu rovnosti, ale naopak za jeho materiálne naplnenie.

Právna teória aj judikatúra dlhodobo uznávajú, že určité skupiny osôb si vyžadujú zvýšenú mieru ochrany vzhľadom na svoju zraniteľnosť alebo historické znevýhodnenie. Ženy v oblasti zdravotnej starostlivosti do tejto kategórie nepochybne patria. Ich osobitné postavenie vyplýva nielen z biologických rozdielov, ale aj z dlhodobého vystavenia rodovým stereotypom a asymetrickým mocenským vzťahom v medicínskom prostredí.

Zraniteľnosť žien sa v zdravotníctve prejavuje viacerými spôsobmi, od obmedzenej autonómie pri rozhodovaní o vlastnom tele, cez podceňovanie ich zdravotných ťažkostí, až po normalizáciu invazívnych zásahov bez dostatočného rešpektu k informovanému súhlasu. Tieto javy majú nielen medicínsky, ale predovšetkým právny rozmer, keďže poukazujú na nerovnováhu medzi deklarovanými právami pacientiek a ich faktickým uplatňovaním.

Materiálna rovnosť v tomto kontexte vyžaduje, aby právna úprava a aplikačná prax aktívne reflektovali špecifické riziká, ktorým sú ženy v zdravotnej starostlivosti vystavené. Nejde pritom o privilegovanie jednej skupiny na úkor inej, ale o odstránenie štrukturálnych bariér, ktoré bránia ženám v plnohodnotnom uplatnení ich základných práv.

Z princípu materiálnej rovnosti logicky vyplýva existencia pozitívnych záväzkov štátu. Tieto záväzky presahujú tradičné chápanie štátnej povinnosti zdržať sa zásahov do základných práv a vyžadujú aktívne konanie smerujúce k ich reálnemu zabezpečeniu. V oblasti zdravotnej starostlivosti o ženy to znamená, že štát nemôže zostať pasívny ani v situáciách, keď

k porušovaniu práv dochádza nepriamo alebo prostredníctvom systémových nedostatkov.

Pozitívne záväzky štátu sa v tomto kontexte prejavujú najmä v troch rovinách. Po prvé, v rovine legislatívnej, kde je štát povinný vytvoriť právny rámec, ktorý explicitne zohľadňuje osobitné potreby žien a poskytuje im účinnú ochranu pred diskrimináciou a svojvoľným zásahom do telesnej integrity. Po druhé, v rovine inštitucionálnej, ktorá zahŕňa povinnosť zabezpečiť dostupnosť, kvalitu a geografickú dostupnosť zdravotných služieb relevantných pre ženy. Po tretie, v rovine aplikačnej, kde je nevyhnutné zabezpečiť efektívne mechanizmy kontroly, dohľadu a nápravy v prípade porušenia práv pacientiek.

Význam pozitívnych záväzkov štátu v oblasti ochrany zdravia a telesnej integrity žien opakovane potvrdila aj judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorý zdôrazňuje, že štát nesie zodpovednosť nielen za priame zásahy, ale aj za zlyhania systému zdravotnej starostlivosti, ak vedú k porušeniu základných práv. Z normatívneho hľadiska tak nemožno ochranu práv žien v zdravotníctve redukovať na individuálnu zodpovednosť zdravotníckych pracovníkov, ale je potrebné ju vnímať ako otázku systémovej zodpovednosti verejnej moci.

Materiálna rovnosť v zdravotnej starostlivosti o ženy nemá len hmotnoprávny, ale aj procedurálny rozmer. Kým hmotnoprávne pozitívne záväzky štátu smerujú k vytvoreniu legislatívneho a inštitucionálneho rámca ochrany zdravia, procedurálne záväzky sa týkajú spôsobu, akým štát zabezpečuje preskúmateľnosť zásahov do telesnej integrity, efektívnu nápravu porušení práv a systémovú prevenciu ich opakovania. V oblasti zdravotnej starostlivosti o ženy je tento rozmer mimoriadne významný, keďže porušenia práv sa často prejavujú nie ako absencia normy, ale ako zlyhanie procesných mechanizmov jej aplikácie.

Hmotnoprávne záväzky štátu zahŕňajú najmä povinnosť zakotviť právo na ochranu zdravia, zabezpečiť informovaný súhlas a vytvoriť normy chrániace telesnú integritu. Procedurálne záväzky však predstavujú autonómnu rovinu ochrany základných práv. Ich obsahom je najmä:

- povinnosť viesť efektívne vyšetrovanie zásahov do telesnej integrity,
- zabezpečiť nezávislé a nestranné dohľadové mechanizmy,
- vytvoriť transparentné protokoly poskytovania zdravotnej starostlivosti,
- zabezpečiť účinné prostriedky nápravy,
- systematicky zhromažďovať a vyhodnocovať rodovo diferencované údaje.

Bez týchto procesných záruk zostávajú hmotnoprávne práva formálne deklarované, no materiálne oslabené.

Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva systematicky rozvíja procesnú zložku pozitívnych záväzkov štátu najmä v kontexte čl. 2, 3 a 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Ochrana telesnej integrity a reprodukčnej autonómie žien spadá primárne pod ochranu čl. 8 Dohovoru (právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života), no v prípadoch závažných zásahov môže byť relevantný aj čl. 3 (zákaz neľudského alebo ponižujúceho zaobchádzania).

V rozhodnutí *V.C. v. Slovensko* (2011)⁴¹⁵ súd konštatoval, že sterilizácia vykonaná bez plne informovaného súhlasu predstavuje porušenie čl. 8 Dohovoru. Hoci jadrom veci bola otázka zásahu do telesnej integrity, Súd zároveň kritizoval nedostatočnú procesnú reakciu štátu na tvrdené porušenia.

Ešte výraznejší procesný rozmer nadobudol prípad *I.G. a ďalšie v. Slovensko* (2012)⁴¹⁶, v ktorom Súd konštatoval porušenie čl. 8 práve z dôvodu nedostatočného vyšetrovania tvrdených nelegálnych sterilizácií rómskych žien. ESLP zdôraznil, že štát je povinný zabezpečiť vyšetrovanie, ktoré je:

- nezávislé od potenciálne zodpovedných osôb,
- dostatočne dôkladné,
- promptné,
- transparentné,
- umožňujúce reálnu participáciu poškodenej osoby.

Tento štandard predstavuje základný referenčný rámec pre posudzovanie procesných záväzkov štátu aj v iných oblastiach zdravotnej starostlivosti o ženy, vrátane pôrodnických zásahov či porušenia informovaného súhlasu.

Súd opakovane zdôraznil, že, ak vnútroštátne orgány nevykonajú efektívne vyšetrovanie tvrdeného zásahu do telesnej integrity, dochádza k samostatnému porušeniu Dohovoru bez ohľadu na to, či bol samotný zásah kvalifikovaný ako nezákonný. Procesná povinnosť má teda autonómny charakter.

⁴¹⁵ *V.C. v. Slovensko*. Rozsudok Európsky súd pre ľudské práva z 8. novembra 2011, sťažnosť č. 18968/07.

⁴¹⁶ *I.G. a ostatné v. Slovensko*. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva z 13. novembra 2012, sťažnosti č. 15966/04, 25579/05 a 41955/04.

Procesná rovina ochrany zahŕňa aj povinnosť štátu zabezpečiť transparentné a preskúmateľné postupy poskytovania zdravotnej starostlivosti. V oblasti reprodukčného zdravia, pôrodných výkonov či sterilizácií je nevyhnutné, aby existovali jasne definované protokoly upravujúce:

- obsah a rozsah poučenia,
- dokumentáciu informovaného súhlasu,
- postup pri odmietnutí zákroku,
- pravidlá komunikácie so zraniteľnými pacientkami.

Absencia transparentných štandardov zvyšuje riziko svojvôle a oslabuje dôveru v zdravotnícky systém. Procesná ochrana preto neznamena len reakciu na porušenie práv, ale aj vytvorenie preventívneho rámca minimalizujúceho ich výskyt.

Súčasťou procedurálnych pozitívnych záväzkov je aj povinnosť štátu systematicky zhromažďovať a vyhodnocovať rodovo diferencované údaje o poskytovaní zdravotnej starostlivosti. Bez dát o:

- počte sťažností pacientiek,
- výskyte komplikácií,
- regionálnych rozdieloch v dostupnosti služieb,
- disciplinárnych konaniach,

nie je možné identifikovať štrukturálne nerovnosti ani vyhodnotiť efektívnosť prijatých opatrení. Zber dát preto predstavuje nástroj realizácie materiálnej rovnosti a zároveň podmienku efektívnej verejnej kontroly.

V sporoch týkajúcich sa porušenia práv žien v zdravotnej starostlivosti je typická výrazná informačná asymetria medzi pacientkou a zdravotníckym zariadením. ESLP v diskriminačných veciach opakovane zdôrazňuje význam flexibilného prístupu k dôkaznému bremenu. Ak existujú indície poukazujúce na porušenie práva alebo diskriminačný dopad, štát musí poskytnúť presvedčivé vysvetlenie svojho postupu.

V kontexte zdravotnej starostlivosti o ženy má tento princíp osobitný význam. Ak je dôkazné bremeno nastavené rigidne a nereflektuje asymetriu moci, dochádza k oslabeniu praktickej vymožitelnosti práv.

8.2 Právny rámec zdravotnej starostlivosti o ženy

Právna úprava ochrany zdravia žien je výsledkom viacúrovňového normatívneho pôsobenia, v ktorom sa prelínajú ústavnoprávne princípy, medzinárodnoprávne záväzky a vnútroštátna právna úprava zdravotnej starostlivosti. Tento systém nemožno interpretovať izolovane od hodnotových východísk právneho štátu, najmä od princípov rovnosti, ľudskej dôstojnosti a autonómie jednotlivca. Právo na ochranu zdravia tak v prípade žien nadobúda osobitný význam, keďže jeho efektívne uplatňovanie je podmienené schopnosťou právneho poriadku reflektovať rodovo špecifické potreby a odstrániť faktické bariéry v prístupe k zdravotnej starostlivosti.

Základným východiskom právnej úpravy je uznanie zdravia ako hodnoty, ktorej ochrana nepredstavuje výlučne individuálnu záležitosť, ale legitímny predmet verejného záujmu. Štát preto nenesie len negatívnu povinnosť zdržať sa zásahov do telesnej integrity a autonómie žien, ale aj pozitívnu povinnosť vytvárať také legislatívne, inštitucionálne a organizačné podmienky, ktoré umožnia ženám reálne uplatňovať svoje právo na zdravotnú starostlivosť bez diskriminácie a v súlade s ich dôstojnosťou.

Medzinárodné právo vytvára základnú konštrukciu ochrany zdravia žien prostredníctvom univerzálnych a regionálnych ľudskoprávných dokumentov, ktoré zakotvujú právo na ochranu zdravia, zákaz diskriminácie a osobitnú ochranu zraniteľných skupín. Zdravotná starostlivosť o ženy je v tomto rámci chápaná nielen ako otázka verejného zdravia, ale predovšetkým ako súčasť ochrany ľudskej dôstojnosti, telesnej integrity a rovnosti.

Kľúčovým východiskom je právo na najvyšší dosiahnuteľný štandard zdravia, ktoré je v medzinárodnom práve formulované ako pozitívny záväzok štátu vytvárať podmienky umožňujúce reálny a nediskriminačný prístup k zdravotnej starostlivosti.⁴¹⁷ Medzinárodné orgány dlhodobo zdôrazňujú, že toto právo nemožno vykladať rodovo neutrálne. Ženy čelia špecifickým zdravotným rizikám, najmä v oblasti reprodukčného zdravia a zároveň aj štrukturálnym bariéram vyplývajúcim zo sociálnych determinantov zdravia, ekonomickej nerovnosti a rodových stereotypov.⁴¹⁸

⁴¹⁷ OSN. *Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach*. New York : Organizácia Spojených národov, 1966, čl. 12.

⁴¹⁸ UNITED NATIONS. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. *General Comment No. 14: The right to the highest attainable standard of health*. Geneva : United Nations, 2000.

Významnú interpretačnú úlohu zohrávajú aj odporúčania medzinárodných odborných orgánov, najmä Svetovej zdravotníckej organizácie, ktorá systematicky poukazuje na rod ako významný sociálny determinant zdravia na potrebu rodovo citlivého prístupu pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti.⁴¹⁹ Hoci odporúčania Svetovej zdravotníckej organizácie nemajú priamo záväzný charakter, predstavujú autoritatívny odborný základ konkretizujúci obsah pojmu primeraná a kvalitná zdravotná starostlivosť.

Osobitné postavenie v súvislosti s medzinárodnými východiskami ochrany zdravia žien má Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (ďalej len „CEDAW“)⁴²⁰, ktorý explicitne ukladá štátom povinnosť zabezpečiť ženám rovnaký prístup k zdravotnej starostlivosti, vrátane služieb súvisiacich s reprodukčným zdravím. Z normatívneho hľadiska je významné, že dohovor nepracuje iba s formálnym zákazom diskriminácie, ale vyžaduje aktívne opatrenia na odstránenie faktickej nerovnosti, čím sa priamo hlási k princípu materiálnej rovnosti.

Z hľadiska ochrany zdravia je kľúčové Všeobecné odporúčanie č. 24 o ženách a zdraví.⁴²¹ Výbor CEDAW v ňom výslovne konštatuje, že štáty sú povinné odstrániť všetky bariéry v prístupe k zdravotnej starostlivosti, vrátane bariér sociálnych, kultúrnych a ekonomických. Zdravotná starostlivosť tak nemôže byť chápaná ako hodnotovo neutrálna oblasť, pretože ženy čelia osobitným rizikám v oblasti reprodukčného zdravia, násillia a sociálnej marginalizácie.⁴²²

Význam odporúčania spočíva v tom, že zdravie žien je prezentované ako test efektívnosti materiálnej rovnosti. Nestačí, aby zákon garantoval rovnaký prístup, štát musí zabezpečiť plánovanie, monitorovanie, adekvátnu alokáciu zdrojov a účinné kontrolné mechanizmy.

Z pohľadu slovenského právneho poriadku z toho vyplýva, že implementácia CEDAW nemôže byť redukovaná na deklaratórne prevzatie záväzkov. Štát je povinný zabezpečiť, aby právna úprava, ale i aplikačná prax

⁴¹⁹ WHO. *WHO recommendations: intrapartum care for a positive childbirth experience*. Geneva : WHO, 2018.

⁴²⁰ OSN. *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW)*. New York : Organizácia Spojených národov, 1979.

⁴²¹ UNITED NATIONS. *Committee on the Elimination of Discrimination against Women. General Recommendation No. 24: Women and Health (Article 12)*. New York : United Nations, 1999.

⁴²² Tamže.

reálne odstraňovali bariéry, ktoré ženám bránia v plnohodnotnom uplatnení práva na ochranu zdravia.

Zdravie žien nemožno oddeliť od otázky rodovo podmieneného násillia. Dohovor Rady Európy o predchádzaní násilliu na ženách a domácejmu násilliu explicitne prepája ochranu zdravia s povinnosťou štátu zabezpečiť obetiam násillia komplexnú, citlivú a dostupnú zdravotnú starostlivosť.⁴²³

Predmetný dohovor konkretizuje pozitívne záväzky štátu v zdravotníckej oblasti. Zdravotnícke zariadenia majú byť schopné identifikovať obeť násillia, poskytovať im primeranú zdravotnú a psychologickú pomoc, rešpektovať dôvernitosť a bezpečnosť a spolupracovať s ďalšími inštitúciami.

Aj keď implementácia Istanbulskeho dohovoru v SR zostáva predmetom politickej diskusie, jeho štandardy predstavujú relevantné interpretačné východisko pri výklade ústavných práv na dôstojnosť, telesnú integritu a ochranu zdravia.

Komparatívne zaujímavým dokumentom je Protokol k Africkej charte o právach žien v Afrike (Maputo protokol).⁴²⁴ Hoci nie je pre SR právne záväzný, predstavuje normatívne výrazný model explicitného zakotvenia reprodukčných práv ako súčasť práva na zdravie.

Článok 14 Maputo protokolu priznáva ženám právo na zdravie vrátane sexuálneho a reprodukčného zdravia a výslovne zahŕňa:

- právo kontrolovať svoju plodnosť,
- právo rozhodnúť sa, či mať deti, o počte detí a o časovom odstupe medzi pôrodmi,
- právo zvoliť si metódu antikoncepcie,
- právo na ochranu pred pohlavne prenosnými infekciami vrátane HIV/AIDS,
- právo byť informovaná o svojom zdravotnom stave a o zdravotnom stave partnera,
- právo na rodinné plánovanie a vzdelávanie v oblasti plánovaného rodičovstva.

Protokol zároveň ukladá štátom povinnosť zabezpečiť primerané, cenovo dostupné a prístupné zdravotnícke služby vrátane informačných a vzdelávacích programov, predovšetkým pre ženy vo vidieckych oblastiach.

⁴²³ COUNCIL OF EUROPE. *Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence*. Istanbul : Council of Europe, 2011.

⁴²⁴ AFRICAN UNION. *Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa*. Maputo: African Union, 2003.

Osobitne významné je ustanovenie, ktoré umožňuje lekárske ukončenie tehotenstva v prípadoch sexuálneho napadnutia, znásilnenia, incestu alebo, ak pokračovanie tehotenstva ohrozuje fyzické či duševné zdravie ženy alebo jej život.

Normatívna sila tohto ustanovenia spočíva v jeho explicitnosti. Na rozdiel od európskeho modelu, ktorý často vyvodzuje reprodukčné práva z práva na súkromie a telesnú integritu prostredníctvom judikatúry, Maputo protokol reprodukčné práva formuluje priamo a systematicky. Z komparatívneho hľadiska tak predstavuje príklad právnej úpravy, ktorá redukuje interpretačnú neistotu a posilňuje právnu istotu žien pri uplatňovaní ich reprodukčných práv.

Právo EÚ vytvára osobitnú viacúrovňovú ochranu zdravia žien, ktorá kombinuje kompetencie v oblasti verejného zdravia, rovnosti a nediskriminácie. Hoci organizácia zdravotnej starostlivosti zostáva primárne v kompetencii členských štátov, právo EÚ významne ovplyvňuje normatívne rámce prostredníctvom princípov rovnosti, ochrany základných práv a koordinácie zdravotných politík.

Základným dokumentom je Charta základných práv EÚ, ktorá zakotvuje právo na zdravotnú starostlivosť, zákaz diskriminácie na základe pohlavia a povinnosť zabezpečiť vysokú úroveň ochrany zdravia pri všetkých politikách Únie. Tieto ustanovenia majú zásadný interpretačný význam a zaväzujú členské štáty pri implementácii práva EÚ zohľadňovať rodové hľadisko.

Rodový rozmer zdravotnej starostlivosti sa v práve EÚ prejavuje najmä prostredníctvom sekundárnej legislatívy v oblasti rovnosti medzi ženami a mužmi. Hoci tieto predpisy nie sú primárne zdravotnícke, majú významný dopad na prístup k zdravotnej starostlivosti, najmä pokiaľ ide o ochranu pred nepriamou diskrimináciou a o povinnosť odstraňovať štrukturálne nerovnosti. Z judikatúry Súdneho dvora EÚ vyplýva, že aj zdanlivo neutrálne opatrenia môžu predstavovať diskrimináciu, ak majú neprimerane negatívny dopad na ženy.

Osobitnú pozornosť si zasluhuje aj koncept *gender mainstreamingu*, ktorý je horizontálnym princípom práva EÚ. Povinnosť zohľadňovať rodové hľadisko pri tvorbe politík sa vzťahuje aj na oblasť zdravia, a to aj vtedy, keď Únia disponuje iba podpornými alebo koordinačnými kompetenciami. Z právneho hľadiska to znamená, že členské štáty by mali reflektovať

rodové dopady svojich zdravotných politík nielen z vnútroštátneho, ale aj z európskeho právneho hľadiska.

Vnútroštátna právna úprava SR vychádza z ústavného zakotvenia práva na ochranu zdravia a princípu rovnosti. Ústava SR v čl. 40 garantuje právo na ochranu zdravia a zdravotnú starostlivosť za podmienok ustanovených zákonom. Toto ustanovenie nemožno vykladať izolovane, ale v systematickej súvislosti s čl. 12 ods. 1 a 2 Ústavy SR, ktoré garantujú rovnosť v dôstojnosti a právach a zákaz diskriminácie, ako aj s čl. 16 ods. 1, ktorý chráni nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia.

Na ústavnoprávnej úrovni je teda ochrana zdravia žien neoddeliteľne spätá s právom na ochranu zdravia, princípom rovnosti v právach a zákazom diskriminácie. Tieto princípy tvoria normatívny základ, z ktorého vyplýva povinnosť štátu zabezpečiť prístup k zdravotnej starostlivosti spôsobom, ktorý zohľadňuje nielen formálnu rovnosť subjektov, ale aj ich rozdielne potreby a životné situácie.

Ústavné zakotvenie rovnosti nemožno interpretovať ako požiadavku identického zaobchádzania vo všetkých prípadoch. Práve naopak, materiálne chápanie rovnosti vyžaduje diferencovaný prístup tam, kde sú jednotlivci alebo skupiny vystavení špecifickým rizikám alebo znevýhodneniam. V prípade žien sa tieto riziká viažu najmä na reprodukčné zdravie, tehotenstvo, pôrod, ako aj na sociálne podmienené faktory, ktoré ovplyvňujú ich prístup k zdravotnej starostlivosti.

Z ústavnoprávneho hľadiska je preto legitímne, aby právna úprava zdravotnej starostlivosti obsahovala osobitné ustanovenia zamerané na ochranu zdravia žien, pokiaľ sledujú legitímny cieľ a sú primerané. Absencia takýchto ustanovení, prípadne ich čisto formálne zakotvenie bez efektívnej aplikačnej podpory, môže viesť k porušeniu princípu rovnosti v jeho materiálnom zmysle.

Osobitnú ústavnoprávnu relevanciu má aj ochrana ľudskej dôstojnosti, ktorá predstavuje interpretačný rámec všetkých zásahov do telesnej integrity jednotlivca. V kontexte zdravotnej starostlivosti o ženy sa dôstojnosť prejavuje najmä v požiadavke rešpektovať autonómiu pacientky, jej právo rozhodovať o vlastnom tele a odmietnuť paternalistické alebo stereotypné prístupy. Zdravotná starostlivosť poskytovaná bez rešpektu k týmto princípom môže nadobudnúť charakter zásahu do základných práv, a to aj v prípadoch, keď je formálne poskytovaná v súlade s platnou právnou úpravou.

Z hľadiska zákonnej úpravy zohráva kľúčovú úlohu zdravotnícka legislatíva upravujúca práva pacientov, poskytovanie zdravotnej starostlivosti a informovaný súhlas. Právna úprava je formálne rodovo neutrálna, čo však v kontexte predchádzajúcich teoretických východísk vyvoláva otázku jej schopnosti reagovať na špecifické potreby žien. Absencia explicitného rodového rozmeru v zdravotníckych predpisoch môže viesť k tomu, že rodovo podmienené nerovnosti zostávajú v aplikačnej praxi neidentifikované a neriešené.

Osobitnú úlohu zohráva aj antidiskriminačná legislatíva, ktorá poskytuje právny rámec ochrany pred diskrimináciou na základe pohlavia. Z normatívneho hľadiska je významné, že umožňuje postihovať aj nepriame formy diskriminácie, ktoré sú pre oblasť zdravotnej starostlivosti o ženy typické. Praktická využiteľnosť týchto nástrojov je však limitovaná nízkou mierou ich uplatňovania v zdravotníckej oblasti a absenciou systematického rodového hodnotenia zdravotných politík.

Z pohľadu pozitívnych záväzkov štátu možno konštatovať, že slovenská právna úprava poskytuje základné garancie ochrany zdravia žien, no len v obmedzenej miere reflektuje požiadavky materiálnej rovnosti. Výzvou do budúcnosti je preto posilnenie normatívneho prepojenia medzi ústavnými princípmi, medzinárodnými záväzkami a konkrétnymi mechanizmami ochrany práv žien v zdravotnej starostlivosti.

8.3 Konkrétne oblasti zdravotnej starostlivosti o ženy

Zdravotná starostlivosť o ženy predstavuje oblasť, v ktorej sa právne princípy rovnosti, autonómie a ľudskej dôstojnosti stretávajú s realitou medicínskej praxe najintenzívnejšie. Práve v konkrétnych segmentoch zdravotnej starostlivosti sa najvýraznejšie prejavujú napätia medzi formálnym právnym rámcom a jeho faktickým uplatňovaním. Nasledujúce podkapitoly sa zameriavajú na oblasti, v ktorých sú ženy vystavené zvýšenému riziku porušenia svojich práv, a to nielen v dôsledku biologických špecifik, ale aj pretrvávajúcich rodových stereotypov a mocenských asymetrií v zdravotníckom prostredí.

Reprodukčné zdravie patrí medzi najcitlivejšie oblasti zdravotnej starostlivosti o ženy, keďže sa priamo dotýka ich telesnej integrity, osobnej identity a životných plánov. Z právneho hľadiska ide o oblasť, v ktorej sa mimoriadne koncentrujú pozitívne záväzky štátu zabezpečiť, aby zásahy

do tela ženy boli vykonávané výlučne na základe jej slobodného, informovaného a vopred udeleného súhlasu.

Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva v tejto oblasti jasne potvrdzuje, že nerešpektovanie reprodukčnej autonómie žien predstavuje závažné porušenie základných práv. V rozsudku *V.C. v. Slovensko*⁴²⁵ súd konštatoval, že sterilizácia vykonaná bez riadneho informovaného súhlasu zasahuje nielen do práva na súkromie, ale aj do samotnej ľudskej dôstojnosti dotknutej ženy. Súd pritom zdôraznil, že osobitná zraniteľnosť ženy v situácii pôrodu alebo zdravotnej núdze zvyšuje nároky na kvalitu a zrozumiteľnosť informácií poskytovaných zdravotníckym personálom.

Z normatívneho hľadiska má tento judikatúrny záver zásadný význam. Štát nemôže svoju zodpovednosť obmedziť na formálne zakotvenie povinnosti informovaného súhlasu v zákone, ale je povinný zabezpečiť, aby tento súhlas bol v praxi reálne slobodný. Ak sú ženy vystavené časovému tlaku, stresu, strachu alebo autoritatívnemu správaniu zdravotníckych pracovníkov, nemožno hovoriť o autonómnom rozhodovaní v materiálnom zmysle.

Reprodukčné zdravie tak nemožno vnímať ako oblasť výlučne medicínskeho uvažovania. Každý zásah do reprodukčných schopností ženy musí byť podrobený prísnemu testu proporcionality, pričom dôraz sa kladie na ochranu jej dôstojnosti a rozhodovacej autonómie.

Informovaný súhlas predstavuje jeden zo základných právnych inštitútov ochrany patientskych práv a zároveň kľúčový nástroj zabezpečenia autonómie ženy v zdravotnej starostlivosti. Jeho význam však v prípade žien nemožno redukovať na formálny podpis informovaného súhlasu, ale musí byť chápaný ako proces založený na komunikácii, porozumení a reálnej možnosti voľby.

Judikatúra EŠLP opakovane zdôraznila, že prístup k relevantným zdravotným informáciám je neoddeliteľnou súčasťou práva na súkromie. V rozsudku *R.R. v. Poľsko*⁴²⁶ súd konštatoval, že odmietnutie alebo neprimerané oddialenie poskytnutia informácií o zdravotnom stave plodu môže ženám znemožniť uplatniť ich rozhodovaciu autonómiu. Takéto konanie

⁴²⁵ *V.C. proti Slovensku*. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva z 8. novembra 2011, sťažnosť č. 18968/07.

⁴²⁶ *R.R. proti Poľsku*. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva z 26. mája 2011, sťažnosť č. 27617/04.

predstavuje porušenie základných práv aj vtedy, ak je formálne odôvodňované ochranou morálnych hodnôt alebo verejného záujmu.

Z právneho hľadiska je podstatné, že informovaný súhlas nemožno považovať za platný, ak je výsledkom asymetrického mocenského vzťahu medzi zdravotníckym pracovníkom a pacientkou. Rodové stereotypy, podľa ktorých sú ženy vnímané ako emocionálne menej kompetentné rozhodovať o vlastnom zdraví, môžu viesť k paternalistickým postupom, ktoré oslabujú reálny obsah tohto práva.

Normatívnym dôsledkom je povinnosť štátu zabezpečiť také podmienky poskytovania zdravotnej starostlivosti, ktoré podporujú autonómne rozhodovanie žien. Ide najmä o povinnosť vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, zavádzania jasných procedurálnych štandardov a vytvárania mechanizmov nápravy v prípadoch, keď je informovaný súhlas porušený.

Tehotenstvo, pôrod a popôrodná starostlivosť predstavujú obdobia zvýšenej fyzickej a psychickej zraniteľnosti žien, v ktorých sa kvalita právnej ochrany prejavuje najvýraznejšie. Práve v týchto situáciách dochádza k častým zásahom do telesnej integrity ženy, ktoré sú síce medicínsky motivované, no z právneho hľadiska musia byť vždy podrobené prísnej kontrole.

Judikatura EŠLP poukazuje na to, že štát je povinný zabezpečiť, aby zdravotná starostlivosť poskytovaná ženám počas pôrodu rešpektovala ich dôstojnosť a autonómiu. Nedostatočná komunikácia, ignorovanie vyjadrenej vôle rodiacej ženy alebo rutinné používanie invazívnych zákrokov bez individuálneho posúdenia môžu viesť k porušeniu práva na súkromie a telesnú integritu.

Z normatívneho hľadiska je problematické najmä to, že ženy sú v pôrodnej starostlivosti často vystavené situáciám, v ktorých je ich schopnosť efektívne uplatňovať svoje práva obmedzená. Právo na rešpektovanie pôrodného plánu, na prítomnosť sprevádzajúcej osoby či na odmietnutie určitých zákrokov má význam len vtedy, ak je podporené organizačnými a personálnymi podmienkami zdravotníckych zariadení.

Tehotenstvo a pôrod tak predstavujú oblasť, v ktorej sa najzreteľnejšie prejavuje potreba materiálneho chápania práv pacientiek. Štát nesie zodpovednosť nielen za existenciu právnych garancií, ale aj za ich reálne uplatňovanie v praxi.

Osobitnú pozornosť si vyžaduje zdravotná starostlivosť o ženy, ktoré sa nachádzajú v kumulatívne znevýhodnených situáciách, ako je nízky

sociálnoekonomický status, príslušnosť k marginalizovaným skupinám, zdravotné postihnutie alebo skúsenosť s násilím. V týchto prípadoch sa riziko porušenia práva na zdravotnú starostlivosť násobí a vyžaduje zvýšenú mieru ochrany zo strany štátu.⁴²⁷

Rodovo podmienenú zraniteľnosť žien v zdravotnej starostlivosti nemožno analyzovať izolovane od skúseností s násilím, sociálnou neistotou a migračným statusom. Súčasný interdisciplinárny výskum poukazuje na to, že pre značnú časť žien, najmä mladých žien, migrantiek a žien v sociálne nestabilných situáciách, je zdravotná starostlivosť miestom, kde sa kumulujú predchádzajúce traumy, mocenské nerovnosti a inštitucionálne zlyhania ochrany základných práv.⁴²⁸

Systematické prehľady v oblasti verejného zdravia a sociálnej práce identifikujú skúsenosti s fyzickým, sexuálnym a emocionálnym násilím ako jeden z najvýznamnejších rizikových faktorov ovplyvňujúcich zdravotný stav žien a ich schopnosť efektívne využívať zdravotnú starostlivosť. Sexualizované násilie a sexuálne vykorisťovanie, ktoré sú v medzinárodnom práve kvalifikované ako závažné porušenie ľudských práv, majú dlhodobé dôsledky nielen pre duševné zdravie, ale aj pre reprodukčné zdravie, schopnosť nadväzovať dôverný vzťah so zdravotníkmi a pracovníkmi a uplatňovať právo na informovaný súhlas.⁴²⁹

Z hľadiska právnej analýzy je osobitne relevantné, že zdravotnícke zariadenia patria medzi inštitúcie, s ktorými sa ženy vystavené vykorisťovaniu alebo násiliu často dostávajú do kontaktu ešte počas trvania traumatizujúcej situácie. Empirické zistenia však poukazujú na opakované zlyhania v identifikácii týchto žien ako osôb v osobitnej zraniteľnosti, a to najmä z dôvodu nedostatočného vzdelávania zdravotníckeho personálu, stereotypného vnímania symptómov a absencie medziodborovej spolupráce.⁴³⁰

Z normatívneho hľadiska ide o závažný problém, keďže štát týmto spôsobom nenaplní svoju pozitívnu povinnosť chrániť ženy pred ďalším poškodzovaním ich zdravia a dôstojnosti.

⁴²⁷ WHO. *Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health*. Geneva : WHO, 2008.

⁴²⁸ MERCERA, G., KOOLJIMANS, R., LEIJDESCHORFF, S., HEYNEN, E. a VAN AMEL-SVOORT, T. Risk and protective factors for sexual exploitation in male and female youth from a cross-cultural perspective: A systematic review. In *Trauma, Violence, & Abuse*. 2024, roč. 25, č. 3, s. 1966 – 1984. DOI: 10.1177/15248380231201815.

⁴²⁹ Tamže.

⁴³⁰ Tamže.

Zvlášť exponovanou skupinou sú ženy s migračnou alebo utečeneckou skúsenosťou. Výskum každodennej (ne)bezpečnosti v transnacionálnych rodinných vzťahoch ukazuje, že mladé migrantky často čelia viacnásobným bariéram v prístupe k zdravotnej starostlivosti, a to jazykovým, administratívnym, ekonomickým aj kultúrnym. Tieto bariéry sú zároveň úzko prepojené s ich prežitými skúsenosťami neistoty, násilia a odlúčenia od podporných sociálnych sietí, čo zásadne ovplyvňuje ich zdravotné správanie a ochotu vyhľadať pomoc.⁴³¹

Z právneho pohľadu je podstatné, že formálne garantovaný prístup k zdravotnej starostlivosti bez diskriminácie sa v prípade migrantiek a utečieniek často redukuje na abstraktné právo bez reálneho obsahu. Ak právny poriadok a aplikačná prax nereflektujú špecifické riziká spojené s traumou, sociálnou izoláciou a závislosťou od neformálnych vzťahov, dochádza k porušeniu princípu materiálnej rovnosti. Zdravotná starostlivosť poskytovaná bez zohľadnenia týchto okolností môže v extrémnych prípadoch reprodukovať mocenské vzťahy, ktoré ženy zažili v situáciách vykorisťovania alebo nútenej migrácie.

Osobitnú pozornosť si vyžaduje aj prepojenie medzi zdravotnou starostlivosťou a prevenciou násilia. Medzinárodné štúdie poukazujú na význam ochranných faktorov, medzi ktoré patrí existencia podporujúcich vzťahov, dôveryhodných inštitúcií a bezpečného prostredia, v ktorom ženy môžu hovoriť o svojich skúsenostiach bez strachu z kriminalizácie alebo stigmatizácie.⁴³²

Zdravotnícky systém má v tomto kontexte potenciál fungovať ako kľúčový aktér sekundárnej prevencie, no len za predpokladu, že je personálne, organizačne a normatívne nastavený na prácu so zraniteľnými pacientkami.

Z uvedeného vyplýva, že ochrana zdravia žien nemožno obmedziť na tradičné oblasti reprodukčnej alebo pôrodnej starostlivosti. Ide o komplexnú normatívnu výzvu, ktorá zahŕňa povinnosť štátu integrovať rodový, sociálny a bezpečnostný rozmer do zdravotnej politiky a aplikačnej praxe.

⁴³¹ WHO. *Health of refugees and migrants: Regional situation analysis*. Copenhagen : WHO Regional Office for Europe, 2018.

⁴³² MERCERA, G., KOOIJMANS, R., LEIJDESDORFF, S., HEYNEN, E. a VAN AMEL-SVOORT, T. Risk and protective factors for sexual exploitation in male and female youth from a cross-cultural perspective: A systematic review. In *Trauma, Violence, & Abuse*. 2024, roč. 25, č. 3, s. 1966 – 1984. DOI: 10.1177/15248380231201815.

Zlyhanie v tejto oblasti nepredstavuje len problém kvality zdravotnej starostlivosti, ale potenciálne porušenie základných práv žien na dôstojnosť, osobnú integritu a rovnosť.

Z judikatúry ESEP vyplýva, že štát má v prípade zraniteľných skupín rozšírené pozitívne záväzky. Nezohľadnenie špecifických potrieb týchto žien môže viesť k porušeniu zákazu diskriminácie, aj keď právna úprava na prvý pohľad pôsobí neutrálne. Právna ochrana zdravia žien v zraniteľných situáciách tak musí byť chápaná ako test efektívnosti celého systému ochrany základných práv.

8.4 Aplikačné problémy a hodnotové konflikty v zdravotnej starostlivosti o ženy

Napriek relatívne rozvinutému normatívnemu rámcu ochrany zdravia žien pretrváva v aplikačnej praxi výrazná diskrepancia medzi formálnym uznaním práv a ich reálnym uplatňovaním. Práve aplikačná rovina odhaľuje, do akej miery sú právne garancie schopné obstáť v prostredí zdravotníckych inštitúcií, ktoré sú charakterizované asymetriou moci, časovým tlakom a silnou autoritou odborného rozhodovania. V tejto súvislosti možno identifikovať viacero systémových problémov, ktoré oslabujú materiálny obsah práv žien ako pacientiek.

Jedným z najvýraznejších aplikačných problémov je pretrvávajúce paternalistické prístupu k ženám v zdravotnej starostlivosti. Paternalizmus sa prejavuje v situáciách, keď zdravotnícki pracovníci nahrádzajú autonómne rozhodovanie pacientky vlastným odborným úsudkom, pričom legitimizujú tento postup ochranou jej zdravia alebo „najlepším záujmom“ pacientky.

Z právneho hľadiska je takýto prístup problematický, keďže oslabuje samotnú podstatu informovaného súhlasu. Autonómia pacientky nie je rešpektovaná ako hodnota sama o sebe, ale ako podmienené právo, ktoré možno obmedziť na základe odborného presvedčenia zdravotníckeho personálu. Tento postoj je v rozpore s judikatúrou Európsky súd pre ľudské práva, podľa ktorej ochrana zdravia nemôže slúžiť ako univerzálne ospravedlnenie zásahov do telesnej integrity bez slobodného a informovaného súhlasu.

Paternalizmus je pritom obzvlášť problematický v oblastiach reprodukčného zdravia, pôrodnej starostlivosti a gynekológie, kde sú ženy často vystavené situáciám zvýšenej zraniteľnosti. Právna relevancia tohto problému spočíva v tom, že ide o systémový jav, ktorý nemožno riešiť len prostredníctvom individuálnych sťažností, ale vyžaduje normatívnu a inštitucionálnu reakciu zo strany štátu.

Ďalším významným aplikačným problémom je pretrvávanie rodových stereotypov, ktoré ovplyvňujú diagnostické a terapeutické rozhodovanie. Ženy sú v medicínskej praxi neraz vnímané ako emocionálne menej stabilné, náchylnejšie na psychosomatické vysvetlenia zdravotných ťažkostí alebo menej kompetentné rozhodovať o rizikách liečby. Tieto stereotypy môžu viesť k podceňovaniu symptómov, oneskorenej diagnostike alebo k obmedzovaniu prístupu k určitým formám liečby.

Z právneho hľadiska je problematické, že takéto postupy sa často maskujú ako odborné medicínske hodnotenia, a preto unikajú priamemu posúdeniu z hľadiska zákazu diskriminácie. Práve v tom spočíva ich nebezpečenstvo, pretože nejde o otvorené porušenie práv, ale o štrukturálnu nerovnosť zakotvenú v každodennej praxi.

Judikatúra ESLP potvrdzuje, že aj zdanlivo neutrálne postupy môžu viesť k porušeniu zákazu diskriminácie, ak majú systematicky nepriaznivý dopad na konkrétnu skupinu. V prípade žien v zdravotnej starostlivosti to znamená, že štát nesie zodpovednosť nielen za individuálne excesy, ale aj za tolerovanie stereotypných praktík, ktoré dlhodobo oslabujú rovnosť v prístupe k zdravotnej starostlivosti.

Osobitným aplikačným problémom je formalistické chápanie informovaného súhlasu, ktoré redukuje tento inštitút na administratívny úkon bez reálneho obsahu. V praxi sa informovaný súhlas často obmedzuje na podpis štandardizovaného formulára, pričom absentuje skutočný dialóg o rizikách, alternatívach a dôsledkoch navrhovaného zákroku.

Takýto formalizmus je v rozpore s materiálnym chápaním autonómie pacientky a oslabuje právnu ochranu žien najmä v situáciách, keď sú vystavené časovému tlaku alebo stresu. Z normatívneho hľadiska je problematické, že právny poriadok síce vyžaduje informovaný súhlas, no neposkytuje dostatočné mechanizmy na overenie jeho kvality a dobrovoľnosti.

Judikatúra ESLP opakovane zdôrazňuje, že informovaný súhlas musí byť výsledkom procesu, nie formálneho aktu. Ak je súhlas získaný za okolností, ktoré znemožňujú pacientke porozumieť podstate zákroku alebo

slobodne sa rozhodnúť, ide o porušenie základných práv bez ohľadu na existenciu podpísaného dokumentu.

Zásadným aplikačným problémom je aj nedostatočná efektívnosť mechanizmov nápravy v prípadoch porušenia práv žien v zdravotnej starostlivosti. Ženy často čelia vysokým dôkazným bremenám, dlhým konaniam a obmedzenej dostupnosti právnej pomoci.

Z pohľadu pozitívnych záväzkov štátu nemožno tento stav považovať za hodnotovo neutrálny. Ak právny systém neposkytuje efektívne prostriedky ochrany, formálne uznanie práv stráca svoj praktický význam. V tomto kontexte má význam aj judikatúra Ústavný súd SR, ktorá opakovane zdôrazňuje, že základné práva musia byť nielen garantované, ale aj reálne vymožiteľné.

Absencia účinných kontrolných a sankčných mechanizmov zároveň oslabuje preventívnu funkciu práva. Zdravotnícke inštitúcie a jednotliví poskytovatelia nie sú dostatočne motivovaní meniť zaužívané praktiky, pokiaľ porušenia práv nenesú reálne právne dôsledky.

8.5 Rodovo citlivá a bezpečná zdravotná starostlivosť

Zdravotná starostlivosť predstavuje jednu zo základných oblastí realizácie práva na ochranu zdravia a zároveň významný priestor ochrany ľudskej dôstojnosti, telesnej integrity a rovnosti. V právnej doktríne býva tradične chápaná ako súbor odborných medicínskych postupov zameraných na prevenciu, diagnostiku a liečbu ochorení. Takéto chápanie však nedostatočne reflektuje skutočnosť, že zdravotná starostlivosť sa poskytuje v prostredí sociálnych, rodových a mocenských nerovností, ktoré majú priamy vplyv na reálnu schopnosť jednotlivcov uplatniť svoje základné práva.

Osobitne výrazne sa tieto nerovnosti prejavujú vo vzťahu k ženám, najmä ženám v osobitne zraniteľných situáciách, ako sú obeť rodovo podmieneného násillia, sexuálneho vykorisťovania, ženy s migračnou skúsenosťou alebo ženy v sociálnej neistote. Pre tieto skupiny môže zdravotnícke prostredie predstavovať nielen priestor pomoci, ale aj priestor ďalšej traumatizácie, ak absentuje citlivý a diferencovaný prístup zo strany štátu a poskytovateľov zdravotnej starostlivosti.

Rodovo citlivá a bezpečná zdravotná starostlivosť predstavuje koncept, ktorý presahuje tradičné chápanie bezpečnosti pacientov ako prevencie medicínskych pochybení. V právnom zmysle ide o komplexný štandard

ochrany základných práv, ktorý zahŕňa fyzickú, psychickú, emocionálnu a inštitucionálnu bezpečnosť pacienta.

Bezpečnosť zdravotnej starostlivosti v tejto súvislosti neznamena len absenciu chýb pri poskytovaní zdravotných výkonov, ale aj ochranu pacienta pred zásahmi do jeho telesnej a psychickej integrity, ktoré môžu mať pôvod v necitlivých postupoch, stereotypnom hodnotení alebo absencii primeranej komunikácie. Rodový rozmer tohto konceptu vyplýva zo skutočnosti, že ženy sú v zdravotníckom systéme disproporčne vystavené špecifickým rizikám, najmä v súvislosti s reprodukčným zdravím a skúsenosťami s násilím.

Z právnoteoretického hľadiska možno rodovo citlivú a bezpečnú zdravotnú starostlivosť chápať ako konkretizáciu princípu materiálnej rovnosti. Diferencovaný prístup k ženám v osobitne zraniteľných situáciách nie je výnimkou zo zásady rovnosti, ale jej nevyhnutnou podmienkou.

Princíp rovnosti zakotvený v čl. 12 Ústavy SR nemožno vykladať výlučne formálne. Materiálna rovnosť vyžaduje zohľadnenie relevantných rozdielov medzi jednotlivými skupinami osôb, ak tieto rozdiely ovplyvňujú reálnu možnosť uplatnenia základných práv.

V oblasti zdravotnej starostlivosti sa materiálna rovnosť prejavuje požiadavkou, aby poskytovanie zdravotných služieb reflektovalo osobitnú zraniteľnosť niektorých pacientov. V prípade žien ide najmä o riziko sekundárnej viktimizácie, spochybňovania ich výpovedí, nedostatočného rešpektovania informovaného súhlasu a bagatelizácie psychických následkov násilia. Ak právny rámec tieto riziká nereflektuje, dochádza k nepriamej diskriminácii, hoci normy sú formulované rodovo neutrálne.

Rodovo citlivá a bezpečná zdravotná starostlivosť tak predstavuje nástroj zabezpečenia materiálnej rovnosti v zdravotnom práve a zároveň interpretáčnne kritérium pri výklade existujúcich právnych noriem.

8.6 Konflikt výhrady vo svedomí a práva žien na zdravotnú starostlivosť

Jednou z najcitlivejších a normatívne najkomplexnejších otázok súčasného zdravotného práva je konflikt medzi výhradou vo svedomí zdravotníckych pracovníkov a právom žien na efektívny prístup k zdravotnej starostlivosti. Tento konflikt sa najvýraznejšie prejavuje v oblasti reprodukčného

zdravia, najmä pri umelom prerušení tehotenstva, asistovanej reprodukcii, poskytovaní antikoncepcie či niektorých pôrodnických výkonoch. Ide o situácie, v ktorých sa stretáva právo zdravotníckeho pracovníka na slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania s právom ženy na ochranu zdravia, telesnú integritu a autonómiu rozhodovania.

Výhrada vo svedomí predstavuje osobitný prejav slobody myslenia, svedomia a náboženského vyznania, ktorá je chránená čl. 24 Ústavy SR, ako aj čl. 9 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Ide o právo jednotlivca odmietnuť vykonanie určitého konania, ktoré by bolo v rozpore s jeho hlbokým morálnym alebo náboženským presvedčením.

Zdravotnícki pracovníci tak môžu v určitých prípadoch odmietnuť vykonanie konkrétneho zdravotného výkonu, ak je to zákonom pripustené. Samotná existencia výhrady vo svedomí preto nie je z ústavnoprávneho hľadiska problematická. Problematickým sa však stáva jej rozsah, spôsob uplatnenia a najmä jej praktické dôsledky pre pacientku.

Výhrada vo svedomí nemá absolútny charakter. Ani čl. 9 Dohovoru, ani vnútroštátne ústavné ustanovenia nechránia slobodu prejavu náboženského presvedčenia bez možnosti jej obmedzenia. Ak výkon výhrady zasahuje do práv iných osôb, štát je povinný zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi konkurujúcimi si právami.

Právo ženy na zdravotnú starostlivosť je ústavne zakotvené v čl. 40 Ústavy SR a je úzko prepojené s právom na ľudskú dôstojnosť (čl. 19), nedotknuteľnosť osoby (čl. 16) a ochranou súkromia (čl. 19). V oblasti reprodukčného zdravia nadobúda tento komplex práv osobitnú intenzitu, keďže sa dotýka základnej sféry osobnej autonómie.

Ak je určitý zdravotný výkon zákonom dovolený a predstavuje súčasť legálneho systému zdravotnej starostlivosti, štát nesie pozitívnu povinnosť zabezpečiť jeho reálnu dostupnosť. Táto povinnosť neznamena, že každý jednotlivý zdravotnícky pracovník musí výkon vykonať, ale, že systém ako celok musí garantovať, že žena nebude vystavená faktickej nemožnosti výkon získať.

Tu sa otvára zásadná otázka, či môže byť výhrada vo svedomí legitímna, ak fakticky znemožňuje žene prístup k zákonom garantovanej zdravotnej starostlivosti.

Ak uplatňovanie výhrady vo svedomí vedie k situácii, že v určitom regióne nie je možné získať zákonný zdravotný výkon, dochádza k oslabeniu materiálneho obsahu práva na ochranu zdravia. Takýto stav môže

predstavovať nepriamu formu diskriminácie, ak disproporčne zasahuje ženy ako špecifickú skupinu pacientiek.

Konflikt medzi výhradou vo svedomí a právom ženy na zdravotnú starostlivosť musí byť riešený prostredníctvom testu proporcionality. Štát je povinný skúmať:

1. či je obmedzenie práva ženy legitímne sledovaným cieľom (ochrana náboženskej slobody),
2. či je vhodné a potrebné,
3. či nedochádza k neprimeranému zásahu do jadra jej práv.

Sloboda svedomia zdravotníckeho pracovníka je legitímnym cieľom ochrany pluralitnej spoločnosti. No, ak jej výkon vedie k systematickému obmedzeniu prístupu žien k zdravotnej starostlivosti, štát je povinný zasiahnuť organizačnými a legislatívnymi opatreniami.

Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva v prípadoch týkajúcich sa reprodukčného zdravia (napr. *Tysiác v. Poľsko*⁴³³, *R.R. v. Poľsko*⁴³⁴, *P. a S. v. Poľsko*⁴³⁵) zdôraznila, že štát nemôže vytvoriť právny rámec, ktorý síce formálne umožňuje určitý zdravotný výkon, no v praxi jeho výkon znemožňuje. Hoci tieto prípady neboli výlučne o výhrade vo svedomí, ich *ratio decidendi* je aplikovateľné, právne garantované právo musí byť praktické a účinné, nie teoretické a iluzórne.

Zo skôr uvedeného vyplýva, že štát nesie pozitívny záväzok zabezpečiť efektívnu dostupnosť zákonných zdravotných služieb aj v situácii, keď jednotliví zdravotnícki pracovníci uplatňujú výhradu vo svedomí. Tento záväzok môže zahŕňať:

- povinnosť zabezpečiť dostatočný počet zdravotníckych pracovníkov bez výhrady,
- povinnosť informovať pacientku o alternatívnych poskytovateľoch,
- zákaz inštitucionálnej (kolektívnej) výhrady vo svedomí,
- organizačné opatrenia na zabezpečenie kontinuity starostlivosti.

⁴³³ *Tysiác v. Poľsko*. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva z 20. marca 2007, sťažnosť č. 5410/03.

⁴³⁴ *R.R. v. Poľsko*. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva z 26. mája 2011, sťažnosť č. 27617/04.

⁴³⁵ *P. a S. v. Poľsko*. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva z 30. októbra 2012, sťažnosť č. 57375/08.

Ak štát tieto mechanizmy nezabezpečí, dochádza k porušeniu jeho pozitívnych záväzkov v oblasti ochrany zdravia a materiálnej rovnosti.

Výhrada vo svedomí predstavuje legitímny prejav slobody jednotlivca v demokratickej spoločnosti. Nemôže však nadobudnúť taký rozsah, ktorý by *de facto* eliminoval právo žien na zákonom garantovanú zdravotnú starostlivosť. V právnom štáte musí byť zabezpečená spravodlivá rovnováha medzi náboženskou slobodou zdravotníckeho pracovníka a právom ženy na ochranu zdravia, dôstojnosť a autonómiu.

Ak výkon výhrady vo svedomí vedie k faktickej nedostupnosti zdravotnej starostlivosti, nejde už o legitímne uplatnenie individuálnej slobody, ale o systémové zlyhanie štátu pri plnení jeho pozitívnych záväzkov. Konflikt svedomia a práva na zdravotnú starostlivosť tak predstavuje test efektívnosti materiálnej rovnosti v zdravotnom práve a zároveň skúšku schopnosti štátu zabezpečiť, aby základné práva neostali iba deklaratórne, ale boli reálne vykonateľné.

8.7 Návrhy *de lege ferenda*

Na základe predchádzajúcej analýzy možno konštatovať, že slovenský právny poriadok poskytuje formálne dostatočný rámec ochrany zdravia žien, no v jeho materiálnom uplatňovaní pretrvávajú systémové nedostatky. Posilnenie ochrany práv žien v zdravotnej starostlivosti si vyžaduje kombináciu legislatívnych, inštitucionálnych a aplikačných opatrení.

Súčasná zdravotnícka legislatíva SR je prevažne rodovo neutrálna. Hoci takýto prístup vychádza z princípu formálnej rovnosti, v aplikačnej rovine môže viesť k prehliadaniu špecifických potrieb žien.

De lege ferenda možno odporučiť:

- doplnenie explicitného odkazu na princíp materiálnej rovnosti a rodovo citlivého prístupu do zákona o zdravotnej starostlivosti,
- zakotvenie povinnosti poskytovateľov zohľadňovať rodové špecifiká pri tvorbe vnútorných štandardov,
- zavedenie povinnosti systematického hodnotenia rodových dopadov pri tvorbe zdravotných politík.

Takéto opatrenia by nepredstavovali privilegovanie žien, ale normatívne naplnenie princípu rovnosti v jeho materiálnom chápaní.

Vzhľadom na identifikovaný formalizmus informovaného súhlasu je potrebné posilniť jeho procesný charakter.

Na základe uvedeného by bolo vhodné predovšetkým:

- zakotvenie zákonných alebo podzákonných minimálnych štandardov komunikácie pri získavaní informovaného súhlasu,
- zakotvenie povinného zaznamenávanie poučenia v citlivých oblastiach (reprodukčné zákroky, sterilizácia, invazívne pôrodné výkony),
- vytvorenie metodických usmernení k hodnoteniu dobrovoľnosti súhlasu v situáciách zvýšenej zraniteľnosti (napr. počas pôrodu).

Zároveň by bolo vhodné rozšíriť kontrolné právomoci dohliadacích orgánov tak, aby sa posudzovala nielen existencia podpísaného dokumentu, ale aj kvalita samotného procesu poučenia.

Princípy materiálnej rovnosti a zákazu diskriminácie nemôžu byť efektívne realizované bez adekvátneho vzdelávania zdravotníckeho personálu.

V dôsledku toho je viac ako žiaduce:

- ustanoviť povinné vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov v oblasti rodových stereotypov, sekundárnej viktimizácie a komunikácie s osobami v traumatickej situácii,
- kreovať medziodborové tímy (zdravotníci, psychológovia, sociálni pracovníci, právniky) pri práci so zraniteľnými pacientkami.

Takéto opatrenia majú význam nielen z pohľadu kvality zdravotnej starostlivosti, ale aj z pohľadu plnenia pozitívnych záväzkov štátu.

Efektívnosť právnej ochrany žien v zdravotnej starostlivosti závisí od dostupnosti účinných prostriedkov nápravy.

De lege ferenda možno odporučiť:

- zjednodušenie dôkaznej situácie pri tvrdení nepriamej diskriminácie,
- posilnenie právomocí dohľadových orgánov v oblasti ochrany pacientských práv,
- zavedenie špecializovaných kontaktných miest alebo ombudsmanských mechanizmov pre obeť porušenia práv v zdravotníctve,
- zabezpečenie dostupnej právnej pomoci pre ženy v zraniteľných situáciách.

Bez efektívnych sankčných a kontrolných mechanizmov zostávajú právne garancie prevažne deklaratórne.

Rodovo citlivá a bezpečná zdravotná starostlivosť by mala byť normatívne uznaná ako interpretačný princíp zdravotného práva.

To si vyžaduje najmä:

- a) tvorbu štandardov prevencie sekundárnej viktimizácie,
- b) vytváranie bezpečných priestorov pre ženy so skúsenosťou s násilím,
- c) prepojenie zdravotníckeho systému s mechanizmami ochrany pred rodovo podmieneným násilím,
- d) systematické zohľadňovanie sociálnych determinantov zdravia.

Takýto prístup predstavuje praktickú konkretizáciu materiálnej rovnosti a pozitívnych záväzkov štátu.

9 SEXUÁLNE A REPRODUKČNÉ PRÁVA A ICH VPLYV NA PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

S právom na zdravotnú starostlivosť úzko súvisí aj realizácia sexuálnych a reprodukčných práv. Sexuálne a reprodukčné práva predstavujú neoddeliteľnú súčasť základných ľudských práv a slobôd, pričom ich napĺňanie významne ovplyvňuje nielen individuálny život jednotlivcov, ale aj fungovanie spoločenských a pracovnoprávných vzťahov. Ako zdôrazňuje Výbor OSN pre odstránenie diskriminácie žien, štáty sú povinné zabezpečiť, aby ženy a dievčatá mohli plne uplatňovať svoje sexuálne a reprodukčné práva bez diskriminácie, vrátane oblasti zamestnania.⁴³⁶ Rovnako Rada Európy vo svojej Stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2018–2023 konštatuje, že štáty by mali zabezpečiť prístup k právam súvisiacim so sexuálnym a reprodukčným zdravím ako nevyhnutnú podmienku rovnosti žien a mužov v spoločnosti aj na pracovisku. Sexuálne a reprodukčné práva boli Európskym súdom pre ľudské práva uznané ako základné práva spadajúce pod čl. 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a sú súčasťou práva na súkromný život. Európsky súd pre ľudské práva v rozhodnutí vo veci 67545/09 v prípade Ternovszky v. Maďarsko konštatoval, že reprodukčné rozhodnutia sú súčasťou práva na súkromný život.⁴³⁷ Tieto práva sú zároveň integrálne pre napĺňanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania a výrazne ovplyvňujú postavenie osôb na trhu práce.

V právnom poriadku SR sú reprodukčné práva implicitne chránené predovšetkým čl. 16, čl. 36 a 38 Ústavy SR, ktoré zaručujú nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia, ako aj ochranu v pracovnoprávných vzťahoch s ohľadom na biologické odlišnosti medzi mužmi a ženami. Ochrana týchto práv sa ďalej premieňa do pracovnoprávnej oblasti prostredníctvom ustanovení Zákonníka práce, a to najmä v časti upravujúcej zákaz diskriminácie, osobitnú ochranu tehotných a dojčiacich zamestnankýň, rodičov a práva na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku či rodičovskú dovolenku ako aj vhodnú úpravu pracovných podmienok zamestnancov a zamestnankýň

⁴³⁶ Generálne odporúčanie č. 28 a č. 33 výboru CEDAW.

⁴³⁷ Pozri rozhodnutie ESLEP vo veci 67545/09. Dostupné na: <[https://hudoc.echr.coe.int/en-g#%22itemid%22:\[%22001-102254%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/en-g#%22itemid%22:[%22001-102254%22])>.

starajúcich sa o deti.⁴³⁸ Kľúčovým nástrojom ochrany pred diskrimináciou je antidiskriminačný zákon, ktorý zakazuje nepriamu i priamu diskrimináciu v zamestnaní z dôvodu pohlavia, rodu, sexuálnej orientácie, tehotenstva a materstva. Otázka výkonu sexuálnych a reprodukčných práv v rámci pracovného pomeru nie je len vecou individuálneho rozhodovania, ale zásadne ovplyvňuje štruktúru pracovného trhu, prístup k zamestnaniu, dĺžku a kontinuitu kariéry, ako aj možnosti zosúladenia pracovného a rodinného života. Doktrína pritom upozorňuje na nedostatky najmä v oblasti ochrany pred diskrimináciou tehotných žien a rodičov vracajúcich sa z rodičovskej dovolenky.⁴³⁹ Podobne Porubánová poukazuje na pretrvávajúce nedostatky v praktickej implementácii princípov rovnosti v pracovnom prostredí, najmä, ak ide o osoby s inou rodovou identitou alebo sexuálnou orientáciou.⁴⁴⁰ V kontexte presadzovania rodovej rovnosti sa dostáva do popredia aj otázka zavedenia menštruačného a menopauzálného voľna ako jedného z nástrojov podporujúcich rovnosť v zamestnaní, ako aj nástroja na zmierenie nerovností, ktoré majú svoj pôvod práve v reprodukčných právach. Takéto opatrenia reagujú na špecifické biologické potreby a majú potenciál znížiť negatívne dopady cyklických fyziologických stavov či klimaktéria na výkon práce. Možnosť čerpania takéhoto voľna, môže viesť k vytvoreniu inkluzívnejšieho pracovného prostredia a zároveň eliminovať bariéry, ktoré bránia plnej účasti žien a menštruujúcich osôb na trhu práce.

Cieľom tejto kapitoly je preskúmať právny rámec a judikatúru upravujúcu sexuálne a reprodukčné práva v zamestnaní, analyzovať aplikačné výzvy v pracovnoprávných vzťahoch a navrhnúť opatrenia, ktoré by mohli prispieť k ich efektívnejšiemu uplatňovaniu v praxi. Vzhľadom na to, že právnej úprave postavenia tehotných zamestnankýň,⁴⁴¹ dojčiacich zamestnankýň, materskej dovolenke, otcovskej dovolenke či rodičovskej

⁴³⁸ TRELOVÁ, S., MATLÁK, J. Sociálne aspekty zosúlad'ovania súkromného a pracovného života. In *Slad'ování soukromého a pracovního života*. Praha (Česko) : Wolters Kluwer, 2023, s. 115 – 128.

⁴³⁹ HRUŠÁKOVÁ, M. et al. *Rodinné právo*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2017, 368 s.

⁴⁴⁰ *Charta diverzity*. (online). Dostupné na: <https://www.chartadiverzity.sk/aka-je-rola-statu-pri-tvorbe-inkluzivnejších-pracovísk-motivovat-zamestnavateľov-a-ist-prikladom-zhoduju-sa-odborníci/?utm_source=chatgpt.com>. Údaje boli získané: 28. júla 2025.

⁴⁴¹ TRELOVÁ, S. Reconciling of work and family life of mother with employee status. In *Sustainable economic development and advancing education excellence in the era of global pandemic*. The 36th international business information management association conference (IBIMA). 2020, pp. 9900 – 9904.

dovolenke a návrate na pracovisko sme sa venovali v predošlých kapitolách, bude táto kapitola zameraná predovšetkým na ostatné sexuálne a reprodukčné práva ovplyvňujúce pracovnoprávne vzťahy, a to najmä na rodovú identifikáciu a menštruačné či menopauzálné voľno.

9.1 Menštruačné a menopauzálné voľno v EÚ

Úvodom je nutné konštatovať, že EÚ nemá jednotnú legislatívu upravujúcu právo na menštruačné voľno či menopauzálné voľno. Niektoré členské štáty pristúpili k jeho zavádzaniu na národnej úrovni ako súčasť širšieho spektra opatrení zameraných na ochranu reprodukčných a sexuálnych práv. Ide o Španielsko, ktoré zaviedlo menštruačné voľno v roku 2023 a Portugalsko, ktoré zaviedlo menštruačné voľno v roku 2025. Menopauzálné voľno nie je v čase písania predkladanej kapitoly právne regulované v žiadnej z krajín EÚ, no možno ho subsumovať pod úpravu menštruačného voľna v Španielsku a Portugalsku, a to za predpokladu, že zamestnankyňa splní zákonom stanovené podmienky na poskytnutie menštruačného voľna.

Španielsko bolo prvým členským štátom EÚ, ktorý v roku 2023 schválil zákon, ktorý ženám umožňuje čerpať platené menštruačné voľno v prípade silných menštruačných bolestí alebo iných závažných zdravotných ťažkostí súvisiacich s menštruáciou. Španielsko prijalo organický zákona č. 1/2023, ktorý garantuje možnosť ukončenia tehotenstva a zároveň garantuje základné sexuálne a reprodukčné práva. Tento zákon prvýkrát zaviedol aj pojem menštruácia v právnom predpise, keďže zakotvil právo na menštruačné zdravie ako súčasť sexuálnych a reprodukčných práv.⁴⁴² Menštruačné voľno v Španielsku bolo právne zakotvené čl. 5-ter organického zákona č. 1/2023. Tento inštitút umožňuje poskytnutie dočasnej práceneschopnosti zamestnankyniam či menštruujúcim osobám trpiacim ochorením spojeným s menštruáciou. Pod touto kategóriou sa podľa uvedeného zákona rozumie dočasná pracovná neschopnosť spôsobená bolestivou menštruáciou, ktorá je dôsledkom predtým diagnostikovanej patologickej menštruačnej poruchy. Dôležité je zdôrazniť, že menštruačné voľno nie je univerzálne dostupné všetkým ženám s bolestivou menštruáciou, ale len

⁴⁴² *Organický zákon č. 1/2023.* (online). Dostupné na: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5364>>. Údaje boli získané: 28. júla 2025.

tým, ktoré trpia diagnostikovaným ochorením spojeným s menštruáciou. Financovanie tohto voľna je zabezpečené zo systému sociálneho poistenia na základe zákona o sociálnom zabezpečení č. 8/2015, pričom príspevky sú vyplácané už od prvého dňa dočasnej prekážky v práci. Tento model sa odlišuje od štandardnej dočasnej práceneschopnosti, ktorá v Španielsku prepláca nemocenské dávky až od štvrtého dňa, pokiaľ nie je dohodnuté inak kolektívnou zmluvou. Keďže menštruačné voľno sa spravidla poskytuje na obdobie 3 až 5 dní, jeho financovanie prostredníctvom sociálneho poistenia zabezpečuje ženám zachovanie príjmu počas tejto doby. Dĺžku trvania menštruačného voľna určuje ošetrojúci lekár, ktorý zároveň vydáva potvrdenie o dočasnej prekážke v práci. Z hľadiska ochrany súkromia zamestnankyne však lekár neuvádza do potvrdenia špecifický dôvod práceneschopnosti, ale len potvrdzuje existenciu zdravotnej prekážky, čím sa zabezpečuje ochrana osobných údajov pacientky. Zamestnávateľ teda nemá prístup k informáciám o príčine neprítomnosti a zároveň nie je povinný hradiť náhradu mzdy počas tohto obdobia. V neposlednom rade je potrebné upozorniť, že akékoľvek znevýhodňovanie zamestnankýň v dôsledku čerpania menštruačného voľna je zakázané a môže byť kvalifikované ako diskriminácia podľa zákona č. 15/2022, ktorý ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie. Tento právny rámec má zabezpečiť, že menštruačné voľno bude využívané bez rizika negatívnych dôsledkov na pracovnoprávne postavenie žien.⁴⁴³ Napriek prijatiu právnej úpravy menštruačného voľna štatistické údaje zatiaľ ukazujú, že využívanie menštruačného voľna je v Španielsku zatiaľ nízke. Podľa dostupných údajov bolo za prvých 11 mesiacov po zavedení tohto práva vyčerpaných približne 1 559 dní menštruačného voľna. Vzhľadom na to, že v Španielsku je približne 8 miliónov žien v produktívnom veku, tieto čísla naznačujú, že len veľmi malá časť oprávnených zamestnankýň toto právo využíva.⁴⁴⁴ Domnievame sa, že dôvodom pre nízke čerpanie môže byť najmä náročnosť diagnostikovania ochorenia spojeného s menštruáciou, nízka informovanosť zamestnancov aj zamestnávateľov o existencii

⁴⁴³ Homola Nevická, D. *Menštruačné voľno ako nástroj rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch*. 2. dopl. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2025, s. 67.

⁴⁴⁴ *The Guardian*. (online). Dostupné na: <https://www.theguardian.com/world/article/2024/jun/04/spain-historic-menstrual-leave-law-hardly-used-period-pain-endometriosis?utm_source=chatgpt.com> Údaje boli získané: 28. júla 2025.

a podmienkach čerpania tohto voľna, ako aj strach zo stigmatizácie osôb, ktoré menštruačné voľno čerpajú.

Podobne ako Španielsko, aj Portugalsko právne upravilo menštruačné voľno ako nástroj na podporu rovnosti a ochranu zdravia žien. Portugal- sko zaviedlo menštruačné voľno v roku 2025 a na rozdiel od Španielska, úprava menštruačného voľna sa netýka len zamestnania ale aj školskej dochádzky. Zákon č. 32/2025 je novelizáciou portugalského zákonníka práce a upravuje právo na prístup k zdravotnej starostlivosti, právo na menštruačné voľno zo zamestnania, ako aj právo na menštruačné voľno z vyučovania pre osoby, ktoré trpia endometriózou alebo adenomyózou.⁴⁴⁵ Menštruačné voľno je v čl. 5. zákona č. 32/2025 vymedzené tak, že zamestnankyňa, ktorá trpí silnou bolesťou spôsobenou endometriózou alebo adenomyózou počas menštruácie, má právo na neprítomnosť v práci bez straty akýchkoľvek práv vrátane mzdy, a to až tri po sebe nasledujúce dni za každý odpracovaný mesiac. Podľa ustanovenia čl. 5. zákona č. 32/2025 nestačí, aby zamestnankyňa uviedla, že trpí ochorením spojeným s menštruáciou ale je povinná zamestnávateľovi predložiť lekárske potvrdenie. K dokladaniu existencie ochorenia spojeného so silnými bolesťami tak zákonodarcovia v Portugalsku pristúpili obdobne formalisticky ako v Španielsku a vyžaduje sa doloženie lekárskeho potvrdenia. Právnu úpravou menštruačného voľna sa tak osoby, ktoré menštruačné voľno čerpajú stávajú chránenými aj pred svojvoľným ukončením pracovnoprávneho vzťahu zo strany zamestnávateľa a pred diskrimináciou z dôvodu čerpania menštruačného voľna.⁴⁴⁶ Právna úprava menštruačného voľna počas školskej dochádzky je upravená obdobne, s výnimkou poskytovania náhrady mzdy, na ktorú študenti a žiaci nárok nemajú.

Slovenská republika v súčasnosti neupravuje menštruačné voľno ani menopauzálné voľno v právnych predpisoch. Zamestnávateľ má možnosť upraviť nárok na menštruačné voľno vo svojom vnútornom predpise v súlade s § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, pričom môže rozhodnúť, či za toto voľno poskytne zamestnankyniam náhradu mzdy, alebo či pôjde o neplatené voľno. Vzhľadom na absenciu špecifickej právnej úpravy

⁴⁴⁵ Článok č. 1 zákona č. 32/2025. (online). Dostupné na: <<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/32-2025-912653920>> Údaje boli získané: 28. júla 2025.

⁴⁴⁶ HOMOLA NEVICKÁ, D. *Menštruačné voľno ako nástroj rodovej rovnosti v pracovnoprávnych vzťahoch*. 2. dopl. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2025, s. 70.

menštruačného voľna v platných predpisoch je zamestnávateľ oprávnený v rámci vnútorného predpisu upraviť aj podmienky jeho čerpania. Zamestnávateľ by však pri internej úprave menštruačného voľna mal pristúpiť k prijatiu vnútorného predpisu, prostredníctvom ktorého umožní čerpanie menštruačného voľna všetkým zamestnankyniam bez akejkoľvek diskriminácie a jasne stanoví podmienky čerpania menštruačného alebo menopauzálného voľna. Ak v spoločnosti pôsobí odborová organizácia, existuje možnosť zakotviť úpravu menštruačného voľna aj formou kolektívnej zmluvy. Práve kolektívne vyjednávanie predstavuje priestor, kde zástupcovia zamestnancov môžu iniciovať zavedenie menštruačného voľna, pričom dohodnuté podmienky by získali záväzný charakter pre obe strany. Na rozdiel od vnútorného predpisu, kolektívna zmluva poskytuje zamestnankyniam vyššiu mieru právnej istoty, keďže jej ustanovenia nemôžu byť jednostranne menené zamestnávateľom, a nárok na menštruačné voľno by trval počas platnosti zmluvy, pokiaľ by sa zmluvné strany nedohodli inak.⁴⁴⁷

V súvislosti s poskytovaním menštruačného a menopauzálného voľna považujeme za dôležité poukázať na to, že podľa Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť približne 28 % osôb v EÚ uvádza, že menštruačné bolesti negatívne ovplyvňujú ich pracovný výkon,⁴⁴⁸ čo poukazuje na potrebu zavedenia vhodných opatrení na pracoviskách. Španielsky aj portugalský model vyvolávajú otázky, ako zabezpečiť, aby menštruačné voľno nebolo nástrojom diskriminácie, ale naopak, podporou pre menštruujúce osoby v pracovnom procese. Je preto nevyhnutné, aby legislatíva bola sprevádzaná opatreniami na zvyšovanie povedomia a vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti a aby boli zavedené garancie ochrany pred prípadným znevýhodňovaním zo strany zamestnávateľov, najmä efektívna vymožitelnosť práva a dostatočná právomoc kontrolných orgánov. Práve menštruácia je jedným z prejavov biologickej odlišnosti medzi mužmi a ženami s výrazným dopadom na pracovnoprávne vzťahy.⁴⁴⁹ Ako ukazujú skôr uvedené štatistické údaje, ťažkosti spojené s menštruáciou trápia takmer 1/3 pracujúcich osôb, ktoré menštruujú. Považujeme preto za dôležité prijať také

⁴⁴⁷ Tamže.

⁴⁴⁸ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE). *Menštruačné zdravie a jeho vplyv na prácu: európska perspektíva*. (online), 2023. Dostupné na: <https://eurohealth.ie/policy-brief-women-and-menstruation-in-the-eu/?utm_source=chatgpt.com>.

⁴⁴⁹ Treľová, S. Pracovné povinnosti a starostlivosť o rodinu – vybrané otázky. In *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Trnavské právnické dni. Nová Európa – výzvy a očakávania*. Praha : Nakladatelství Leges, 2016, s. 350 – 364.

opatrenia, ktoré pracujúcim a zároveň menštruujúcim osobám umožnia vykonávať prácu bez negatívnych následkov na ich kariérny rast či samotný výkon práce.

Na tomto mieste si dovoľujeme upozorniť aj na fakt, že španielska, ako aj portugalská legislatíva pri právnej úprave menštruačného voľna používa rodovo neutrálny jazyk. Z gramatického výkladu tak možno dedukovať, že menštruačné voľno by malo byť priznané aj osobám, ktoré menštruujú ale identifikujú sa ako nebinárne či transrodové osoby. Práva nebinárnych či transrodových osôb v pracovnoprávných vzťahoch sú v Európskej únii dotvárané najmä judikatúrou Európskeho súdneho dvora a národnými legislatívami členských štátov. V ďalšej podkapitole sa preto budeme venovať impaktovým rozhodnutiam Európskeho súdneho dvora, ktoré zlepšili postavenie nebinárnych a transrodových osôb v pracovnoprávných vzťahoch.

9.2 Rodová identifikácia a jej dopad na pracovnoprávne a súvisiace vzťahy v EÚ

Rodová identifikácia predstavuje v súčasnosti jednu z kľúčových tém v oblasti zásady rovnakého zaobchádzania a antidiskriminačnej ochrany v rámci pracovnoprávných vzťahov v EÚ. Vývoj legislatívy reflektuje širší spoločenský posun smerom k uznaniu rozmanitosti rodovej identity jednotlivcov, vrátane transrodových a nebinárnych osôb, a vyžaduje prispôbenie právnych rámcov, ktoré chránia práva zamestnancov a zamestnankýň bez ohľadu na ich rodovú identifikáciu. Základným pilierom európskej legislatívy v oblasti rovnosti je smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.⁴⁵⁰ Táto smernica zakotvuje princíp rovnakého zaobchádzania a zakazuje diskrimináciu na základe pohlavia vo všetkých fázach pracovnoprávneho vzťahu – od prijatia do zamestnania cez pracovné podmienky až po ukončenie pracovného pomeru. Hoci daná smernica explicitne nešpecifikuje rodovú identifikáciu, jej aplikácia v praxi sa postupne rozširuje aj na ochranu

⁴⁵⁰ TRELOVÁ, S. *Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi : osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere*. Praha : Nakladatelství Leges, 2019, s. 229.

osôb, ktoré sa identifikujú mimo mužského a ženského rodu. Tento posun je výsledkom širšej interpretácie pojmu pohlavie, ktorý zahŕňa aj rodovú identifikáciu. Uvedená extenzia výkladu pojmu pohlavie je upravená aj v § 2a slovenského antidiskriminačného zákona. Znamená to, že diskriminácia na základe rodovej identifikácie je vykladaná ako forma diskriminácie na základe pohlavia, čím sa vytvára významný právny základ pre ochranu osôb, ktoré majú rozdielnu rodovú identifikáciu aj v pracovnoprávných vzťahoch.

Doplňujúcim a rozširujúcim aktom je smernica Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, a ktorá zakazuje diskrimináciu na pracovisku na základe rôznych kritérií, medzi ktoré patrí aj sexuálna orientácia. Hoci sa daná smernica explicitne zameriava na zákaz diskriminácie najmä na základe veku, zdravotného postihnutia, náboženstva alebo sexuálnej orientácie, vo viacerých členských štátoch EÚ sa tento právny rámec aplikuje v širšom zmysle a slúži aj ako nástroj ochrany práv osôb s rôznou rodovou identifikáciou. Vzhľadom na absenciu explicitného zakotvenia pojmu rodová identita/identifikácia ako samostatného diskriminačného dôvodu, je podľa nášho názoru nutné chrániť osoby s rozdielnou rodovou identifikáciou najmä prostredníctvom výkladovej praxe súdov a extenzie existujúcich diskriminačných dôvodov. Túto širšiu interpretáciu potvrdzujú aj odborné analýzy, ktoré zdôrazňujú potrebu zahrnúť rodovú identifikáciu do budúcich revízií existujúcich antidiskriminačných smerníc EÚ.⁴⁵¹ Podobne aj Európsky parlament vo viacerých svojich rezolúciách vyzýva na doplnenie výslovnej ochrany osôb transrodovej a nebinárnej identity v rámci sekundárneho práva EÚ, keďže v mnohých členských štátoch táto právna ochrana nie je dostatočne zabezpečená.⁴⁵² Vzhľadom na tento vývoj je možné konštatovať, že hoci rodová identifikácia zatiaľ nie je explicitne upravená ako diskriminačný dôvod v základných antidiskriminačných normách EÚ, výkladová prax ako aj národné legislatívy smerujú k rozšíreniu ich pôsobnosti aj na ochranu tejto zraniteľnej skupiny osôb.

⁴⁵¹ Správa Európskej komisie s názvom „Trans and intersex people: Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression“ z roku 2011.

⁴⁵² *Európsky parlament, Správa A7-0009/2014 o vymáhateľnosti práv LGBTI osôb v EÚ* (online). Dostupné na: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2014-0009_EN.html> údaje boli získané: 28. júla 2025.

Treba však poznamenať, že právna úprava na úrovni EÚ zostáva fragmentovaná, keďže jednotná ochrana rodovej identifikácie ako samostatného dôvodu diskriminácie zatiaľ absentuje. Významnú úlohu preto zohráva implementácia európskych noriem v jednotlivých členských štátoch, ktoré majú vlastnú a často širšiu právnu úpravu v rámci špecifických právnych predpisov na ochranu práv transrodových a nebinárnych osôb v pracovno-právnej oblasti. Legislatívnym príkladom členského štátu EÚ je už skôr uvedená SR, kde priamo v § 2a antidiskriminačného zákona, konkrétne v ods. 11 upravuje, že za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie. V prípade vzniku antidiskriminačného sporu sa tak osoby, ktoré sú tvrdene diskriminované z dôvodu rodovej identifikácie môžu pred vnútroštátnymi súdmi domáhať ochrany z daného dôvodu. Ostatná novela Ústavy SR, ktorá zakotvila existenciu dvoch pohlaví, však prináša určitú pochybnosť o vymožitelnosti ochrany pred diskrimináciou z dôvodu rodovej identifikácie. Benátska komisia s poukazom na ustálenú judikatúru ESĽP síce konštatovala, že SR ako členský štát Rady Európy má právo rozhodnúť sa, ako bude pristupovať voči neutrálnemu alebo tretiemu pohlaviu ale je nevyhnutné, aby ochrana práv osôb, ktoré nespádajú do binárneho vymedzenia pojmu pohlavie bola naďalej zachovaná.⁴⁵³

Okrem Slovenskej republiky upravuje ochranu pred diskrimináciou z dôvodu rodovej identifikácie z členských krajín EÚ napríklad Dánsko. Dánsko patrí medzi krajiny, ktoré vo svojej právnej úprave výslovne uznali rodovú identifikáciu ako diskriminačný dôvod v oblasti pracovného práva. Zákon č. 1349 z 21. decembra 2008 o rovnakom zaobchádzaní na trhu práce bol v roku 2022 novelizovaný tak, aby zahŕňal aj ochranu pred diskrimináciou na základe rodovej identifikácie. Uvedený zákon v § 1 výslovne zakazuje priame i nepriame znevýhodňovanie zamestnancov na základe skôr uvedených dôvodov, a to nielen pri prijímaní do zamestnania, ale aj počas trvania pracovného pomeru či pri ukončení pracovného pomeru.⁴⁵⁴ Ďalším dobrým príkladom členských štátov EÚ je Estónsko.

⁴⁵³ *Council of Europe*. (online) Dostupné na: <<https://www.coe.int/en/web/portal/-/slovak-republic-venice-commission-issues-urgent-opinion-on-the-draft-amendments-to-the-constitution>> údaje boli získané: 16. októbra 2025.

⁴⁵⁴ *Dánske ministerstvo spravodlivosti*. (online). Dostupné na: <<https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2008/1349>> Údaje boli získané: 29. júla 2025.

Estónska právna úprava, obdobne ako slovenská, rozširuje diskriminačný dôvod pohlavie a zakazuje diskrimináciu v pracovnoprávných vzťahoch, aj z dôvodu rodovej identity. Zákon o rodovej rovnosti v § 5 zakotvuje zákaz priamej i nepriamej diskriminácie na základe pohlavia v pracovnoprávných vzťahoch. Hoci zákon neobsahuje výslovné ustanovenie o rodovej identite či identifikácii, výkladové pravidlá zakotvené v § 2 ods. 2 predmetného zákona implicitne označili diskrimináciu na základe rodovej identity ako formu diskriminácie na základe pohlavia. Estónsky model predstavuje príklad tzv. implicitnej právnej ochrany, pri ktorej zákonodarcia nevymedzuje osobitný právny základ pre rodovú identitu, no súdy a orgány ochrany práv túto kategóriu uznávajú ako subsumovateľnú pod širší pojem pohlavie.⁴⁵⁵ Až výkladová prax súdov preto ukáže, či ochrana pred diskrimináciou v antidiskriminačnom zákone SR je len formálnou deklaráciou alebo aj skutočne vymožitelnou ochranou pre skupiny osôb, ktoré nespádajú do binárnej koncepcie pohlavia.

Zároveň, absencia jednotnej európskej legislatívy je dôvodom, pre ktorý právo na ochranu pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu rodovej identifikácie dotvárajú súdy. Európsky súdny dvor vydal tri prelomové rozhodnutie, ktoré upravujú práva transrodových osôb v pracovnoprávných vzťahoch. V nasledovnej časti sa budeme venovať analýze daných rozhodnutí.

Prvým európskym rozhodnutím, ktorý sa týkal transrodovej osoby a ochrany jej práv v pracovnoprávných vzťahoch je z roku 1996. Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci **C-13/94 P v S and Cornwall County Council** z 30. apríla 1996 predstavuje jeden z kľúčových momentov vo vývoji ochrany práv transrodových osôb v rámci európskeho práva. Ide o prípad, ktorý zásadne rozšíril výklad ochrany pred diskrimináciou na základe pohlavia podľa smernice Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania mužov a žien v otázkach prístupu k zamestnaniu, odbornému vzdelávaniu, povýšeniu a pracovným podmienkam. Skutkový stav prípadu bol nasledujúci: od roku 1991 pracovala osoba označená ako P, ako vedúci pracovník v školskom zariadení spravovanom Cornwall County Council. Počas apríla roku 1992 informoval svojho nadriadeného, označeného ako S, o svojom zámere podstúpiť chirurgickú zmenu pohlavia, z biologicky mužského pohlavia na ženské pohlavie. V lete 1992 bola

⁴⁵⁵ Estónsky zákon o rodovej rovnosti. (online). Dostupné na: <<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/505012024003/consolide>>. Údaje boli získané: 29. júla 2025.

osoba P práceneschopná vzhľadom na zdravotné zákroky, ktoré podstúpila v súvislosti so zmenou pohlavia. V septembri 1992 dostala výpoveď s trojmesačnou výpovednou lehotou. Počas tejto doby jej však nebolo umožnené vrátiť sa do práce ako žena. Pred uplynutím výpovednej lehoty absolvovala osoba P aj posledný zákrok potrebný na konečnú zmenu pohlavia z mužského na ženské. P následne podala žalobu na „Truro Employment Tribunal“ tvrdiac, že bola prepustená z dôvodu zmeny pohlavia. Tribunál uznal, že dôvodom prepustenia bola zmena pohlavia, no nebol si istý, či táto situácia spadá pod ochranu britského zákona o diskriminácii na základe pohlavia, ktorý v tom čase neposkytoval ochranu transrodovým osobám. Preto sa obrátil na Súdny dvor EÚ s prejudiciálnou otázkou, či smernica Rady 76/207/EHS o rovnakom zaobchádzaní mužov a žien v otázkach prístupu k zamestnaniu, odbornému vzdelávaniu, povýšeniu a pracovným podmienkam poskytuje ochranu pred diskrimináciou z dôvodu zmeny pohlavia.⁴⁵⁶

Generálny advokát Tesauro vo veci *P v S and Cornwall County Council* zaujal zásadné stanovisko, v ktorom konštatoval, že prepustenie osoby z dôvodu pohlavnej zmeny predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia, zakázanú smernicou Rady 76/207/EHS. Uviedol, že takáto diskriminácia nevzniká kvôli samotnej zmene pohlavia, ale preto, že osoba prestáva zodpovedať očakávaniam spojeným s jej predchádzajúcim pohlavím, čo je jadrom rodovo podmienenej nerovnosti. Tesauro zdôraznil, že právna ochrana dôstojnosti a rovnosti musí držať krok s vývojom spoločnosti a že výklad smernice sa nemá obmedzovať len na biologické chápanie pohlavia, ale má zahŕňať aj rodovú identifikáciu.⁴⁵⁷

Súdny dvor EÚ v rozhodnutí z 30. apríla 1996 rozhodol, že smernica Rady 76/207/EHS je vyjadrením základného princípu rovnosti a že zakazuje prepustenie zamestnanca z dôvodu jeho pohlavnej zmeny. Súd konštatoval, že diskriminácia z dôvodu zmeny pohlavia je diskrimináciou na základe pohlavia, keďže s osobou je zaobchádzané menej priaznivo, ako s porovnateľnými osobami toho pohlavia, ktoré mala pred chirurgickou zmenou pohlavia. Súd tiež zdôraznil, že tolerovanie takejto diskriminácie by znamenalo porušenie dôstojnosti a slobody jednotlivca, čo je v rozpore

⁴⁵⁶ Pozri rozhodnutie ESD vo veci C-13/94, časť 2 – 7.

⁴⁵⁷ ESD. (online). Dostupné na: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61994CC0013&rid=3>> Údaje boli získané: 29. júla 2025.

so zásadou rovnakého zaobchádzania.⁴⁵⁸ Toto rozhodnutie predstavuje míľnik v oblasti ochrany práv transrodových osôb v rámci EÚ. Po prvýkrát bolo judikované, že diskriminácia z dôvodu zmeny pohlavia je možné subsumovať pod diskriminačný dôvod pohlavia, čo vedie k širšiemu výkladu ochrany pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch.

Druhým významným rozhodnutím je rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci **C-451/16 MB v. Secretary of State for Work and Pensions**. Žalobkyňa v konaní pred vnútroštátnymi súdmi, identifikovaná ako MB, ktorá sa narodila ako muž, podstúpila v roku 1995 chirurgickú zmenu pohlavia a identifikovala sa ako žena. V tom čase bola v manželskom zväzku s osobou opačného biologického pohlavia, teda mužom a ženou podľa vtedajšieho britského práva. Podľa Gender Recognition Act 2004 Spojeného kráľovstva však mohla osoba získať právne uznanie nového rodu iba v prípade, že nebola právne zosobášená. Pre právne uznanie zmeny pohlavia by tak muselo dôjsť k rozvodu alebo anulovaniu manželstva. MB sa rozhodla v manželstve zotrvať, a preto nedostala osvedčenie o uznaní rodu, čo negatívne ovplyvnilo jej právo na dôchodok. V 2008, po dosiahnutí veku 60 rokov, požiadala o starobný dôchodok, a to podľa veku platného pre ženy. Britské úrady však jej nárok zamietli, keďže bola na účely zákona stále považovaná za muža, pretože nemala právne uznanú zmenu pohlavia. MB podala žalobu a spor sa cez vnútroštátne inštancie dostal až na Najvyšší súd Veľkej Británie, ktorý položil Súdnemu dvoru EÚ prejudiciálnu otázku, či odmietnutie dôchodku z dôvodu, že osoba nezískala právne uznanie rodu kvôli zotrvaniu v manželstve, predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia podľa smernice 2000/78/ES.⁴⁵⁹

Súdny dvor EÚ sa zaoberal otázkou, či britská právna úprava, ktorá podmieňuje priznanie dôchodku transrodovej osobe tým, že najprv získa právne uznanie rodu, predstavuje diskrimináciu zakázanú podľa smernice 2000/78/ES. Súdny dvor EÚ zdôraznil, že transrodové osoby, ktoré podstúpili pohlavnú tranzíciu, sa nachádzajú v porovnateľnej situácii so ženami rovnakého veku, a že ich vylúčenie z dôchodkového systému len preto, že odmietli anulovať manželstvo, predstavuje nepriamu diskrimináciu. Uviedol, že hoci samotná požiadavka na právne uznanie rodu nie je z pohľadu práva EÚ problematická, problém nastáva vtedy, keď takáto

⁴⁵⁸ Pozri rozhodnutie ESD vo veci C-13/94, časť 18 – 24.

⁴⁵⁹ Pozri rozhodnutie ESD vo veci C-451/16 MB proti Secretary of State for Work and Pensions, časť 9 – 21.

požiadavka znevýhodňuje konkrétnu skupinu osôb, ktorým znemožňuje čerpať rovnaké sociálne práva. Súd preto rozhodol, že britská legislatíva, ktorá podmieňuje priznanie dôchodku rozvodom alebo anulovaním manželstva ako predpokladom uznania pohlavia, porušuje zásadu rovnakého zaobchádzania zakotvenú v čl. 4 smernice 2000/78/ES, pretože neoprávnené znevýhodňuje osoby, ktoré sú transrodové a zároveň si želajú zostať v existujúcom manželstve. Zásadným prínosom predmetného rozhodnutia pritom je, že Súdny dvor EÚ výslovne potvrdil, že ochrana pred diskrimináciou podľa smernice Rady 2000/78/ES sa vzťahuje aj na osoby, ktorých diskriminácia súvisí s ich rodovou identifikáciou, čím pojem pohlavie vyložil extenzívne a zabezpečil ochranu pred diskrimináciou pri prístupe k sociálnemu zabezpečeniu aj osobám diskriminovaným z dôvodu rodovej identifikácie.

Tretím rozhodnutím, ktoré formovalo ďalšiu judikatúru v pracovno-právnych vzťahoch a práve sociálneho zabezpečenia je rozhodnutie Európskeho súdneho dvora vo veci **C-117/01 K. B. v. National Health Service Pensions Agency**. Ide o prípad pani K.B., ktorá pracovala približne 20 rokov v rámci Národnej zdravotníckej služby a bola riadne poistená. Žila v dlhodobom vzťahu s R., osobou ktorá prešla chirurgickou zmenou pohlavia na muža, pričom však nemohli legálne uzavrieť manželstvo kvôli administratívnym obmedzeniam týkajúcim sa zmeny rodného listu. Napriek tomu uzavreli manželstvo cirkevne. Pani K. B. bola informovaná britskou sociálnou poisťovňou, že v prípade jej predčasného úmrtia by R. nemal nárok na vdovecký dôchodok, pretože tento dôchodok patrí len právoplatnému manželovi. K. B. napadla takéto obmedzenie na vnútroštátnych súdoch s argumentom, že ide o diskrimináciu na základe pohlavia podľa čl. 141 Zmluvy ES a smernice 75/117/EHS. Súd prvého a druhého stupňa však žalobu zamietol. Pani K. B. sa preto odvolala na Odvolací súd Veľkej Británie, ktorý sa rozhodol podať Súdnemu dvoru EÚ prejudiciálnu otázku, či takéto vylúčenie transsexuálneho partnera predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia podľa európskeho práva.⁴⁶⁰

Súdny dvor EÚ rozhodol, že pozostalostný dôchodok, ktorý vypláca NHS Pension Scheme, predstavuje pracovnú výhodu vyplývajúcu zo zamestnania zosnulého a spadá pod zákaz diskriminácie podľa čl. 141 Zmluvy ES a smernice 75/117/EHS. Súd zároveň potvrdil, že právo priznať tieto

⁴⁶⁰ Pozri rozhodnutie ESD vo veci C-117/01 *K. B. proti National Health Service Pensions Agency*, časť 11 – 16.

výhody manželským párom a nie partnerom žijúcim v registrovanom alebo neregistrovanom zväzku, je primárne v rukách vnútroštátnych zákonodarcov a súdov.

Súdny dvor EÚ ďalej rozhodol, že v prípade K. B. a R. existuje nerovnosť zaobchádzania, ktorá nesúvisí priamo s diskrimináciou na základe pohlavia, ale so splnením predpokladu uzavretia manželstva. Zákon Spojeného kráľovstva vyžaduje, aby manželstvo bolo medzi osobou mužského a ženského pohlavia, pričom pohlavie sa posudzuje podľa rodného listu, ktorý transsexuál nemôže zmeniť. Tento systém znemožňuje páru, kde jeden partner podstúpil zmenu pohlavia, uzavrieť manželstvo, a tým aj získať nárok na vdovecký dôchodok. Súd pritom vyzdvihol, že tento zákonný zákaz manželstva nezodpovedá zásadám Európskeho dohovoru o ľudských právach. V dôsledku toho Súd dospel k záveru, že vnútroštátna právna úprava, ktorá bráni takejto osobe splniť podmienku manželstva pre nárok na dôchodok, je v rozpore s právom EÚ. Súdny dvor EÚ zároveň zdôraznil, že otázku uznania zmeny pohlavia na vnútroštátnej úrovni upravuje výlučne právo členských štátov a že je na vnútroštátnych súdoch, aby posúdili, či v konkrétnom prípade môže K. B. uplatniť čl. 141 ES na dosiahnutie uznania R. ako oprávnenej osoby na pozostalostný dôchodok. Nakoniec Súdny dvor EÚ pripomenul, že hoci definícia manželstva zostáva záležitosťou vnútroštátneho práva, ochrana proti diskriminácii vyplývajúcej z takýchto definícií musí byť v súlade s princípmi rovnosti ustanovenými európskym právom.⁴⁶¹

Vyššie analyzované rozhodnutia Súdu EÚ predstavujú významný míľnik v oblasti ochrany práv transrodových osôb v pracovnoprávných vzťahoch v EÚ. Po prvé, jednoznačne potvrdili, že zmena pohlavia nemôže byť sama osebe dôvodom diskriminácie, najmä pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, právam a povinnostiam vyplývajúcim z pracovnoprávných vzťahov či sociálnym dávkam. Ďalej Súdny dvor EÚ zdôraznil, že diskriminácia nemusí spočívať len v priamej diskriminácii na základe pohlavia, ale aj z neprístupnosti určitých práv a výhod vyplývajúcich zo zákona, ako je napríklad prístup k rôznym dávkam po zmene pohlavia. Európska judikatúra tak prispieva k zabezpečeniu rovnakého zaobchádzania s transrodovým osobami a nebinárnymi osobami v pracovnoprávných vzťahoch a systémoch sociálneho zabezpečenia, a to najmä extenzívnym výkladom

⁴⁶¹ Pozri rozhodnutie ESD vo veci C-117/01 *K. B. proti National Health Service Pensions Agency*, časť 17 – 36.

diskriminačného dôvodu pohlavie, ktorý umožňuje poskytnúť súdnu ochranu aj osobám na základe rodovej identifikácie.

Vývoj antidiskriminačnej legislatívy smerujúcej k extenzívnemu výkladu smerníc za účelom ochrany práv najzraniteľnejších skupín potvrdzuje aj jedno z posledných rozhodnutí Európskeho súdneho dvora v oblasti ochrany práv LGBTQI+ pracovníkov. Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci **C-507/18 NH v. Rete Lenford** predstavuje významný precedens v oblasti antidiskriminačného práva EÚ, keď potvrdil, že aj verejné vyjadrenia zamestnávateľa, ktoré vylučujú určitú skupinu z prijatia do zamestnania, v tomto prípade osoby s homosexuálnou orientáciou, môžu predstavovať priamu diskrimináciu podľa Smernice Rady 2000/78/ES, a to aj bez vyhlásenia konkrétneho výberového konania. Súd zdôraznil, že rozhodujúce je postavenie osoby, ktorá dané vyhlásenie dala v hierarchickej organizácii zamestnávateľa, kontext výrokov a ich účinok na potenciálnych uchádzačov o zamestnanie. ESD zároveň potvrdil právo združení založených za účelom ochrany práv menšín ako aktívne legitimovaných v súdnych sporoch. Európsky súdny dvor tak potvrdil ustálenú judikatúru, ktorá extenzívnym výkladom antidiskriminačných smerníc priznáva ochranu subjektom na trhu práce, ktorým by inak ochrana poskytnutá nebola.⁴⁶²

Na základe analýzy súdnych rozhodnutí Európskeho súdneho dvora, ako aj antidiskriminačných smerníc EÚ máme za to, že na zvýšenie ochrany práv transrodových osôb a nebinárnych osôb v pracovnoprávných vzťahoch v EÚ je účelné zahrnutie rodovej identifikácie medzi chránené dôvody v antidiskriminačných smerniciach a zákonoch členských štátov. Domnievame sa, že by tak došlo k posilneniu postavenie osôb pri uplatňovaní nárokov vyplývajúcich z rozdielneho zaobchádzania pred vnútroštátnymi súdmi. Nemenej dôležitá je tiež možnosť efektívneho vymáhania práv či dostupnosť právnej pomoci. Posilnenie kompetencií kontrolných orgánov a zavedenie sankcií, ktoré budú mať najmä preventívny charakter, by podľa nášho názoru rovnako prispelo k lepšej ochrane najzraniteľnejších skupín zamestnancov a zamestnankýň.

Prijatie interných smerníc na pracoviskách, ktoré budú priznávať práva menšinovým skupinám zamestnancov a zamestnankýň považujeme za nemenej dôležité. Sem patrí napríklad zavedenie administratívnych postupov umožňujúcich používanie zvoleného mena a rodu v pracovných

⁴⁶² Pozri napríklad rozsudok ESD C-54/07 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV*.

dokumentoch, ako aj vytváranie inkluzívneho pracovného prostredia prostredníctvom školení o rodovej identite, diverzite a rovnosti príležitostí. V neposlednom rade je nevyhnutné, aby transrodové a nebinárne osoby mali skutočnú a vymožitelnú a nielen formálnu ochranu pred diskrimináciou. To znamená, že právne predpisy a interné opatrenia musia byť nielen dostatočne konkrétne a účinné, ale aj známe dotknutým osobám. Podpora informovanosti, budovanie dôvery v inštitúcie a dostupnosť právneho zastúpenia sú základné predpoklady toho, aby antidiskriminačné normy neostávali len deklaratórne, ale boli aj prakticky uplatniteľné. V kontexte rodovej rovnosti a ochrany zdravia považujeme za dôležité tiež zavedenie alebo sprístupnenie menštruačného voľna ako súčasti benefitov na pracovisku alebo formou zákonného nároku. Takéto opatrenie by reflektovalo fyziologické potreby osôb, ktoré menštruujú, vrátane niektorých transrodových a nebinárnych osôb, a zároveň by prispelo k odbúraniu stigmy spojenej s menštruáciou na pracovisku.

10 DOMÁCE A RODOVO PODMIENENÉ NÁSILIE

Násilie na ženách predstavuje závažné porušenie ľudských práv a formu diskriminácie, ktorá zasahuje práva žien na život, zdravie, bezpečnosť, prácu a rovnaké zaobchádzanie. Má rôzne prejavy a dôsledky pre ženy, ich deti aj širšie sociálne prostredie. Prekážky pri hľadaní ochrany, zľahčovanie skúseností žien a medzery v právnych a inštitucionálnych mechanizmoch vyžaduje prierezový prístup a účinné podporné služby. Medzery v zákonoch a inštitúciách sa prejavujú aj v judikatúre, ktorá neposkytuje ženám a dievčatám ochranu a spravodlivosť, čím sa posilňuje beztrietnosť páchateľov a reprodukuje a normalizuje násilie. Rovnako je potrebné posilňovať mechanizmy, ktoré umožnia preživším obetiam násilia ich deťom dôstojný život.

Cieľom kapitoly je vymedziť hlavné teoretické a normatívne východiská násilia na ženách a ukázať ich prepojenie s medzinárodnými štandardmi ochrany žien. Kapitola vychádza z analýzy medzinárodných dokumentov, odbornej literatúry a judikatúry, pričom používa systematický a komparatívny prístup.

10.1 Terminologické východiská

Presné vymedzenie pojmov je nevyhnutné pre jednotnú interpretáciu právnych noriem, porovnateľnosť údajov a efektívne politiky na predchádzanie a elimináciu násilia páchaného na ženách. Táto časť vychádza z troch kľúčových medzinárodných dokumentov: Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (ďalej iba CEDAW, 1979)⁴⁶³, Deklarácie OSN o odstránení násilia páchaného na ženách (1993)⁴⁶⁴ a Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu (ďalej iba Istanbulský dohovor, 2011)⁴⁶⁵, ktoré majú formatívny vplyv aj na vnútroštátne legislatívy.

⁴⁶³ United Nations: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), 1979.

⁴⁶⁴ UN General Assembly: Declaration on the Elimination of Violence against Women, A/RES/48/104, 20 December 1993.

⁴⁶⁵ Council of Europe: Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention), CETS No. 210, 2011.

Rodovo podmienené násilie na ženách (*gender-based violence*; GBV) sa v literatúre, praxi i legislatíve používa ako zastrešujúci pojem pre násilie vyplývajúce z nerovných rodových rolí a mocenských vzťahov medzi ženami a mužmi. Normatívne je v Európe zakotvené v čl. 3 písm. d) Istanbulského dohovoru, ktorý ho definuje ako „násilie namierené proti žene preto, že je žena, alebo také, ktoré ženy postihuje disproporčne“. Historicky staršia CEDAW síce násilie explicitne nedefinuje, ale jeho koncept rovnosti a zákazu diskriminácie (čl. 1 – 2) sa používa na interpretáciu GBV ako formy diskriminácie. Podľa čl. 1 CEDAW bude výraz „diskriminácia žien“ označovať „*akékoľvek robenie rozdielu, vylúčenie alebo obmedzenie vykonané na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie alebo uplatnenie zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnoprávnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti*“. Deklarácia OSN z roku 1993 výslovne označuje násilie na ženách ako „*act of gender-based violence*“, čím prepája GBV a VAW.

Násilie na ženách (*violence against women*; VAW) predstavuje odlišnú optiku. Najprecíznejšiu a právne záväznú definíciu v našom regióne obsahuje Istanbulský dohovor [čl. 3 písm. a)]: vymedzuje násilie na ženách ako porušenie ľudských práv a formu diskriminácie žien, ktoré „zahŕňa všetky činy rodovo podmieneného násillia, ktoré majú alebo môžu mať za následok telesnú, sexuálnu, duševnú, ale aj ekonomickú ujmu alebo utrpenie žien, vrátane vyhrážania sa takýmito činmi, nátlaku alebo svojvoľného zbavenia slobody, či už vo verejnom alebo v súkromnom živote“. Istanbulský dohovor predstavuje právne záväzný štandard v Európe s mechanizmom monitoringu GREVIO.

Domáce násilie (*domestic violence*) podľa čl. 3 písm. b) Istanbulského dohovoru zahŕňa „všetky činy fyzického, sexuálneho, psychického a ekonomického násillia medzi súčasnými alebo bývalými partnermi, manželmi či v rámci rodiny, bez ohľadu na spoločné bývanie.“ Deti v takomto prostredí sú tiež obeťami. Dozorový rámec dohovoru (preambula; čl. 2 ods. 2) uznáva, že ženy sú touto formou násillia zasiahnuté disproporčne.

Partnerské alebo intímne partnerské násilie (IPV – *intimate partner violence*) je podmnožinou domáceho násillia a označuje násilie zo strany súčasného alebo bývalého intímneho partnera, bez ohľadu na manželstvo či spoločnú domácnosť. Intímnosť vzťahu je základným atribútom. IPV je

výnimočné tým, že partner má jednoduchý prístup k obeti a kontrolu nad jej rutinou, čo zvyšuje riziko eskalácie a cyklického násillia. Tomu zodpovedajú aj špecifické preventívne a ochranné mechanizmy v rámci širšej kategórie domáceho násillia. Istanbulský dohovor IPV implicitne pokrýva v rámci čl. 3 písm. b) pri vymedzení „domáceho násillia.“

Napriek istej podobnosti, existuje textová aj doktrínálna odlišnosť konceptu „**násillie na základe rodu**“ a „**násillie na základe pohlavia**“ (*gender vs. sex*). Normatívne ukotvenie potvrdzuje, že úplné porozumenie fenoménu presahuje biologické pohlavie. V legislatívnych a politických opatreniach (prevencia, ochrana, sankcie) je potrebné pracovať s oboma optikami.⁴⁶⁶

10.2 Typológia foriem násillia páchaného na ženách

Násillie voči ženám je komplexný jav a neexistuje ustálená nomenklatúra foriem násillia na ženách. Konkrétne formy a prejavy násillia sú determinované predovšetkým povahou, prostriedkami a cieľom útoku, pričom je dôležitý aj priestor a kontext (napr. rodinné, intímne, pracovné vzťahy alebo vzťahy v komunite) v ktorom k násilliu na ženách prichádza. Pre účinnú právnu ochranu sú preto dôležité interpretačné pomôcky, najmä rezolúcie a odporúčania inštitúcií ako sú Výbor CEDAW, UN Women a pod., založené na expertíze svojich členov a vedeckých dôkazoch. Medzi základné formy násillia patria: fyzické útoky, sexuálne násillie vrátane manželského znásillnenia, psychické násillie (napr. vyhrážky, ponižovanie, izolácia), ekonomické násillie (napr. kontrola finančných prostriedkov ženy), pričom narastajúci význam má aj násillie páchané prostredníctvom digitálnych technológií.

⁴⁶⁶ Prístup založený na koncepte „rod (*gender*)“ upriamuje pozornosť na potrebu pochopenia štruktúrálnych determinantov, napríklad ekonomických nerovností, kým prístup zložený na koncepte biologického pohlavia (*sex*) predstavuje perspektívu pre identifikáciu konaní zacielených na biologické funkcie a špecifiká ženy. V praxi sa používa tiež spojenie „*sex-based violence*“ pre konania podmienené biologickým stavom ženy. Napríklad. nútená sterilizácia ženy, nútené prerušenie tehotenstva – tieto skutkové podstaty Istanbulský dohovor explicitne kriminalizuje (čl. 39), a tým ukazuje, že je podmnožinou širšieho rámca GBV, hoci motívy sa môžu prekrývať, podobne ako Deklarácia OSN z roku 1993 v čl.1.

Z výskumných zisťovaní a analýz vyplýva, že ženy a dievčatá sú častejšie ohrozené násilím v čase kríz⁴⁶⁷ – či už ide o krízy vyvolané ozbrojeným konfliktom alebo ekonomické krízy. Významný vzostup násilia voči ženám bol celosvetovo aj špecificky tiež v krajinách Európy zaznamenaný v čase krízy verejného zdravia spôsobeného pandémie ochorenia COVID-19.⁴⁶⁸

Deklarácia OSN z roku 1993 v čl. 2 vymedzuje tri základné sféry, v ktorých sa násilie páchané na ženách odohráva: rodina/domácnosť, komunita a štát ktorý vystupuje ako páchatel' alebo tolerujúci aktér. Tieto tri analytické dimenzie vytvárajú základ pre sociologické, antropologické a feministické teórie, ktoré chápu násilie na ženách nie ako individuálny čin, ale ako štrukturálny, rodovo podmienený fenomén prepojený s mocou, nerovnosťou a spoločenskými normami.⁴⁶⁹

Násilie v rámci rodiny a domácnosti ako kategória⁴⁷⁰ zahŕňa konania, ktoré sa odohrávajú medzi blízkymi osobami v súkromnej sfére. Patrí sem fyzické, sexuálne, psychické a ekonomické násilie, ako aj sexuálne zneužívanie dievčat a niektoré škodlivé tradičné praktiky. Najbežnejšou formou je intímne partnerské násilie (IPV), ktoré je celosvetovo najrozšírenejšou formou násilia voči ženám a typicky zahŕňa kombináciu kontrolujúcich, manipulatívnych a násilných vzorcov správania.⁴⁷¹

Násilie v prostredí komunity na základe Deklarácie OSN z roku 1993 umožňuje zahrnúť do komunitného priestoru sexuálne násilie, sexuálne obťažovanie, zastrašovanie na pracovisku, obchodovanie so ženami a nútenú prostitúciu. Do tejto kategórie patrí aj digitálne násilie, ako je kyberšikanovanie, kyberstalking, grooming či zneužitie intímnych materiálov. Ide o formy, ktoré môžu zasahovať nielen samotnú obeť, ale aj jej pracovné a sociálne prostredie.

⁴⁶⁷ PIETRUCHOVÁ, O. Rodová skúsenosť s krízou: Príklady z krajín strednej Európy. In *Rodová perspektíva v ekonómii*. Bratislava : Aspekt, 2010, s. 134.

⁴⁶⁸ EIGE: *Gender Equality Index 2021 – Health*. Vilnius : European Institute for Gender Equality, 2021.

⁴⁶⁹ MEYER, S. R et al. Sociological Theories to Explain Intimate Partner Violence: A Systematic Review and Narrative Synthesis. In *Trauma, violence & abuse*. 2024, vol. 25, 3, s. 2316 – 2333. doi:10.1177/15248380231210939.

⁴⁷⁰ Deklarácia 1993 – čl. 2 písm. a).

⁴⁷¹ MEYER, S. R et al. Sociological Theories to Explain Intimate Partner Violence: A Systematic Review and Narrative Synthesis. In *Trauma, Violence & Abuse*. 2024, vol. 25, 3, s. 2316 – 2333. doi:10.1177/15248380231210939.

Násilie páchané alebo tolerované štátom môže mať rôzne modality. Deklarácia sa vzťahuje aj na násilie, ktoré je páchané priamo štátom, alebo štát ho umožňuje, toleruje či nepostihuje, čím porušuje povinnosť náležitej starostlivosti (*due diligence*). Do tejto kategórie patrí násilie vykonávané štátnymi aktérmi, ako aj situácie, v ktorých štát nekoná s náležitou starostlivosťou, a tým umožňuje pretrvávajúce násilie. Patrí sem aj násilie v kontexte ozbrojených konfliktov⁴⁷², kde ženy čelia zvýšenej zraniteľnosti⁴⁷³, ako aj **inštitucionálne násilie** vykonávané štátnymi aktérmi alebo spôsobené neefektívnymi alebo diskriminačnými zásahmi štátu (zlé zaobchádzanie vo väzbe alebo pôrodnici, neprimerané zásahy sociálnych služieb v rodinách a i.).⁴⁷⁴

Štátom umožnené násilie nastáva tam, kde neexistujú účinné zákony, chýbajú podporné služby, orgány nekonajú (tzv. *system failure*). Deklarácia z roku 1993 v čl. 4 vyzýva štáty, aby „vykonávali náležitú starostlivosť pri prevencii, vyšetrowaní a trestaní násilia“, a upozorňuje, že kultúra, zvyk a tradícia nesmú byť ospravedlnením. Uvedené štandardy sa však do judikatúry národných súdov dostávajú iba veľmi pomaly, čo dokladá bohatá judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva.

Symbolické násilie je odborný pojem⁴⁷⁵ vysvetľujúci kultúrne pozadie tolerancie násilia a prostredie, v ktorom sú ženy sociálne znevýhodnené

⁴⁷² SWAINE, A. *Conflict-Related Violence against Women: Transforming Transition*. Cambridge : Cambridge University Press, 2018.

⁴⁷³ Vedecké štúdie a judikatúra medzinárodného trestného súdu hovoria najmä o systematickom znásilňovaní ako nástroji vojny, nútenej prostitúcii, etnickom a náboženskom násilí, čo predstavuje prelínanie rodových, etnických a politických mocenských štruktúr. V kontexte vojny, štáty by mali pri ochrane žien pred násilím zohľadniť zvýšenú zraniteľnosť žien – bližšie napríklad Organizácia Spojených národov: Rezolúcia Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti (S/RES/1325). New York : OSN, 2000.

⁴⁷⁴ Výskumy z rôznych krajín poukazujú, že najviac sú inštitucionálnym násilím ohrozené ženy vystavené viacnásobnej diskriminácii (migrantské ženy, ženy z menšín a ženy s nízkym socioekonomickým statusom). CRENSHAW, KIMBERLÉ Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. In *Stanford Law Review*. 199, vol. 43, no. 6, pp. 1241 Cambridge 1299.

⁴⁷⁵ Pojem zaviedol P. Bourdieu podľa ktorého v prípade symbolického násilia už len hrozba násilia postačuje na to aby v sociálnej skupine boli silnejší členovia schopní kontrolovať správanie slabších členov sociálnej skupiny. Symbolické násilie predstavuje kultúrne zakotvené formy dominancie, ktoré pôsobia prostredníctvom stereotypov, internalizovaných noriem a spoločenských očakávaní. BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*. Praha : Karolinum, 2000.

predtým, než dôjde k explicitnému násilnému činu. Tento teoretický rámec je kľúčový pre pochopenie kultúrnych koreňov násilia na ženách.⁴⁷⁶

Femicída sa chápe v kontexte Istanbulskeho dohovoru ako úmyselné zabitie ženy z dôvodu jej pohlavia alebo rodu, najčastejšie zo strany súčasného či bývalého partnera alebo v kontexte kontroly, ponižovania či „konania v mene cti“. Je to analytický pojem. Zaraďuje sa medzi špecifické formy násilia a extrémnu formu diskriminácie žien, ktorej dôsledkom je vražda ženy.⁴⁷⁷

10.3 Právna typológia foriem násilia podľa Istanbulskeho dohovoru

Istanburský dohovor stanovuje v hmotnoprávnej rovine minimálne trestnoprávne štandardy pre kľúčové formy násilia na ženách a domáceho násilia (čl. 33 – 41). Členské štáty sú povinné zabezpečiť ich trestnosť a ochranu obetí, aby bola účinná, primeraná a odrádzajúca (kap. V, čl. 33 – 41). Definície pojmov, vrátane „násilia na ženách“, „domáceho násilia“ a „rodovo podmieneného násilia“, obsahuje čl. 3. Ekonomické násilie je ako forma násilia subsumované pod „domáce násilie“ (č.3 b)) Podľa čl. 3 písm. d) „rodovo podmienené násilie na ženách“ je „*namierené proti žene preto, že je žena, alebo také, ktoré ženy postihuje disproportčne*“, čo umožňuje zahrnúť aj online nenávisťné prejavy (tzv. „*gendered hate speech*“, digitálne formy násilia, vrátane kyberstalkingu a nezákonného zdieľania intímnych materiálov (čl. 7 – 9). Ak online nenávisť spôsobuje vážne narušenie duševnej integrity, zastrašovanie, vyhrážky, ide o psychické násilie podľa čl. 33.

- a) **Psychické násilie** podľa čl. 33. je úmyselné konanie spôsobujúce vážne narušenie duševnej integrity prostredníctvom nátlaku či hrozieb. Typicky ide o opakované správanie s mocenským účinkom (zastrašovanie, izolácia, kontrola). Dôležitým prvkom je úmysel a závažná ujma. Príklady konaní predstavuje systematické vyhrážanie, zastrašovanie,

⁴⁷⁶ TOFFANIN, A. M. Research on violence against women. A sociological perspective. In *Interdisciplinary Journal of Family Studies*. 2012, vol. XXVII, no.1, s. 15 – 30.

⁴⁷⁷ Nie je osobitne definovaná v medzinárodných dohovoroch, no jej rodový aspekt sa vyvodzuje z normatívnych prvkov Deklarácie 1993 (čl. 1 – 2) a Istanbulskeho dohovoru (čl. 3, 33 – 41). Kodifikáciu nachádzame na úrovni vnútroštátnej úpravy iba niektorých štátov. Napríklad v Európe Chorvátsko, Cyprus, Malta a Taliansko.

- izolácia, kontrola komunikácie, „tresty“ a rituály moci (často prítomné v intímnych vzťahoch). Pre účinné stíhanie je dôležité rozlišovať opakované vzorce konania útočníka, a nie iba izolované incidenty.
- b) **Nebezpečné prenasledovanie (*stalking*)**. Podstatou (čl. 34) je úmyselné konanie spočívajúce v opakovanom zapájaní sa do ohrozujúceho konania namiereného proti inej osobe ktoré v obeti vyvoláva strach o bezpečnosť. Spadá sem aj technologicky sprostredkované prenasledovanie (*cyberstalking*, *spyware* a i.). Typické atribúty sú opakovanosť a ohrozenie ktoré v obeti vyvoláva.
 - c) **Fyzické násilie (čl. 35)** je úmyselné páchanie činov fyzického násilia na inej osobe. Dohovor nevyčerpávajúco pokrýva škálu konaní od bitia až po ťažké ublíženie, požaduje trestnosť a primerané sankcie.
 - d) **Sexuálne násilie vrátane znásilnenia (čl. 36)**. Podstata skutku ktorý má byť trestný je absencia súhlasu pri sexuálnych aktoch. Trestné sú všetky sexuálne akty bez súhlasu, vrátane rôznych foriem preniknutia, iných sexuálnych úkonov či prinútenia tretej osoby. Súhlas musí byť daný dobrovoľne a s prihliadnutím na okolnosti. Ustanovenie sa vzťahuje aj na súčasných alebo bývalých manželov a partnerov.
 - e) **Nútené manželstvá (čl. 37)**. Zakázané je prinútenie dospelaj osoby alebo dieťaťa uzavrieť manželstvo, ako aj vylákание do iného štátu s cieľom donútenia k sobášu.
 - f) **Mrzačenie ženských pohlavných orgánov (*Female genital mutilation*, FGM)**. Dohovor (čl. 38) zakazuje vykonanie, donútenie či navádzanie na praktiky opísané ako FGM. Zásada extraterritoriality umožní stíhať prax FGM, ak je spáchaná mimo hraníc krajiny. Trestné kódexy majú umožniť stíhať vykonávateľov FGM, sprostredkovateľov a navádzačov, ktorými v praxi býva spravidla rodičia alebo členovia príbuzenstva či komunity.⁴⁷⁸ Súčasťou politiky má byť prevencia a ochrana dievčat v komunitách s rizikom tzv. „*holiday cutting*“.⁴⁷⁹
 - g) **Nútené umelé prerušenie tehotenstva a násilná sterilizácia (čl. 39)**.

⁴⁷⁸ *European Institute for Gender Equality: Female genital mutilation in the European Union and Croatia*. 2013, p. 43 – 45. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/eige-report-fgm-in-the-eu-and-croatia.pdf>>.

⁴⁷⁹ V Európe sa vyskytujú komunity prisťahovalcov, ktorí navštevujú svoje domovské krajiny počas dovolení, kedy je na deťoch vykonávaná drastická rituálna obriezka mimo jurisdikcie rezidentskej krajiny.

- h) **Sexuálne obt'azovanie (čl. 40)** je akákoľvek nechcená verbálna, neverbálna alebo fyzická činnosť sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti, najmä vytvorením zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho či urážlivého prostredia.⁴⁸⁰ Dohovor ponecháva priestor pre trestné aj iné sankcie (pracovnoprávne, správne).
- i) **Napomáhanie, navádzanie a pokus (čl. 41).** Podstata skutku je trestnosť napomáhania alebo navádzania na trestné činy podľa čl. 33, 34, 35, 36, 37, 38(a), 39; a trestnosť pokusu pri činoch podľa čl. 35, 36, 37, 38(a), 39. Uvedené má zabrániť obchádzaniu zodpovednosti formou „*outsourcingu*“ páchatel'stva alebo nedokončených útokov.

Typológia foriem násilia podľa Istanbulského dohovoru sa zameriava na kriminalizáciu závažných foriem násilia na ženách vrátane násilia v digitálnom priestore, resp. spáchaného pomocou informačných a komunikačných technológií. Istanbulský dohovor obsahuje aj ďalšie klauzuly relevantné pre stíhanie skutkov násilia.⁴⁸¹

10.4 Dopady násilia páchaného na ženách

Dopady domáceho a rodovo podmieneného násilia sú komplexné a kumulatívne. Zasahujú fyzické a duševné zdravie žien, ich sociálne vzťahy, ekonomickú situáciu, rodičovské fungovanie aj postavenie na trhu práce a celkovú bezpečnosť v každodennom živote. Deklarácia OSN z roku 1993 explicitne uvádza fyzickú, sexuálnu a psychologickú ujmu ako jadro definície. Istanbulský dohovor (2011) dopĺňa, že ide o rodovo podmienené násilie, ktoré má účinky na telesnú, psychickú a ekonomickú integritu žien

⁴⁸⁰ Môže sa odohrávať aj na pracovisku zo strany klientov, zamestnancov alebo v digitálnom priestore (napr. zasielanie nechcených sexuálnych fotografií – „*cyberflashing*“, sexuálne komentáre na sociálnych sieťach, nátlak na získanie intímnych materiálov).

⁴⁸¹ Kultúra, zvyk, tradícia ani „česť“ nemôžu ospravedlniť násilné činy (čl. 42). Pri ukladaní trestu sa zohľadňuje najmä pozícia moci páchatel'a, recidíva, zraniteľnosť obeť, útok pred dieťaťom či použitie zbrane ako priťažujúce okolnosti (čl. 46). Dohovor vyžaduje účinné ochranné opatrenia a okamžité zásahy (aj ex parte) napríklad príkazy na vypratanie obydli, obmedzenie dokazovania „sexuálnej histórie“ obeť len na prípady, keď je to nevyhnutné, a vedenie konaní *ex officio* pri kľúčových trestných činoch (procesné záruky podľa čl. 50 – 55).

(aj mimo rámca porúch zdravia), pričom štáty musia jeho dôsledky aktívne zmierňovať.

Normatívny rámec predstavuje stimul pre metodologické otázky hodnotenia dopadov násilia a efekt politik ochrany žien pred násilím. Európska únia posilnila hodnotenie dopadov prijatím Smernice o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu⁴⁸², ktorá vyžaduje systematický zber dát, prevenciu sekundárnej viktimizácie a dostupné podporné služby. Dohovor MOP C190⁴⁸³ (2019) po prvýkrát výslovne uznáva, že domáce násilie má priamy dopad na svet práce a ukladá štátom povinnosť tieto dôsledky zmierňovať.

a) Dopady na zdravie žien

Zdravotné dopady násilia môžu byť akútne alebo chronické. Môžu ohroziť zdravie fyzické, duševné a zdravie aj psychosociálne fungovanie ženy, viesť k zdravotnému postihnutiu alebo smrti. Násilie vedie k poraneniam (od pomliaždenín po závažné úrazy), somatickým komplikáciám (napr. gynekologickým, gastrointestinálnym), sexuálne prenosným ochoreniam, neplánovanej gravidite, dlhodobým gynekologickým a psychosomatickým ťažkostiam. Nútené interrupcie a sterilizácie alebo FGM sú extrémnym zásahom do fyzickej i psychickej integrity s celoživotnými dopadmi. Následky v oblasti duševného zdravia zahŕňajú úzkostné a depresívne poruchy, PTSD, poruchy spánku a zvýšené riziko suicidality.

b) Dopady na deti

Deti sú obetiam domáceho násilia vystavené priamo alebo ako svedkovia, čo Istanbulský dohovor výslovne uznáva a vyžaduje ich osobitnú ochranu (napr. čl. 26 o pomoci detským svedkom a čl. 31 o zohľadnení násilia pri úprave styku/poručnictva). Deti vystavené hádkam, kriku, ponižovaniu či fyzickým útokom vykazujú zmeny správania, úzkosť, poruchy spánku, psychosomatické ťažkosti, regres alebo agresivitu, školské

⁴⁸² 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 1385, 24. máj 2024.

⁴⁸³ *International Labour Organization: Violence and Harassment Convention*, 2019 (No. 190). Dohovor definuje „násilie a obťažovanie vo svete práce“ ktorý označuje celú škálu neprijateľného správania a praktík alebo hrozieb takýmto správaním, či už ide o jednorazový alebo opakovaný výskyt, ktorých cieľom je, vedú k alebo pravdepodobne povedú k fyzickej, psychickej, sexuálnej alebo ekonomickej ujme a zahŕňa násilie a obťažovanie na základe pohlavia.

zlyhávanie. Matky preberajú dvojitú záťaž – zvládať vlastnú traumatu a riešiť správanie dieťaťa, komunikáciu so školou, zdravotníkmi atď. Vzťah matka – dieťa môže byť narušený stratou pocitu bazálneho bezpečia. Deti môžu v dospelosti reprodukovať naučené násilné správanie, vzorce moci a kontroly, čo zvyšuje spoločenské náklady a zhoršuje dlhodobú sociálnu kohéziu.

c) Sekundárna viktimácia

K sekundárnej viktimizácii dochádza, keď obeť čelí ďalšej ujme, nie však v dôsledku priameho trestného činu, ale v dôsledku spôsobu, akým s ňou zaobchádzajú inštitúcie a iné osoby. Môže byť spôsobená napríklad opakovaným vystavením obete páchatel'ovi, opakovaným výsluchom o tých istých skutočnostiach, zľahčovanie, zvažovanie viny za útok na obeť, alebo necitlivými pripomienkami všetkých, ktorí prichádzajú do styku s obeťami.⁴⁸⁴ Sekundárnymi obeťami môže byť žena ako primárna obeť útoku, ale tiež deti.⁴⁸⁵

Obete násilia sa často obávajú kontaktovať pomoc, pretože sa boja zásahu štátu alebo odobratia dieťaťa. Páchatel' tento strach neraz takticky posilňuje manipuláciou. To prispieva k odkladaniu pomoci, skrývaniu zranení a zotrvávaní v násilnom vzťahu. Nedostatok krízového bývania a kapacít psychologickkej a právnej pomoci často núti ženy vracat' sa k násilníkovi.

Boli zdokumentované prípady zlyhania systému sociálnoprávnej ochrany, pri ktorých deti skončili bez diagnostiky v reedukačných centrách, čo prehĺbilo ich traumatu a zhoršilo zdravotný stav. Prípadne bolo súdom určené, že sa majú deti stykať s otcom – útočníkom v rámci úpravu rodičovských práv, bez ohľadu na strach dieťaťa z rodiča. Tlak obete aby normalizovala vzťahy s útočníkom žiaľ často vedie k pocitu „beztrestnosti“ a „oprávnenosti“ a ďalšej eskalácii násilia na strane útočníka.

⁴⁸⁴ Napríklad na Slovensku opatrením na zabránenie sekundárnej viktimizácie obeť trestných činov a priestupkov počas lekárskej prehliadky obete bolo prijatie zákona č. 49/2023 Z. z., ktorým sa mení zákon č. 301/2005 o trestnom konaní a tiež zákon č. 274/2017 Z. z. o obetiach trestných činov. Novela nadobudla účinnosť 1. apríla 2023.

⁴⁸⁵ BLACK, D., NEWMAN, M. Children: Secondary Victims of Domestic Violence. In *International Handbook of Human Response to Trauma*. Springer Series on Stress and Coping. Springer. Boston, MA. 2000. Dostupné na: <<https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4177-6>>.

d) Dopady v pracovnom prostredí (*spill-over effect*)

Domáce násilie sa často „prelieva“ na pracovisko obete: dochádza k stalkingovému správaniu zo strany páchatel'a, k vyhrážkam, obťažovaniu telefonátmi či sabotáži dochádzky.⁴⁸⁶ Dohovor MOP C190 (čl. 10(f)) vyžaduje, aby štáty a zamestnávateľia uznali a zmierňovali dopady domáceho násilia vo svete práce a zavádzali potrebné opatrenia, napríklad zmenu pracoviska či kontaktnej identity (R206)⁴⁸⁷.

e) Ekonomické dopady

MOP podobne ako Istanbulský dohovor zdôrazňuje, že násilie a obťažovanie vo svete práce ohrozuje dôstojnosť, participáciu žien na trhu práce a produktivitu – ide teda aj o makroekonomický problém rovnosti príležitostí. Násilie spôsobuje ženám stratu príjmu (napr. počas práceneschopnosti), zníženie pracovného úväzku, opustenie zamestnania a rast výdavkov na bývanie, liečbu, právne služby či starostlivosť o deti. Žene hrozí strata zamestnania kvôli zníženému pracovnému výkonu, častým absenciám, alebo sťahovaniu. Rodine hrozí aj strata bývania a prepád do chudoby. Najohrozenejšie sú matky samoživiteľky a rodiny v ekonomicky zraniteľnej situácii.

Na celospoločenskej úrovni predstavuje násilie na ženách významnú ekonomickú záťaž pre zdravotníctvo, sociálne služby, systémy spravodlivosti aj trh práce. Zvýšené personálne nároky majú dopady na zdravotníctvo a sociálne služby, políciu a justíciu. Vysoká záťaž urgentných oddelení, gynekológie, duševného zdravia a sociálnych služieb si vyžaduje špecializované a koordinované služby, špecificky vyškolený personál⁴⁸⁸. Absencia inštitucionálnej podpory a účinných procesných nástrojov predlžuje trvanie násilia a zvyšuje jeho spoločenské náklady.

⁴⁸⁶ EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work): Working Conditions and Sustainable Work: Adverse Social Behaviour at Work – Background Note. In *Working Paper WPEF22052*. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2022.

⁴⁸⁷ International Labour Organization: Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206).

⁴⁸⁸ Časť IV Istanbulského dohovoru sa zameriava na ochranu a podporu obetí, krízové centrá, linky pomoci.

f) Sociálne a komunitné dopady (bezpečnosť, súdržnosť, prehlbovanie sociálnej stigmaty a sociálneho vylúčenia)

Násilie zhoršuje pocit bezpečia žien vo verejnom priestore, obmedzuje ich mobilitu, prístup k práci a vzdelaniu a môže viesť k sociálnej izolácii. Digitálne násilie – vrátane kyberstalkingu, online obťažovania a nenávisťných prejavov – spôsobuje dlhodobý stres, poškodenie reputácie a narušenie sociálnych väzieb. Súčasťou sociálnych dopadov je aj stigmatizácia, ktorá je podľa OSN formou škodlivého zaobchádzania.⁴⁸⁹ Stigmatizácia je dôsledkom aj príčinou násilia. Predstavuje sociálny proces, pri ktorom sú jednotlivci alebo skupiny označovaní – „stigmatizovaní“ a zaradovaní na základe charakteristík, ktoré sú kultúrne konštruované ako znehodnocujúce či diskreditujúce.

g) Dopady na špecifické zraniteľné skupiny žien

Niektoré ženy čelia vyššej miere ohrozenia násilím, pričom následky násilia u nich bývajú výraznejšie a dlhobokejšie. UN Women poukazuje na potrebu presnejšie identifikovať ženy s vyšším rizikom a poukazuje na kumulatívne dopady u žien ktoré čelia kombinovaným formám diskriminácie. Preto rozširuje analytický rámec o koncept SOGIESC – „násilie páchané na osobách na základe ich skutočnej alebo domnejšej sexuálnej orientácie, rodovej identity, rodového prejavu alebo charakteristík pohlavia (*sexual orientation, gender identity and expression, sexual characteristics* – SOGIESC)“.⁴⁹⁰ Tento typ násilia nepostihuje len LGBTIQ+ osoby, ale tiež napríklad heterosexuálne ženy ktoré „nevyzerajú dostatočne žensky“. Pre SOGIESC-násilie je typická motivácia trestaním odlišnosti, zameranie na

⁴⁸⁹ Tento proces vedie k odlišeniu a oddeleniu „stigmatizovaných“ od „nestigmatizovaných“, pričom stigmatizovaný status je sprevádzaný negatívnymi stereotypmi, predsudkami a diskriminačným správaním. OSN priamo uznáva stigmatizáciu ako súčasť škodlivých postupov, ktoré vedú k diskriminačnému zaobchádzaniu. Tento prístup je explicitne artikulovaný v správe generálneho tajomníka OSN (A/73/153), ktorý sa používa ako referenčný dokument. *United Nations: Combating Intolerance, Negative Stereotyping, Stigmatization, Discrimination, Incitement to Violence and Violence Against Persons, Based on Religion or Belief: Report of the Secretary-General*. A/73/153. New York : United Nations, 2018.

⁴⁹⁰ UN Women & WHO: *Measuring Gender Based Violence: Data collection and evidence on violence based on SOGIESC*. New York/Geneva : UN Women & WHO, June 2025, s. 2.

identitu, široké spektrum páchatel'ov a rôzne formy vrátane fyzického, psychického či sexualizovaného násilia.⁴⁹¹

10.5 *Due diligence* ako základný štandard ochrany pred násilím páchaným na ženách

Istanbulský dohovor z roku 2011⁴⁹² výslovne používa pojem „náležitosť starostlivosť“ (*due diligence*) vo svojom čl. 5. Vyžaduje od zmluvných strán, aby „*prijali potrebné legislatívne a iné opatrenia na vykonávanie náležitej starostlivosti s cieľom predchádzať násilným činom, na ktoré sa vzťahuje pôsobnosť tohto dohovoru a ktoré páchajú neštátni aktéri, vyšetrovať ich, trestať ich a poskytovať nápravu*“.⁴⁹³

Koncept *due diligence* sa v medzinárodnom práve ľudských práv v súčasnosti považuje za jeden z najdôležitejších nástrojov hodnotenia toho, či štát účinne plní svoje pozitívne povinnosti v oblasti prevencie a odstraňovania rodovo podmieneného násilia. Východiskom je zásada, že štát nenesie zodpovednosť len za konanie vlastných orgánov, ale aj v situácií, keď násilie páchajú súkromné osoby, pokiaľ štát „neurobil všetko, čo sa od neho rozumne očakáva“ na ochranu obetí, prevenciu a účinné vyšetrovanie a potrestanie páchatel'a.⁴⁹⁴ Tento rámec dnes predstavuje v súčasnosti základnú doktrínu OSN, regionálnych súdov aj EÚ.

Za historický základ modernej koncepcie *due diligence* v medzinárodnom práve sa v odbornej literatúre považuje rozhodnutie Velásquez

⁴⁹¹ SOGIESC-násilie predstavuje špecifickú podobu rodovo podmieneného násilia motivovaného potrestaním alebo „napravením“ vnímaných odchýlok od dominantných rodových a sexuálnych noriem. UN Women – WHO : Measuring Gender Based Violence: Data collection and evidence on violence based on SOGIESC. New York/Geneva : UN Women & WHO, June 2025, s. 3, 9 – 15.

⁴⁹² Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu páchanému na ženách a domácejmu násiliu a boji proti nemu. CETS No 210.

⁴⁹³ KOIVUROVA, T., SINGH, K. Due Diligence. In *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*. Oxford : Oxford University Press, 2022. Dostupné na: <<https://opil.ouplaw.com/display/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e1034>>.

⁴⁹⁴ HESSBRUEGGE, J. The Historical Development of the Doctrines of Attribution and Due Diligence in International Law. In *New York University Journal of International Law*. 2004, 36, pp. 265 – 306.

Rodríguez v. Honduras (1988) Medziamerického súdu pre ľudské práva⁴⁹⁵, v ktorom súd prvýkrát uviedol, že štát nesie zodpovednosť aj za porušenia ľudských práv spôsobené súkromnými osobami, pokiaľ nevyvinul primerané úsilie na ich prevenciu, vyšetrovanie a sankcionovanie. Súd sa zaoberal otázkou rozsahu zodpovednosti štátu za záväzky ktoré vyplývajú z Amerického dohovoru po ľudských právach (1969). Článok 2. stanovuje: „Ak výkon ktoréhokoľvek z práv alebo slobôd uvedených v čl. 1 nie je už zabezpečený legislatívnymi alebo inými ustanoveniami, zmluvné štáty sa zaväzujú prijať v súlade so svojimi ústavnými postupmi a ustanoveniami tohto dohovoru také legislatívne alebo iné opatrenia, ktoré môžu byť potrebné na vykonanie týchto práv alebo slobôd.“⁴⁹⁶ Súd pri jeho interpretácii vyslovil, že „nezákonný čin, ktorý porušuje ľudské práva a ktorý spočiatku nie je priamo pripísateľný štátu (napr. preto, že ide o čin súkromnej osoby alebo preto, že zodpovedná osoba nebola identifikovaná), môže viesť k medzinárodnej zodpovednosti štátu nie kvôli samotnému činu, ale kvôli nedostatku náležitej starostlivosti pri predchádzaní porušovaniu alebo pri reakcii naň v súlade s požiadavkami Dohovoru.“⁴⁹⁷ Toto rozhodnutie položilo základy neskoršieho globálneho vývoja.

Výbor OSN pre odstránenie diskriminácie žien (CEDAW) explicitne prepojil násilie páchané na ženách so štátnou zodpovednosťou vo Všeobecnom odporúčaní č. 19 (1992), ktoré definuje násilie na ženách ako formu diskriminácie a uvádza, že štáty musia konať „s náležitou starostlivosťou“ („*with due diligence*“) pri jeho predchádzaní, vyšetrovaní a trestaní.⁴⁹⁸ Aktualizované Všeobecné odporúčanie č. 35 (2017) štandard ešte rozširuje, keď výslovne konštatuje, že štát môže niesť zodpovednosť za konanie súkromnej osoby, pokiaľ nekonal primerane na základe známych rizík.⁴⁹⁹ Deklarácia OSN z roku 1993, ktorá v čl. 4 stanovuje povinnosť štátov „prijať všetky primerané opatrenia“ na prevenciu, ochranu obetí a tresta-

⁴⁹⁵ *Velásquez Rodríguez proti Hondurasu*. Inter-American Court of Human Rights, Judgment of 29 July 1988. Dostupné na: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_ing.pdf>.

⁴⁹⁶ American Convention on Human Rights (adopted 22 November 1969, entered into force 18 July 1978) 1144 UNTS 123 (ACHR).

⁴⁹⁷ *Velásquez Rodríguez proti Hondurasu*, bod 172.

⁴⁹⁸ CEDAW Committee, General Recommendation No. 19(1992): violence against women, čl. 9.

⁴⁹⁹ CEDAW Committee, General Recommendation No. 35(2017): on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, čl. 24.

nie páchatel'ov násilia. OSN túto logiku ďalej rozpracovala v metodických nástrojoch.⁵⁰⁰

Koncept *due diligence* sa v európskom priestore sformoval najmä v judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva (ESLP), ktorý ho integroval do výkladu čl. 2, 3 a 14 Dohovoru. Takmer vždy išlo o mimoriadne tragické prípady kedy násilie voči žene vyústilo do vraždy detí, prípadne ďalších rodinných príslušníkov ženy.

V rozhodnutí *Kontrová v. Slovensku* (2007) ESLP konštatoval porušenie čl. 2, keď polícia nekonala napriek opakovaným hláseniam matky na políciu o vážnom riziku násilia, čo viedlo k tragickej smrti dvoch detí rukou ich otca 31. 12. 2002. Súd konštatoval, že príslušné orgány boli dostatočne upozornené na existenciu skutočného a bezprostredného rizika pre život jej detí zo strany otca – jej manžela (držba strelnej zbrane a opakované vyhrážanie sa jej použitím). Mali klasifikovať jeho vyhrážky a násilné správanie ako trestné činy a vyšetriť ich z úradnej moci. Neprijali však primerané opatrenia v rámci svojich právomocí, od ktorých by sa dalo očakávať, že mu zabránia v realizácii jeho hrozieb. Súd potvrdil, že medzi nekonaním polície a smrťou jej detí existovala priama príčinná súvislosť. Rozsudok ESLP zdôraznil povinnosť štátu konať promptne a preventívne.⁵⁰¹

Kľúčovým pre právnú vedu a prax je však až rozsudok *Opuz v. Turecko* (2009), v ktorom ESLP po prvý krát konštatoval, že domáce násilie predstavuje rodovú diskrimináciu, a zároveň uviedol, že štát môže porušiť čl. 2 a 3 Dohovoru tým, že nekoná primerane, hoci má informácie o známom a predvídateľnom riziku útoku. Fakty prípadu: Nahide Opuz a jej matka boli roky vystavené brutálnemu násiliu zo strany manžela (H.O.). Útoky zahŕňali fyzické napadnutia, vyhrážky smrťou a pokus o vraždu (prejdenie autom). Hoci ženy mali lekárske správy a incidenty opakovane nahlasovali, polícia a prokuratúra často vzhľadom na rozsah a vyličenie zranení vyhodnotila konanie útočníka iba ako priestupok. Po vypočutí útočníka a jeho prepustení sa trestné stíhanie zastavilo, pretože obeť pod tlakom útočníka a zo strachu vzali sťažnosti späť. Pri snahe odsťahovať sa zo spoločného bydliska manžel sťažovateľky zastrelil jej matku.⁵⁰² Tento rozsudok vytvoril jadro európskeho štandardu „*due diligence*“.

⁵⁰⁰ Napríklad OHCHR, Tool 4: Analysing Gender-Based Violence (2025).

⁵⁰¹ *Kontrová v. Slovakia*, ECtHR, no. 7510/04, Judgment of 31 May 2007.

⁵⁰² *Opuz v. Turkey*, ECtHR, no. 33401/02, Judgment of 9 June 2009.

Štandard ďalej rozvinuli ďalšie rozsudky ESĽP. V prípade *Eremia v. Moldova* (2013) súd identifikoval aj diskriminačné stereotypy pri nepresadzovaní ochranných opatrení.⁵⁰³ Prípád *Talpis v. Italy* (2017) súd zdôraznil povinnosť chrániť nielen obeť, ale aj deti v domácnosti.⁵⁰⁴ Prípád *Buturugă v. Romania* (2020) po prvýkrát uznal, že digitálne násilie je neoddeliteľnou súčasťou domáceho násillia a musí byť predmetom rovnakého vyšetrovania a ochrany.⁵⁰⁵

Tieto judikáty predstavujú európsku podobu *due diligence* a tvoria interpretačný základ aj pre legislatívu EÚ. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1385 o boji proti násilliu na ženách a domácemu násilliu je prvým právne záväzným dokumentom EÚ, ktorý explicitne implementuje štandard *due diligence*. Vychádza z judikatúry ESĽP a normatívnych dokumentov OSN, zavádza záväzné minimálne štandardy a ukladá členským štátom povinnosti v oblasti prevencie (čl. 34–37), individuálneho posudzovania rizika (čl. 16), ochranných opatrení a zákazov kontaktu (čl. 19–23), špecializovaných služieb pre obeť (čl. 25–31), odbornej prípravy profesionálov (čl. 36), riešenia digitálnych foriem násillia, vrátane kyberstalkingu a nezákonného zdieľania intímnych materiálov (čl. 7–9), zberu dát a monitoringu (kap. VI). Smernica tak prevádza abstraktnú doktrínu *due diligence* do konkrétnych právnych povinností, ktoré členské štáty musia splniť do 14. júna 2027.

⁵⁰³ *Eremia v. Moldova*, ECtHR, no. 3564/11, Judgment of 28 May 2013.

⁵⁰⁴ *Talpis v. Italy*, ECtHR, no. 41237/14, Judgment of 2 March 2017.

⁵⁰⁵ *Buturugă v. Romania*, ECtHR, no. 56867/15, Judgment of 11 February 2020.

11 POLITICKÁ A SPOLOČENSKÁ REPREZENTÁCIA ŽIEN: OD KVÓT K ROVNOSTI HLASU

Zastúpenie žien v spoločnosti predstavuje dnes etablovaný jav, no historický vývoj ukazuje, že tomu tak nebolo vždy. Sociálne a politické štruktúry sa vyvíjali spolu so spoločenskými normami, čo ovplyvnilo aj postavenie žien v rôznych sférach verejného a politického života. Cieľom tejto kapitoly je analyzovať spoločenské a politické postavenie žien, s osobitným dôrazom na legislatívne a politické nástroje, ako sú kvóty a kótované zastúpenie, ktoré sa využívajú na zabezpečenie rovnosti príležitostí a podporu adekvátneho zastúpenia žien na vedúcich a rozhodovacích pozíciách.

11.1 Politická reprezentácia žien

Postavenie žien v oblasti politických práv bolo v dejinách dlhodobo formované ich systematickým vylučovaním z politického života. Už v starovekom Grécku a Ríme, najmä v období republiky, ako aj vo väčšine európskych štátov až do konca 18. storočia, ženy nedisponovali volebným právom a nemohli sa aktívne podieľať na správe verejných záležitostí. Hoci sa v priebehu 19. storočia začali objavovať snahy o postupné priznávanie volebného práva ženám, tieto zmeny nepriniesli okamžitý ani zásadný obrat v ich politickom postavení. Príkladom je reforma volebného zákona v Spojenom kráľovstve z roku 1832, ktorá síce rozšírila okruh oprávnených voličov, no ženám naďalej upierala akékoľvek volebné práva. Otázka politických práv žien sa stala osobitne aktuálnou v priebehu 19. storočia, pričom výrazné emancipačné hnutia vznikli najmä vo Veľkej Británii a v Spojených štátoch amerických. Tieto krajiny však neboli prvými, ktoré ženám priznali volebné právo na celoštátnej úrovni. Prelom nastal na prelome 19. a 20. storočia, keď ženy získali právo voliť v národných voľbách najprv na Novom Zélande (1893), následne v Austrálii (1902), Fínsku (1906) a Nórsku (1913). V niektorých ďalších štátoch, napríklad vo Švédsku či v USA, sa ženské volebné právo spočiatku uplatňovalo iba v rámci miestnych volieb.⁵⁰⁶

⁵⁰⁶ *Britanica. Women's suffrage.* [online].[cit. 2025-11-14] Dostupné na: <<https://www.britannica.com/topic/woman-suffrage>>.

Významným impulzom pre rozšírenie ženského volebného práva bola prvá svetová vojna, ktorá zásadným spôsobom pretvorila spoločenské aj politické pomery v Európe i mimo nej. K tejto zmene prispela aj skutočnosť, že veľká časť mužskej populácie bola mobilizovaná na vojnové fronty, čo viedlo k zvýrazneniu úlohy žien v spoločnosti. V období rokov 1914 – 1939 tak ženy získali volebné právo v ďalších dvadsiatich ôsmich krajinách (napr. Rakúsko, Poľsko, Slovensko, Švédsko, Portugalsko a ďalšie)⁵⁰⁷ buď volebné právo rovnocenné s právami mužov, alebo aspoň možnosť zúčastňovať sa na národných voľbách, čo predstavovalo zásadný krok na ceste k politickej emancipácii žien. V historickom kontexte sú Spojené kráľovstvo a Spojené štáty americké často uvádzané ako najvýraznejšie príklady dlhodobého a intenzívneho zápasu za uznanie ženského volebného práva v priebehu 19. a 20. storočia.⁵⁰⁸

Právna úprava volebného práva žien

Z právneho hľadiska je volebné právo žien zakotvené v niekoľkých zásadných medzinárodnoprávných dokumentoch. Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948 v čl. 21 ustanovuje, že každý jednotlivec má právo podieľať sa na správe verejných vecí svojej krajiny, a to buď priamo, alebo prostredníctvom slobodne zvolených zástupcov. Zároveň vyžaduje, aby voľby boli periodické, autentické a založené na princípe všeobecného a rovného volebného práva, pričom musia prebiehať formou tajného hlasovania.⁵⁰⁹ V spojení s čl. 7 tak toto ustanovenie implicitne garantuje aj nediskriminačný prístup žien k právu voliť a byť volené.

Kľúčovým medzinárodným nástrojom v tejto oblasti je Dohovor OSN o politických právach žien z roku 1952, ktorý explicitne stanovuje, že „*ženy majú právo voliť vo všetkých voľbách za rovnakých podmienok ako muži a bez akejkoľvek formy diskriminácie.*“⁵¹⁰ Rovnako majú právo byť volené do všetkých verejných orgánov zriadených vnútroštátnym právom a právo zastávať verejné funkcie a vykonávať verejné povinnosti za

⁵⁰⁷ WOMEN IN POLITICS. *A World Chronology of the Recognition of Women's Rights to Vote and to Stand for Election*. [online]. [cit. 2025-12-16]. Dostupné na: <<http://archive.ipu.org/wmn-e/suffrage.htm>>.

⁵⁰⁸ Britannica. *Women's suffrage*. [online]. [cit. 2025-11-14] Dostupné na: <<https://www.britannica.com/topic/woman-suffrage>>.

⁵⁰⁹ Čl. 21 ods. 1 a 2 Všeobecnej deklarácie ľudských práv.

⁵¹⁰ Čl. 1 Dohovoru o politických právach žien.

rovnakých podmienok ako muži.⁵¹¹ Tento dohovor predstavuje zásadný medzník v medzinárodnom právnom systéme ochrany a presadzovania politických práv žien.

Ďalším relevantným medzinárodným dokumentom je Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach (ICCPR), ktorý v čl. 25 zakotvuje právo každého občana podieľať sa na správe verejných záležitostí bez akýchkoľvek rozdielov uvedených v čl. 2 a bez neodôvodnených obmedzení. Toto ustanovenie garantuje právo zúčastňovať sa na výkone verejnej moci buď priamo, alebo prostredníctvom slobodne zvolených zástupcov, ako aj právo voliť a byť volený v pravidelných voľbách uskutočňovaných na základe všeobecného a rovného volebného práva, pričom tajné hlasovanie musí zabezpečiť slobodný prejav vôle voličov. Pakt zároveň vyžaduje, aby všetci občania mali rovnaký prístup k výkonu verejných funkcií, čím implicitne posilňuje zásadu rodovej rovnosti v oblasti politickej participácie.⁵¹²

Ďalším zásadným dokumentom v oblasti ochrany práv žien je Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW), ktorý predstavuje najkomplexnejší univerzálny nástroj zameraný na elimináciu rodovej diskriminácie naprieč všetkými spoločenskými oblasťami. CEDAW ukladá zmluvným štátom povinnosť zabezpečiť odstránenie diskriminácie žien v politickom a verejnom živote a garantovať im plné a rovné uplatňovanie politických práv.

Dohovor stanovuje, že štáty sú povinné zaručiť ženám rovnaké práva ako mužom, a to najmä:

- a) právo voliť vo všetkých voľbách a referendách a právo byť volený do všetkých orgánov verejnej moci;
- b) právo podieľať sa na tvorbe vládnej politiky, zastávať verejné funkcie a vykonávať verejné povinnosti na všetkých úrovniach štátnej správy;
- c) právo na účasť v mimovládnych organizáciách a združeniach pôsobiacich v oblasti verejného a politického života.⁵¹³

CEDAW zároveň zmluvným štátom ukladá povinnosť umožniť ženám, bez akejkoľvek diskriminácie, zastupovať svoj štát na medzinárodnej úrovni a zúčastňovať sa činnosti medzinárodných organizácií.⁵¹⁴ Týmto

⁵¹¹ Čl. 2 a 3 Dohovoru o politických právach žien.

⁵¹² Čl. 25 Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach.

⁵¹³ Čl. 7 Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien.

⁵¹⁴ Čl. 8 Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien.

spôsobom Dohovor posilňuje globálne štandardy politickej rovnosti a participácie žien.

Popri medzinárodných dokumentoch venuje osobitnú pozornosť volebnému právu žien aj Charta základných práv EÚ, ktorá predstavuje záväzný katalóg základných práv v právnom poriadku EÚ. Článok 23 zakotvuje zásadu rovnosti medzi ženami a mužmi vo všetkých oblastiach spoločenského života, vrátane zamestnania, pracovných podmienok a odmeňovania, čo implicitne zahŕňa aj rovnosť v oblasti výkonu volebných práv. Články 39 a 40 Charty explicitne upravujú právo voliť a byť volený vo voľbách do Európskeho parlamentu, ako aj právo voliť a kandidovať v komunálnych voľbách v členskom štáte EÚ, v ktorom má občan Únie bydlisko, a to za rovnakých podmienok, aké sa vyžadujú od štátnych príslušníkov daného členského štátu.⁵¹⁵ Uvedené ustanovenia sú postavené na zásade nediskriminácie a uplatňujú sa rovnako na všetky osoby s občianstvom EÚ, čím posilňujú rovnosť žien a mužov pri výkone politických práv v rámci európskeho priestoru.

V kontexte snáh o posilnenie rodovej rovnosti zohráva kľúčovú úlohu aj Stratégia EÚ pre rodovú rovnosť. Stratégia EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 predstavuje hlavný politický rámec, prostredníctvom ktorého si EÚ plní svoj záväzok vybudovať „Úniu rovnosti“. Dokument formuluje strategické ciele a opatrenia, ktoré majú do roku 2025 zabezpečiť podstatný pokrok smerom k Európe vyznačujúcej sa plnou rodovou rovnosťou. Jej ambíciou je vytvoriť spoločnosť, v ktorej majú ženy a muži, dievčatá a chlapci v celej svojej rozmanitosti slobodu naplňovať svoje životné plány, rovnaké príležitosti prosperovať a v rovnakej miere sa zapájať do všetkých oblastí spoločenského, hospodárskeho a politického života. Stratégia sa zameriava na ukončenie rodovo motivovaného násilia a odstránenie rodových stereotypov, rieši pretrvávajúce rodové rozdiely na trhu práce a v jednotlivých odvetviach hospodárstva, usiluje sa o odstránenie rozdielov v odmeňovaní a starobných dôchodkoch a venuje sa aj nerovnostiam v oblasti poskytovania starostlivosti. Súčasťou jej cieľov je aj dosiahnutie rodovej rovnováhy v rozhodovacích procesoch a politických štruktúrach. Celý rámec je založený na duálnom prístupe, ktorý kombinuje uplatňovanie rodového hľadiska s cieľovými opatreniami, pričom prierezovosť sa uplatňuje ako horizontálny princíp jeho implementácie. Hoci sa

⁵¹⁵ Čl. 40 Charta základných práv Európskej únie.

stratégia sústreďuje na vnútorné politiky EÚ, je zároveň plne v súlade s jej vonkajšou politikou v oblasti rodovej rovnosti a posilňovania postavenia žien. V rámci realizácie stratégie boli prijaté viaceré významné legislatívne opatrenia. Jedným z prvých bolo prijatie smernice o transparentnosti odmeňovania, ktorú Európska komisia navrhla v marci 2021 a ktorá bola schválená v máji 2023. Táto smernica predstavuje zásadný krok k praktickému uplatňovaniu zásady rovnakého odmeňovania za rovnakú alebo rovnocennú prácu, ktorá je súčasťou primárneho práva EÚ už od roku 1957. Komisia ďalej 8. marca 2022 prijala návrh smernice o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu, čím posilnila legislatívny rámec ochrany žien pred násilím na úrovni celej Únie. K významným výsledkom patrí aj prijatie smernice o rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch spoločností 22. novembra 2022, ktorá po desaťročnom legislatívnom procese stanovila nové pravidlá na zlepšenie zastúpenia žien v rozhodovacích pozíciách najväčších kótovaných spoločností v EÚ. Uvedené opatrenia smerujú k prekonaniu tzv. skleneného stropu a poskytujú kvalifikovaným ženám reálnu možnosť zastávať najvyššie riadiace funkcie v európskych spoločnostiach.⁵¹⁶

Volebné právo žien v Spojených štátoch Amerických

Od vzniku Spojených štátov Amerických boli ženy takmer úplne vylúčené z výkonu volebného práva. Až keď sa začali voči tomuto obmedzeniu ozývať a prejavovať nespokojnosť, bolo ich vylúčenie jasne a výslovne formulované. Hnutie za volebné právo žien sa zrodilo na začiatku 19. storočia v kontexte širšej spoločenskej mobilizácie proti otroctvu. V tomto období sa uskutočnilo viacero pokusov o rozšírenie volebného práva žien, a to najmä po skončení americkej občianskej vojny (1861 – 1865). Hoci územie Wyoming v roku 1869 priznalo ženám právo voliť vo všetkých voľbách, čoskoro sa ukázalo, že efektívnejšou cestou bude zmena federálnej ústavy. Aj preto bola v roku 1869 založená Národná asociácia pre volebné právo žien, ktorej výslovným cieľom bolo presadiť volebné právo žien prostredníctvom ústavného dodatku. Na čele organizácie stáli Susan B. Anthonyová a Elizabeth Cady Stantonová, pričom združenie každoročne počas nasledujúcich päťdesiatich rokov organizovalo celonárodné

⁵¹⁶ EUROPEAN COMMISSION. *Gender equality strategy*. [online].[cit. 2025-12-08]. Dostupné na: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en>.

zjazdy. V tom istom roku vznikla aj ďalšia organizácia Americká asociácia pre volebné právo žien, ktorú založila Lucy Stoneová. Jej strategickým cieľom bolo zabezpečiť volebné právo žien prostredníctvom prijímania zmien a doplnkov ústav jednotlivých štátov.⁵¹⁷

V desaťročí pred prijatím práva voliť aj ženám dosiahlo hnutie za volebné právo žien výrazný pokrok, medzi rokmi 1910 a 1920 udelilo 23 štátov ženám plné alebo čiastočné právo voliť vďaka sérii úspešných kampaní a legislatívnych iniciatív. Kongres 4. júna 1919 schválil návrh 19. dodatku Ústavy. Ten sa však stal súčasťou ústavného poriadku až 18. augusta 1920, po ratifikácii zo strany tridsiateho šiesteho štátu, Tennessee. Keď sa 19. dodatok po náročnom a dlhodobom úsilí stal platným, biele ženy okamžite pocítili jeho prínosy. No pre milióny žien inej farby pleti získanie skutočného volebného práva zostalo vzdialené ešte niekoľko desaťročí. Dodatok sám osebe totiž neodstránil systémový rasizmus, ktorý bol hlboko zakorenený najmä v južných štátoch, kde žila väčšina Afroameričaniek, ale aj v iných regiónoch. Hoci už o päťdesiat rokov skôr bol ratifikovaný 15. dodatok zakazujúci obmedzenie volebného práva „z dôvodu rasy, farby pleti alebo predchádzajúceho stavu otroctva“, jeho uplatňovanie bolo systematicky obchádzané prostredníctvom testov gramotnosti, volebných poplatkov či zastrašovania. Skutočný prísľub 19. dodatku sa pre väčšinu žien inej farby pleti naplnil až po prijatí zákona o volebných právach z roku 1965, ktorý zakázal rasovú diskrimináciu pri voľbách a výrazne rozšíril prístup k demokratickému procesu. Ani tým sa však všetky bariéry neodstránili. Pre ženy, ktoré nehovorili prevažne po anglicky, najmä v latinskoamerických a ázijsko-amerických komunitách, zostávalo uplatňovanie volebného práva náročné až do roku 1975. Vtedy bol zákon rozšírený o paragraf 203, ktorý vyžaduje poskytovanie všetkých volebných materiálov „v jazyku príslušnej menšinovej skupiny, ako aj v anglickom jazyku“, čím sa odstránila jedna z posledných zásadných prekážok volebnej participácie v Spojených štátoch Amerických.⁵¹⁸

⁵¹⁷ Britanica. *The United States in women's suffrage*. [online]. [cit. 2025-12-01]. Dostupné na: <<https://www.britannica.com/topic/woman-suffrage/The-United-States>>.

⁵¹⁸ VERHOVECK, K. *The 19th Amendment, Explained*. Brennan center for justice. [online]. [cit. 2025-12-01] Dostupné na: <<https://www.brennancenter.org/our-work/research-reports/19th-amendment-explained>>.

Volebné právo žien v Spojenom kráľovstve Veľkej Británie a Severného Írska

Do roku 1918 disponovalo volebným právom iba približne 58 % dospelých mužskej populácie. Popri intenzívnej kampani ženského suffragetového hnutia a politickom vzostupe Labouristickej strany zohrávala významnú úlohu aj skutočnosť, že aktívne volebné právo bolo podmienené trvalým pobytom v dĺžke 12 mesiacov pred konaním všeobecných volieb. Toto kritérium *de facto* vylúčilo zo zboru voličov veľkú časť vojakov nasadených na zahraničných frontoch počas prvej svetovej vojny. S blížiacimi sa povojnovými voľbami tak vznikol silný politický konsenzus o potrebe zásadnej revízie volebných podmienok, ktorá by zabezpečila plné volebné práva pre všetkých mužov a zároveň rozšírila volebné oprávnenie aj na časť žien.⁵¹⁹

Zákon o zatupení ľudu (*Representation of the People Act*) bol prijatý v roku 1918 prvýkrát priznal ženám aktívne volebné právo, no iba za splnenia vekovej hranice 30 rokov a majetkových či domicilných podmienok. Tieto kritériá spĺňalo približne 8,5 milióna žien, čo predstavovalo asi dve tretiny všetkých dospelých žien v Spojenom kráľovstve. V prvých všeobecných voľbách po nadobudnutí účinnosti zákona o zastúpení ľudu z roku 1918, ktoré sa uskutočnili v decembri 1918, tvorili ženy 39,6 % celkového voličského zboru. Tento podiel odrážal zákonom stanovené vekové a majetkové obmedzenia, ktoré aj po prijatí reformy limitovali rozsah ženského aktívneho volebného práva.⁵²⁰ Súčasne ten istý zákon odstránil majetkové a iné kvalifikačné obmedzenia pre mužov a rozšíril všeobecné volebné právo na prakticky všetkých mužov nad 21 rokov; príslušníci ozbrojených síl získali volebné právo už od veku 19 rokov. Celkový počet oprávnených voličov sa tak zvýšil z približne 8 miliónov na 21 miliónov. Nerovnosť v rozsahu politických práv medzi mužmi a ženami však naďalej zásadne pretrvávala. Úplná právna rovnosť vo volebných právach bola dosiahnutá až prijatím zákona o rovnakom volebnom práve (*Equal Franchise Act*) v roku 1928, ktorý stanovil jednotnú vekovú hranicu 21 rokov bez akýchkoľvek ďalších kvalifikačných obmedzení aj pre ženy. Týmto

⁵¹⁹ UK PARLIAMENT. *Women get the vote*. [online]. [cit. 2025-12-03]. Dostupné na: <<https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/electionsvoting/womenvote/overview/thevote/>>.

⁵²⁰ SMITH, H. L. *British Women Gain the Vote*. [online]. 2023 [cit. 2025-12-03]. Dostupné na: <<https://www.ebsco.com/research-starters/history/british-women-gain-vote>>.

legislatívnym krokom sa počet žien s aktívnym volebným právom zvýšil na približne 15 miliónov a ženy nadobudli rovnaké volebné oprávnenie ako muži.⁵²¹

Volebné právo žien v Slovenskej republike

Dňa 29. februára 1920 bola prijatá Ústava prvej Československej republiky, ktorá garantovala rovnosť všetkých občanov v právach a súčasne zakotvila aktívne aj pasívne volebné právo. Do tohto okamihu nemali hlasovacie právo ani všetci muži, voliť mohli len tí, ktorí spĺňali stanovený majetkový a vzdelanostný cenzus. Nový volebný zákon ustanovil navyše aj povinnosť účasti na voľbách pre mužov i ženy po dovŕšení 21 rokov. Československo sa tak zaradilo medzi prvé štáty, ktoré plnohodnotne zrovnoprávnili ženy a mužov v politickej oblasti a umožnili ženám nielen voliť, ale aj kandidovať do zastupiteľských orgánov. Proces prijatia ženského volebného práva však nebol jednoduchý. Najmä predstavitelia cirkevných inštitúcií presadzovali konzervatívne názory, podľa ktorých sa žena mala podriaďovať mužovi, plniť úlohu matky a hospodárky a pôsobiť predovšetkým v súkromnej sfére. Účasť žien na verejnom živote pripúšťali len výnimočne, najmä v mimoriadnych situáciách, ak išlo o slobodné ženy alebo vdovy, a len v takých funkciách, ktoré sa „neprotivili jej nežnej a spanilej povahe.“⁵²²

Prvá žena bola na území Slovenska zvolená do parlamentu v roku 1958, pričom v podmienkach samostatnej SR k tomuto historickému momentu došlo v júni 1992. Napriek tomuto vývoju na Slovensku neboli zavedené žiadne povinné ani dobrovoľné mechanizmy, ako sú rodové kvóty či iné podporné opatrenia, ktoré by systematicky smerovali k zvyšovaniu účasti žien v politickom rozhodovaní; rovnako absentujú aj sankčné nástroje v prípade ich neuplatňovania. V oblasti výkonu prezidentského mandátu sa prvýkrát uchádzala o túto funkciu žena v roku 2009. Hoci kandidátka neuspela v druhom kole volieb, tento moment predstavoval významný symbolický medzník v zatupení jedného z najvyšších politických pozícií.

⁵²¹ UK PARLIAMENT. *Women get the vote*. [online]. [cit. 2025-12-03]. Dostupné na: <<https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/electionsvoting/womenvote/overview/thevote/>>.

⁵²² VANC, M. Volebné právo žien a prvé právničky Slovenska. In *Právne noviny*. [online]. [cit. 2025-11-14]. Dostupné na: <<https://pravnenoviny.sk/prve-zeny-s-pravnym-vzdelanim-na-slovensku/>>

Tento posun sa čiastočne premietol aj do výsledkov volieb do Európskeho parlamentu, kde medzi jednotlivými volebnými obdobiami došlo k nárastu zastúpenia žien zo 35,7 % v roku 2004 na 38,5 % v roku 2009. Naopak, na regionálnej úrovni politickej reprezentácie pretrvávajú dlhodobé nepriaznivé trendy. Zastúpenie žien v orgánoch vyšších územných celkov zostávalo nízke a len mierne narastalo, keď v roku 2005 dosahovalo 14,3 % a v roku 2009 iba 15,4 %.⁵²³ Tento vývoj poukazuje na pretrvávajúce štrukturálne bariéry, ktoré ženám výrazne obmedzujú prístup k politickej moci najmä na regionálnej úrovni, zatiaľ čo na národnej parlamentnej a európskej úrovni vytvárajú relatívne priaznivejšie podmienky pre ich politickú angažovanosť o čom svedčí, že na poste premiérky vlády stála Iveta Radičová v rokoch 2010-2012⁵²⁴ a prezidentské voľby v roku 2019. V druhom kole prezidentských volieb, ktoré sa konali 30. marca 2019, zvíťazila Zuzana Čaputová a bola zvolená za prezidentku SR. Získala podporu 1 056 582 voličov, čo predstavovalo 58,41 % zo všetkých platných odovzdaných hlasov, čím sa stala prvou ženou zvolenou do tejto funkcie v histórii SR.⁵²⁵ V parlamentných voľbách v roku 2023 bolo do Národnej rady SR zvolených 33 žien z celkového počtu 150 poslancov,⁵²⁶ čo potvrdzuje pretrvávajúce podprezentovanie žien v zákonodarnom zbore. Vo vláde po voľbách pôsobili tri ženy vo funkcii ministeriek, no k roku 2024 sa ich počet vo vláde znížil na dve.⁵²⁷

Kampane na podporu žien v politike

V posledných rokoch možno na národnej aj európskej úrovni pozorovať vznik viacerých iniciatív a kampaní zameraných na podporu vyššej

⁵²³ RODOVÁ ROVNOSŤ. *Rodová rovnosť alebo účasť žien a mužov na politických rozhodovacích procesoch*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://www.gender.gov.sk/aktivity/temy/politicka-participacia/>>.

⁵²⁴ ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *História vlád SR* (9. júl 2010 – 4. apríl 2012). [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://www.vlada.gov.sk/vlada-sr/historia-vlad-sr/>>.

⁵²⁵ KANCELÁRIA PREZIDENTA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Bývalí prezidenti*. [online]. [cit. 2025-1-13]. Dostupné na: <<https://www.prezident.sk/zuzana-caputova/>>.

⁵²⁶ HOSPODÁRSKE NOVINY. *Nové zloženie parlamentu: Koho Slováci vybrali za poslancov? Pozrite si zoznam 150 mien*. [online]. 1. október 2023 [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://hnonline.sk/parlamentne-volby-2023/96107468-nove-zlozenie-parlamentu-koho-slovaci-vybrali-za-poslancov-pozrite-si-zoznam-150-mien>>.

⁵²⁷ ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Členovia vlády*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://www.vlada.gov.sk/vlada-sr/clenovia-vlady/>>.

participácie žien vo voľbách a na posilnenie rodovej rovnováhy v politickej reprezentácii. Táto podkapitola sa sústreďuje na ich systematické priblíženie, a to najmä z hľadiska ich cieľov, nástrojov a spoločensko-politického kontextu, ktorý podmienil ich vznik a realizáciu.

Medzi prvé výraznejšie iniciatívy na podporu rodovej rovnosti v politickej participácii patrila kampaň 50/50 – *No Democracy Without Gender Equality*, ktorá predstavovala významný impulz pre formovanie európskej diskusie o paritnej demokracii. Na tieto aktivity nadviazal Stredomorský inštitút rodových štúdií, ktorý koordinoval nový program „Európska kampaň za paritnú demokraciu a aktívne európske občianstvo: Žiadna moderná európska demokracia bez rodovej rovnosti“. Projekt bol realizovaný v partnerstve s Európskou ženskou lobou (EWL) a jej celoeurópskou kampaňou 50/50, ako aj s Informačným centrom pre zamestnanosť žien v Litve, Fórum 50 % v Českej republike a Rumunskou ženskou lobou. Jeho financovanie zabezpečil program Európskej komisie Základné práva a občianstvo 2012. Celkovým cieľom projektu bolo posilňovať aktívne demokratické občianstvo a podporovať model paritnej demokracie v Európe, pričom osobitná pozornosť sa venovala podpore aktívnej účasti žien ako voličiek a kandidátok vo voľbách do Európskeho parlamentu v roku 2014 a zvýšeniu počtu úspešne zvolených kandidátok. Projekt zároveň smeroval k zvyšovaniu povedomia a mobilizácii podpory medzi politickými stranami, osobami s rozhodovacou právomocou a širokou verejnosťou pre zabezpečenie rovnakého zastúpenia žien a mužov v politickom rozhodovaní. V rámci projektu sa vytvárali fóra na výmenu informácií, osvedčených postupov a skúseností na podporu žien v politických procesoch na národnej i európskej úrovni a zároveň sa posilňovali kapacity ženských organizácií a mimovládnych aktérov pri presadzovaní paritnej demokracie. Dôležitou súčasťou bolo aj povzbudzovanie voličov, najmä žien, aby sa aktívnejšie zapájali do európskej politiky vrátane volieb do Európskeho parlamentu v roku 2014.⁵²⁸ Ku kampani sa vyjadrila aj poslankyňa Európskeho parlamentu Franziska Brantner, ktorá vo svojom stanovisku zdôraznila potrebu posilnenia rodovej rovnosti v politickom rozhodovaní a apelovala na mobilizáciu pred voľbami do Európskeho parlamentu v roku 2014. Uviedla: „Už viac neakceptujeme, že viac ako polovica európskej populácie je neustále

⁵²⁸ PARITY DEMOCRACY. *European Campaign for Parity Democracy and Active European Citizenship: No Modern European Democracy without Gender Equality!*[online]. [cit 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://www.paritydemocracy.eu/about/>>.

*vylúčená z rozhodovania, ktoré ovplyvňuje ich každodenný život. Od roku 1957 je rovnosť medzi ženami a mužmi zakotvená v zmluvách EÚ, ale táto základná zásada sa každý deň porušuje. Prípád Yvesa Merscha nedávno ukázal, aké ťažké je stále prelomiť štruktúry ovládané mužmi a zabezpečiť rodovú rovnosť. Preto je najvyšší čas na našu koalíciu 50/50! Do volieb do Európskeho parlamentu v roku 2014 (...).*⁵²⁹

Výraznou iniciatívou na Slovensku bola kampaň Moja prezidentka, ktorá prebiehala v rokoch 2008 až 2009 a zameriavala sa na podporu kandidatúry Ivety Radičovej v prezidentských voľbách. Kampaň Moja prezidentka predstavovala významnú občiansku iniciatívu zameranú na podporu kandidatúry Ivety Radičovej v prezidentských voľbách. Ide o projekt, ktorý nebol financovaný politickou stranou ani neziskovou organizáciou, ale vznikol na podnet mladých ľudí z okruhu spisovateľa Michala Hvoreckého a dizajnérky Zuzany Dimunovej. Pre svoju kandidatúru Iveta Radičová získala zákonom požadovaných 15 000 podpisov, pričom kampaň sa snažila mobilizovať podporu širokej verejnosti prostredníctvom online platformy mojaprezidentka.sk a sociálnych sietí. Webová stránka zaznamenala viac ako 40-tisíc unikátnych návštevníkov a skupina na Facebooku, vytvorená v rámci kampane, mala viac ako 6 600 registrovaných podporovateľov.⁵³⁰

Paralelne existovala občianska iniciatíva Náš prezident, ktorá podporovala opätovnú kandidatúru Ivana Gašparoviča. Iniciatíva začala zbierať podpisy 1. septembra a v priebehu mesiaca ich získala viac než 15 000. Občianska iniciatíva Náš prezident deklarovala podporu kandidatúre Ivana Gašparoviča s odôvodnením, že má širokú podporu časti občanov a jeho kandidatúra reflektuje vnímané sociálne a národné priority voličov.⁵³¹ Obe iniciatívy poukázali na rastúcu úlohu občianskych kampaní pri mobilizácii voličov a zvýšení politickej participácie, pričom Moja prezidentka predstavovala príklad nezávislého, digitálne orientovaného hnutia, ktoré využívala

⁵²⁹ European Platform of Women Scientists, *No Modern European Democracy Without Gender Equality*. [online] 26. november 2012 [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://epws.org/no-modern-european-democracy-without-gender-equality-press-release/>>.

⁵³⁰ Hospodárske noviny. *Kampaň Moja prezidentka zaujíma tisíce ľudí*. [online] 20. december 2008. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://hnonline.sk/slovensko/211752-kampan-moja-prezidentka-zaujima-tisice-ludi>>.

⁵³¹ SME. *Na podporu kandidatúry vznikla kampaň Moja prezidentka* [online]. 27. október 2008. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://www.sme.sk/domov/c/na-podporu-kandidatury-vznikla-kampan-moja-prezidentka>>.

internet a sociálne siete na šírenie politickej angažovanosti a podporu konkrétnej kandidatúry.⁵³²

Ďalšou iniciatívnou na Slovensku bola kampaň „Ženy, voľte ženy“ (projekt Ženy v meste), ktorá sa zameriavala na zviditeľňovanie žien pôsobiach v politike, podnikaní a verejnom živote. Prostredníctvom oslovenia známych osobností usilovala o inšpiráciu a podporu voličiek a voličov pri rozhodovaní vo voľbách. Kampaň bola prezentovaná v online priestore aj vo verejnom priestore miest. V období pred parlamentnými voľbami v roku 2016 bolo v SR zreteľné nízke zastúpenie žien vo vrcholovej politike. Po rekonštrukcii vlády v roku 2014 nezastávala žiadna žena post ministerky a zo 22 štátnych tajomníckych pozícií boli tri obsadené ženami. Podobné proporcie sa prejavili aj na kandidátnej listine vládnej strany, kde ženy tvorili približne 18 % kandidátov, čo bolo menej než vtedajšie zastúpenie poslankyň v parlamente, ktoré patrilo medzi najnižšie v EÚ. Napriek tomu, že ženy predstavovali viac než polovicu populácie a dlhodobo dosahovali vysokú úroveň vzdelania, ich podiel v politike nerástol porovnateľne s trendmi v iných európskych krajinách. Výskumy poukazovali na kombináciu systémových a kultúrnych bariér, medzi ktoré patrila nízka miera zastúpenia žien vo vedení politických strán, rozdielne mediálne zaobchádzanie či obmedzené možnosti zosúladovania osobného a verejného života. V reakcii na tento stav vznikali viaceré občianske iniciatívy zamerané na podporu žien v politike, medzi nimi aj kampaň „Ženy voľte ženy“, ktorá sa snažila zvýšiť povedomie o otázke rodového zastúpenia a motivovať voličky i voličov k väčšej podpore kandidátok. Diskusia o rodových kvótach však naďalej zostávala rozdelená, keďže časť verejnosti presadzovala princíp individuálnej zásluhovosti, zatiaľ čo odborná literatúra upozorňovala na pretrvávajúce štrukturálne bariéry ovplyvňujúce reálnu rovnosť príležitostí.⁵³³

V roku 2023 sa na Slovensku objavila občianska iniciatíva „Zakrúžkuj ženu“, reagujúca na dlhodobú nerovnováhu v zastúpení žien vo vrcholovej politike. Slovensko patrí medzi krajiny s jedným z najnižších podielov žien v politických funkciách v EÚ. Aj keď sa v roku 2020 do Slovenskej národnej rady dostal rekordný počet poslankyň, po prvýkrát presahujúci

⁵³² Hospodárske noviny. *Kampaň Moja prezidentka zaujíma tisíce ľudí*. [online] 20. december 2008. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://hnonline.sk/slovensko/211752-kampaň-moja-prezidentka-zaujima-tisice-ludi>>.

⁵³³ ŽENY V MESTE. *Ženy, voľte ženy!* [online]. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<http://zenyvmeste.sk.preview.webinak.4system.sk/zeny--volte-zeny->>>.

22 % , tento podiel stále zostáva nízky. Podobný trend bolo možné pozorovať aj vo vláde, kde ženy obsadili len približne pätinu ministerských kresiel. Preto iniciatíva „Zakrúžkuj ženu“ si kladie za cieľ zvýšiť povedomie o nízkom zastúpení žien v slovenskej politike a motivovať voličov k podpore kandidátok vo voľbách. Argumentuje pritom nielen spravodlivosťou a demokratickým princípom rovného zastúpenia, ale aj tým, že ženy často prinášajú odlišné životné skúsenosti a perspektívy, ktoré môžu obohatiť rozhodovací proces a kvalitu verejných politík. Okrem toho kampaň upozorňuje na potrebu angažovanosti tých, ktorí rozhodujú o zložení vlády, s cieľom podporiť vyvážené rodové zastúpenie vo všetkých politických inštitúciách.⁵³⁴ Kampaň „Zakrúžkuj ženu“ definovala desať hlavných dôvodov zameraných na podporu rodovej rovnováhy v slovenskej politike. Zdôrazňovala nesúlad medzi podielom žien v populácii a ich aktuálnym zastúpením v parlamente a vo vláde, význam politickej participácie, kvalifikáciu a záujem žien o politické funkcie, ako aj hodnotu odlišných životných skúseností, ktoré môžu obohatiť rozhodovací proces. Ďalej apelovala na podporu verejnosti, zodpovednosť politických strán pri vytváraní vyvážených kandidátnych listín, potrebu búrania pretrvávajúcich stereotypov, využitie talentu a rozmanitosti spoločnosti a na sociálne témy, ktorým ženy často prikladajú vyššiu prioritu. Dôvody iniciatívy bolo tak nielen motivovať voličov k podpore kandidátok, ale aj prispieť k spravodlivejšiemu a kvalitnejšiemu politickému rozhodovaniu.⁵³⁵

V roku 2025 počas parlamentných volieb v Českej republike opäť vznikla iniciatíva „Zakrúžkuj ženu“, ktorá sa sústredila na podporu voličov pri hlasovaní pre ženské kandidátky a zvýšenie rodovej rovnováhy v politickom zastúpení. Iniciatíva definovala osem hlavných dôvodov, prečo voliť ženy, a snažila sa zvýšiť povedomie verejnosti o rodovej nerovnováhe v politickom zastúpení. V predchádzajúcich voľbách sa vďaka preferenčným hlasom zvýšil počet hlasov pre ženské kandidátky o 1,2 milióna, pričom z 51 zvolených žien by sa bez preferenčných hlasov do Poslaneckej snemovne nedostalo 13 z nich. Celkovo ženské kandidátky v roku 2021 získali viac než 1,2 milióna preferenčných hlasov, čo predstavovalo nárast o 87 % oproti predchádzajúcim voľbám.⁵³⁶

⁵³⁴ ZAKRÚŽKUJ ŽENU. *Náš cieľ*. [online]. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://www.zakruzkujzenu.sk/nas-ciel>>.

⁵³⁵ ZAKRÚŽKUJ ŽENU. *Prečo?*. [online]. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://www.zakruzkujzenu.sk/nas-ciel>>.

⁵³⁶ ZAKROUŽKUJ ŽENU. *Využijte své 4 preferenční hlasy smysluplně*. [online]. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://zakrouzkujzenu.cz/#uvod>>.

Popri volebných kampaniach rezonujú v spoločnosti aj iniciatívy zamerané na ochranu žien. Jednou z nich je kampaň za odstránenie násillia na ženách a dievčatách, ktorý vyhlásilo Koordinačno-metodické centrum pre prevenciu násillia na ženách Inštitútu pre výskum práce a rodiny. KMC sa aj v roku 2025 pripája k celosvetovej iniciatíve OSN *Orange the World*. Kampaň upozorňuje na rozsah a závažnosť rodovo podmieneného násillia a prostredníctvom oranžovej farby symbolizuje nádej a podporu pre ženy a dievčatá, ktoré zažili alebo zažívajú násillie. Celoslovenská kampaň „Zastavme násillie na ženách 2025“ prebiehala od 25. novembra do 10. decembra, v rámci celosvetových 16 dní aktivizmu proti rodovo podmienenému násilliu. Jej cieľom bolo zvýšiť povedomie o prejavoch a dôsledkoch násillia, podporiť dostupné služby pre obeť a mobilizovať verejné inštitúcie, odborníkov aj širokú verejnosť k spoločnému odmietnutiu a prevencii všetkých foriem násillia páchaného na ženách a dievčatách.⁵³⁷

11.2 Kvótny systém zastúpenia žien v politike

Kvótové systémy predstavujú štruktúrally mechanizmus na zvýšenie účasti žien v politických orgánoch a zabezpečenie ich relevantného zastúpenia, pričom cieľom nie je, aby ženy v politickom živote figurovali iba symbolicky alebo ako marginálna skupina, ale aby mali reálny vplyv na politické rozhodovanie. V rámci delenia sa rozlišujú tri hlavné typy rodových kvót:

1. **Rezervované kreslá** – garantujú určitý počet miest výlučne pre ženy.
2. **Kvóty pre kandidátov v legislatíve** – stanovujú minimálny podiel žien na kandidátnych listinách, často ako zákonnú požiadavku.
3. **Kvóty politických strán** – podobne ako legislatívne kvóty, vyplývajú zo stanov alebo interných pravidiel strán a určujú minimálne percento žien na kandidátkach.⁵³⁸

Kľúčovým aspektom efektívneho uplatňovania kvót je aj regulácia poradia kandidátok na listinách, aby ženy neboli umiestnené výlučne na

⁵³⁷ ZASTAVME NÁSILLIE. *Zastaviť násillie na ženách a dievčatách je možné, len, ak všetci spojíme sily*. [online]. [cit. 2025-12-12]. Dostupné na: <<https://www.zastavmenasilie.gov.sk/zastavit-nasilie-na-zenach-a-dievcatach-je-mozne-len-ak-vsetci-spojime-sily/>>.

⁵³⁸ INTERNATIONAL INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ELECTORAL ASSISTANCE. *Gender Quotas Database*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/quotas>>.

konci, čo by výrazne znižovalo ich šance na zvolenie. Účinnosť systému je ďalej podmienená zavedením sankcií za nedodržanie kvót.

Systémy kvót presúvajú zodpovednosť za zabezpečenie rodovej parity z jednotlivých žien na orgány či subjekty kontrolujúce proces náboru a nominácií. Historické prístupy, ktoré predpokladali len symbolické zastúpenie jednej alebo veľmi malej skupiny žien, sa považujú za nedostatočné. Súčasné kvótové mechanizmy sa snažia zabezpečiť, aby ženy tvorili významnú menšinu (20 – 40 %) alebo dokonca dosiahli rovnomerné zastúpenie mužov a žien (50:50). V niektorých štátoch sú kvóty definované ako dočasné opatrenie, kým sa neodstránia štrukturálne bariéry vstupu žien do politiky, hoci väčšina krajín s kvótami ich využíva bez časového obmedzenia. V praxi kvóty najčastejšie riešia problém historicky nedostatočného zastúpenia žien, čo je významné najmä preto, že ženy predstavujú približne polovicu populácie.

Špecifickým variantom kvótového systému je koncept tzv. dvojitej kvóty, ktorá nielen stanovuje minimálny percentuálny podiel žien na kandidátkach, ale zároveň zabezpečuje, že kandidátky nebudú umiestnené na miestach s nízkou pravdepodobnosťou zvolenia. Príkladom krajín s legislatívne zakotvenými dvojitými kvótami sú Argentína a Belgicko.⁵³⁹

Voľby v EÚ

V novembri 2023 tvorili ženy 40,0 % poslankýň Európskeho parlamentu, zatiaľ čo muži predstavovali 60,0 %. V porovnaní s tým bolo v národných parlamentoch členských štátov EÚ, konkrétne v jednokomorových parlamentoch alebo v dolných komorách, zastúpenie žien nižšie a dosahovalo 33,0 %, kým muži tvorili 67,0 % poslancov.⁵⁴⁰

Opatrenia zamerané na zmierňovanie rodovej nerovnováhy v účasti na voľbách do Európskeho parlamentu, ako aj v politickom rozhodovaní vo všeobecnosti, sa dlhodobo ukazujú ako nedostatočné, a to napriek opakovane deklarovaným politickým záväzkom na úrovni EÚ. Právny poriadok EÚ neobsahuje záväzné ustanovenie, ktoré by explicitne garantovalo

⁵³⁹ INTERNATIONAL INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ELECTORAL ASSISTANCE. *Gender Quotas Database*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/quotas>>.

⁵⁴⁰ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender balance in politics -November 2023*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-balance-in-politics-november-2023.pdf>>.

rovnaké zastúpenie žien a mužov v politických orgánoch, ani jednotný harmonizovaný mechanizmus na presadzovanie rodovej parity vo voľbách do Európskeho parlamentu. Tieto voľby sa preto naďalej riadia predovšetkým vnútroštátnymi volebnými predpismi. Na úrovni členských štátov existovali výrazné rozdiely v právnej úprave a politickej praxi v roku 2014: iba päť členských krajín EÚ zaviedlo zákonné kvóty alebo paritné systémy, zatiaľ čo približne v šesnástich štátoch uplatňujú politické strany dobrovoľné interné kvóty. Pretrvávajúce nedostatočné zastúpenie žien v procesoch politického rozhodovania tak predstavuje závažnú výzvu pre kvalitu demokratického fungovania jednotlivých členských štátov, ako aj EÚ ako celku.⁵⁴¹

Do roku 2023 zaviedlo jedenásť členských štátov EÚ legislatívne rodové kvóty pre kandidátne listiny vo voľbách do národného parlamentu, pričom desať z nich tieto kvóty uplatňuje aj vo voľbách do Európskeho parlamentu. Rozdiely vyplývajú napríklad z toho, že Írsko stanovilo kvótu 40 % pre národné voľby, no vo voľbách do Európskeho parlamentu kvótu nemá. Významný je tiež fakt, že kvótový prah je vo viacerých krajinách vyšší pre európske voľby než pre národné: v Taliansku dosahuje 50 % oproti 40 % v národných voľbách a v Slovinsku 40 % oproti 35 %.⁵⁴²

Belgické kráľovstvo

V Belgicku získali ženy plné politické práva až v roku 1948. Počas nasledujúcich dvadsiatich piatich rokov podiel žien v parlamente nepresiahol hranicu 5 %. Napriek tomu, že po druhej svetovej vojne dochádzalo k výraznému nárastu účasti žien vo vzdelávaní a na trhu práce, politická sféra zostávala prevažne doménou mužov. Zlomovým momentom sa stalo prvé feministické hnutie na začiatku 70. rokov 20. storočia, ktoré zvýšilo spoločenské povedomie o význame podpory ženských kandidátok vo voľbách. V dôsledku toho sa po voľbách v roku 1974 podiel žien v parlamente zdvojnásobil z 5 % na 10 %. Keďže v tom období neexistovala dostatočná politická vôľa zaviesť pravidlá na systematické zvyšovanie politickej

⁵⁴¹ PARITY DEMOCRACY. *European Campaign for Parity Democracy and Active European Citizenship: No Modern European Democracy without Gender Equality!*[online]. [cit 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://www.paritydemocracy.eu/about/>>.

⁵⁴² EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender balance in politics -November 2023*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-balance-in-politics-november-2023.pdf>>.

participácie žien, tento stav pretrvával viac než dve desaťročia, až kým prijatie zákona o kvótach v roku 1994 nepredstavovalo skutočný prelom.⁵⁴³

Pre pochopenie nastavenia volebných kvót v Belgicku je nevyhnutné zasadiť príslušnú právnu úpravu do jej inštitucionálneho kontextu, a preto je potrebné stručne priblížiť základné charakteristiky belgického volebného systému. Belgicko patrí medzi štáty s povinnou volebnou účasťou a jeho volebný systém je tradične založený na princípe pomerného zastúpenia s uzavretými kandidátnymi listinami. Pred reformami realizovanými pred parlamentnými voľbami v roku 1999 existovalo približne dvadsať viacmandátových volebných obvodov, pričom základná štruktúra volebného systému zostala zachovaná aj po ich úprave. Voliči majú možnosť voliť buď celý kandidátny zoznam, alebo vyjadriť preferenčné hlasy jednotlivým kandidátom, vždy však výlučne v rámci jedného zoznamu. Kumulácia hlasov naprieč rôznymi kandidátnymi listinami nie je prípustná. V prípade uvoľnenia mandátu medzi voľbami nastupujú na miesto zvolených zástupcov náhradníci, ktorí sú určení už v rámci volebného procesu. Belgický volebný systém sa vyznačuje tromi kľúčovými znakmi. Po prvé, politické strany zohrávajú rozhodujúcu úlohu pri nominácii kandidátov. Po druhé, poradie kandidátov na kandidátnych listinách má zásadný význam pre ich reálne šance na zvolenie, keďže určuje tzv. poradie preferencií. Po tretie, hoci voliči môžu uplatniť preferenčné hlasovanie tzv. devolučný efekt systému zvyhodňuje kandidátov umiestnených na popredných miestach zoznamu. To znamená, že ani vyšší počet preferenčných hlasov nemusí viesť k zvoleniu kandidáta umiestneného nižšie na kandidátnej listine, pokiaľ systém uprednostní kandidáta s vyšším poradím. Význam pozície na kandidátnej listine potvrdzujú aj empirické údaje, podľa ktorých bolo v období rokov 1919 – 1991 prostredníctvom preferenčných hlasov zvolených len 0,64 % kandidátov do Snemovne reprezentantov a 0,04 % kandidátov do Senátu. Z uvedeného vyplýva, že účinnosť rodových kvót založených výlučne na kvantitatívnom zastúpení kandidátov, bez zohľadnenia ich umiestnenia na kandidátnych listinách, bola vo veľkej miere determinovaná ochotou politických strán obsadzovať ženy na reálne voliteľné pozície.⁵⁴⁴

⁵⁴³ DE BETHUNE, S., VAN HOOFF, E. The gender issue in Belgian party politics and elections. In *European View* 12, 113 – 115 (2013). Dostupné na: <<https://doi.org/10.1007/s12290-013-0256-4>>.

⁵⁴⁴ DIAZ, M. M. Les quotas sont-ils utiles ? L'efficacité imparfaite des mesures de discrimination positive dans les lois électorales belges. In *Revue française de science politique*.

Z uvedených dôvodov došlo v Belgicku k prvému zákonnému zakotveniu volebných kvót v oblasti rodovej rovnosti v roku 1994, pričom ich plná aplikácia v praxi sa uskutočnila až v roku 1999. Zákon známy ako Smet-Tobback Act sledoval cieľ podporiť vyvážené zastúpenie mužov a žien na kandidátnych listinách zavedením maximálneho limitu dvoch tretín pre kandidátov rovnakého pohlavia.⁵⁴⁵ Právna úprava rodových kvót bola prvýkrát uplatnená v komunálnych a regionálnych voľbách konaných 9. októbra 1994, a to prostredníctvom dočasnej kvóty stanovenej na úrovni troch štvrtín namiesto pôvodne zamýšľaných dvoch tretín. Táto úprava sa však nevzťahovala na parlamentné voľby v roku 1995. K úplnej implementácii zákona o kvótach došlo až v roku 1999, keď boli kvóty uplatnené vo všeobecných, regionálnych, ako aj vo voľbách do Európskeho parlamentu. Zavedenie rodových kvót sa po voľbách javilo ako opatrenie s výrazným dopadom na rodové zloženie Federálnej snemovne reprezentantov. Podiel žien medzi poslancami sa zvýšil z 12,7 % po voľbách v roku 1995 na 23,3 % po voľbách v roku 1999.⁵⁴⁶ Zákon *Smet-Tobback* tak stanovil, že najviac dve tretiny všetkých kandidátov na volebnej listine môžu byť rovnakého pohlavia. Už od svojho prijatia kvótový zákon zároveň výslovne upravoval, že nedodržanie tejto požiadavky nevyhnutne vedie k odmietnutiu, resp. zrušeniu navrhovanej kandidátnej listiny.⁵⁴⁷

Vo februári v roku 2002 došlo v Belgicku k významným ústavným a legislatívnym zmenám, ktoré zásadným spôsobom posilnili princíp rodovej rovnosti v oblasti prístupu k verejným funkciám a politickej reprezentácie. Na ústavnej úrovni Senát a Federálna snemovňa reprezentantov schválili novelu čl. 10 Ústavy, ktorý garantuje rovnosť medzi ženami a mužmi.⁵⁴⁸

2003/5, vol. 53 [online].[cit. 2025-12-14]. Dostupné na: <<https://shs.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2003-5-page-791?lang=fr#s1n5>>.

⁵⁴⁵ GHAILANI, D. *The policy on gender equality in Belgium*. [online].[cit. 2025-12-14]. Dostupné na: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425620/IPOL-FEMM_NT\(2010\)425620_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425620/IPOL-FEMM_NT(2010)425620_EN.pdf)>.

⁵⁴⁶ DIAZ, M.M. Les quotas sont-ils utiles ? L'efficacité imparfaite des mesures de discrimination positive dans les lois électorales belges. In *Revue française de science politique*. 2003/5, vol. 53 [online].[cit. 2025-12-14]. Dostupné na: <<https://shs.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2003-5-page-791?lang=fr#s1n5>>.

⁵⁴⁷ DE BETHUNE, S., VAN HOOFF, E. The gender issue in Belgian party politics and elections. In *European View*. 2013, 12, 113 – 115. Dostupné na: <<https://doi.org/10.1007/s12290-013-0256-4>>.

⁵⁴⁸ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. Belgium. [online]. jún 2024 [cit. 2025-12-14]. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/belgium>>.

Súčasne bol novelizovaný aj čl. 11 Ústavy, doplnený o nový ods. 11b, podľa ktorého zákon zabezpečuje rovnaký prístup mužov a žien k verejným funkciám a vyžaduje zastúpenie oboch pohlaví vo všetkých výkonných orgánoch. Na tieto ústavné zmeny nadviazala transpozícia princípu parity do volebného práva prostredníctvom zákona z júla 2002. Cieľom tejto legislatívnej iniciatívy, ktorú predložila podpredsedníčka vlády Laurette Onkelinxová, bolo nahradiť dovtedajší kvótový prístup princípom parity. Navrhnuté boli dva základné mechanizmy: povinné zastúpenie ženy a muža na prvých dvoch miestach každej kandidátnej listiny a súčasne požiadavka, aby rozdiel medzi počtom kandidátov mužského a ženského pohlavia na kandidátnej listine nepresiahol jednu osobu. Návrh však neobsahoval úplnú implementáciu tzv. princípu „zipsu“, teda striedanie kandidátov oboch pohlaví na celej listine, keďže tento model nezískal dostatočnú politickú podporu v Snemovni reprezentantov. Výsledná právna úprava preto zaviedla len čiastočnú aplikáciu navrhovaných mechanizmov. Pre voľby v roku 2003 bolo prijaté prechodné ustanovenie, podľa ktorého museli byť žena a muž zastúpení medzi prvými tromi miestami na každej kandidátnej listine. V nasledujúcich voľbách sa táto požiadavka sprísnila na povinné zastúpenie oboch pohlaví na prvých dvoch pozíciách. Pokiaľ ide o ďalšie poradie kandidátov na listinách, zákon ponechal politickým stranám voľnosť, pričom bolo potrebné dodržať celkový pomer zastúpenia pohlaví na úrovni 50 : 50. Hoci princíp prísneho striedania kandidátov nebol do právnej úpravy zahrnutý, povinnosť obsadiť popredné miesta na kandidátnych listinách osobami oboch pohlaví mala výrazný pozitívny vplyv na volebné výsledky. Zároveň zvýšenie kvóty z jednej tretiny na paritný pomer 50 % posilnilo postavenie kandidátok tým, že im umožnilo obsadzovať tzv. „bojové pozície“, teda miesta s reálnou šancou na zvolenie v prípade priaznivého volebného výsledku politickej strany. Výsledky volieb v roku 2003 túto tendenciu potvrdili: podiel žien vo Federálnej snemovni reprezentantov vzrástol z 23 % na 35 %, zatiaľ čo v Senáte sa zvýšil z 27 % na 38 %.⁵⁴⁹

⁵⁴⁹ DIAZ, M. M. Les quotas sont-ils utiles ? L'efficacité imparfaite des mesures de discrimination positive dans les lois électorales belges. In *Revue française de science politique*. 2003/5, vol. 53 [online]. [cit. 2025-12-14]. Dostupné na: <<https://shs.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2003-5-page-791?lang=fr#s1n5>>.

V súčasnosti sa v Belgickom parlamente nachádza 62 žien z celkového počtu 150 poslancov, čo predstavuje 41,3 %.⁵⁵⁰ Belgický systém kvót tak úspešne zaviedol kvóty pre ženy v politickom zastúpení. Tento systém sa vyznačuje dvoma kľúčovými prvkami: povinným paritným pomerom 50 : 50 na každej kandidátnej listine, pričom dvaja kandidáti na popredných miestach musia byť rôzneho pohlavia, a prísny mechanizmom vynútenia. Listiny, ktoré tieto pravidlá nedodržiavajú, sú automaticky neplatné, čím sa stranám zabraňuje v účasti vo voľbách.

Francúzska republika

Dňa 29. apríla 1945 mohli ženy vo Francúzsku po prvýkrát uplatniť svoje volebné právo v komunálnych voľbách. Toto významné demokratické právo im priznala dočasná vláda generála Charlesa de Gaulla v roku 1944 ako uznanie ich aktívnej účasti v protifašistickom odboji počas druhej svetovej vojny.⁵⁵¹ Po získaní volebného práva sa postupne upevňovala aj právna rovnosť medzi mužmi a ženami vo Francúzsku. Tretí ods. preambuly Ústavy z 27. októbra 1946 rozvíjal toto právo a zaručoval rovnosť práv priznaných ženám a mužom vo všetkých oblastiach spoločenského života. Ústava zo 4. októbra 1958 túto zásadu ďalej konkretizovala: druhý ods. článku 1 podporuje rovnaký prístup žien a mužov k volebným mandátom, voleným funkciám, ako aj k profesionálnym a spoločenským povinnostiam. Rozsah uplatňovania princípu parity bol následne upresnený judikatúrou Ústavnej rady. Zavádzanie princípu parity vo Francúzsku prebiehalo v dvoch etapách. Prvá etapa sa uskutočnila ústavnou revíziou z 8. júla 1999, ktorá zakotvila zásadu rovnosti žien a mužov v prístupe k voleným funkciám. Zároveň ustanovila, že politické strany a hnutia sa musia podieľať na jej uplatňovaní podľa podmienok stanovených zákonom (článok 4 ods. 2 Ústavy). Cieľom tejto revízie bolo prekonať dovtedajšiu ústavnú judikatúru, ktorá odmietala zavedenie kvót pre ženy v komunálnych voľbách (rozhodnutie č. 82-146 DC z 18. novembra 1982). Druhá etapa zavádzania parity nastala ústavnou revíziou z 23. júla 2008, ktorá

⁵⁵⁰ IPU PARLINE. *Belgium-House of Representatives*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://data.ipu.org/parliament/BE/BE-LC01/data-on-women/>>.

⁵⁵¹ HOPQUINA, B. 80 years ago, French women finally voted for the first time. In *Le Monde*. [online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <https://www.lemonde.fr/en/m-le-mag/article/2025/04/27/80-years-ago-french-women-finally-voted-for-the-first-time_6740666_117.html>.

rozšírila uplatňovanie zásady parity aj na oblasť profesionálnej a spoločenskej zodpovednosti. Táto zmena reagovala na predchádzajúcu judikatúru Ústavnej rady (rozhodnutie č. 2006-533 DC zo 16. marca 2006).⁵⁵²

Významným zákonom v oblasti zastúpenia žien prostredníctvom kvót je zákon o parite (*Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives*), alebo inak aj zákon o podpore rovnakého prístupu žien a mužov k voleným funkciám predstavuje základný normatívny nástroj francúzskej politiky rodovej parity v oblasti politickej reprezentácie. Uvedený zákon zavádza povinnosť rovnakého zastúpenia kandidátov oboch pohlaví vo voľbách založených na kandidátnych listinách a zároveň ukladá povinnosť striedania kandidátov mužského a ženského pohlavia na týchto listinách.⁵⁵³ Táto požiadavka sa uplatňuje striktne pri jednokolových voľbách, zatiaľ čo pri dvojkolových voľbách sa vzťahuje na skupiny šiestich kandidátov. V prípade volieb do Národného zhromaždenia zákon zavádza mechanizmus tzv. voliteľnej parity, podľa ktorého politické strany, ktoré nepredložia najmenej 50 % kandidátov každého pohlavia, podliehajú finančnej sankcii vo forme krátenia prvej splátky verejného financovania. No tento zákon obsahoval viaceré aplikačné obmedzenia, keďže sa nevzťahoval na komunálne voľby v obciach s menej ako 3 500 obyvateľmi, ani na senátne voľby v departmentoch, v ktorých sa volilo menej ako troch senátorov. Na odstránenie niektorých identifikovaných nedostatkov bol 31. januára 2007 prijatý zákon č. Zákon č. 2007-128 o podpore rovnakého prístupu žien a mužov k volebným mandátom a voleným funkciám. Jeho hlavným cieľom bolo posilnenie zastúpenia žien v miestnej a regionálnej samospráve, najmä v obciach s viac ako 3 500 obyvateľmi a v regiónoch, prostredníctvom zavedenia povinnosti rodovej parity pri voľbe zástupcov primátorov, ako aj členov stálych výborov a podpredsedov regionálnych zastupiteľstiev. Požiadavka parity bola zároveň rozšírená aj na rezortné voľby, pričom kandidáti boli povinní navrhovať zástupcu opačného pohlavia. Významnú reformu miestnych volieb priniesol organický zákon zo 17. mája 2013 o voľbe členov rezortných, komunálnych a komunitných

⁵⁵² CONSEIL CONSTITUTIONNEL. *Comment la Constitution garantit-elle l'égalité femme-homme?* [online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://www.conseil-constitutionnel.fr/la-constitution/comment-la-constitution-garantit-elle-l-egalite-femme-homme>>.

⁵⁵³ Article 2- 5 LOI no 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives (1).

zastupiteľstiev. Tento zákon zaviedol nový spôsob voľby členov rezortných rád, ktorí nahradili dovtedajších generálnych poslancov, prostredníctvom dvojkolového hlasovania v dvojiciach. Každá kandidátna dvojica musí pozostávať z jedného muža a jednej ženy. Zároveň sa požiadavka rodovej parity pri zostavovaní kandidátnych listín rozšírila aj na komunálne voľby v obciach s 1 000 a viac obyvateľmi.⁵⁵⁴

Podľa štatistických údajov Vysokej rady pre rovnosť medzi ženami a mužmi, poradného orgánu podliehajúceho predsedovi vlády Francúzskej republiky, ženy k 1. januáru 2019 tvorili 51,5 % z celkového počtu 66,9 milióna obyvateľov Francúzska. Zároveň predstavovali 52,3 % voličov zapísaných v zoznamoch voličov, čo poukazuje na ich väčšinové zastúpenie vo volených orgánoch. Napriek tejto demografickej a volebnej prevahe zostáva politická reprezentácia žien na národnej úrovni relatívne obmedzená. Od posledných legislatívnych volieb je v Národnom zhromaždení zastúpených 224 poslankyň z celkového počtu 577 poslancov, čo predstavuje 38,7 %. Ide však o výrazný nárast v porovnaní s rokom 2012, keď podiel žien dosahoval iba 26,9 %.⁵⁵⁵ V súčasnosti má Francúzsky parlament 575 poslancov, z ktorých 208 tvoria ženy, čo predstavuje 36,2 %.⁵⁵⁶

Dobrovoľné opatrenia vo Švédsku

V porovnaní s národnými parlamentmi na celosvetovej úrovni patrí Švédsko medzi štáty s najvyšším podielom žien v zákonodarných orgánoch. Po parlamentných voľbách v roku 2002 tvorili ženy 45 % poslancov švédskeho parlamentu, čo výrazne presahovalo vtedajší celosvetový priemer približne 15 %, podľa údajov Medziparlamentnej únie.⁵⁵⁷ Takáto mie-

⁵⁵⁴ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. *Lois pour la parité politique : un dispositif contraignant, des résultats contrastés*[online]. 18. apríl 2025.[cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://www.vie-publique.fr/eclairage/19618-parite-politique-hommes-femmes-quels-resultats#:~:text=Si%20les%20lois%20sur%20la%20parit%C3%A9%20ont,par%20lequel%20une%20loi%20vot%C3%A9e%20devient%20ex%C3%A9cutoire>>.

⁵⁵⁵ COSSALTEROM, P. Gender quotas for political participation in Europe: the case of France.[online]. 3. máj 2025[cit. 2025-12-15]. Dostupné na:< https://jean-monnet-saar.eu/?page_id=51361>.

⁵⁵⁶ IPU PARLINE. France- National Assembly.[online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://data.ipu.org/parliament/FR/FR-LC01/data-on-women/>>.

⁵⁵⁷ FREIDWNVALL, L. *Women's Political Representation and Gender Quotas – the Swedish Case*. [online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://www.niyf.org/wp-content/uploads/2016/05/ziping.pdf>>.

ra zastúpenia žien v národnom parlamente je v medzinárodnom porovnaní považovaná za výnimočnú.

Prvý legislatívny návrh týkajúci sa volebného práva a oprávnenosti žien kandidovať v parlamentných voľbách bol predložený v roku 1912. Tento návrh však nebol prijatý, keďže v prvej komore *Riksdagu*, v ktorej dominovali konzervatívne politické sily, bol zamietnutý. Súbežne s parlamentným procesom prebiehala mimo zákonodarného zboru intenzívna spoločenská kampaň za priznanie volebného práva ženám, realizovaná najmä prostredníctvom špecializovaných ženských a občianskych združení. K zásadnému prelomu došlo 24. mája 1919, keď *Riksdag* rozhodol o zavedení všeobecného a rovného volebného práva pre ženy a mužov. Praktická realizácia reformy sa uskutočnila v roku 1921, keď sa konali prvé parlamentné voľby, v ktorých mali ženy aktívne aj pasívne volebné právo.⁵⁵⁸

Vo Švédsku, podobne ako v ďalších európskych štátoch, sa diskusia o zavedení rodových kvót v politike výrazne zintenzívnila v 80. rokoch 20. storočia, keď napriek dlhodobému úsiliu ženského hnutia nedochádzalo k podstatnému nárastu zastúpenia žien v parlamente. Významným impulzom k širšej politickej a spoločenskej debate bolo zverejnenie správy verejného výboru v roku 1987. Diskusia o rodových kvótach bola miestami mimoriadne vyhrotená a argumenty namietajúce proti ich zavedeniu sa do značnej miery podobali historickým námietkam používaným proti priznaniu volebného práva ženám. Najčastejšie sa uvádzalo tvrdenie, že kvóty môžu viesť k uprednostňovaniu kandidátov na základe pohlavia namiesto ich odborných kvalít, schopností a zásluh. Zlomovým momentom sa stali parlamentné voľby v roku 1991, po ktorých došlo k poklesu počtu žien zvolených do *Riksdagu*. Ako bezprostredná reakcia na tento vývoj vznikla neformálna a spočiatku anonymná feministická iniciatíva známa ako „Podporné pančuchy“ (*Stödstrumporna*). Existencia tejto siete sa dostala do širšieho verejného povedomia po mediálnom vystúpení jej členiek, ktoré verejne deklarovali zámer založiť samostatnú ženskú politickú stranu v prípade, že existujúce politické strany neprijmú konkrétne opatrenia na zvýšenie zastúpenia žien v politických funkciách. Tento spoločenský a politický tlak viedol viaceré švédske politické strany k zavedeniu dobrovoľných rodových kvót na kandidátnych listinách pre parlamentné voľby

⁵⁵⁸ SWEDISH GENDER EQUALITY AGENCY. *Important years for gender equality in Sweden*. [online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/>>.

v roku 1994. Švédsko sa tak postupne priklonilo k systému tzv. stranických kvót, ktoré nie sú zakotvené v právnych predpisoch, ale vychádzajú výlučne z interných rozhodnutí politických strán.⁵⁵⁹

V súčasnom zložení parlamentu je 349 poslancov, z ktorých 157 tvoria ženy. Podiel žien v zákonodarnom zbore tak dosahuje 45,0 %, čo predstavuje vysokú mieru rodovej vyváženosti v rámci parlamentnej reprezentácie žien.⁵⁶⁰

Sú kvóty užitočné?

Kvótny systém je vo verejnej i odbornej diskusii najčastejšie spájaný predovšetkým so zastúpením žien na pozíciách vrcholových pozíciách. Tento nástroj vyvoláva rozporuplné reakcie: časť spoločnosti ho vníma pozitívne a považuje za nevyhnutný prostriedok na zmiernenie dlhodobého pretrvávajúcich, historicky zakorenených nerovností v prístupe k príležitostiam medzi mužmi a ženami. Na druhej strane stoja kritické hlasy, ktoré k zavádzaniu kvót pristupujú so skepsou a spochybňujú ich opodstatnenosť i efektívnosť.⁵⁶¹

Analýza vybraných krajín potvrdzuje, že rodové kvóty predstavujú účinný nástroj na zvyšovanie zastúpenia žien v politickej reprezentácii. Empirické údaje zároveň ukazujú, že ženy sa častejšie presadzujú na národnej alebo nadnárodnej úrovni, zatiaľ čo v regionálnej a miestnej samospráve naďalej pretrvávajú výrazná dominancia mužov.

Zavádzanie kvót bolo vo väčšine prípadov výsledkom dlhodobého spoločenského vývoja a politickej diskusie a mohlo nadobúdať formu legislatívneho zakotvenia alebo dobrovoľnej vnútrostraníckej praxe. Ako ukazuje príklad Švédska, aj dobrovoľné stranícke kvóty môžu byť v priebehu rokov efektívnym mechanizmom na dosiahnutie rodovej parity. V krajinách, ktoré zaviedli kvóty, je v porovnaní so štátmi bez takýchto opatrení, vrátane Slovenska či medzinárodného priemeru, zreteľný vyšší podiel žien v parlamentoch a ďalších politických orgánoch.

⁵⁵⁹ JANSSON, M. *Gender quotas and women's political agency – Sweden*. [online]. 5. máj 2021 [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <https://jean-monnet-saar.eu/?page_id=51375>.

⁵⁶⁰ IPU PARLINE. *Sweden- Parliament* [online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://data.ipu.org/parliament/SE/SE-LC01/data-on-women/>>.

⁵⁶¹ RUDŽÍKOVÁ, D. Kvóty – búranie hraníc diskriminácie? In BERNÍKOVÁ, E., PISARČÍKOVÁ, D., REPIŠČÁKOVÁ, D. (eds.) *Právo bez hraníc. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých výskumných pracovníkov*. Košice : UPJŠ – Vydavateľstvo Šafárik Press, 2023, s. 124.

Z tohto pohľadu možno konštatovať, že rodové kvóty významne uľahčujú ženám prístup k politickým mandátom. Naopak, v štátoch bez kvót zostáva ich zastúpenie obmedzené a nárast počtu žien v politických funkciách prebieha pomalšie a postupne. Tento trend sa prejavuje nielen na regionálnej úrovni, ale aj v rámci národných a nadnárodných volieb, čo podčiarkuje význam kvót ako nástroja podpory rodovej rovnosti v politike.

11.3 Smernica o kótovaných spoločnostiach

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a o súvisiacich opatreniach (ďalej len „Smernica“) predstavuje právny akt EÚ, ktorého cieľom je zaviesť záväzné opatrenia smerujúce k dosiahnutiu vyváženejšieho rodového zastúpenia v riadiacich orgánoch kótovaných spoločností. Výber tejto kategórie subjektov ako adresátov regulácie nie je náhodný, ale vychádza z ich osobitného postavenia v rámci hospodárskeho a právneho poriadku Únie.

Kótovanou spoločnosťou na účely tejto Smernice je spoločnosť so sídlom v členskom štáte, ktorej akcie sú v jednom alebo viacerých členských štátoch prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu.⁵⁶² Takéto spoločnosti majú osobitný hospodársky význam a vysokú mieru spoločenskej viditeľnosti, pričom svojou činnosťou výrazne ovplyvňujú fungovanie kapitálového trhu aj širšie hospodárske prostredie. Prostredníctvom svojich modelov správy a riadenia, ako aj personálnej politiky, vytvárajú štandardy, ktoré majú normotvorný účinok a často slúžia ako referenčný rámec pre iné typy spoločností. Verejný charakter kótovaných spoločností, vyplývajúci najmä z ich pôsobenia na regulovaných trhoch, z potreby ochrany investorov a zo zvýšených nárokov na transparentnosť, odôvodňuje ich podrobenie intenzívnejšej regulácii vo verejnom záujme.⁵⁶³ Smernica tak nadväzuje na existujúci regulačný rámec kapitálového trhu a využíva jeho mechanizmy na presadzovanie širších spoločenských cieľov, medzi

⁵⁶² Článok 3 ods. 1 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

⁵⁶³ Recitál 27 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

ktoré patrí aj podpora rodovej rovnosti. Regulácia zavedená Smernicou preto nesleduje výlučne vnútropodnikové ciele, ale má ambíciu vyvolať širší transformačný efekt v hospodárstve ako celku.

Na vymedzenie okruhu subjektov, na ktoré sa Smernica vzťahuje, nadväzuje aj rozlíšenie podľa veľkosti spoločností. Smernica sa nevzťahuje na mikropodniky, malé a stredné podniky, pričom za mikropodnik, malý a stredný podnik (ďalej len „MSP“) sa považuje spoločnosť, ktorá zamestnáva menej ako 250 osôb a ktorej ročný obrat nepresahuje 50 miliónov EUR alebo ktorej celková ročná súvaha nepresahuje 43 miliónov EUR; v prípade MSP so sídlom v členskom štáte, ktorého menou nie je euro, ide o ekvivalentné sumy vyjadrené v národnej mene.⁵⁶⁴ Týmto vymedzením sa regulačný zásah cielene obmedzuje na väčšie kótované spoločnosti, ktoré disponujú dostatočnými organizačnými, personálnymi a ekonomickými kapacitami na plnenie povinností vyplývajúcich zo Smernice. Takto nastavený rozsah pôsobnosti Smernice potvrdzuje, že jej cieľom nie je plošná regulácia podnikateľského prostredia, ale adresný zásah vo vzťahu k tým subjektom, ktoré majú vzhľadom na svoj verejný a hospodársky význam potenciál generovať širšie systémové účinky.

Čo viedlo k prijatiu Smernice

V rámci európskeho integračného procesu sa už v počiatočných fázach fungovania Európskeho hospodárskeho spoločenstva vytvoril normatívny základ pre formovanie politiky rovnosti, najmä v oblasti rovnosti odmeňovania a rovnosti medzi ženami a mužmi.⁵⁶⁵ Zakladajúce zmluvy EÚ totiž explicitne reflektovali potrebu zabezpečenia rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania, prístupu k zamestnaniu⁵⁶⁶ a výkonu práce na základe rovnosti medzi ženami a mužmi,⁵⁶⁷ čím položili normatívne východiská pre následný rozvoj sekundárneho práva a judikatúry Európskej únie⁵⁶⁸ v tejto oblasti.

⁵⁶⁴ Článok 3 ods. 8 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

⁵⁶⁵ Článok 119 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (konsolidované znenie 1992).

⁵⁶⁶ Článok 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

⁵⁶⁷ Článok 23 Charty základných práv EÚ.

⁵⁶⁸ Bližšie pozri: Rozsudok Súdneho dvora zo 17. októbra 1995, Kalanke/Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; Rozsudok Súdneho dvora z 11. novembra 1997 Marschall/Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; Rozsudok

Nadväzujúc na vytvorený normatívny rámec Komisia v oznámení z 5. marca 2010 „*Posilnený záväzok v prospech rovnosti medzi ženami a mužmi – Charta žien*“ poukázala na pretrvávajúci deficit účasti žien na výkone moci a na rozhodovacích procesoch v politickej a hospodárskej sfére, ako aj vo verejnom a súkromnom sektore. Zároveň deklarovala zámer dôsledne uplatňovať kompetencie vyplývajúce zo zakladajúcich zmlúv s cieľom podporiť vyvážené zastúpenie žien a mužov v riadiacich a rozhodovacích štruktúrach verejnej správy a hospodárstva. Posilňovanie rodovej vyváženosti v rozhodovacích procesoch bolo následne explicitne vymedzené ako jedna z prioritných oblastí v oznámení Komisie z 21. septembra 2010 „*Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015*“ a tento strategický zámer bol ďalej rozvinutý v oznámení Komisie z 5. marca 2020 „*Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025*“, v rámci ktorého sa rodová vyváženosť v rozhodovaní a politickom živote potvrdzuje ako jeden zo základných pilierov politiky rovnosti EÚ.⁵⁶⁹

Napriek uvedeným strategickým záväzkom a normatívnym ambíciám EÚ zostáva praktická realizácia rodovej vyváženosti v riadiacich štruktúrach obchodných spoločností výrazne obmedzená. Vymenovanie žien do riadiacich funkcií je totiž naďalej brzdené viacerými štrukturálnymi a kultúrnymi faktormi, ktoré možno prekonávať nielen prostredníctvom záväzných právnych nástrojov, ale aj prostredníctvom vzdelávacích iniciatív a stimulov na podporu osvedčených postupov. Hoci ženy v súčasnosti tvoria približne 60 % čerstvých absolventov univerzít v EÚ, ich zastúpenie v hospodárskom rozhodovaní zostáva výrazne nedostatočné, najmä pokiaľ ide o obsadzovanie najvyšších riadiacich pozícií.⁵⁷⁰

V tejto súvislosti viaceré členské štáty ešte pred prijatím predmetnej Smernice pristúpili k zavedeniu právne záväzných (tvrdých) rodových kvót, konkrétne Francúzsko, Holandsko, Portugalsko, Grécko a Spolková republika Nemecko. V členských štátoch, ktoré implementovali záväzné

Súdneho dvora z 28. marca 2000, Badeck a i., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; Rozsudok Súdneho dvora zo 6. júla 2000, Abrahamsson a Anderson, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

⁵⁶⁹ Recitál 8 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

⁵⁷⁰ Recitál 15 – 16 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

kvótné mechanizmy pred nadobudnutím účinnosti smernice, bol zaznamenaný výraznejší nárast zastúpenia žien v riadiacich orgánoch v porovnaní so štátmi, ktoré uplatňovali nezáväzné kvóty, ako napríklad Španielsko, Poľsko a Švédsko. V rámci členských štátov EÚ sa nachádzali aj štáty, ktoré do prijatia predmetnej Smernice nepristúpili k zavedeniu kvótného režimu, a to konkrétne Bulharsko, Cyprus, Česká republika, Estónsko, Chorvátsko, Maďarsko, Malta, Rumunsko a SR.⁵⁷¹ Začiatkom roka 2022 ženy predstavovali 31,7 % členov vrcholových orgánov obchodných spoločností v rámci EÚ, pričom podiel žien na pozíciách predsedov týchto orgánov dosahoval 8 %. V SR napríklad tvorili ženy 27,7 % členov vrcholových orgánov, pričom žena zastávala funkciu predsedu vrcholového orgánu v 40 % prípadov.⁵⁷² S ohľadom na situáciu v rámci EÚ stanovila Smernica jednotné kritériá a minimálne hranice uplatniteľné vo všetkých členských štátoch, keďže bolo preukázané, že nezáväzné kvóty nedosiahli očakávaný efekt.

Ciele smernice

Smernica v čl. 5 stanovuje záväzné ciele pre členské štáty, ktoré majú byť dosiahnuté do 30. júna 2026. Členské štáty sú povinné zabezpečiť, aby sa na kótované spoločnosti vzťahoval aspoň jeden z určených cieľov rodovej vyváženosti. Konkrétne ide o požiadavku aby:

- a) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov,
- b) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, a to výkonných aj nevýkonných riadiacich pracovníkov.

Smernica stanovila v čl. 5 ods. 3, že počet pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktorý sa považuje za nevyhnutný na dosiahnutie cieľa uvedeného v ods. 1 písm. a), predstavuje hodnotu čo najbližšie k 40 %, no nesmie presiahnuť 49 %. Počet všetkých pozícií riadiacich pracovníkov

⁵⁷¹ HAVELKOVÁ, M. Ženy na palube: transpozícia smernice o zlepšení rodovej vyváženosti. In *STUDIA IURIDICA Cassoviensia*. 13.(1): 2025, s. 25.

⁵⁷² *European Institute for Gender Equality. Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives*. [online]. [cit. 2026-01-12]. Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/datatable?sex=W&UNIT=PC&POSITION=MEMB_BRD&NACE=TOT&col=time&row=geo>.

potrebný na dosiahnutie cieľa uvedeného v ods. 1 písm. b) predstavuje hodnotu čo najbližšie k 33 %, pričom nesmie prekročiť 49 %.

Článok 9 smernice priznáva členským štátom regulačný priestor na prijatie alebo zachovanie prísnejších vnútroštátnych opatrení. Členské štáty sú tak oprávnené zaviesť, resp. ponechať v platnosti právne úpravy, ktoré nad rámec minimálnych požiadaviek vyplývajúcich zo smernice intenzívnejšie podporujú dosiahnutie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov v kótovaných spoločnostiach registrovaných na ich území.

Zároveň Smernica členským štátom ukladá povinnosť zabezpečiť, aby si kótované spoločnosti, na ktoré sa neuplatňuje cieľ stanovený pre všetky riadiace pozície, stanovili individuálne kvantitatívne ciele zamerané na zlepšenie rodovej vyváženosti medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi. Tieto spoločnosti sú povinné orientovať svoje opatrenia na dosiahnutie uvedených individuálnych cieľov najneskôr do 30. júna 2026.⁵⁷³

Takéto nastavenie percentuálneho zastúpenia žien v riadiacich pozíciách nepredstavuje zavedenie kvót, ktoré by zakladali neodôvodnené zvýhodnenie v prospech žien, ale o opatrenie sledujúce legitímny cieľ dosiahnutia vyváženeho zastúpenia oboch pohlaví. V aplikačnej praxi sa táto regulácia bude prirodzene prejavovať predovšetkým, hoci nie výlučne, v prospech žien, čo však odráža existujúcu štrukturálnu nerovnováhu v zastúpení pohlaví vo vrcholových orgánoch spoločností. Ide o korektívny a reparačný zásah smerujúci k odstráneniu dlhodobo pretrvávajúceho neželaného stavu, ktorý je dôsledkom historicky podmieneného systémového nastavenia založeného na diskriminačných praktikách a marginalizácii žien. Z tohto dôvodu má predmetná regulácia dočasný charakter a jej účelom je prestavenie existujúcich inštitucionálnych a rozhodovacích mechanizmov tak, aby bolo možné dosiahnuť udržateľnú rodovú vyváženosť bez potreby ďalších zásahov do autonómie súkromných subjektov.⁵⁷⁴

⁵⁷³ Článok 5 ods. 2 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

⁵⁷⁴ HAVELKOVÁ, M. Význam novej smernice o rodovej vyváženosti. In *Bratislavské právnické fórum 2024 : pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí* /Juraj Plaza, Adam Sípos, Veronika Ťažká (zost.). Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2024, s. 16 – 17.

Nástroje a povinnosti vyplývajúce zo Smernice

Smernica ukladá členským štátom v čl. 6 ods. 1 povinnosť zabezpečiť, aby kótované spoločnosti, ktoré nedosahujú ciele vyváženého zastúpenia pohlaví stanovené v čl. 5 ods. 1 písm. a) alebo b), pristúpili k úprave svojich postupov pri výbere kandidátov na vymenovanie alebo voľbu do vrcholových riadiacich orgánov. Cieľom tejto úpravy je posilniť transparentnosť a objektivitu výberového procesu a eliminovať štrukturálne alebo nevedomé formy diskriminácie, ktoré môžu prispievať k pretrvávajúcej rodovej nerovnováhe. Výber kandidátov má byť založený na komparatívnom posúdení ich kvalifikácií, pričom smernica kladie dôraz na uplatňovanie vopred stanovených, jasných, neutrálne formulovaných a jednoznačných kritérií. Tieto kritériá sa musia uplatňovať nediskriminačným spôsobom počas celého výberového konania, a to vo všetkých jeho fázach, od formulácie oznámení o voľných pozíciách, cez predbežný a užší výber, až po zostavenie konečného okruhu kandidátov. Takto koncipovaný proces má umožniť overiteľnosť rozhodnutí prijatých v rámci výberu. Účelom nie je automatické vylúčenie alebo znevýhodnenie konkrétnych kandidátov, ale podpora vyváženého zastúpenia menej zastúpeného pohlavia pri zachovaní zásady rovnakého zaobchádzania.⁵⁷⁵

Smernica v čl. 6 ods. 2 zároveň ustanovuje mechanizmus pre situácie, v ktorých sa výber uskutočňuje medzi kandidátmi porovnateľnými z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov. V takýchto prípadoch sa uprednostňuje kandidát menej zastúpeného pohlavia, čím sa vytvára nástroj na postupné vyrovnávanie existujúcich disproporcií v zastúpení žien a mužov vo vrcholových orgánoch spoločností. Táto preferencia však nemá absolútnu povahu, keďže môže byť vylúčená v prípade existencie objektívnych dôvodov s vyššou právnou váhou, založených na individuálnom a nediskriminačnom posúdení osobitnej situácie kandidáta druhého pohlavia, vrátane uplatňovania iných legitímnych politík rozmanitosti.

Smernica ďalej v čl. 6 ods. 3 posilňuje procesné postavenie kandidátov zúčastňujúcich sa výberových konaní na obsadenie pozícií riadiacich pracovníkov tým, že členským štátom ukladá povinnosť zabezpečiť právo na

⁵⁷⁵ Recitál 35. Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

informácie. Na žiadosť kandidáta, ktorý bol posudzovaný v rámci výberového procesu, sú kótované spoločnosti povinné poskytnúť mu:

- informácie o kvalifikačných kritériách, na ktorých bol výber založený,
- o spôsobe objektívneho komparatívneho posúdenia jednotlivých kandidátov podľa týchto kritérií, ako aj
- v relevantných prípadoch o špecifických dôvodoch, ktoré viedli k výnimočnému uprednostneniu kandidáta, ktorý nepatrí k menej zastúpenému pohlaviu.

Uvedená informačná povinnosť predstavuje významný nástroj na zabezpečenie transparentnosti výberového procesu a umožňuje efektívnu kontrolu dodržiavania zásad rovnakého zaobchádzania.

V nadväznosti na informačné povinnosti smernica upravuje aj rozdelenie dôkazného bremena v sporoch týkajúcich sa porušenia pravidiel výberu kandidátov. Ak neúspešný kandidát menej zastúpeného pohlavia preukáže skutočnosti nasvedčujúce porovnateľnej kvalifikácii s vybraným kandidátom, dôkazné bremeno prechádza na kótovanú spoločnosť, ktorá musí preukázať súlad postupu s čl. 6 ods. 2 smernice. Smernica zároveň umožňuje členským štátom zaviesť priaznivejšie pravidlá dokazovania v prospech žalobcu. Osobitne sa upravujú aj prípady výberu prostredníctvom hlasovania akcionárov alebo zamestnancov, pri ktorých musia kótované spoločnosti zabezpečiť poskytnutie primeraných informácií o povinnostiach a možných sankciách, s cieľom podporiť informované a zodpovedné rozhodovanie.⁵⁷⁶

Článok 7 smernice ustanovuje povinnosť členských štátov požadovať od kótovaných spoločností pravidelné podávanie správ, na základe ktorých tieto spoločnosti raz ročne poskytujú príslušným orgánom údaje o rodovom zastúpení vo svojich vrcholových orgánoch, s rozlíšením medzi výkonnými a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi, ako aj informácie o opatreniach prijatých na dosiahnutie uplatniteľných cieľov stanovených v čl. 5 ods. 1 a, a podľa potreby aj cieľov stanovených v súlade s čl. 5 ods. 2. Členské štáty sú zároveň povinné zabezpečiť, aby kótované spoločnosti tieto informácie uverejňovali spôsobom, ktorý je vhodný, ľahko dostupný a prístupný na ich webových sídlach. Na základe poskytnutých údajov členské štáty uverejnia a pravidelne aktualizujú centralizovaný zoznam kótovaných

⁵⁷⁶ Článok 6 ods. 4 a 5 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

spoločností, ktoré dosiahli niektorý z cieľov Smernice. V prípade, že kótovaná spoločnosť nedosiahne jeden z cieľov stanovených v čl. 5, musia poskytnuté informácie v správe obsahovať aj odôvodnenie nedosiahnutia týchto cieľov, ako aj komplexný opis opatrení, ktoré spoločnosť dosiaľ prijala alebo plánuje prijať s cieľom dosiahnuť príslušné ciele.

Smernica ponecháva členským štátom rozhodnutie o sankciách za nedodržanie opatrení ustanovených touto smernicou. Členské štáty sú povinné ustanoviť pravidlá týkajúce sa sankcií uplatniteľných pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých na základe čl. 5 a podľa potreby aj čl. 6 a 7 zo strany kótovaných spoločností, ako aj prijať všetky nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie ich účinného vykonávania. Osobitne sa vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili existenciu primeraných správnych alebo súdnych mechanizmov umožňujúcich presadzovanie povinností vyplývajúcich zo smernice. Sankčný režim musí spĺňať kritériá účinnosti, primeranosti a odradzujúceho účinku. Medzi možné sankcie patrí najmä ukladanie peňažných pokút, ako aj oprávnenie justičného orgánu zrušiť rozhodnutie o výbere riadiacich pracovníkov prijaté v rozpore s vnútroštátnymi ustanoveniami transponujúcimi čl. 6, prípadne takéto rozhodnutie vyhlásiť za neplatné.⁵⁷⁷

Dopady Smernice?

Opatrenia vyplývajúce zo Smernice sú v súlade so zásadou proporcionality koncipované ako časovo obmedzené a majú sa uplatňovať len dovtedy, kým sa v oblasti rodového zloženia vrcholových orgánov nedosiahne udržateľný pokrok. Z tohto dôvodu je Európska komisia povinná pravidelne preskúmať uplatňovanie smernice a predkladať o ňom správy Európskemu parlamentu a Rade, pričom smernica zároveň stanovuje dátum straty svojej účinnosti (31. decembra 2038)⁵⁷⁸ a ukladá Komisii povinnosť posúdiť potrebu jej prípadného predĺženia.⁵⁷⁹

⁵⁷⁷ Článok 8 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

⁵⁷⁸ Článok 14 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

⁵⁷⁹ Recitál 54 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

Podpora a systematický rozvoj talentu žien na všetkých úrovniach a počas celej ich kariéry pritom predstavujú kľúčový predpoklad pre zvýšenie ich zastúpenia v riadiacich orgánoch a na vedúcich pozíciách. Napriek postupnému nárastu podielu žien vo vrcholových orgánoch v posledných rokoch je tempo tohto vývoja pomalé a medzi jednotlivými členskými štátmi výrazne nerovnomerné, pričom skúsenosti ukazujú, že výraznejší pokrok dosahujú najmä tie štáty, ktoré zaviedli záväzné opatrenia na podporu rodovej vyváženosti. Rozdielnosť vnútroštátnych prístupov zároveň vytvára riziko ďalšieho prehlbovania existujúcich disproporcií, čo zdôrazňuje potrebu koordinovaného postupu a výmeny osvedčených postupov na úrovni Únie. Cieľom Únie je preto zvýšiť zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch vo všetkých členských štátoch prostredníctvom minimálnych požiadaviek na pozitívne opatrenia v podobe záväzných pravidiel, ktoré sa v praxi ukázali ako najúčinnější nástroj na znižovanie rodovej nerovnováhy v hospodárskom rozhodovaní.⁵⁸⁰ Doterajší vývoj naznačuje určitý posun smerom k väčšej rodovej rovnosti, no tempo tohto pokroku je stále relatívne pomalé a medzi jednotlivými členskými štátmi výrazne diferencované.⁵⁸¹

Zákon o kótovaných spoločnostiach

Smernica stanovila, že členské štáty sú povinné najneskôr do 28. decembra 2024 prijať a zverejniť zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie súladu s touto smernicou a bezodkladne o ich prijatí informovať Európsku komisiu.⁵⁸² SR túto Smernicu transponovala do svojho právneho poriadku dňa 23. októbra 2024, pričom príslušný zákon nadobudol účinnosť 28. októbra 2024. Ide o zákon č. 300/2024 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej

⁵⁸⁰ Recitál 13, 19 a 25 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

⁵⁸¹ Bližšie pozri: *European Institute for Gender Equality. Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives.* [online]. [cit. 2026-01-12]. Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/datatable?sex=W&UNIT=PC&POSITION=MEMB_BRD&NA-CE=TOT&col=time&row=geo>.

⁵⁸² Článok 11 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

spoločnosti (ďalej len ako „zákon o kótovanej spoločnosti“ alebo len „zákon“).

Slovenská republika do prijatia zákona o kótovaných spoločnostiach nedisponovala vnútroštátnou právnou úpravou, ktorá by stanovovala záväzné normatívne pravidlá na dosiahnutie vyváženého zastúpenia žien a mužov v kótovaných spoločnostiach, resp. v obchodných spoločnostiach všeobecne. Z tohto dôvodu pristúpila k minimalistickej transpozícii smernice s cieľom splniť záväzky vyplývajúce z členstva v EÚ. Na rozdiel od viacerých iných členských štátov EÚ totiž v slovenskom právnom poriadku neexistovala právna úprava sledujúca rovnaký cieľ, ani ustálená prax či praktický vzor v súkromnom alebo verejnom sektore. Absencia praktickej implementácie obdobných pravidiel tak neumožňovala prijatie prísnejších opatrení nad rámec požiadaviek stanovených smernicou. Cieľom zákona je uložiť kótovaným spoločnostiam so sídlom v SR povinnosť stanoviť si ciele na dosiahnutie vyvázenejšieho zastúpenia žien a mužov v ich vrcholových orgánoch a usilovať sa o ich naplnenie do 30. júna 2026. Naplnenie týchto cieľov sa zabezpečuje prostredníctvom transparentných a zásluhových postupov pri výbere kandidátov. Zákon podporuje rovnosť príležitostí, zlepšuje fungovanie kótovaných spoločností a posilňuje ich dlhodobú konkurencieschopnosť, keďže vyššie zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch je spájané s lepšími hospodárskymi výsledkami, vyššou mierou inovatívnosti a inkluzívnejším pracovným prostredím.⁵⁸³

Zákon v § 3 písm. a) vymedzuje pojem kótovaná spoločnosť ako „*spoločnosť so sídlom na území SR, ktorej akcie sú v jednom alebo vo viacerých členských štátoch EÚ alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore, prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu,*“, a to za predpokladu, že nejde o mikropodnik, malý podnik alebo stredný podnik. Právna úprava sa tak vzťahuje výlučne na väčšie podniky. Pojem „vrcholový orgán“ tak bude zahŕňať buď štatutárny orgán, alebo dozorný orgán kótovanej spoločnosti.⁵⁸⁴

⁵⁸³ Dôvodová správa – všeobecná časť k vládne návrhu zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti (tlač 397) [online]. [cit. 2025-12-16]. Dostupné na: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=551142>>.

⁵⁸⁴ Dôvodová správa – osobitná časť k vládne návrhu zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti (tlač 397) [online]. [cit. 2025-12-16]. Dostupné na: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=551142>>.

Zákon o kótovanej spoločnosti v § 4 implementoval úplne rovnaké pravidlá pre kótované spoločnosti, podľa ktorých: a) príslušníci menej zastúpeného pohlavia musia zastávať najmenej 40 % miest nevýkonných riadiacich pracovníkov, alebo b) príslušníci menej zastúpeného pohlavia musia zastávať najmenej 33 % všetkých miest riadiacich pracovníkov. A to aj vo výške počet pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov.

Zákon v časti „Opatrenia na dosiahnutie cieľov vyvážení“ implementuje identické mechanizmy ako smernica, pričom rozdiel spočíva vo vyčlenení právnej ochrany do samostatného paragrafového ustanovenia (§ 6). Kótovaná spoločnosť je povinná pred súdom preukázať, že pri procese výberu kandidátov boli v prospech príslušníka druhého pohlavia objektívne odôvodnené okolnosti hodné osobitného zreteľa, v súlade s § 5 ods. 3 druhej vety. Ak primerané zadost'účinenie nie je postačujúce, najmä, ak porušenie vyvážení zastúpenia mužov a žien vo vrcholových orgánoch pri procese výberu, bez existencie dôvodov hodných osobitného zreteľa podľa § 5 ods. 3 druhej vety, spôsobilo závažné zníženie dôstojnosti, spoločenskej vážnosti alebo spoločenského uplatnenia poškodeného, môže sa dotknutá osoba domáhať náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Výšku náhrady určí súd s prihliadnutím na závažnosť ujmy a všetky relevantné okolnosti jej vzniku. Na toto súdne konanie bude príslušný súd, ktorý je príslušný na konanie v obchodnoprávných sporoch podľa § 22 Civilného sporového poriadku.⁵⁸⁵

Zákon o kótovanej spoločnosti v § 7 ustanovuje spôsob zverejňovania informácií, ktoré smernica ukladá kótovaným spoločnostiam ako povinnosť. Kótovaná spoločnosť je povinná Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR predložiť najneskôr do 30. novembra kalendárneho roka údaje stavom k 31. októbru toho istého roka, a to najmä:

- a) o zastúpení mužov a žien vo vrcholových orgánoch, s rozlíšením medzi výkonnými a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi;
- b) o prijatých opatreniach na dosiahnutie cieľov vyvážení podľa § 4 ods. 1, ak tieto ciele neboli naplnené.

Zákon o kótovanej spoločnosti v § 8 upravuje sankcie za nedodržanie informačnej povinnosti podľa § 7. Pred uložením pokuty je Ministerstvo

⁵⁸⁵ Dôvodová správa – osobitná časť k vládnemu návrhu zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti (tlač 397) [online]. [cit. 2025-12-16]. Dostupné na: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=551142>>.

práce, sociálnych vecí a rodiny SR povinné určiť kótovanej spoločnosti primeranú lehotu na dodatočné splnenie tejto povinnosti, ktorá nesmie byť kratšia ako 15 dní. Pokuta, ktorú môže uložiť Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, môže dosiahnuť maximálnu výšku 100 000 eur a pri jej uplatnení sa prihliada predovšetkým na závažnosť porušenia, trvanie jeho účinkov, spôsobené následky a okolnosti spáchania správneho deliktu. Otáznym ostáva či takéto nastavenie výšky sankcie spĺňa účel stanovený smernicou. Smernica hovorí o tom, že sankcia má byť „(...) účinné, primerané a odradzujúce.“⁵⁸⁶ V tomto kontexte možno vysloviť pochybnosti o odradzujúcom účinku pokuty stanovenej v maximálnej výške 100 000 eur, najmä v prípadoch kótovaných spoločností s ročným obratom dosahujúcim viac ako 50 miliónov eur. Pri takomto ekonomickom profile adresátov právnej normy nemožno uvedenú sankciu považovať za dostatočne motivačnú z hľadiska zabezpečenia dodržiavania zákonom ustanovených povinností. Z tohto pohľadu by sa ako efektívnejšie javilo nastavenie sankčného mechanizmu s výraznejším preventívnym a odradzujúcim účinkom, ktorý by reflektoval ekonomickú silu sankcionovaných subjektov.

Zákon o kótovanej spoločnosti sa vzťahuje na podniky, ktoré zamestnávajú viac ako 250 zamestnancov, dosahujú ročný obrat presahujúci 50 miliónov eur, majú sídlo na území SR a ktorých akcie sú obchodované v jednom alebo vo viacerých členských štátoch EÚ alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore. Otázkou však zostáva, aký je skutočný počet subjektov, na ktoré sa táto regulácia v praxi bude vzťahovať. Na základe vlastného prieskumu spoločností obchodovaných na burzách cenných papierov v Bratislave (SAX), Prahe a Varšave, doplneného o údaje z databázy FinStat, bolo identifikovaných viacero spoločností spĺňajúcich zákonom stanovené kritériá, ako napríklad Tatra banka, a. s., či Tatry mountain resorts, a. s. Uvedené zistenia korešpondujú aj s výskumom doktorky Havelkovej,⁵⁸⁷ ktorá v roku 2024 identifikovala šesť spoločností podliehajúcich predmetnej úprave, pričom ďalšie tri sa nachádzali blízko hranice aplikácie smernice.

⁵⁸⁶ Článok 8 ods. 1 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyvážенosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

⁵⁸⁷ Bližšie pozri: HAVELKOVÁ, M. Ženy na palube: transpozícia smernice o zlepšení rodovej vyvážенosti. In *STUDIA IURIDICA Cassoviensia*. 2025, 13.(1), s. 29 – 31.

Zastúpenie žien medzi členmi predstavenstiev zaznamenalo v priebehu posledných troch rokov výrazné výkyvy v percentuálnom vyjadrení. Ku koncu roka 2022 dosahoval podiel žien 30,3 %, zatiaľ čo na konci rokov 2023 a 2024 klesol na úroveň 25 %. Ku koncu roka 2025 však došlo k opätovnému nárastu, pričom zastúpenie žien stúplo na 32,7 %. Tento vývoj poukazuje na nestabilitu dosahovaného pokroku a na absenciu systematického trendu smerujúceho k trvalej rodovej vyváženosti.⁵⁸⁸ Na základe uvedeného možno konštatovať, že prijatie zákona transponujúceho Smernicu má potenciál prispieť aj v podmienkach SR k stabilnejšiemu a vyváženejšiemu zastúpeniu žien vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností. Zároveň možno dôvodne predpokladať, že normotvorný a exemplárny účinok tejto regulácie sa v dlhšom časovom horizonte prejaví aj v širšom podnikateľskom prostredí, vrátane menších a nekótovaných spoločností.

⁵⁸⁸ *European Institute for Gender Equality. Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives.* [online].[cit. 2026-01-12]. Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/datatable?sex=W&UNIT=PC&POSITION=MEMB_BRD&NACE=TOT&col=time&row=geo>.

ZÁVER

Predkladaná publikácia sa usilovala odpovedať na základnú výskumnú otázku, či a do akej miery sa právne postavenie žien v spoločnosti v uplynulom storočí zlepšilo. Analýza vývoja právnej úpravy v oblasti pracovného práva, antidiskriminačného práva a zdravotného práva potvrdzuje, že z hľadiska normatívneho zakotvenia práv a princípov ochrany žien v spoločnosti došlo k výraznému posunu. Zásada rovnosti žien a mužov, zákaz diskriminácie a ochrana dôstojnosti dnes predstavujú pevné piliere vnútroštátneho práva, práva EÚ aj medzinárodnoprávných záväzkov. Tento vývoj však zároveň odhaľuje limity práva ako nástroja spoločenskej zmeny, pokiaľ nie je sprevádzaný dôsledným presadzovaním a citlivým výkladom v aplikačnej praxi.

Jednou z kľúčových výziev do nasledujúcich rokov zostáva rovnosť v odmeňovaní žien a mužov. Napriek dlhodobému zakotveniu zásady rovnakého odmeňovania v primárnom a sekundárnom práve EÚ pretrvávajú rozdiely v odmeňovaní, ktoré poukazujú na obmedzenú efektívnosť existujúcich právnych mechanizmov. Prijatie smernice EÚ o transparentnosti odmeňovania predstavuje významný krok smerom k posilneniu presadzovania tejto zásady, no jej reálny prínos bude závisieť od spôsobu transpozície do vnútroštátneho práva, nastavenia kontrolných mechanizmov a dostupnosti účinných prostriedkov nápravy. Výzvou zostáva aj schopnosť právnej úpravy reagovať na štrukturálne príčiny mzdových rozdielov, ktoré nie sú vždy výsledkom priamej diskriminácie, ale dlhodobo zakorenených sociálnych a pracovných vzorcov.

Ďalšou oblasťou, ktorá si vyžaduje zvýšenú pozornosť, je zastúpenie žien v riadiacich a rozhodovacích pozíciách. Právna diskusia o kvótach alebo iných vyrovnávacích opatreniach poukazuje na napätie medzi formálnym chápaním rovnosti a snahou o dosiahnutie materiálnej rovnosti. Právo v tomto kontexte stojí pred otázkou, do akej miery a akými nástrojmi môže legitímne zasahovať do súkromnej a verejnej sféry s cieľom odstrániť pretrvávajúce nerovnosti, bez toho, aby došlo k oslabeniu princípov rovnakého zaobchádzania a individuálnych práv.

Významnou výzvou ostáva aj rovnomernejšie rozdelenie pracovných, opatrovateľských a domácich povinností. Hoci právna úprava v oblasti pracovného práva a sociálneho zabezpečenia vytvára rámec pre zosúlad'ovanie

pracovného a súkromného života, v praxi sú dôsledky starostlivosti o deti a závislé osoby naďalej neúmerne prenášané na ženy. Právo tak čelí otázke, ako prostredníctvom neutrálne formulovaných noriem predchádzať nepriamemu znevýhodňovaniu a ako podporiť rovnosť príležitostí bez posilňovania tradičných rodových rolí.

Osobitnú pozornosť si vyžaduje aj prevencia a právna reakcia na domáce a rodovo podmienené násilie. Napriek existencii trestnoprávnych a civilnoprávnych nástrojov ochrany zostáva výzvou zabezpečenie včasnej identifikácie násilia, účinnej ochrany obetí a koordinácie medzi jednotlivými orgánmi verejnej moci. Právo v tejto oblasti presahuje rámec individuálnych právnych vzťahov a vstupuje do priestoru, kde je nevyhnutná spolupráca s ďalšími verejnými politikami, sociálnymi službami a zdravotným systémom.

V oblasti pracovného práva a zdravotného práva sa čoraz častejšie objavuje odborná diskusia o menštruačnom voľne ako možnom nástroji ochrany zdravia a rovnosti v pracovnom prostredí. Táto téma poukazuje na širší problém, do akej miery je právo schopné reflektovať biologické rozdiely bez toho, aby viedlo k novým formám stigmatizácie alebo znevýhodnenia žien na trhu práce. Podobne aj otázky prístupu k zdravotnej starostlivosti, liekom a liečbe odhaľujú nerovnosti, ktoré vyplývajú z nedostatočnosti výskumu ochorení žien.

Na záver možno konštatovať, že hoci sa právne postavenie žien v spoločnosti v uplynulom storočí z hľadiska právnej úpravy výrazne zlepšilo, kľúčovou výzvou pre ďalšie roky zostáva prechod od formálnej k materiálnej rovnosti, najmä v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. Pracovné právo ako osobitná časť súkromného práva plní v tomto procese nezastupiteľnú funkciu, keďže predstavuje primárny normatívny rámec, v ktorom sa otázky rovnosti, dôstojnosti a sociálnej ochrany žien každodenne realizujú. Práve v pracovnom prostredí sa rozdiely v postavení žien a mužov prejavujú najvýraznejšie, či už ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie, kariérny postup, zosúlad'ovanie pracovného a súkromného života alebo ochranu pred nepriamymi formami diskriminácie. Úloha antidiskriminačného práva v tomto kontexte spočíva nielen v deklarovaní zákazu diskriminácie, ale predovšetkým v zabezpečení účinných mechanizmov presadzovania rovnosti, ktoré umožňujú identifikovať a odstraňovať štrukturálne nerovnosti v pracovnoprávnych vzťahoch. Výzvou do budúcnosti zostáva najmä posilnenie dôkazných, procesných a inštitucionálnych nástrojov ochrany,

tak aby boli schopné reagovať aj na jemnejšie a systémové formy znevýhodnenia, ktoré nie sú vždy výsledkom priameho porušenia právnych povinností, ale vyplývajú zo zaužívaných pracovných praktík a organizačných modelov. Pracovné a antidiskriminačné právo musia zároveň čoraz intenzívnejšie reagovať na meniace sa formy práce a digitalizáciu pracovných vzťahov, ktoré môžu viesť k oslabeniu tradičných ochranných mechanizmov. V tomto prostredí vzniká riziko, že formálne neutrálne pravidlá budú mať v praxi rozdielne dopady na ženy a mužov, čo kladie zvýšené nároky na výklad právnych noriem a ich uplatňovanie zo strany súdov a orgánov ochrany práva. Predkladaná publikácia preto poukazuje na potrebu komplexného a prepojeného prístupu, v ktorom pracovné právo a antidiskriminačné právo nefungujú izolovane, ale vo vzájomnej interakcii s právom sociálneho zabezpečenia, zdravotným právom a ďalšími verejnými politikami. Iba tak možno zabezpečiť, aby právne garantované práva žien neostávali na úrovni normatívnych deklarácií, ale stali sa reálne uplatniteľnými nástrojmi ochrany dôstojnosti, rovnosti príležitostí a spravodlivých pracovných podmienok v každodennej právnej realite.

SUMMARY

This publication examines the development of the legal status of women in society over the past century, with a particular focus on employment relations and the labour market, while also addressing selected issues of anti-discrimination law and health law. The central research question of the publication is whether, and to what extent, the legal position of women has improved during this period, not only in terms of formal legal guarantees but also in their practical application. The analysis demonstrates that significant normative progress has been achieved through the constitutionalising of equality, the prohibition of discrimination, and the strengthening of fundamental rights at the national, European Union, and international levels. At the same time, the publication highlights the persistent gap between formal equality and substantive equality, particularly in employment relations, where structural inequalities, unequal pay, limited access to decision-making positions, and the unequal distribution of care responsibilities continue to affect women disproportionately. The publication adopts a doctrinal and analytical legal approach, drawing on labour law, anti-discrimination law, and health law, and examines relevant legislation, case law of the Court of Justice of the European Union, the European Court of Human Rights, and national courts. It also critically assesses the effectiveness of existing legal mechanisms, including equal pay regulation, protection against direct and indirect discrimination, work–life balance measures, and access to health care and medical treatment. While recognising the limits of its primary focus on labour law, anti-discrimination law, and health law, the publication argues that these areas play a central role in translating legal equality into lived reality. The publication concludes that future challenges lie in strengthening the enforcement of rights, improving access to effective remedies, and ensuring that labour and anti-discrimination law respond adequately to changing forms of work and evolving social conditions, thereby contributing to the achievement of substantive equality for women in practice.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

ADAMS-PRASSL, J., BINNS, R., KELLY-LYTH, A. Directly Discriminatory Algorithms. In *The Modern Law Review* [online]. 2023, roč. 86, č. 1, s. 144 – 175 [cit. 21. január 2026]. ISSN 0026-7961, 1468-2230. DOI: 10.1111/1468-2230.12759

American Convention on Human Rights (adopted 22 November 1969, entered into force 18 July 1978) 1144 UNTS 123 (ACHR).

ANDRIUSHCHENKO, M., CROCE, F., FLAMMARION, N. *Jailbreaking Leading Safety-Aligned LLMs with Simple Adaptive Attacks*. [online]. 2025 [cit. 26. január 2026]. arXiv:2404.02151 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2404.02151

Anička Hurbanová-Jurkovičová. 2014 (on-line). Dostupné na: <<http://dikda.eu/anicka-hurbanova-Jurkovicova/>>.

ARISTOTELES. Politika. s. 89. In NOVOSÁD, F., SMREKOVÁ, D (ed.) *Dejiny sociálneho a politického myslenia*. Bratislava : Kalligram, 2013, 800 s. ISBN 978-80-8101-679-0.

BADA, M. Žena v systéme Žilinského magdeburského práva. In Lengyelová, T. *Žena a právo. Právne a spoločenské postavenie žien v minulosti*. Bratislava : Academic Electronic Press, 2004, s. 24 – 45. ISBN 80-88880-59-9.

BAI, X. al. Explicitly unbiased large language models still form biased associations. In *Proceedings of the National Academy of Sciences* [online]. 2025, roč. 122, č. 8, s. e2416228122 [cit. 22. január 2026]. ISSN 0027-8424, 1091-6490. DOI: 10.1073/pnas.2416228122.

BAI, X. et al. *Measuring Implicit Bias in Explicitly Unbiased Large Language Models*. [online]. 2024 [cit. 22. január 2026]. arXiv:2402.04105 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2402.04105.

BARANCOVÁ, H., SCHRÖNK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : Vydavateľstvo Sprint v.fra, október 2002, 412 s. ISBN 80-88848-97-0.

BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vyd. Bratislava : C. H. Beck, 2022, 1624 s. ISBN 978-80-8232-024-7.

BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2 s. r. o., 2019, 664 s. ISBN 978-80-89710-48-5.

BAREZ, F. et al. *Chain-of-Thought Is Not Explainability*. [online]. 2025 [cit. 17. január 2026]. Dostupné na: <https://aigi.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2025/07/Cot_Is_Not_Explainability.pdf>.

BARNARD, C. *EU Employment Law. Forth edition*. Oxford : OUP, 2012; 800 s. ISBN 9780199692927.

BECKER, G. S. *A Treatise on the Family*. Cambridge : Harvard University Press, 1981.

BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha : C. H. Besk, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

BELL, M. *Anti-Discrimination Law and the European Union*. Oxford : OUP, 2002, 296. ISBN 9780199244508.

BIANCHI, L. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848-1945*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1971, 448 s. 71-067-71.

BIBLIA: Gn 2:22.

BLACK, D., NEWMAN, M. Children: Secondary Victims of Domestic Violence. In *International Handbook of Human Response to Trauma*. Boston : Springer Series on Stress and Coping. Springer, 2000. <<https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4177-6>>.

BLANPAIN, R. *European Labour Law*. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer, 2014, 1095 s. ISBN 9789041151780.

BLODGETT, Su Lin et al. Language (Technology) is Power: A Critical Survey of “Bias” in NLP. [online]. 2020 [cit. 25. január 2026]. arXiv:2005.14050 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2005.14050.

BLODGETT, S.L. et al. Stereotyping Norwegian Salmon: An Inventory of Pitfalls in Fairness Benchmark Datasets. In *Proceedings of the 59th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics and the 11th International Joint Conference on Natural Language Processing (Volume 1: Long Papers)* [online]. 2021, s. 1004 – 1015 [cit. 22. január 2026]. DOI: 10.18653/v1/2021.acl-long.81.

BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*. Praha : Karolinum, 2000.

BOUZEK, J., ONŘEJOVÁ, I. *Periklovo Řecko*. Praha : Mladá fronta, 272 s. 1989. ISBN 80-204-0083-4.

BRITANICA. *The United States in women's suffrage*. [online]. [cit. 2025-12-01]. Dostupné na: <<https://www.britannica.com/topic/woman-suffrage/The-United-States>>.

BRITANICA. *Women's suffrage*. [online]. [cit. 2025-11-14] Dostupné na: <<https://www.britannica.com/topic/woman-suffrage>>.

Buturugă v. Romania, ECtHR, no. 56867/15, Judgment of 11 February 2020.

CEDAW Committee, General Recommendation No. 19(1992): violence against women.

CEDAW Committee, General Recommendation No. 35(2017): on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19.

CENTRUM VEDECKO-TECHNICKÝCH INFORMÁCIÍ SR. *Absolventi VŠ za kalendárny rok podľa odborov*. Bratislava : CVTI SR, 2020. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.cvtisr.sk/>>.

COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN. *Concluding observations on the combined fifth and sixth periodic reports of Slovakia*. CEDAW/C/SVK/CO/5-6. Geneva : United Nations, 2018. [cit. 7. január 2026] Dostupné na: <<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n19/089/68/pdf/n1908968.pdf>>.

CONSEIL CONSTITUTIONNEL. Comment la Constitution garantit-elle l'égalité femme-homme? [online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://www.conseil-constitutionnel.fr/la-constitution/comment-la-constitution-garantit-elle-l-egalite-femme-homme>>

COSSALTEROM, P. *Gender quotas for political participation in Europe: the case of France*. [online]. 3. 5. 2025 [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <https://jean-monnet-saar.eu/?page_id=51361>.

COUNCIL OF EUROPE. *About the Council of Europe* [online]. Strasbourg: Council of Europe, 2024. [cit. 11. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.coe.int/en/web/about-us>>.

COUNCIL OF EUROPE. *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence* (Istanbul Convention). Istanbul, 11 May 2011. Council of Europe Treaty Series – No. 210. [cit. 11. január 2026]. Dostupné na: <<https://rm.coe.int/168008482e>>.

Council of Europe: Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention), CETS No. 210, 2011.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. *EU accession to the Istanbul Convention*. Press release, 1 October 2023. Brussels : Council of the EU, 2023.

CRAIG, L. How employed mothers in Australia find time for both market work and childcare. In *Journal of Family Studies*. 2007, 13(1), s. 1 – 22.

CRENSHAW, K. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. In *Stanford Law Review*. 1991, vol. 43, no. 6, pp. 1241 – 1299.

ČEČETKA, J. *Pedagogika*. Liptovský sv. Mikuláš : Tranoscius, 1947, 305 s.

DAMINGER, A. The cognitive dimension of household labor. In *American Sociological Review*. 2019, 84(4), s. 609 – 633.

Dánske ministerstvo spravodlivosti. (online). Dostupné na: <<https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2008/1349>>.

DE BETHUNE, S., VAN HOOFF, E. The gender issue in Belgian party politics and elections. In *European View*. 2013, 12, 113 – 119. Dostupné na: <<https://doi.org/10.1007/s12290-013-0256-4>>.

DEAKIN, S. a MORRIS, G.S. *Labour Law*. 6. vyd. Oxford : Hart Publishing, 2012.

DEAN, T. *Women in Renaissance Venice: Patricians and Citizens*. Manchester : Manchester University Press, 2007.

DĚJINY STAROVĚKU. Praha, 1963. 25-140-63, 774 s.

DIAZ, M.M. Les quotas sont-ils utiles ? L'efficacité imparfaite des mesures de discrimination positive dans les lois électorales belges. In *Revue française de science politique*. 2003/5, vol. 53 [online].[cit. 2025-12-14]. Dostupné na: <<https://shs.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2003-5-page-791?lang=fr#s1n5>>.

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. New York : OSN, 18. december 1979. Uverejnené v: Zbierka zákonov č. 62/1987 Zb.

Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu páchanému na ženách a domácomu násiliu a boji proti nemu. CETS No 210. (Istanbulský dohovor).

DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, s. r. o., 2023, 894 s. ISBN 978-80-8155-118-5.

DOTTI SANI, G. M., TREAS, J. Educational gradients in parents' child-care time across countries, 1965 – 2012. In *Journal of Marriage and Family*. 2016, 78(4), s. 1083 – 1096.

Dôvodová správa – osobitná časť k vládnemu návrhu zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti (tlač 397) [online].[cit. 2025-12-16]. Dostupné na: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=551142>>.

Dôvodová správa – všeobecná časť k vládnemu návrhu zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti (tlač 397) [online].[cit. 2025-12-16]. Dostupné na: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=551142>>.

DUBY, G. *Le chevalier, la femme et le prêtre*. Paris : Hachette, 1988.

DUDEKOVÁ, G, MANNOVÁ, E. Rodové vzťahy a postavenie žien v období modernizácie. Výsledky najnovších výskumov. Monotematické číslo časopisu ČAS – Človek a spoločnosť (Internetový časopis pre pôvodné teoretické a výskumné štúdie z oblasti spoločenských vied. s. 4. Dostupné na: <<http://saske.sk/cas>>), roč. 9, 2006, č. 4.

EAGLY, A. H., STEFFEN, V. J. Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. In *Journal of Personality and Social Psychology* [online]. 1984, roč. 46, č. 4, s. 735 – 754. ISSN 1939-1315(Electronic). DOI: 10.1037/0022-3514.46.4.735.

Eremia v. Moldova, ECtHR, no. 3564/11, Judgment of 28 May 2013.

ESD. (online). Dostupné na: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61994CC0013&rid=3>>.

ESPING-ANDERSEN, G. *The Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Cambridge : Polity Press, 2009.

Estónsky zákon o rodovej rovnosti. (online). Dostupné na: <<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/505012024003/consolide>>.

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work): Working Conditions and Sustainable Work: Adverse Social Behaviour at Work – Background Note. Working Paper WPEF22052. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2022.

EUROPEAN COMMISSION. *Gender equality strategy*. [online]. [cit. 2025-12-08]. Dostupné na: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en>.

EUROPEAN COMMISSION. *#EndGenderStereotypes campaign* [online]. Brussels : European Commission, 2023, [cit. 25. január 2026] Dostupné na: <https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en>.

EUROPEAN COMMISSION. *Directorate-General for Justice and Consumers* [online]. Brussels : European Commission, 2024. [cit. 20. január 2026]. Dostupné na: <https://commission.europa.eu/about-european-commission/departments-and-executive-agencies/justice-and-consumers_en>.

EUROPEAN COMMISSION. *EU Network on preventing gender-based and domestic violence* [online]. Brussels : European Commission, 2023. [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <https://commission.europa.eu/eu-network-prevention-gender-based-violence-and-domestic-violence_en>.

EUROPEAN COMMISSION. *European Care Strategy* [online]. Brussels : European Commission, 2022. [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0440>>.

EUROPEAN COMMISSION. *Gender Equality Strategy: Key achievements 2020-2024* [online]. Brussels : European Commission, 2024, [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en>.

EUROPEAN COMMISSION. *Political agreement on a directive to combat violence against women and domestic violence. Press release. 7 February 2024*. Brussels : European Commission, 2024. [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_649>.

EUROPEAN COMMISSION. *The European Pillar of Social Rights in 20 principles* [online]. Brussels : European Commission, 2017. [cit. 20. január 2026]. Dostupné na: <<https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/>>.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). *Female genital mutilation in the European Union and Croatia*. 2013, p. 43 – 45. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/eige-report-fgm-in-the-eu-and-croatia.pdf>>.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). *Gender Equality Index 2021 – Health*. Vilnius : European Institute for Gender Equality, 2021.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). *About EIGE* [online]. Vilnius : EIGE, 2024. [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/about>>.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. Belgium. [online]. jún 2024 [cit. 2025-12-14]. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/belgium>>.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Economic Benefits of Gender Equality in the EU*. Vilnius : EIGE, 2017. [cit. 25. január 2026] Dostupné na: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2017.2083_mh0217178enn_pdfweb_20171004120738.pdf>.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender balance in politics*. November 2023.[online].[cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-balance-in-politics-november-2023.pdf>>.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender Equality Index* [online]. Vilnius : EIGE, 2023. [cit. 22. január 2026]. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index>>.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender Equality Index Slovakia 2020* [online]. Vilnius : EIGE, 2020. [cit. 26. január 2026]. Dostupné na: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country/SK>>.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives*. [online].[cit. 2026-01-12]. Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/datatable?sex=W&UNIT=PC&POSITION=MEMB_BRD&NACE=-TOT&col=time&row=geo>.

EUROPEAN PLATFORM OF WOMEN SCIENTISTS. *No Modern European Democracy Without Gender Equality*. [online] 26. november 2012[cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://epws.org/no-modern-european-democracy-without-gender-equality-press-release/>>.

EURÓPSKA KOMISIA. *Správa o rovnosti žien a mužov v EÚ za rok 2017*. Luxemburg : Úrad pre vydávanie publikácií EÚ, 2017.

EURÓPSKA KOMISIA. *Správa o rovnosti žien a mužov v EÚ za rok 2020*. Luxemburg : Úrad pre vydávanie publikácií EÚ, 2020.

EURÓPSKA KOMISIA. *Strategické zapojenie pre rodovú rovnosť 2016 – 2019: Záverečná správa*. Luxemburg : Úrad pre vydávanie publikácií EÚ, 2020.

EURÓPSKA KOMISIA. *Správa o rodovej rovnosti v EÚ za rok 2021*. Luxemburg : Úrad pre vydávanie publikácií EÚ, 2021.

Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Rím, 4. november 1950. Uverejnené v: Zbierka zákonov č. 209/1992 Zb.

EURÓPSKY INŠTITÚT PRE RODOVÚ ROVNOSŤ (EIGE). *Index rodovej rovnosti 2021: Zdravie*. Luxemburg : Úrad pre vydávanie publikácií EÚ, 2021.

EURÓPSKY INŠTITÚT PRE RODOVÚ ROVNOSŤ (EIGE). *Index rodovej rovnosti 2022: Pandémia COVID-19 a starostlivosť*. Luxemburg : Úrad pre vydávanie publikácií EÚ, 2022.

EURÓPSKY INŠTITÚT PRE RODOVÚ ROVNOSŤ (EIGE). *Index rodovej rovnosti 2023: Prechod na zelenú transformáciu v doprave a energetike*. Luxemburg : Úrad pre vydávanie publikácií EÚ, 2023.

EURÓPSKY INŠTITÚT PRE RODOVÚ ROVNOSŤ (EIGE). *Menštruačné zdravie a jeho vplyv na prácu: európska perspektíva*. 2023 (online). Dostupné na: <https://eurohealth.ie/policy-brief-women-and-menstruation-in-the-eu/?utm_source=chatgpt.com>.

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA (ES). *Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania (prepracované znenie)*. Úradný vestník EÚ, L 204, 26. júl 2006, s. 23 – 36.

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA (EÚ). *Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov*. Úradný vestník EÚ, L 188, 12. 7. 2019, s. 79 – 93.

EURÓPSKY PARLAMENT. *Správa A7-0009/2014 o vymáhateľnosti práv LGBTI osôb v EÚ*. (online). Dostupné na: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2014-0009_EN.html>.

EURÓPSKY PARLAMENT. Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť (FEMM) [online]. Brusel : Európsky parlament, 2024. [cit. 20. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home/highlights>>.

EURÓPSKY SÚD PRE ĽUDSKÉ PRÁVA. *Konstantin Markin proti Rusku* (sťažnosť č. 30078/06), rozsudok Veľkej komory z 22. marca 2012. HUDOC.

EUROSTAT, 2019. *Ako ženy a muži využívajú svoj čas – štatistiky*. Statistics Explained [online]. Luxemburg : Úrad pre vydávanie publikácií EÚ.

EUROSTAT. *Výberové zisťovanie pracovných síl (LFS)* [online]. Luxemburg : Eurostat, 2021.

EUROSTAT. *Gender pay gap statistics* [online]. Luxembourg : Eurostat, 2023. [cit. 16. január 2026]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics>.

FINEMAN, M. A. *The Autonomy Myth: A Theory of Dependency*. New York : The New Press, 2004.

FINEMAN, M. A. The vulnerable subject and the responsive state. In *Emory Law Journal*. 2010, 60(2), s. 251 – 275.

FOLBRE, N. *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. New York : The New Press, 2001.

FRASER, N. Contradictions of capital and care. In *New Left Review*. 2016, 100, s. 99 – 117.

FREDMAN, S. *Discrimination Law*. 2. vyd. Oxford : Oxford University Press, 2011.

FREEL, L. Pracujúca chudoba na základe pohlavia = Gender-based working poverty. In *Bratislavské právnické fórum 2024 [elektronický dokument] : pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí*. PLAZA, J. [Zostavovateľ, editor]; SÍPOS, Á. [Zostavovateľ, editor]; ŤAŽKÁ, V. [Zostavovateľ, editor]. [recenzované]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2024. ISBN (elektronické) 978-80-7160-733-5, s. 64 – 72 [online].

FREEL, L., JEŽOVÁ, K. Podporné technológie v digitálnom pracovnom prostredí: nástroj rovnakého zaobchádzania. In BURDA, E. [Zost.], TURA, L. [Zost.]. *Comenius: Bratislava legal forum* [online]. Univerzita Komenského v Bratislave, 2025, s. 447 – 459. ISBN 978-80-7160-779-3. DOI: 10.46282/bpf.2025.27.

FREIDENVALL, L. *Women's Political Representation and Gender Quotas – the Swedish Case*. [online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://www.niyf.org/wp-content/uploads/2016/05/zipping.pdf>>.

GERSHUNY, J. *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford : Oxford University Press, 2000.

GHAILANI, D. *The policy on gender equality in Belgium*. [online]. [cit. 2025-12-14]. Dostupné na: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425620/IPOL-FEMM_NT\(2010\)425620_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425620/IPOL-FEMM_NT(2010)425620_EN.pdf)>.

GLICK, P., FISKE, S. T. The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. In *Journal of Personality and Social Psychology* [online]. 1996, roč. 70, č. 3, s. 491 – 512. ISSN 1939-1315(Electronic). DOI: 10.1037/0022-3514.70.3.491.

GREGUŠ, J. Zneužitie práva v pracovnoprávných vzťahoch. In *Bratislavské právnické fórum 2023 : technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia*; BEŽÁKOVÁ, N., SÍPOS, Á., ŤAŽKÁ, V. (zost.). Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2023. 233 s. ISBN 978-80-7160-698-7.

GUILBEAULT, D., DELECOURT, S., DESIKAN, B.S. Age and gender distortion in online media and large language models. In *Nature* [online]. 2025, roč. 646, č. 8087, s. 1129 – 1137. ISSN 1476-4687. DOI: 10.1038/s41586-025-09581-z.

HAMULÁK, J. *Legal or illegal. Právno-teoretické východiská a aplikateľné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v SR*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, 139 s. ISBN 978-80-8168-688-7.

HAVELKOVÁ, M. Význam novej smernice o rodovej vyváženosti. In *Bratislavské právnické fórum 2024 : pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí* /Juraj PLAZA. J., SÍPOS, Á., ŤAŽKÁ, V. (zost.). Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2024, 192 s. ISBN 978-80-7160-733-5.

HAVELKOVÁ, M. Ženy na palube: transpozícia smernice o zlepšení rodovej vyváženosti. In *STUDIA IURIDICA Cassoviensia*. 13.(1): 2025. s. 20 – 36. ISSN 1339-3995.

HEPPLE, B. *Equality: The Legal Framework. Second edition*. Oxford : Hart Publishing, 2014, 264 s. ISBN 9781782255017.

HESSBRUEGGE, J. The Historical Development of the Doctrines of Attribution and Due Diligence in International Law. In *New York University Journal of International Law*. 2004, 36, pp. 265 – 306.

HOCHSCHILD, A. R. *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York : Viking, 1989.

HOMOLA NEVICKÁ, D., HAMULÁK, J. The work-life balance in the EU – has Slovakia become a second Sweden? In *The Lawyer Quarterly* [textový dokument (print)] [elektronický dokument] : *international journal for legal research*. Praha : Akademie věd České republiky. Ústav státu a práva AV ČR. ISSN 1805-8396. ISSN (online) 1805-840X. TUTPR signatúra E043810. 2023, roč. 13, č. 4, s. 381 – 387 [tlačená forma] [online].

HOMOLA NEVICKÁ, D., LADIVEROVÁ, E. Is the right to equal pay for equal work or work of equal value distant reality or only Utopia?. In *The Lawyer Quarterly* [textový dokument (print)] [elektronický dokument] : *international journal for legal research*. Praha :

Akademie věd České republiky. Ústav státu a práva AV ČR. ISSN 1805-8396. ISSN (online) 1805-840X. TUPR signatúra E043810.2022, roč. 12, č. 3, s. 282 – 289 [tlačená forma] [online].

HOMOLA Nevická, D. *Menštruačné voľno ako nástroj rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch*. 2. dopl. vydanie. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2025, s. 135.

HOMOLA NEVICKÁ, D. Novinky v oblasti rodovej rovnosti v EÚ = News in the field of gender equality in the EU. In Bratislavské právnické fórum 2024 [elektronický dokument] : *pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2024, s. 6 –13. ISBN (elektronické) 978-80-7160-733-5. [online].

HOPQUINA, B. 80 years ago, French women finally voted for the first time. In *Le Monde*. [online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <https://www.lemonde.fr/en/m-le-mag/article/2025/04/27/80-years-ago-french-women-finally-voted-for-the-first-time_6740666_117.html>.

HOSPODÁRSKE NOVINY. *Kampaň Moja prezidentka zaujíma tisíce ľudí*. [online]20. december 2008.[cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://hnonline.sk/slovensko/211752-kampan-moja-prezidentka-zaujima-tisice-ludi>>.

HOSPODÁRSKE NOVINY. *Nové zloženie parlamentu: Koho Slováci vybrali za poslancov? Pozrite si zoznam 150 mien*. [online] 1. október 2023 [cit. 2025-12-13] Dostupné na: <<https://hnonline.sk/parlamentne-volby-2023/96107468-nove-zlozenie-parlamentu-koho-slovaci-vybrali-za-poslancov-pozrite-si-zoznam-150-mien>>.

HOŠEK, R., MAREK, V. Řím Marka Aurelia. In *Mladá fronta*. Praha, 1990, č. 3 –4, 280 s. ISBN 80- 204-008.

HOWELL, M. *The Marriage Exchange: Property, Social Place, and Gender in Cities of the Low Countries*. 1300 –1550. Chicago : University of Chicago Press, 1998.

HROZENSKÁ, M., ONDRUŠKOVÁ,E. *Postavenie žien na území Slovenska v stručnom historickom prehľade*. Nitra, 2020, s. 22 – 35. In ONDRUŠKOVÁ,E., HROZENSKÁ, M., LIŠTIAKOVÁ I. L., TOMKA M. *Násilie páchané na ženách v intímnych partnerských vzťahoch. Teórie, sociálny a právny kontext, štatistiky*. Nitra, 2020, 70 s. ISBN 978-80-973648-1-6.

HRUŠÁKOVÁ, M. et al. *Rodinné právo*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2017, 368 s.

HYDE, E. et al. Time poverty: Obstacle to women's human rights, health, and sustainable development. In *Journal of Global Health*. 2020, 10(2), 020313.

Charta diverzity. (online). Dostupné na: <https://www.chartadiverzity.sk/aka-je-rola-statut-pri-tvorbe-inkluzivnejších-pracovísk-motivovať-zamestnávateľov-a-ist-prikladom-zhoduju-sa-odborníci/?utm_source=chatgpt.com>.

Charta Organizácie Spojených národov. San Francisco, 26. jún 1945. Uverejnené v: Zbierka zákonov č. 30/1947 Zb.

Charta základných práv EÚ [2012] Ú. v. EÚ C 326/391. V slovenskom jazyku uverejnené v: Zbierka zákonov č. 71/2009 Z. z.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ELECTORAL ASSISTANCE. *Gender Quotas Database*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/quotas>>.

International Labour Organization: Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190).

International Labour Organization: Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)

IPU PARLINE. *Belgium-House of Representatives*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://data.ipu.org/parliament/BE/BE-LC01/data-on-women/>>.

IPU PARLINE. *France- National Assembly*. [online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://data.ipu.org/parliament/FR/FR-LC01/data-on-women/>>.

IPU PARLINE. *Sweden- Parliament* [online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://data.ipu.org/parliament/SE/SE-LC01/data-on-women/>>.

JANSSON, M. *Gender quotas and women's political agency – Sweden*. [online]. 5.máj 2021 [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <https://jean-monnet-saar.eu/?page_id=51375>.

JEŽOVICOVÁ, D. Politické myslenie na Slovensku a emancipačné snahy významných predstaviteľiek slovenskej inteligencie. In LASICOVÁ, J. *Sféry ženy. Právne, politické, ekonomické vedy*. Banská Bystrica : UMB, Sociologický ústav AVČR, 2004, 152 s. ISBN 80-8083-001-0.

KANCELÁRIA PREZIDENTA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Bývalí prezidenti*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://www.prezident.sk/zuzana-caputova/>>.

KIRK, H. et al. *Bias Out-of-the-Box: An Empirical Analysis of Intersectional Occupational Biases in Popular Generative Language Models*. [online]. 2021 [cit. 22. január 2026]. arXiv:2102.04130 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2102.04130.

KLODINSKÁ, K. A kol. *Právo sociálneho zabezpečení*. Praha : C. H. Beck, 2022, 497 s. ISBN 978-80-7400-902-0.

KOIVUROVA, T. SINGH, K. *Due Diligence In Max Planck Encyclopedia of Public International Law*. Oxford : Oxford University Press, 2022. Dostupné na: <<https://opil.ouplaw.com/display/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e1034>>.

Kontrová v. Slovakia, ECtHR, no. 7510/04, Judgment of 31 May 2007.

KOVÁČ, D. a kol. *Kronika Slovenska. 2 Slovensko v dvadsiatom storočí*. Bratislava : Fortuna Print Praha, 1999, 608 s. ISBN 80-88980-08-9.

LACKO, M. *Koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia v EÚ*. Praha : Leges, 2021, 175 s. ISBN 978-80-7502-588-3.

LACLAVÍKOVÁ, M., ŠVECOVÁ, A. Dlhá cesta k právnej emancipácii ženy v rodinných a majetkových vzťahoch. In *Historický časopis* 2018, roč. 66, č. 4, Bratislava, s. 599 – 628. ISSN 2585-9099 (online).

NURSKI, L., RUER, N. EXPOSURE TO GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE EUROPEAN LABOUR MARKET [online]. [cit. 15. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.bruegel.org/system/files/2024-03/WP%2006.pdf>>.

LAURA, R. AI v službách štatutárneho orgánu: digitálny asistent pre rozhodovanie. In MIHÁLIKOVÁ, M. [Zost.]; Ťažká, V. [Zost.]. *Bratislavské právnické fórum 2025* [online]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta UK, 2025, s. 1253 – 1265 [cit. 16. január 2026]. Dostupné na: <https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Veda/Konferencie_a_podujatia/BPF/2025/BPF_2025_final.pdf>.

LEFKOWITZ, M. R. *Women in Greek Myth*. Baltimore : Johns Hopkins University Press, 1996.

LIANG, P. et al. *Holistic Evaluation of Language Models*. [online]. 2023 [cit. 22. január 2026]. arXiv:2211.09110 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2211.09110.

LOHMANN, H., MARX, I. *Handbook on In-Work Poverty*. Edward Elgar, 2019, 528 s. ISBN 978 1 78990 526 7.

MARMOT, M. *The Health Gap: The Challenge of an Unequal World*. London : Bloomsbury, 2015.

MARX, K., ENGELS, B. *Vybrané spisy, sv. II. Pôvod rodiny, súkromného vlastníctva a štátu*. s. 224.

MARX, K., ENGELS, F. *Německá ideologie*. Praha 1952, s. 39.

MARX, K., ENGELS, F., LENIN, V. I. *Žena a spoločnosť*. Bratislava : Pravda, 1973, 235 s.

MASLEJ, N. et al. *The AI Index 2025 Annual Report* [online]. Stanford, CA, USA: AI Index Steering Committee, Institute for Human-Centered AI, Stanford University, 2025 [cit. 01. október 2026]. DOI: 10.48550/ar-Xiv.2504.07139.

McCOLGAN, A. *Discrimination Law*. Oxford : Hart, 2014, 304 s. ISBN 9781841134413.

MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE (ILO). *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*. Ženeva : ILO, 2017.

MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE (ILO). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. Ženeva : ILO, 2018.

MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE (ILO). *Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*. Ženeva : ILO, 2018.

MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE (ILO). *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work*. Ženeva : ILO, 2021.

MEYER, S. R et al. Sociological Theories to Explain Intimate Partner Violence. In *A Systematic Review and Narrative Synthesis. Trauma violence & abuse*. 2024, vol. 25, 3, s. 2316 – 2333. doi:10.1177/15248380231210939.

MIKULOVÁ, M. Ženy a národ na prelome 19. a 20. storočia. In *Hlasy žien. Aspekty ženskej politiky*. Bratislava : Aspekt, 2002. ISBN 80-85549-30-1.

MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021-2027*. Bratislava : MPSVR SR, 2021, s. 4., [cit. 5. január 2026] Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>>.

MINISTERSTVO VNÚSRA SR. *Štatistiky Policajného zboru 2010-2019*. Bratislava : MV SR, 2020. [cit. 25. január 2026] Dostupné na: <https://www.minv.sk/?statistika_kriminality_v_slovenskej_republike_z_a_rok_2020_xml>.

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ A EURÓPSKÝCH ZÁEŽITOSTÍ SR. *Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 246/1993 Z. z.* Bratislava : MZVaEZ SR, 1993.

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ A EURÓPSKÝCH ZÁEŽITOSTÍ SR. *Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 367/2000 Z. z.* Bratislava : MZVaEZ SR, 2000.

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ A EURÓPSKÝCH ZÁEŽITOSTÍ SR. *Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 97/2009 Z. z.* Bratislava : MZVaEZ SR, 2009.

NADEEM, M., BETHKE, A., REDDY, S. StereoSet: Measuring stereotypical bias in pretrained language models. [online]. 2020 [cit. 22. január 2026]. arXiv:2004.09456 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2004.09456.

NOVOSÁD, F., SMREKOVÁ, D (ed.) *Dejiny sociálneho a politického myslenia*. Bratislava : Kalligram, spol s r. o., 2013, 800 s. ISBN 978-80-8101-679-0.

OECD. *Family Database PF2.1 (komparatívne dáta o rodičovských systémoch a mechanizmoch vrátane vyhradených častí pre druhého rodiča)*. Dostupné na: <<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html> ku dňu 20.2.2026>.

OHCHR. *Tool 4: Analysing Gender-Based Violence* (2025).

Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. New York : OSN, 6. október 1999. Uverejnené v: Zbierka zákonov č. 367/2000 Z. z.

Opuz v. Turkey, ECtHR, no. 33401/02, Judgment of 9 June 2009.

Organický zákon č. 1/2023. (online). Dostupné na: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5364>>

ORGANIZÁCIA PRE HOSPODÁRSKU SPOLUPRÁCU A ROZVOJ (OECD). *Closing the Gender Gap: Act Now*. Paríž : OECD Publishing, 2012.

ORGANIZÁCIA PRE HOSPODÁRSKU SPOLUPRÁCU A ROZVOJ (OECD). *Balancing paid work, unpaid work and leisure* [online]. Paríž : OECD, 2014. (Dátum prístupu: 31. 1. 2026).

ORGANIZÁCIA PRE HOSPODÁRSKU SPOLUPRÁCU A ROZVOJ (OECD). *Unpaid Care Work : The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*. Paríž : OECD Publishing, 2014.

ORGANIZÁCIA PRE HOSPODÁRSKU SPOLUPRÁCU A ROZVOJ (OECD). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paríž : OECD Publishing, 2017.

ORGANIZÁCIA PRE HOSPODÁRSKU SPOLUPRÁCU A ROZVOJ (OECD). *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*. Paríž : OECD Publishing, 2018.

ORGANIZÁCIA PRE HOSPODÁRSKU SPOLUPRÁCU A ROZVOJ (OECD). *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. Paríž : OECD Publishing, 2021.

OROSZ, L. a kol. *Volebné právo*. Košice : UPJŠ, Právnická fakulta, 2015, 290 s. ISBN 978-80-8152-346-5. 290s.

OVALLE, A. et al. „I’m fully who I am“: Towards Centering Transgender and Non-Binary Voices to Measure Biases in Open Language Generation. In *2023 ACM Conference on Fairness Accountability and Transparency* [online]. 2023, s. 1246 – 1266 [cit. 22. január 2026]. arXiv:2305.09941 [cs]. DOI: 10.1145/3593013.3594078.

Oznámenie Komisie Európskemu Parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu Výboru a Výboru Regiónov, Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025. Brussels : European Commission, 2020, s. 2,4 – 18. [cit. 13. január 2026]. Dostupné na: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52025AE1308>>.

PARITY DEMOCRACY. *European Campaign for Parity Democracy and Active European Citizenship: No Modern European Democracy without Gender Equality!* [online]. [cit 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://www.paritydemocracy.eu/about/>>.

PIETRUCHOVÁ, O. Rodová skúsenosť s krízou: Príklady z krajín strednej Európy. In *Rodová perspektíva v ekonómii*. Bratislava : Aspekt, 2010, s. 121 – 144.

PLATÓN. *Zákony*. /Republika, V. kniha/. Praha 1997.

POLANYI, K. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. New York : Farrar & Rinehart, 1944.

PORUBAN, A. Umelá inteligencia a priama diskriminácia (nielen) žien v zamestnaní. In *Bratislavské právnické fórum 2024: pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí*. /PLAZA, J. [Zostavovateľ, editor]; SÍPOS, Á.

[Zostavovateľ, editor]; ĽAŽKÁ, V. [Zostavovateľ, editor]. [recenzované]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2024, s. 48 – 52 [online]. ISBN (elektronické) 978-80-7160-733-5.

Protokol č. 12 k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Rím, 4. november 2000. Uverejnené v: Zbierka zákonov č. 97/2009 Z. z.

QC, ALLEN, R., MASTERS, D. *REGULATING FOR AN EQUAL AI: A NEW ROLE FOR EQUALITY BODIES* [online] [cit. 17. 01. 2026]. Dostupné na: <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/06/ai_report_digital.pdf>.

QI, X. et al. *Fine-tuning Aligned Language Models Compromises Safety, Even When Users Do Not Intend To!* [online]. 2023 [cit. 22. 01. 2026]. arXiv:2310.03693 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2310.03693.

REBRO, K., BLAHO, P. *Rímske právo*. Tretie, doplnené vyd. Bratislava : IURA EDITION, spol. s r. o. , 2003, 497 s. ISBN 80-89047-53-X.

RÉPUBLIQUE, F. *Lois pour la parité politique : un dispositif contraignant, des résultats contrastés* [online] 18. apríl 2025. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://www.vie-publique.fr/eclairage/19618-parite-politique-hommes-femmes-quels-resultats#:~:text=Si%20les%20lois%20sur%20la%20parité%20ont,par%20lequel%20une%20loi%20vot%C3%A9%20devient%20ex%C3%A9cutoire>>.

RODOVÁ ROVNOST'. *Rodová rovnosť alebo účasť žien a mužov na politických rozhodovacích procesoch*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://www.gender.gov.sk/aktivity/temy/politicka-participacia/>>.

ROUSSEAU, J. J. *EMIL alebo O výchove*. Slovenský spisovateľ, a. s. číslo publikácie 4771. Vydanie druhé, 2002, 488s.

Rozsudok ESD vo veci C-117/01 K. B. v National Health Service Pensions Agency.

Rozsudok ESD vo veci C-13/94 P v S and Cornwall County Council.

Rozsudok ESD vo veci C-451/16 MB v Secretary of State for Work and Pensions.

Rozsudok ESD vo veci C-507/18 NH v. Rete Lenford.

Rozsudok ESD vo veci C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV.

Rozsudok ESLP, Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom, Applications nos. 9214/80, 9473/81 and 9474/81, Rozsudok z 28. 5. 1985.

Rozsudok ESĽP, Konstantin Markin v. Russia, Application no. 30078/06, Rozsudok z 22. marca 2012, par. 127.

Rozsudok ESĽP, Schuler-Zraggen proti Švajčiarsku, Appl. no. 14518/89, Rozsudok z 24. júna 1993.

Rozsudok SD EÚ, C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, Rozsudok z 8. novembra 1990, ECLI:EU:C:1990:383.

Rozsudok SD EÚ, C-43/75, Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, Rozsudok z 8. apríla 1976, ECLI:EU:C:1976:56.

Rozsudok SD EÚ, C-43/75, Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, Rozsudok z 8. apríla 1976, ECLI:EU:C:1976:56.

Rozsudok SD EÚ, C-83/14, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v Komisia za zashtita ot diskriminatsia, Rozsudok z 16. júla. 2015, ECLI:EU:C:2015:480.

Rozsudok Súdneho dvora z 11. novembra 1997 Marschall/Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533.

Rozsudok Súdneho dvora z 28. marca 2000, Badeck a i., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163

Rozsudok Súdneho dvora zo 17. októbra 1995, Kalanke/Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322

Rozsudok Súdneho dvora zo 6. júla 2000, Abrahamsson a Anderson, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

RUDŽÍKOVÁ, D. Kvóty – búranie hraníc diskriminácie? In BERNÍKOVÁ, E., PISARČÍKOVÁ, D., REPIŠČÁKOVÁ, D. (eds.) *Právo bez hraníc. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých výskumných pracovníkov*.

SEN, A. *Development as Freedom*. Oxford : Oxford University Press, 1999.

SHAIKH, O. et al. *On Second Thought, Let's Not Think Step by Step! Bias and Toxicity in Zero-Shot Reasoning*. [online]. 2023 [cit. 22. január 2026]. arXiv:2212.08061 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2212.08061.

SHENG, E. et al. *The Woman Worked as a Babysitter: On Biases in Language Generation*. [online]. 2019 [cit. 22. január 2026]. arXiv:1909.01326 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.1909.01326.

SCHIEK, D. *A New Framework on Equal Treatment*. In *European Law Journal*. 2002, vol. 8, no. 2, s. 290 – 314.

SME. *Na podporu kandidatúry vznikla kampaň Moja prezidentka* [online]. 27. október 2008. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://www.sme.sk/domov/c/na-podporu-kandidatury-vznikla-kampan-moja-prezidentka>>.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami [2019] Ú. v. EÚ L 188/79.

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

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 [2023] Ú. v. EÚ L 132/21.

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 1385, 24. 5. 2024.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) [2006] Ú. v. EÚ L 204/23. Transpozícia do slovenského práva: Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ z 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby [2010] Ú. v. EÚ L 180/1.

Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich dodávaniu [2004] Ú. v. EÚ L 373/37. Transpozícia do slovenského práva: Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke [2010] Ú. v. EÚ L 68/13.

Smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach sociálneho zabezpečenia [1979] Ú. v. ES L 6/24.

Smernica Rady 86/378/EHS z 24. júla 1986 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia [1986] Ú. v. ES L 225/40.

Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok [1992] Ú. v. ES L 348/1.

SMITH, H. L. British Women Gain the Vote. [online]. 2023 [cit. 2025-12-03]. Dostupné na: <<https://www.ebsco.com/research-starters/history/british-women-gain-vote>>.

Správa Európskej komisie s názvom „Trans and intersex people: Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression“ z roku 2011.

STEEDMAN, C. *Labour, Work and Domestic Service*. Cambridge : Cambridge University Press, 2009.

SÚDNY DVOR EURÓPSKEJ ÚNIE, 1999. Seymour-Smith a Perez (C-167/97), rozsudok z 9. februára 1999.

SULLIVAN, O. *Domestic outsourcing and multitasking: How much do they really contribute? Social Science Research*. 2013, 42(5), s. 1311 – 1324.

Summa Theologica, II–II, q. 149.

SUPIOT, A. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford : Oxford University Press, 2001.

SURESH, H. GUTTAG, J.V. A Framework for Understanding Sources of Harm throughout the Machine Learning Life Cycle. In *Equity and Access in Algorithms, Mechanisms, and Optimization* [online]. 2021, s. 1 – 9 [cit. 15. január 2026]. arXiv:1901.10002 [cs]. DOI: 10.1145/3465416.3483305.

SVÁK, J. *Ochrana ľudských práv*. 2. vyd. Žilina : Poradca podnikateľa, 2006, 1118 s. ISBN: 80-88931-51-7EAN80-88931-51-7.

SWAINE, A. *Conflict-Related Violence against Women: Transforming Transition*. Cambridge : Cambridge University Press, 2018.

SWEDISH GENDER EQUALITY AGENCY. *Important years for gender equality in Sweden*. [online]. [cit. 2025-12-15]. Dostupné na: <<https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/>>.

ŠESTÁKOVÁ, B., PLAZA, J. Rozdielna pláca za rovnakú prácu: gender pay gap na Slovensku = Different pay for the same job: gender pay gap in Slovakia. In *Mil'niky práva v stredoeurópskom priestore 2024* [elektronický dokument] / ŤAŽKÁ, V. [Zostavovateľ, editor]. [recenzované]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2024, s. 455 – 467 [online]. ISBN (elektronické) 978-80-7160-723-6.

Štandardy komplexnej podpory a ochrany žien zažívajúcich násilie. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2015, 154 s.

ŠSTATISTICKÝ ÚRAD SR. *Štruktúra miezd v SR v roku 2019*. Bratislava : ŠÚ SR, 2020, s. 10. [cit. 25. január 2026] Dostupné na: <<https://slovak.statistics.sk/wps/portal>>.

HOMOLA, Š. *Slovenské národné noviny 1846*. s. 45.

ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. 2. doplnené a prepracované vyd.* Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2023, 1326 s. ISBN 978-80-571-0584-8.

Talpis v. Italy, ECtHR, no. 41237/14, Judgment of 2 March 2017.

The Guardian. (online). Dostupné na: <https://www.theguardian.com/world/article/2024/jun/04/spain-historic-menstrual-leave-law-hardly-used-period-pain-endometriosis?utm_source=chatgpt.com>.

TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice : PressPrint, 354 s., 2004. ISBN 80-89084-13-3.

TOFFANIN, A. M. Research on violence against women. A sociological perspective. In *Interdisciplinary Journal of Family Studies*. 2012, vol. XXVII, no.1, p. 15 – 30.

TRELOVÁ, S. *Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi : osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere*. Praha : Nakladatelství Leges, 2019, s. 229.

TRELOVÁ, S. Reconciling of work and family life of mother with employee status. In *Sustainable economic development and advancing education excellence in the era of global pandemic. The 36th international business information management association conference (IBIMA)*. 2020, pp. 9900 – 9904.

TRELOVÁ, S., MATLÁK, J. Sociálne aspekty zosúlad'ovania súkromného a pracovného života. In *Slad'ování soukromého a pracovního života*. Praha : Wolters Kluwer, 2023, s. 115 – 128.

TRELOVÁ, S. Pracovné povinnosti a starostlivosť o rodinu – vybrané otázky . In *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Trnavské právnické dni. Nová Európa – výzvy a očakávania*. Praha : Nakladatelství Leges, 2016, s. 350 – 364.

TSCHANTZ, M. C. What is Proxy Discrimination? In *2022 ACM Conference on Fairness Accountability and Transparency* [online]. 2022, s. 1993 – 2003 [cit. 24.január. 2026]. DOI: 10.1145/3531146.3533242.

UK PARLIAMENT. *Women get the vote*. [online]. [cit. 2025-12-03]. Dostupné na: <<https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/electionsvoting/womenvote/overview/thevote/>>.

UK PARLIAMENT. *Women get the vote*. [online]. [cit. 2025-12-03]. Dostupné na: <<https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/electionsvoting/womenvote/overview/thevote/>>.

UN General Assembly: Declaration on the Elimination of Violence against Women, A/RES/48/104, 20 December 1993.

UN STATS. *SDG Indicators: Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets* [online]. New York : United Nations, 2023. [cit. 10.január 2026]. Dostupné na: <<https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>>.

UN Women – WHO: *Measuring Gender Based Violence: Data collection and evidence on violence based on SOGIESC*. New York/Geneva : UN Women & WHO, June 2025.

UN WOMEN. *Progress of the World's Women 2019 – 2020: Families in a Changing World*. New York : UN Women, 2019.

UN WOMEN. *Beijing+25: Political declarations and outcome documents* [online]. New York : UN Women, 2020. [cit. 10. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020>>.

UN WOMEN. *Status of Ratification: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* [online]. [cit. 7. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm>>.

UNITED NATIONS. Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights (A/69/297), 2014.

UNITED NATIONS. *Beijing Declaration and Platform for Action*. New York : UN Women, 1995. [cit. 10. január 2026]. Dostupné na: <<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>>.

UNITED NATIONS. *Report of the Fourth World Conference on Women*. A/CONF.177/20/Rev.1. Beijing, 4-15 September 1995. New York : United Nations, 1996. [cit. 10. január 2026] Dostupné na: <<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>>

UNITED NATIONS. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015*. A/RES/70/1. New York : United Nations, 2015. [cit. 10. január 2026]. Dostupné na: <<https://sdgs.un.org/2030agenda>>.

UNITED NATIONS. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015*. A/RES/70/1. New York : United Nations, 2015. [cit. 10. január 2026]. Dostupné na: <<https://sdgs.un.org/2030agenda>>.

UNITED NATIONS. *Combating Intolerance, Negative Stereotyping, Stigmatization, Discrimination, Incitement to Violence and Violence Against Persons, Based on Religion or Belief: Report of the Secretary-General*. A/73/153. New York : United Nations, 2018.

UNITED NATIONS. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*. 1979.

UNITED NATIONS. *Resolutin of UN Security Council No. 1325 on Women, Peace and Security (S/RES/1325)*. New York : OSN, 2000.

ÚRAD VLÁDY SR. *Členovia vlády*. [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://www.vlada.gov.sk/vlada-sr/clenovia-vlady/>>.

ÚRAD VLÁDY SR. *História vlád SR* (9. júl 2010 – 4. apríl 2012). [online]. [cit. 2025-12-13]. Dostupné na: <<https://www.vlada.gov.sk/vlada-sr/historia-vlad-sr/>>.

Ústava SR, Článok 12 ods. 2.

ÚSTREDIE ŠTATISTICKÉHO ÚRADU SR. *Štatistická ročenka SR 2020*. Bratislava : ŠÚ SR, 2020, s. 125. [cit. 25. január 2026]. Dostupné na: <<https://slovak.statistics.sk/wps/portal>>.

Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5 Cdo 462/2013, zo dňa 11. augusta 2014.

VANC, M. *Volebné právo žien a prvé právničky Slovenska. Právne noviny*. [online]. [cit. 2025-11-14] Dostupné na: <<https://pravnenoviny.sk/prve-zeny-s-pravnym-vzdelanim-na-slovensku/>>

Velásquez Rodríguez v. Honduras, Inter-American Court of Human Rights, Judgment of 29 July 1988. <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_ing.pdf>.

VERHOVECK, K. *The 19th Amendment, Explained. Brennan center for justice*. [online]. [cit. 2025-12-01] Dostupné na: <<https://www.brennancenter.org/our-work/research-reports/19th-amendment-explained>>.

Všeobecná deklarácia ľudských práv. Rezolúcia Valného zhromaždenia OSN 217 A (III). 10. december 1948. Uverejnené v: Zbierka zákonov č. 120/1976 Zb.

WAN, Y. et al. „Kelly is a Warm Person, Joseph is a Role Model“: Gender Biases in LLM-Generated Reference Letters. [online]. 2023 [cit. 15. január 2026]. arXiv:2310.09219 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2310.09219.

WEERTS, H. et al. Unlawful Proxy Discrimination: A Framework for Challenging Inherently Discriminatory Algorithms. In *The 2024 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency* [online]. 2024, s. 1850-1860 [cit. 21. január 2026]. arXiv:2404.14050 [cs]. DOI: 10.1145/3630106.3659010.

WEI, A., HAGHTALAB, N., STEINHARDT, J. *Jailbroken: How Does LLM Safety Training Fail?* [online]. 2023 [cit. 27. január 2026]. arXiv:2307.02483 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2307.02483.

WEICHSELBAUMER, D., WINTER-EBMER, R. A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. In *Journal of Economic Surveys, Wiley Blackwell*. 2005, vol. 19(3), s. 479 – 511.

WESTPHALOVÁ, L., HRUŠÁKOVÁ, M., KRÁLÍČKOVÁ, Z. a kol. *Rodinné právo*. 3. vyd. Praha : C. H. Beck. 2022.

WOLLSTONECRAFT, M. *A Vindication of the Rights of Woman*. London : Joseph Johnson, 1792.

WOMEN IN POLITICS. *A World Chronology of the Recognition of Women's Rights to Vote and to Stand for Election*. [online]. [cit. 2025-12-16]. Dostupné na: <<http://archive.ipu.org/wmn-e/suffrage.htm>>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Women and Health: Today's Evidence Tomorrow's Agenda*. Ženeva : WHO, 2007.

XU, Ch. et al. *Benchmark Data Contamination of Large Language Models: A Survey*. [online]. 2024, roč. 1, č. 1 [cit. 26. január 2026]. arXiv:2406.04244 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2406.04244.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Ustanovenie § 119a a nasl.

Zákon č. 32/2025. (online). Dostupné na: <<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/32-2025-912653920>>.

Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine.

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou.

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) . Ustanovenie § 2 ods. 1.

Zákon č. 49/2023 Z. z., ktorým sa mení zákon č. 301/2005 o trestnom konaní a tiež zákon č. 274/2017 Z. z. o obetiach trestných činov.

Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy.

ZAKROUŽKUJ ŽENU. Využijte své 4 preferenční hlasy smysplupně. [online]. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://zakrouzkujzenu.cz/#uvod>>.

ZAKRUŽKUJ ŽENU. Náš cieľ. [online]. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://www.zakruzkujzenu.sk/nas-ciel>>.

ZAKRUŽKUJ ŽENU. Prečo?. [online]. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://www.zakruzkujzenu.sk/nas-ciel>>.

ZASTAVME NÁSILIE. Zastaviť násilie na ženách a dievčatách je možné, len, ak všetci spojíme sily.[online]. [cit. 2025-12-12]. Dostupné na: <<https://www.zastavmenasilie.gov.sk/zastavit-nasilie-na-zenach-a-dievcatach-je-mozne-len-ak-vsetci-spojime-sily/>>.

Zmluva o EÚ [2016] Ú. v. EÚ C 202/13.

Zmluva o fungovaní EÚ [2016] Ú. v. EÚ C 202/47.

ZOU, A. et al. *Universal and Transferable Adversarial Attacks on Aligned Language Models*. [online]. 2023 [cit. 26. január 2026]. arXiv:2307.15043 [cs]. DOI: 10.48550/arXiv.2307.15043.

ŽENY V MESTE. Ženy, voľte ženy! [online]. [cit. 2025-12-11]. Dostupné na: <<https://zenyvmete.sk.preview.webinak.4system.sk/zeny--volte-zeny->>.

Transformácia postavenia žien v spoločnosti v 21. storočí

Lenka Freel a kolektív

Vydalo vydavateľstvo Wolters Kluwer SR s. r. o.,

Mlynské nivy 48, 821 09 Bratislava,

v roku 2026 ako svoju 1736. publikáciu.

Redakčná úprava Wolters Kluwer SR s. r. o.

Návrh obálky a grafická úprava Pavol Markov PAMART

Prvé vydanie

Počet strán 284

e-mail: distribucia@wolterskluwer.sk

tel.: +421 2 58 10 20 17

ISBN 978-80-571-0847-4 (brož.)

ISBN 978-80-571-0848-1 (pdf)