

Na ceste k **rodovej** rovnosti v Európe

Save the date

26. – 27. september 2023, Bratislava

Rodová rovnosť v zamestnávaní je jednou z priorít Európskeho spoločenstva už desiatky rokov. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva Vás pozýva na medzinárodnú konferenciu, na ktorej budeme spoločne hľadať odpovede na to, aké výsledky priniesli implementované nástroje európskych politík, či sa naplnili pôvodné očakávania a aké prístupy by sme mali zvoliť pre dosiahnutie rovnosti v situácii viacnásobnej krízy. O uvedených otázkach budeme diskutovať v troch tematických sekciách:

- 1. Zosúladovanie pracovného a osobného života**
- 2. Rod, interseksionalita a diskriminácia v pracovnej oblasti**
- 3. Sexizmus na pracovisku a sexuálne obťažovanie**

Pre bližšie informácie o konferencii nás kontaktujte na: ujhazyova@snslp.sk

Táto konferencia je realizovaná v rámci projektu *Podpora rodovej rovnosti a súladu pracovného a súkromného života na Slovensku* v rámci programu Domáce a rodovo podmienené násillie spolufinancovaného z Nórskeho finančného mechanizmu 2014 - 2021 a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky. Cieľom projektu je šírenie osvetu a zvyšovania povedomia o rodovej rovnosti medzi mladými ľuďmi.

1. Zosúladovanie pracovného a osobného života

V sekcii zosúladovania pracovného a osobného života chceme spoločne vyskladať obraz o tom, aké sú naše aktuálne poznatky o možnostiach zosúladovania pre rôzne cieľové skupiny zamestnankýň a zamestnancov. Zaujímajú nás obzvlášť tie najviac zraniteľné, pre ktoré práca z domácnosti, flexibilný pracovný čas či neštandardné formy pracovnoprávných vzťahov nie sú dostupné alebo vytvárajú situácie neistoty.

Zároveň, v súvislosti s aktuálnymi hospodárskymi a spoločenskými výzvami, chceme spoznať rôzne pohľady na otázku, či je koncept zosúladovania stále relevantný pre zlepšovanie pracovných podmienok a presadzovanie rodovej rovnosti. V súčasnosti totiž čelíme viacnásobnej kríze, pričom tá klimatická je krízou ultimátnou. Pandémia a nové technológie zas môžu prinášať výzvy v zachovaní práv všetkých zamestnancov a zamestnankýň. Výskumy zároveň svedčia o tom, že nastupujúce generácie majú vďaka iným hodnotovým prioritám aj odlišné očakávania od pracovného života.

Priestor chceme dať taktiež príkladom dobrej praxe v rôznych oblastiach, od personálnych politík na pracoviskách, verejných politík a legislatívy na národnej úrovni cez zvyšovanie povedomia prostredníctvom vzdelávania a práce s mládežou až po komunikačné kampane a zacielené programy scitlivovania.



2. Rod, intersekcionalita a diskriminácia v pracovnej oblasti

V sekcii venujúcej sa intersekcionalite a diskriminácii v zamestnaní chceme začať diskusiu od kultúry zamestnávania všeobecne. Ženy sa aj naďalej stretávajú s prekážkami pri hľadaní zamestnania, v odmeňovaní, v možnostiach kariérneho rastu aj pri nastavení pracovných podmienok. Rozdielna sociálna situácia žien, ich národnosť či iné súčasti identít môžu diskrimináciu z dôvodu rodu ešte zvýrazniť a v niektorých prípadoch, naopak, zmierňovať. Pozícia rómskych žien, žien vo vyššom veku, alebo žien s jazykovou bariérou na trhu práce je zásadne iná. Tým sa líši aj ich zraniteľnosť vo vzťahu k novej diskriminácii a možnosti efektívnej obrany voči diskriminácii na pracovisku.

Rodová diskriminácia sa však netýka len žien, ale všetkých osôb, ktoré sú vnímané ako vybočujúce z rodovo stereotypných predstáv. Transrodové, nebinárne osoby alebo osoby s inou ako heterosexuálnou orientáciou majú špecifické skúsenosti na pracoviskách, ktoré sa odvíjajú nie len od politiky organizácie, ale aj od veľkosti sídla či sektoru v ktorom pracujú. Mnohé firmy už implementujú inkluzívne politiky do svojej praxe. Do akej miery však dokážu reflektovať na potreby kvír ľudí, a ako môžeme podporiť aj menších a lokálnych zamestnávateľov v tom, aby boli proaktívni v oblasti diverzity na pracovisku?

Dôležité aspekty, ktorým by sme sa chceli venovať, sú aj monitoring a výskum v oblasti viacnásobnej diskriminácie a intersekcionality, reflexia právnej a súdnej praxe a v neposlednom rade aj príklady dobrej praxe na pracoviskách, vo verejných politikách, advokačnej činnosti či vo vzdelávaní.



3. Sexizmus na pracovisku a sexuálne obťažovanie

Sexizmus na pracovisku môže mať rôzne podoby od priamej diskriminácie až po implicitnú sexistickú kultúru. Výskumy potvrdzujú, že sexistická kultúra pracoviska je veľmi dobrou živnou pôdou pre prípady sexuálneho obťažovania a zároveň prakticky znemožňuje ochranu práv a záujmov obetí. Odstránenie sexizmu nie len z formalizovaných predpisov, ale aj zo všeobecnej zvnútornenej kultúry je preto predpokladom pre eliminovanie sexuálneho obťažovania a dosiahnutie rodovej rovnosti v práci. Mnohé organizácie v minulých dekádach absolvovali rôzne školenia alebo preventívne programy. Je však otázkou, nakoľko sú efektívne a čo je potrebné urobiť, aby sme sa naozaj zbavili sexizmu.

V rámci sekcie sexizmus a sexuálne obťažovanie na pracovisku sa preto chceme venovať otázkam prevencie a výchovy detí, mladých ľudí, zamestnávateľov aj rôznych ohrozených skupín. Taktiež by sme chceli venovať pozornosť otázkam efektívnych mechanizmov prevencie na pracoviskách a možnostiam ochrany práv obetí sexuálneho obťažovania. V súvislosti s touto témou je zároveň na mieste klásť si otázku o generačných rozdieloch, vnímaní hraníc a identifikovaní sexistického správania.

