

Bratislava 26. apríla 2024  
Č.: SEUJZ-138-3/2024-OdSP

Schvaľujem:



**Robert KALIŇÁK**  
podpredseda vlády  
a minister obrany  
Slovenskej republiky

**KONCEPCIA RODOVEJ ROVNOSTI  
PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV A VOJAČIEK  
V REZORTE OBRANY**

Vypracovalo: Oddelenie sociálnych analýz, OdSP SEĽUZ MO SR, Bratislava, 2024

Súhlasí: JUDr. Martin RÍMEŠ, generálny riaditeľ SEĽUZ

JUDr. Ľubica FÚSKOVÁ, riaditeľka OdSP SEĽUZ

Vedúca autorského tímu: PhDr. Dominika PAŽICKÁ ČERNÁKOVÁ, PhD.

Autorský tím:

PhDr. Dominika PAŽICKÁ ČERNÁKOVÁ, PhD.

pplk. PhDr. Pavel CZIRÁK, PhD.

pplk. Mgr. Zdenko BARANEC

## Obsah

Úvod.....	5
1 Východiská .....	7
1.1 Medzinárodné právne aspekty rodovej perspektívy .....	7
1.1.1 Medzinárodné právo a dohovory .....	7
1.1.2 Rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN .....	9
1.2 Rámcové dokumenty v oblasti rodovej rovnosti v Slovenskej republike .....	10
1.2.1 Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027 a z nej vychádzajúci akčný plán .....	11
1.2.2 Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025.....	12
1.3 Uplatňovanie rodového hľadiska v misiách a operáciách medzinárodného krízového manažmentu.....	15
1.4 Rodovo podmienené násilie v konfliktoch aj mimo nich.....	17
1.5 Rodovo neutrálny jazyk .....	19
2 Identifikácia definícií a zásad pre rezort obrany .....	21
3 Analýza aktuálneho stavu v rezorte obrany .....	23
3.1 Legislatíva .....	23
3.2 Nelegislatívne materiály .....	25
3.3 Sociálne a demografické údaje.....	27
3.4 Prítomnosť žien vo vertikálnych a horizontálnych štruktúrach ozbrojených síl .....	31
3.5 Platová rovnosť mužov a žien .....	35
3.6 Ženy v operáciách medzinárodného krízového manažmentu.....	37
3.7 Zosúladenie pracovného a súkromného života.....	39
3.8 Edukácia v oblasti rodovej rovnosti .....	40
3.9 Rodová diskriminácia a rodovo podmienené násilie.....	41
3.10 Informovanie verejnosti a civilno-vojenská spolupráca .....	42
3.11 Medzinárodná spolupráca .....	43
3.12 Index agendy Ženy, mier a bezpečnosť .....	44

4 Identifikácia problémových oblastí.....	47
5 Strategické ciele koncepcie .....	52
5.1 Platnosť koncepcie a akčný plán.....	54
5.2 Zdroje pre plnenie strategických cieľov koncepcie.....	54
Akčný plán rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany na roky 2024 - 2030 .....	56

## Úvod

Ženy aj muži sú súčasťou rodovo podmieneného spoločenského konštruktú, a preto prinášajú jedinečné a odlišné pohľady na bezpečnostné výzvy, ktorým čelíme v čase mieru, krízy, aj ozbrojeného konfliktu. Efektívne zastúpenie a účasť žien aj mužov sú ako také rozhodujúce pre úspech bezpečnostnej a obrannej politiky, a sú základom vytvárania trvalého mieru, stability a bezpečnosti.

Rodová rovnosť sa týka rovnakých práv, povinností, príležitostí a prístupu pre ženy, mužov, dievčatá a chlapcov. Rovnosť znamená, že práva, povinnosti a príležitosti nebudú závisieť od toho, či sa niekto narodí ako muž alebo ako žena. Rodová rovnosť znamená, že sa zohľadňujú záujmy, potreby a priority žien aj mužov, pričom sa uznáva rozmanitosť rôznych skupín žien a mužov. Rodová rovnosť nie je „otázkou“ žien, týka sa rovnako mužov aj žien, a aj celej spoločnosti. Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti sa tak nezameriava len na ženy, ale uznáva znevýhodnené postavenie žien v rôznych situáciách.

Na ženy, mužov, dievčatá a chlapcov má z dôvodu rozdielneho pohlavia ozbrojený konflikt, ale aj mierové aktivity v oblasti obrany a bezpečnosti, rozdielny vplyv. V ozbrojenom konflikte sú často neprimerane postihované najmä ženy a dievčatá. A naopak, riešenie a predchádzanie konfliktov a kríz je vplyvom zapájania žien aj mužov efektívnejšie. Na to, aby bolo možné na tieto odlišné vplyvy a dopady v obrane a bezpečnosti reagovať, je nutné zabezpečiť implementáciu predpisov a politík, ktoré rodovú rovnosť a vplyv žien, a aj na ženy, zohľadňujú vo všetkých oblastiach.

Integrácia rodového hľadiska a politika zapájania žien do obrany a bezpečnosti je základnou súčasťou spoločných hodnôt NATO týkajúcich sa ľudských práv, osobnej slobody, demokracie a záväzkov podľa Charty OSN. Členské krajiny NATO sa zaviazali integrovať rodové hľadisko do troch hlavných úloh Aliancie (kolektívna obrana, krízový manažment a kooperatívna bezpečnosť). Kolektívne úsilie pri presadzovaní rodového hľadiska a systematickej integrácie rodového hľadiska v celom spektre vojenských aktivít v čase mieru, krízy a ozbrojených konfliktov zvyšuje efektívnosť aktivít NATO prostredníctvom všetkých troch zložiek bojovej sily (morálnej, koncepcnej a fyzickej). Tento prístup využíva plnú ľudskú kapacitu a umožňuje posilniť taktický, operačný a strategický účinok pri plnení základných úloh NATO.

Slovenská republika rešpektuje záväzky vyplývajúce z členstva vo všetkých organizáciách, ktorých je súčasťou, a preto je rozpracovanie oblasti rodovej rovnosti a zapájania žien do obrany a bezpečnosti v rezorte obrany predmetom tejto koncepcie.

Koncepcia rodovej rovnosti profesionálnych vojakov a vojačiek v rezorte obrany (ďalej len „koncepcia“) je spracovaná ako reakcia na úlohy vyplývajúce z uznesenia vlády SR

č. 605 z 30. septembra 2020 k Národnému akčnému plánu na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o Ženách, mier a bezpečnosti na roky 2021 – 2025 (ďalej len „RBR OSN 1325“) a ich zladenie s ďalšími medzinárodnými záväzkami (OSN, NATO, EÚ, OBSE), ktoré súvisia s agendou Ženy, mier a bezpečnosť, resp. s rodovou rovnosťou a rovnosťou príležitostí mužov a žien<sup>1</sup>, a tiež s ďalšími príslušnými národnými stratégiami<sup>2</sup> a internými nariadeniami<sup>3</sup>, ktoré ukladajú rezortu obrany plniť úlohy v tejto oblasti a koncepcne ju uchopiť.

Cieľom koncepcie je identifikovať základné rámce a nastaviť smerovanie, ciele, opatrenia a vyhodnocovanie rodovej rovnosti a implementácie RBR OSN 1325 v prostredí ozbrojených síl Slovenskej republiky, a to aj v súvislosti s praktickým uplatňovaním tejto agendy uvedenej v rámci Doktríny ozbrojených síl Slovenskej republiky (F).

Súčasťou koncepcie je aj Akčný plán rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť (ďalej len „akčný plán“) v rezorte obrany na roky 2024 - 2030, ktorý obsahuje jasne formulované opatrenia pre dosiahnutie cieľov koncepcie a rozvoj predmetnej oblasti.

---

<sup>1</sup> Napr.: Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW, 1979) a Opčný protokol k Dohovoru (1999).

<sup>2</sup> Napr.: Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 - 2027.

<sup>3</sup> Úlohový list ministra obrany SR č. KaMO-22-17/2023 k zabezpečeniu zodpovedného plnenia úloh vyplývajúcich zo záväzkov v oblasti rodovej rovnosti a agendy ženy, mier a bezpečnosť pre rezort ministerstva obrany; „Úloha č. 6. zabezpečiť vytvorenie dlhodobého koncepčného rezortného materiálu pre oblasť rodovej rovnosti a agendy „Ženy, mier a bezpečnosť“ s konkrétnymi opatreniami pre rezort ministerstva obrany“.

# 1 Východiská

## 1.1 Medzinárodné právne aspekty rodovej perspektívy

Tematika rodovej rovnosti v ozbrojených silách má viacero základných právnych prameňov, od ktorých sa odvíja. Ide najmä o medzinárodné právo v oblasti ľudských práv a rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN (ďalej len „BR OSN“).

### 1.1.1 Medzinárodné právo a dohovory

Slovenská republika je zmluvnou stranou viacerých ľudskoprávných medzinárodných dohovorov, ktoré sa dotýkajú aj rodovej rovnosti a ochrany žien a dievčat (napr. Charta OSN, Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, Dohovor o právach dieťaťa a Opčný protokol k Dohovoru o právach dieťaťa o predaji detí, detskej prostitúcii a detskej pornografii, Protokol o prevencii, potláčaní a trestaní obchodovania s ľuďmi, osobitne so ženami a deťmi, doplňujúci Dohovor Organizácie Spojených národov proti nadnárodnému organizovanému zločinu, tzv. Palermský protokol a Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím a ďalšie, ktoré obsahujú explicitné ustanovenia zaručujúce rovnosť žien a mužov pri uplatňovaní práv, ktoré sú v uvedených dokumentoch zakotvené. Ďalšie medzinárodné ľudskoprávne dohovory, napr. Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie, implicitne vychádzajú z konceptu zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia).

K najvýznamnejším dohovorom v tejto oblasti, ktoré Slovenská republika ratifikovala, patrí Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW, 1979) a Opčný protokol k Dohovoru (1999). *Dohovor CEDAW* je súčasťou komplexného medzinárodného ľudskoprávneho rámca zameraného na zabezpečenie komplexného uplatňovania ľudských práv pre všetkých a na odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien. Cieľom Dohovoru CEDAW je odstrániť všetky formy diskriminácie žien. V článku 5 sa od štátov požaduje prijať všetky príslušné opatrenia: a) na zmenu spoločenských a kultúrnych zvyklostí, pokiaľ ide o správanie mužov a žien, s cieľom dosiahnuť odstránenie predsudkov a zvykov a všetkých iných praktík založených na myšlienke podradenosti a nadradenosti niektorého z pohlaví alebo na stereotypných úlohách mužov a žien; b) 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, pričom sa rozumie, že záujem detí sa vo všetkých prípadoch stavia na prvé miesto.

K ďalším významným dohovorom patria:

- *Dohovory Medzinárodnej organizácie práce (ILO)*<sup>4</sup> obsahujú hlavné medzinárodné pracovné normy, v ktorých je rodová perspektíva zahrnutá, a preto sa považujú za nástroj ochrany ľudských práv<sup>5</sup>;
- *Dohovor UNESCO proti diskriminácii vo vzdelávaní, Deklarácia OSN o odstránení diskriminácie žien, Viedenská deklarácia a Akčný plán a Pekinská akčná platforma*, ktoré taktiež prispievajú k medzinárodnoprávnej úprave rovnosti žien a mužov a nediskriminácie.

Rovnosť žien a mužov je aj jednou zo základných *hodnôt Európskej únie* (ďalej len „EÚ“). Podpora rovnosti žien a mužov je úlohou EÚ pri vykonávaní všetkých jej činností. V súlade so Zmluvou o fungovaní Európskej únie sa EÚ vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnosti medzi mužmi a ženami. EÚ sa taktiež pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností zameriava na boj proti diskriminácii, a to aj z dôvodu pohlavia. EÚ uznáva práva, slobody a zásady uvedené v Charte základných práv Európskej únie, ktorá má rovnakú právnu silu ako vyššie uvedené zmluvy. Táto zakotvuje, okrem iného, princíp rovnosti medzi ženami a mužmi v článku 23 a princíp nediskriminácie v článku 21<sup>6</sup>. Napokon primárne právo obsahuje aj zásadu rovnakej odmeny pre ženy a mužov za prácu rovnakej hodnoty<sup>7</sup>. Súdny dvor Európskej únie výrazným a zásadným spôsobom podporuje vykonávanie zásady rovnosti žien a mužov v praxi. Ako regionálny príklad uvádzame Európsky dohovor o ľudských právach (1950), ako aj Európsku sociálnu chartu (1961, revidovanú v roku 1996), ktoré riešia rodovo podmienené a sexuálne násilie. Rad súvisiacich dohovorov a odporúčaní následne prijala Rada Európy, najvýznamnejšie Odporúčanie Rec5 (2002) o ochrane žien pred násilím, ktoré obsahuje ustanovenia týkajúce sa násilia v konfliktných a postkonfliktných situáciách.

---

<sup>4</sup> Najmä Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty (č. 100), Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácii v zamestnaní a povolani (č. 111). Z ďalších dohovorov ILO je to napr. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu (č. 156).

<sup>5</sup> Pozri Deklaráciu Medzinárodnej organizácie práce o základných zásadách a právach pri práci a jej následné opatrenia.

<sup>6</sup> Zmluva o fungovaní EÚ, článok 157. Okrem tohto článku je právny základ pre prijímanie sekundárnej legislatívy EÚ zameranej na boj proti diskriminácii zakotvený v článku 19.

<sup>7</sup> 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.



### 1.1.2 Rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN

Súbor záväzkov BR OSN v agende rodovej rovnosti a zapájania žien do obrany a bezpečnosti je od roku 2000, kedy bola vydaná prvá rezolúcia v tejto agende, postupne rozširovaný o ďalšie rezolúcie BR OSN č. 1820 (2008), č. 1888 (2009), č. 1889 (2009), č. 1960 (2010), č. 2106 (2013), č. 2122 (2013), č. 2242 (2015), č. 2467 (2019), č. 2493 (2019) a č. 2538 (2020), ktoré pôvodnú rezolúciu posilňujú a substantívne aj procedurálne špecifikujú.

*Rezolúcia BR OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti (2000)* bola prvou tematickou rezolúciou o ženách, mieri a bezpečnosti. Predstavuje medzník v tom, že oficiálne zdôraznila zodpovednosť štátov za ukončenie beztretnosti za zločiny proti ľudskosti, vojnové zločiny a genocídu, ktoré súvisia so sexuálnymi a inými formami rodovo motivovaného násillia páchaného na ženách a dievčatách, a opätovne potvrdila potrebu implementácie medzinárodného humanitárneho práva a medzinárodného práva v oblasti ľudských práv na ich ochranu počas konfliktov a po nich. Rezolúcia vybudovala aj základy podpory zvýšeného zastúpenia žien v celom spektre mierových aj vojnových procesov, a to na všetkých úrovniach rozhodovania.

Ďalšie súvisiace rezolúcie BR OSN rozšírili agendu nasledovne:

- Rezolúcia BR OSN 1820 (2008) oficiálne uznáva sexuálne násillie súvisiace s konfliktom ako vojnovú taktiku a uvádza, že znásillenie a iné formy sexuálneho násillia môžu samy o sebe predstavovať vojnový zločin, zločin proti ľudskosti alebo konštitutívny akt vo vzťahu ku genocíde.
- Rezolúcia BR OSN 1888 (2009) vyzýva na vytvorenie mechanizmov na vykonávanie rezolúcie č. 1820, ako je vymenovanie osobitného zástupcu OSN pre sexuálne násillie počas konfliktov, nasadenie tímov odborníkov do situácií osobitného záujmu v súlade s dohodami hostiteľskej krajiny a vytvorenie takzvaného „zoznamu mien a hanby“ vo výročnej správe generálneho tajomníka.
- Rezolúcia BR OSN 1889 (2009) naliehavo vyzýva členské štáty, medzinárodné a regionálne organizácie, aby prijali ďalšie opatrenia na zlepšenie účasti žien vo všetkých fázach rozhodovania, a žiada generálneho tajomníka, aby predložil globálne ukazovatele (vrátane uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti) na monitorovanie vykonávania rezolúcie BR OSN č. 1325.
- Rezolúcia BR OSN č. 1960 (2010) sa zameriava na opatrenia na ukončenie beztretnosti páchatel'ov sexuálneho násillia a vytvára dohodu o monitorovaní, analýze a podávaní správ (MARA).
- V rezolúcii BR OSN č. 2106 (2013) sa uznáva význam komplexného prístupu k spravodlivosti v prechodnom období v ozbrojených konfliktoch a situáciách po

skončení konfliktu, okrem iného uznaním, že cieľom sexuálneho násillia sú aj muži a chlapci. Ďalej zdôrazňuje význam a úlohy poradcov pre rodovú rovnosť.

- Rezolúcia BR OSN č. 2122 (2013) nabáda členské štáty, aby vytvorili mechanizmy financovania na podporu práce a posilnenie kapacít organizácií, ktoré podporujú rozvoj postavenia žien vo vedúcich funkciách. Naliehavo vyzýva krajiny, ktoré vysielajú svoj vojenský personál do zahraničných misií, aby v nich zvýšili percentuálny podiel žien, a požaduje aj poskytnutie primeraného výcviku pre uvedený personál.
- Rezolúcia BR OSN 2242 (2015) uznáva rozdielny vplyv terorizmu a násilného extrémizmu na ľudské práva žien a dievčat, a to aj v kontexte ich zdravia, vzdelávania a účasti na verejnom živote. Podporuje zavedenie agendy ženy, mier a bezpečnosť do strategických plánov členských štátov (národné akčné plány). Uvádza sa v tu aj dôležitosť zahrnutia rodovej analýzy a technickej rodovej expertízy vo všetkých fázach plánovania zahraničných misií.
- V rezolúcii BR OSN č. 2272 (2016) sa požaduje, aby generálny tajomník OSN trval na výmene vojenského personálu v misiách, ktorý je v procese obvinenia zo sexuálneho obťažovania alebo násillia a zdôrazňuje potrebu riadneho vyšetrovania týchto zločinov a vyvodzovania následkov.
- V rezolúcii BR OSN č. 2467 (2019) sa kladie osobitný dôraz na dokumentovanie sexuálneho násillia počas konfliktov prijatím prístupu zameraného na obeť/pozostalých.
- Rezolúcia BR OSN č. 2493 (2019) sa zameriava na účasť žien, úlohu občianskej spoločnosti a zvýšené vykonávanie a financovanie programu zameraného na ženy, mier a bezpečnosť.
- V rezolúcii BR OSN č. 2538 (2020) sa vyzýva na väčšie začlenenie žien – civilných aj uniformovaných – do všetkých úrovní udržiavania mieru, pričom zapojenie žien má zásadný význam pre zvýšenie výkonnosti a účinnosti mierových operácií.

## 1.2 Rámcové dokumenty v oblasti rodovej rovnosti v Slovenskej republike

Oblasť rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike je rámcovaná viacerými strategickými dokumentmi:

- Národný program aktívneho starnutia,
- Národná stratégia na ochranu detí pred násillím,
- Národná koncepcia ochrany detí v digitálnom priestore a z nej vychádzajúci akčný plán,
- Národná rámcová stratégia podpory sociálneho začlenenia a boja proti chudobe,
- Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím,
- Celoštátna stratégia ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike,

- Akčný plán predchádzania všetkým formám diskriminácie,
- Národný program boja proti obchodovaniu s ľuďmi,
- Národný akčný plán prevencie a eliminácie násilia na ženách,
- Stratégia dlhodobej sociálno-zdravotnej starostlivosti v Slovenskej republike,
- Stratégia prevencie kriminality v Slovenskej republike,
- Stratégia participácie detí a mladých ľudí na tvorbe verejných politík,
- Akčný plán Podnikanie a ľudské práva na roky 2021 – 2025,
- Vízia a stratégia rozvoja Slovenska do roku 2030,
- Stratégia postupného rozvoja inkluzívneho vzdelávania na Slovensku.

Z pohľadu rezortu obrany je možné v tomto kontexte považovať za najrelevantnejšie dva strategické dokumenty, a to:

- Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027 a z nej vychádzajúci akčný plán,
- Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025.

#### 1.2.1 Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027 a z nej vychádzajúci akčný plán

Celoštátnu stratégiu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 - 2027 (ďalej len „stratégia“) vypracovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako ústredný orgán štátnej správy pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí a koordináciu štátnej politiky v danej oblasti. Materiál bol prijatý uznesením vlády Slovenskej republiky č. 223 z 28. apríla 2021 a jeho prílohou je konkretizovaný Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027, ktorý jednotlivým štátnym aj neštátnym inštitúciám ukladá úlohy.

Stratégia je strategickým rámcovým dokumentom pre uplatňovanie politiky rovnosti žien a mužov v Slovenskej republike. Rovnosť žien a mužov je jednou zo základných hodnôt, ku ktorým sa Slovenská republika ako demokratický štát hlási. Stratégia je pokračovaním úsilia Slovenskej republiky začleňovať princíp rovnosti žien a mužov do všetkých svojich politík. Cieľom 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 preto 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.

Stratégia je rámcovým dokumentom pre uplatňovanie politiky rovnosti žien a mužov v SR, ktorú rozpracováva v oblastiach:

1. Dôstojnosť a telesná integrita
2. Zosúladienie rodinného a pracovného života
3. Vzdelávanie, veda a výskum
4. Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ekonomická závislosť a chudoba žien
5. Politická a ekonomická participácia a účasť na rozhodovaní
6. Zabezpečenie participatívneho mechanizmu na presadzovanie rovnosti žien a mužov a inštitucionálne zabezpečenie rovnosti žien a mužov
7. Začleňovanie zraniteľných skupín a viacnásobná diskriminácia žien a maloletých detí/dievčat
8. Medzinárodná rozvojová spolupráca a humanitárna pomoc

Z Akčného plánu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027 pre rezort obrany vyplýva úloha v nasledujúcom znení:

„Úloha 35. Podporovať zvyšovanie právneho povedomia zamestnancov relevantných rezortov prostredníctvom seminárov, e-learningových kurzov a iných vzdelávacích aktivít v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v rámci vzdelávania.“

#### 1.2.2 Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025

Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025 (ďalej len „NAP 1325“) bol prijatý uznesením vlády Slovenskej republiky č. 605 z 30. septembra 2020. Predkladateľom materiálu bol minister zahraničných vecí a európskych záležitostí SR.

Rezolúcia BR OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti je jedna z najvýznamnejších v oblasti presadzovania mieru a medzinárodnej bezpečnostnej politiky. Vykonávanie záväzkov z nej vyplývajúcich je zodpovednosťou každého členského štátu OSN.

Vo všeobecnosti je Agenda ženy, mier a bezpečnosť založená na štyroch pilieroch:

1. **prevencia** - agenda vychádza z predpokladu, že aktívne zapojenie žien v spoločnosti, vrátane dlhodobého zohľadňovania práv žien (rešpekt k ľudskej dôstojnosti, právo na vzdelanie, slobodný výber povolania, atď.), má zásadnú úlohu v prevencii konfliktov;
2. **participácia** - ženy tvoriace polovicu populácie by mali byť aktívnejšie začleňované do všetkých etáp riadenia a riešenia konfliktov: nastolenie, udržanie a upevnenie mieru, ochrana a post-konfliktná obnova;
3. **ochrana** – popri všeobecnej požiadavke rešpektu k právam žien kladie agenda dôraz na ochranu žien a dievčat pred násilím, pričom do popredia posúva problematiku

sexuálneho násillia<sup>8</sup>. Štáty sa majú prísne vymedziť proti jeho využitiu ako bojovej taktiky, ale zodpovednosť je aj na členoch mierových misií pri prevencii takéhoto násillia smerom ku komunite, ale aj do vnútra misií. Ženám a deťom, ktoré sú mimoriadne zraniteľné, je v ozbrojenom konflikte potrebné poskytnúť špeciálnu ochranu;

4. **post-konfliktná obnova** – dôkladné vyšetrenie vojnových zločinov a potrestanie páchateľov je predpokladom trvalo udržateľného mieru. Zároveň je potrebné pracovať s obeťami a ponúkať lekársku aj psychologickú pomoc v rámci rehabilitačných programov na zmiernenie dopadov vojnových a ozbrojených konfliktov a čo najrýchlejší návrat k bežnému životu.

Členské štáty sú zodpovedné za implementáciu agendy ženy, mier a bezpečnosť na vnútroštátnej úrovni aj v rámci medzinárodnej spolupráce. Úsilie medzinárodného spoločenstva k rozvoju tejto agendy je založené na myšlienke neoddeliteľnej nadväznosti princípu rovnosti žien a mužov na mier a bezpečnosť vo svete. Účelom vypracovaného dokumentu bolo vytvorenie podmienok pre komplexnú celoštátnu politiku zameranú na zaručenie práv a reflektovanie špecifických potrieb žien a dievčat v oblasti mieru a bezpečnosti, ako aj nastavenie rámca efektívnej implementácie RBR OSN č. 1325 na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni.

Strategické ciele NAP 1325 sú rozdelené do nasledujúcich oblastí:

1. Zvýšenie participácie žien v oblasti mieru a bezpečnosti
2. Zohľadňovanie a ochrana ľudských práv žien a ich špecifických potrieb v súlade napĺňaním agendy Ženy, mier a bezpečnosť
3. Zvýšenie povedomia a prehľbovanie odbornosti v oblasti agendy Ženy, mier a bezpečnosť
4. Medzinárodná spolupráca

Ministerstvo obrany SR (ďalej len „MO SR“) sa v NAP 1325 zaviazalo plniť nasledovné úlohy:

- Prijímanie a podpora opatrení s cieľom zvýšiť percentuálne zastúpenie žien v ozbrojených silách SR, ich zastúpenie vo vojenských štruktúrach a rozhodovacích pozíciách;

---

<sup>8</sup> Boj proti násilliu páchanému na ženách počas ozbrojených konfliktov je súčasťou dobrovoľných medzinárodných záväzkov a prísľubov Slovenskej republiky nielen v rámci OSN, ale aj na platformách ďalších medzinárodných organizácií (EÚ, NATO, OBSE).

- Prijímanie a podpora opatrení s cieľom zvýšiť aktívnu a primeranú účasť príslušníčok ozbrojených síl SR v misiách a operáciách medzinárodného krízového manažmentu (ďalej len „MKM“ ) pod záštitou OSN, EÚ a NATO, vrátane rozhodovacích pozícií;
- Zabezpečenie výcviku príslušníkov a príslušníčok slovenského vojenského kontingentu a vysielaných expertov a expertiek v oblasti prevencie a boja proti sexuálnemu násiliu, bezpečnosti a ochrany ľudských práv žien a dievčat pred nasadením do misií a operácií MKM ;
- Začleňovanie skúsenosti a perspektívy žien do analýz, plánovania, realizácie a hodnotenia účasti SR v misiách a operáciách MKM;
- **Vypracovanie vlastného vnútrorezortného akčného plánu k agende;**
- Zavedenie opatrení za účelom podpory zosúladenia pracovného a súkromného života;
- Zabezpečenie platovej rovnosti mužov a žien v ozbrojených silách SR;
- Prijímanie opatrení zohľadňujúcich špecifické potreby a ochranu práv žien a dievčat vo všetkých štádiách a oblastiach riešenia konfliktov;
- Prijímanie špecifických opatrení na prevenciu násillia na ženách vrátane sexuálneho násillia a sexuálneho obťažovania, a to v internom aj externom prostredí;
- Zabezpečenie kvalifikovaného personálu zameraného na poskytovanie informácií a potrebnej podpory obetiam násillia, vrátane sexuálneho násillia a sexuálneho obťažovania vo všetkých štádiách a oblastiach riešenia konfliktov, humanitárnej pomoci a azylových procedúr;
- Vypracovanie vzdelávacieho manuálu k agende, vrátane participácie žien, prevencie násillia na ženách a sexuálneho násillia, poskytovaniu informácií a potrebnej podpory obetiam, v spolupráci s občianskou spoločnosťou;
- Zabezpečenie odborného tréningu lektorského tímu pre vzdelávanie;
- Vzdelávacie aktivity k agende Ženy, mier a bezpečnosť;
- Začlenenie obsahu vzdelávania k agende Ženy, mier a bezpečnosť do terciárneho a celoživotného vzdelávania, s dôrazom na vzdelávanie pracovníkov/čok vo všetkých štádiách a oblastiach riešenia konfliktov a humanitárnej pomoci;
- Informovanie verejnosti o agende Ženy, mier a bezpečnosť, vrátane súvisiacich medzinárodných záväzkov SR;
- Podporovať aktivity mimovládnych organizácií, ktoré pôsobia v oblasti agendy Ženy, mier a bezpečnosť;
- Spolupráca a odovzdávanie informácií medzi partnerskými krajinami o problematike Ženy, mier a bezpečnosť;
- V rámci pôsobenia v medzinárodných organizáciách a prípadného slovenského predsedníctva začleňovať aktivity a témy agendy Ženy, mier a bezpečnosť.

### 1.3 Uplatňovanie rodového hľadiska v misiách a operáciách medzinárodného krízového manažmentu

Uplatňovanie princípov rodového hľadiska v MKM umožňuje rozvíjať u ľudí schopnosť myslieť a konať naprieč rôznymi oblasťami v operačnom prostredí, a tiež rozvoj prostredníctvom kultúry medzidoménového myslenia. Presadzovanie týchto princípov sa stáva súčasťou investovania do ľudského kapitálu ozbrojených síl, ktorý sa musí vedieť vyrovnávať s rýchlymi a zložitými zmenami v operačnom prostredí.

Implementácia rodového hľadiska v operáciách MKM vychádza z nasledovných zásad:

- integrácia prostredníctvom zabezpečenia toho, aby sa rodová rovnosť považovala za neoddeliteľnú súčasť politik, programov a projektov ozbrojených síl, ktoré sa riadia postupmi uplatňovania rodovej rovnosti;
- inkluzívnosť pri podpore zvýšeného zastúpenia žien v ozbrojených silách s cieľom zvýšiť operačnú účinnosť;
- integrita prostredníctvom posilnenia zodpovednosti so zámerom zvýšiť informovanosť a vykonávať program zameraný na ženy, mier a bezpečnosť v súlade s medzinárodnými rámcami.

Významnou podmienkou úspešnej implementácie rodového hľadiska v MKM je funkčná spolupráca všetkých zainteresovaných strán. Zodpovednosť za integráciu nesú v prvom rade rodoví poradcovia (GENAD), avšak pre efektívne uplatnenie princípov rodového hľadiska je potrebné, aby s nimi spolupracovali velitelia a tzv. kontaktné osoby pre rodovú rovnosť (Gender Focal Point, skrátene GFP) na všetkých úrovniach velenia.

V prostredí prebiehajúceho konfliktu nadobúda uplatňovanie rodového hľadiska komplexný rozmer, kedy je potrebné princípy rodovej rovnosti a zapájania žien do riešenia konfliktov implementovať vo všetkých fázach procesu reakcie na krízu (1. indikácia a varovanie, 2. hodnotenie, 3. rozvoj možností reakcie, 4. plánovanie, 5. realizácia, 6. prenesenie zodpovednosti). Nevyhnutná je úzka spolupráca a interakcia medzi plánovacou skupinou a príslušnými odborníkmi na danú problematiku pôsobiacimi v oblasti rodovej rovnosti (GENAD a GFP).

Z pohľadu zvyšovania úspešnosti implementácie rodového hľadiska je najdôležitejšou fázou Plánovanie (4. fáza). Počas tejto fázy umožňuje začlenenie rodového hľadiska lepšie pochopiť politické, spoločenské, kultúrne a štrukturálne procesy, kontext a očakávané účinky, ktoré ovplyvňujú spôsob vedenia vojenských operácií a misií. Skúmaním rôznych bezpečnostných potrieb, rizík a skúseností celej populácie (žien, mužov, dievčat a chlapcov)

sa zlepšuje pochopenie operačného prostredia. Začlenenie rodového hľadiska do procesu plánovania operácií sa vykonáva na všetkých úrovniach a v úzkej koordinácii v celej hierarchii velenia<sup>9</sup>. GENAD v úzkej koordinácii s GFP vypracuje k OPLAN prílohu s obsahom rodového hľadiska v súlade so zámermi veliteľov. Príloha môže obsahovať:

- analýzu dynamiky rodových vzťahov a úloh vrátane zmien spôsobených konfliktom alebo samotnou operáciou,
- možnosti, ako môžu ozbrojené sily prispieť k rodovej rovnosti a posilneniu postavenia žien v postihnutých krajinách pred, počas a po konflikte,
- plány pre poskytovanie rovnakej a primeranej bezpečnosti pre ženy, mužov, dievčatá a chlapcov, ale aj zraniteľné skupiny,
- možnosti opatrení na prevenciu a reakciu na všetky prípady rodovo podmieneného násillia, vrátane identifikácie vzájomného vzťahu medzi rodovo podmieneným násillím súvisiacim s konfliktom, obchodovaním s ľuďmi, pohybmi utečencov, pašovaním a agendou Ženy, mier a bezpečnosť,
- plány pre zabezpečenie nediskriminačného prístupu v odzbrojovaní, demobilizácii a reintegrácii,
- analýzu úloh, ktoré ženy, muži, dievčatá a chlapci zohrávajú na všetkých stranách konfliktu, a to aj ako podporovatelia, sprostredkovatelia alebo páchatelia násilných alebo teroristických činov,
- možnosti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti pri kontrole ručných a ľahkých zbraní,
- konkrétne možnosti zapojenia žien do riešenia konkrétnych konfliktov a súvisiacich aktivít,
- možnosti prenosu rodového hľadiska na miestne bezpečnostné zložky,
- možnosti zabezpečenia implementácie rodového hľadiska do miestnych volebných procesov (v prípadoch zvýšeného rizika rodovo podmieneného a sexuálneho násillia ako prostriedku politickej represie).<sup>10</sup>

Výsledkom začlenenia rodového hľadiska do MKM je:

### 1. Strategické povedomie

- Vývoj vojnového konfliktu je založený na strategickom povedomí. Pri posudzovaní oblastí ako inovácie, vznikajúce prelomové technológie, sociálne trendy, zmena

---

<sup>9</sup> V ČK NATO: Smernica ACO o komplexnom plánovaní operácií (COPD) podrobne opisuje každú etapu procesu plánovania. Hlavným pracovným nástrojom na implementáciu rodového hľadiska do plánovania operácií na rôznych úrovniach je príručka funkčného plánovania rodovej rovnosti ACO.

<sup>10</sup> BI-STRATEGIC COMMAND DIRECTIVE 040-001. INTEGRATING GENDER PERSPECTIVE INTO THE NATO COMMAND STRUCTURE, 2021.



klímy a environmentálne výzvy by sa malo uplatňovať rodové hľadisko, aby sa dosiahlo komplexnejšie pochopenie bezpečnostného prostredia.

## 2. Spôsobilosť

- Aplikácia rodovej analýzy má posilňujúci účinok na schopnosť zvýšiť efektívnosť a vhodnosť použitia ozbrojených síl a rozvíja túto aplikáciu ako spôsobilosť. Z tohto dôvodu je dôležité zohľadniť začlenenie rodového hľadiska do všetkých plánov rozvoja spôsobilostí.

## 3. Efektívne modelovanie a simulácia

- Okrem rodovej analýzy výstupov je potrebné uplatňovať rodové hľadisko aj v procese vývoja a vykonávania modelovania a simulácie. Výsledkom je presnejšie a tým úspešnejšie modelovanie situácií a presnejšia a reálnejšia simulácia rôznych situácií.

## 4. Ponaučenie a reprodukcia poznatkov

- Zistené a získané ponaučenia z využívania rodového hľadiska a rodovej analýzy vo vojenských operáciách formujú budúce akcie a môžu zvýšiť efektívnosť ozbrojených síl v misiách a operáciách. Dôležitou súčasťou je preto zaznamenávanie skúseností a ich spracovávanie a zdieľanie prostredníctvom odborníkov na rodovú problematiku, ktorí pomôžu identifikovať a analyzovať informácie týkajúce sa rodového hľadiska a agendy Ženy, mier a bezpečnosť.<sup>11</sup>

### 1.4 Rodovo podmienené násilie v konfliktoch aj mimo nich

Rodovo podmienené násilie sú všetky činy násillia, ktoré je namierené voči určitej osobe z dôvodu jej pohlavia, rodu, rodovej identity alebo rodového vyjadrenia alebo ktoré neprímerane postihuje osoby určitého pohlavia. Rodovo podmienené násilie je porušenie ľudských práv a porušenie zákazu diskriminácie a zásady rovného zaobchádzania.

Od iných foriem násillia sa odlišuje tým, že pohlavie obeť nie je náhodné. Ženy sa stávajú obeťami domáceho násillia následkom nerovných mocenských vzťahov založených na rozdieloch medzi ženami a mužmi v sociálnom a spoločenskom postavení, tak vo verejnej, ako aj v súkromnej oblasti. Tento typ násillia je hlboko zakorenený v sociálnej a kultúrnej štruktúre, normách a hodnotách, ktorými sa riadi spoločnosť.

Prevládajúcimi formami násillia v rámci širšieho konceptu rodovo podmieneného násillia v prostredí konfliktov aj mimo nich sú prípady sexuálneho násillia, sexuálneho vykorisťovania a zneužívania.

---

<sup>11</sup> BI-STRATEGIC COMMAND DIRECTIVE 040-001. INTEGRATING GENDER PERSPECTIVE INTO THE NATO COMMAND STRUCTURE, 2021.

Základným predpokladom pre prevenciu a elimináciu rodovo podmieneného násillia je porozumenie významu boja proti sexuálnemu násilliu, vykorisťovaniu a zneužívaniu. Podčiarkuje to potrebu implementácie špeciálnych opatrení na ochranu jednotlivcov, najmä žien a detí, pred takýmto násillím, čo sa zhoduje s mandátmi uvedenými v rezolúciách Bezpečnostnej rady OSN 1325 a súvisiacimi rezolúciami.

Vedenie operácií MKM, najmä v prípade ozbrojeného konfliktu, sa riadi medzinárodným humanitárnym právom, medzinárodným právom pre ľudské práva a medzinárodným trestným právom. Chránený štatút civilistov, predovšetkým zraniteľných skupín, vrátane žien, detí, starších ľudí a zranených, je súčasťou Ženevských dohovorov a ich dodatkových protokolov, upravených v Rímskom štatúte Medzinárodného trestného súdu. Jednotlivci, ktorí porušujú tieto záväzky, môžu byť stíhaní za páchanie vojnových zločinov.

Sexuálne násillie počas konfliktu je možné charakterizovať ako znásillnenie, sexuálne otroctvo, nútenú prostitúciu, nútené tehotenstvo, nútený potrat, nútenú sterilizáciu, nútený sobáš a akúkoľvek inú formu sexuálneho násillia s rovnakou vážnosťou spáchaného na ženách, mužoch, dievčatách alebo chlapcoch, ktoré je priamo alebo nepriamo spojené s konfliktom.

Zodpovedný prístup prevencie a boja proti rodovo podmienenému násilliu zahŕňa vývoj komplexných politík a usmernení, integrovanie preventívnych a reakčných mechanizmov do programov školení, operačného plánovania a spolupráce s medzinárodnými orgánmi a organizáciami občianskej spoločnosti. Dôraz sa kladie na dodržiavanie medzinárodných právnych rámcov, vrátane medzinárodného humanitárneho práva zameraného na potrestanie páchatel'ov takéhoto násillia.

Preventívne opatrenia by mali zahŕňať včasnú hodnotenie rizík, zapojenie príslušných zainteresovaných strán (ako sú medzinárodné organizácie, mimovládne organizácie, ženské organizácie) a povinné školenia pre všetok personál s cieľom identifikovať, predchádzať a reagovať na prípady sexuálneho násillia. Dôležitou súčasťou je spolupráca s hostiteľskou krajinou, za účelom identifikovania, analýzy a oznamovania potenciálnych hrozieb voči civilistom. Súčasťou sú aj mechanizmy na oznamovanie, ktoré umožňujú včasné a presné oznamovanie incidentov, pričom sa silne zdôrazňuje prístup zameraný na obeť, zachovanie dôvernosti a dôstojnosti obeť. Všetok personál v operáciách MKM by mal absolvovať povinné školenia a tréning pred nasadením a počas misie ohľadom identifikácie, prevencie a reakcie na sexuálne násillie.

Vojenský personál musí absolvovať povinné školenia a tréning o prevencii a reakcii na sexuálne vykorisťovanie a zneužívanie. Dané školenia musia spĺňať stanovené štandardy zastrešujúcich organizácií (OSN, NATO, EÚ). Pred nasadením do operácie musia byť velitelia

informovaní o existujúcich mechanizmoch na podávanie sťažností, ako aj o mechanizmoch na riešenie takýchto situácií. Velitelia a predstavitelia zastrešujúcich orgánov sú zodpovední za vytvorenie prostredia podporujúceho prevenciu sexuálneho vykorisťovania a zneužívania.

Príslušníci ozbrojených síl majú povinnosť nahlásiť akékoľvek podozrenie prípadu sexuálneho vykorisťovania a zneužívania, prostredníctvom nastavených mechanizmov oznamovania. Zodpovednosť za vyšetrovanie a riešenie obvinení spočíva na oboch stranách, vysielajúcich národov a orgánoch zastrešujúcich danú operáciu MKM, čím sa zabezpečuje zodpovednosť a spravodlivosť. Disciplinárna právomoc nad vyslanými príslušníkmi ozbrojených síl je vždy národnou zodpovednosťou.<sup>12</sup>

### 1.5 Rodovo neutrálny jazyk

Rodovo neutrálny jazyk je všeobecný pojem, ktorý zahŕňa používanie nesexistického, inkluzívneho alebo rodovo spravodlivého jazyka. Účelom rodovo neutrálného jazyka je vyhnúť sa používaniu slov, ktoré sa môžu chápať ako zaujaté, diskriminačné alebo ponižujúce, keďže naznačujú, že normou je jedno pohlavie či spoločenský rod. Používanie rodovo spravodlivého a inkluzívneho jazyka takisto pomáha zmierňovať vytváranie rodových stereotypov, podporuje spoločenskú zmenu a prispieva k dosiahnutiu rodovej rovnosti.

Pokiaľ ide o používanie rodovo neutrálného jazyka, situácia v slovenčine je špecifická a nevyskytujú sa v nej problémy podobného druhu ako napr. v angličtine (napr. používanie slova „man“ vo význame človek – mankind, man-made) alebo vo francúzštine (napr. používanie slova „homme“ vo význame človek – droits de l’homme). Používanie slova „človek“ (v množnom čísle „ľudia“), hoci toto slovo má formu mužského rodu, sa nepociťuje ako rodovo príznakové a nespôsobuje v slovenčine žiadne problémy. Problémy môže spôsobovať skôr prekladanie anglického slova „man“ do slovenčiny, keď z kontextu nie je vždy možné zistiť, či ho autor použil vo význame „muž“ alebo „človek“. V slovenčine má každé podstatné meno pevne určený gramatický rod. Na označenie funkcií alebo profesií sa v slovenskom jazyku dôsledne používajú formy mužského rodu na označenie mužov a formy ženského rodu na označenie žien, pričom ich vzájomné zamieňanie je vylúčené – napr. slovo „doktor“ vždy označuje výlučne muža, kým žena s tým istým titulom je „doktorka“ (rovnako profesor – profesorka, predseda – predsedníčka, poslanec EP – poslankyňa EP a pod.).<sup>13</sup>

Podľa pravidiel slovenského pravopisu sa na spoločné označenie mužských aj ženských reprezentantov určitej profesie či skupiny používa tzv. generické maskulínium. V takýchto prípadoch sa používajú formy mužského rodu ako všeobecné, označujúce

---

<sup>12</sup> BI-STRATEGIC COMMAND DIRECTIVE 040-001. INTEGRATING GENDER PERSPECTIVE INTO THE NATO COMMAND STRUCTURE, 2021.

<sup>13</sup> [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187110/GNL\\_Guidelines\\_SK-original.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187110/GNL_Guidelines_SK-original.pdf)

reprezentantov oboch pohlaví (najmä v množnom čísle: „slovenskí vedci“ = „slovenskí vedci + slovenské vedkyne“, „slovenskí poslanci“ = „slovenskí poslanci + slovenské poslankyne“, „Komora advokátov“ = „komora, v ktorej sú združení advokáti aj advokátky“ – ale aj v jednotnom čísle: „sľub poslanca NR SR“). Generické maskulínium je praktické najmä preto, že v slovenskom jazyku nadobúdajú formu gramatického mužského, ženského a stredného rodu napr. aj prídavné mená a prídavné mená, ktoré podstatné mená sprevádzajú, ako aj zámená, ktoré ich nahrádzajú. Rovnako nadobúdajú formu mužského alebo ženského rodu napr. aj slovesá v 3. os. j. č. minulého času. Keby sme teda chceli použiť formy mužského i ženského rodu zároveň, museli by sa v rovnakom rode opakovať aj všetky prídavné mená a prídavné mená a v jednotnom čísle aj slovesá v minulom čase, čo by výrazne sťažilo zrozumiteľnosť výpovede. Napriek tomu, že používaniu generického maskulína sa pri tvorbe dokumentov z najrozličnejších dôvodov (či už ide o zrozumiteľnosť textu, o priestor v tabuľkách, ktoré musia mať jednotný formát, atď.) pravdepodobne nevyhneme, jeho používanie sa v mnohých prípadoch čoraz častejšie pokladá za vylučujúce, necitlivé, diskriminujúce. K dosiahnutiu rodovej vyváženej alebo neutrality textu či prejavu môže prispieť najmä citlivý prístup k ich tvorbe. K dispozícii máme viacero riešení, pričom tie, čo sú tu uvedené, v žiadnom prípade netvorí úplný výpočet, ale sú len príkladmi možností:

- a) v rámci oslošovania sa usilujeme dôsledne používať oba rody, pričom berieme do úvahy zloženie oslovovanej skupiny: „vážené poslankyne, vážení poslanci“,
- b) poradie rodov v pároch možno strieďať: „starostovia a starostky“, „vedci a vedkyne“, „členky a členovia“,
- c) ak skupinu tvoria len ženy, použijeme len ženský rod: „Všetky tri kandidátky, ktoré postúpili do ďalšieho kola...“ (nie „kandidáti“),
- d) namiesto výrazu v mužskom rode možno zvoliť inú formuláciu: „obrátiť sa na odborníka“ možno preformulovať na „požiadat o odbornú radu“ alebo „vyhľadať odbornú pomoc“
- e) namiesto výrazu v mužskom rode možno použiť abstrahujúce označenia: „osoba“, „osobnosť“, „odborná sila“, „žiaci“, „osadenstvo“,
- f) namiesto výrazu v mužskom rode použijeme prídavné meno: nie „povolanie lekára“, ale „lekárske povolanie“, nie „povolanie učiteľa“, ale „učiteľské povolanie“,
- g) namiesto konkrétnych označení profesií možno zvoliť všeobecné, rodovo neutrálné: „lekárov a sestričky“ možno vhodnejšie označiť za „zdravotnícky personál“ či „zdravotnícke profesie“,

- h) zámená „každý/každá“ možno nahradit' zámenom „všetci“: namiesto „Každý si u nás vyberie.“ môžeme použiť „Všetci si u nás vyberú.“<sup>14</sup>

Súčasťou implementácie rodovej perspektívy v prostredí ozbrojených síl je preto aj rodovo neutrálny, resp. rodovo citlivý jazyk. Jeho cieľom je hovoriť a písať spôsobom, ktorý nediskriminuje konkrétne pohlavie a nepodporuje rodové stereotypy. Jeho proaktívne a dôsledné používanie je nevyhnutné na presadzovanie rodovej rovnosti na pracovisku a na vytvorenie inkluzívneho pracovného prostredia pre všetkých zamestnancov. Používanie rodovo inkluzívneho jazyka neznižuje potrebu rozlišovať alebo zdôrazňovať rozdiely medzi ženami a mužmi a ich rôznymi potrebami, keď je to vhodné (napr. údaje rozčlenené podľa pohlavia). Používanie rodovo citlivého jazyka môže:

- 1) potláčať vedomé aj nevedomé predsudky o rodových rolách v prostredí ozbrojených síl,
- 2) položiť základy väčšej rodovej rovnosti v prostredí ozbrojených síl,
- 3) zvýšiť povedomie vojenského personálu o tom, ako jazyk ovplyvňuje naše správanie, postoje a myslenie.

Medzi rodovo neutrálnu, resp. rodovo citlivú používanie jazyka môžeme v prostredí ozbrojených síl SR považovať napr.:

- využívanie pojmov „vojenská profesia“ a „vojenské povolanie“ namiesto pojmu „profesia/povolanie vojaka“,
- namiesto pojmu „profesionálny vojak/vojaci“ využívať rodovo neutrálnu „vojenský personál“,
- v prípadoch oslovení používať oba rody, „vážené profesionálne vojačky a vojaci“,
- v prípadoch čisto ženského zastúpenia používať len ženský rod, napr. „zoznam profesionálnych vojačiek“.

## 2 Identifikácia definícií a zásad pre rezort obrany

Vo všeobecnosti sú rodová rovnosť v prostredí ozbrojených síl a zapájanie žien do obrany a bezpečnosti založené na neoddeliteľnej nadväznosti rovnosti žien a mužov na mier a bezpečnosť. Napriek tomu, že vojenské prostredie je historicky maskulínnym prostredím, uplatňovanie rodového hľadiska dnes prináša mnoho významných benefitov vo všetkých

---

<sup>14</sup> [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187110/GNL\\_Guidelines\\_SK-original.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187110/GNL_Guidelines_SK-original.pdf)

oblastiach pôsobenia ozbrojených síl. Má pozitívny vplyv na rozvoj jednotlivcov – profesionálnych vojakov a vojačky, bojovú morálku, plánovanie a riešenie domácich aj zahraničných operácií, podporu vytvárania mieru, aj komplexnejšie pochopenie bezpečnostného a operačného prostredia. Rezortu obrany vyplývajú z medzinárodných aj národných záväzkov a predpisov úlohy, ktorými sa má uplatňovanie rodového hľadiska implementovať a rozvíjať.

Po analýze východísk predmetnej agendy je možné rodovú rovnosť chápať ako zastrešujúci pojem, v rámci ktorého je špecificky pre prostredie MKM široko rozpracovaná agenda Ženy, mier a bezpečnosť, ktorá sa zameriava na zapájanie žien do obrany a bezpečnosti pri riešení krízových situácií a podporu vytvárania mieru.

#### **Rodová rovnosť v ozbrojených silách SR predstavuje:**

- zabezpečenie rovnakých práv, zodpovedností a príležitostí profesionálnych vojakov a vojačiek v ozbrojených silách SR, pričom ich zodpovednosti a príležitosti nebudú závisieť od toho, či sa narodili ako ženy alebo muži.

#### **Uplatňovanie rodového hľadiska v ozbrojených silách SR predstavuje:**

- stratégiu na dosiahnutie rovnosti pohlaví posúdením dôsledkov akejkoľvek plánovanej činnosti pre ženy a mužov vo všetkých oblastiach a na všetkých úrovniach s cieľom zabezpečiť, aby sa zohľadnili dopady na obe pohlavia,
- využívanie rodovej analýzy vo všetkých aktivitách ozbrojených síl SR (rodová analýza je systematické zhromažďovanie a vyhodnocovanie informácií o rodových rozdieloch a o sociálnych vzťahoch medzi mužmi a ženami s cieľom identifikovať a pochopiť nerovnosti založené na pohlaví, skúma dopad systémových opatrení na oba rody, najčastejšie sú jej základom údaje týkajúce sa konkrétnej veci/opatrenia, ktoré sú rozčlenené podľa rodu,
- vytvorenie a využívanie vojenských funkcií GENAD (rodoví poradcovia) na rôznych stupňoch velenia a riadenia ozbrojených síl SR,
- využívanie rodovo neutrálneho (citlivého) jazyka,
- účinnú prevenciu rodovo podmieneného násillia,
- dôslednú prípravu vojenského personálu vysielaného do MKM a štruktúr NATO a EÚ v oblasti agendy Ženy, mier a bezpečnosť podľa platných kódexov zo zahraničia,
- monitorovanie a zvyšovanie počtu žien v ozbrojených silách SR a žien zapojených do MKM,
- efektívne vzdelávanie a osveta v oblasti rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť.

**Objektom tejto koncepcie sú:**

1. ozbrojené sily SR (rodová rovnosť a uplatňovanie rodového hľadiska),
2. personál pre plánovanie, prípravu a účasť v MKM a štruktúrach NATO a EÚ (zapájanie žien do obrany a bezpečnosti, t.j. agenda Ženy, mier a bezpečnosť).

**Zásadami pre implementáciu a rozvoj uplatňovania rodového hľadiska v podmienkach SR sú:**

- tvorba a získavanie zdrojov pre plnenie cieľov a úloh,
- úspešná implementácia do legislatívnych procesov, vzdelávania, plánovania, prezentácie, štruktúr a mentality a organizačnej kultúry v ozbrojených silách SR,
- monitoring stavu rodovej rovnosti a zapájania žien do obrany a bezpečnosti.

## 3 Analýza aktuálneho stavu v rezorte obrany

### 3.1 Legislatíva

Problematika rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť je v prostredí rezortu obrany v súčasnosti upravovaná rôznymi typmi dokumentov legislatívnej a nelegislatívnej povahy.

Základným dokumentom legislatívnej povahy, ktorý upravuje podmienky výkonu štátnej služby profesionálnych vojakov a vojačiek je zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 281/2015 Z. z.“). Ďalším dôležitým zákonom, ktorý rieši niektoré špecifické životné situácie v priebehu vojenskej kariéry i následne po nej, je zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 328/2002 Z. z.“).

#### Štátna služba profesionálnych vojakov

Štátnu službu profesionálnych vojakov upravuje zákon č. 281/2015 Z. z. Uvedený zákon v § 4 podrobne ustanovuje zákaz diskriminácie v súlade so zákonom 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) v znení neskorších predpisov a s § 3 písm. b) a c) zákona č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 281/2015 Z. z. v § 130a ods. 1 ustanovuje podmienky materskej a rodičovskej dovolenky: „V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí profesionálnej vojačke materská dovolenka v trvaní 34 týždňov; osamelej profesionálnej vojačke patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a profesionálnej vojačke, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj profesionálnemu vojakovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.“ Zároveň podľa §130a ods. 2: „Na prehlbenie starostlivosti o dieťa sa poskytne profesionálnej vojačke alebo profesionálnemu vojakovi, ak o to písomne požiada, rodičovská dovolenka až do troch rokov veku dieťaťa.“

Profesionálni vojaci a vojačky majú podľa § 116a zákona č. 281/2015 Z. z. možnosť čerpať služobné voľno v rozsahu desať služobných dní pri príležitosti narodenia dieťaťa, ktorého sú otcom. Je však na uvážení každého vojaka a vojačky, kedy si toto voľno uplatnia. Jediné zákonné obmedzenie spočíva v tom, že tak musia urobiť počas šiestich týždňov odo dňa narodenia dieťaťa, toto obdobie sa predlžuje o kalendárne dni, počas ktorých bolo dieťa prijaté do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo jeho matky. Ak z objektívnych dôvodov nebolo umožnené vojakovi a vojačke takéto voľno čerpať v danej lehote, veliteľ toto voľno poskytne v najbližšom možnom termíne po ich opadnutí.

Zákon č. 281/2015 Z. z. obsahuje špeciálne ustanovenia na ochranu tehotných žien, matiek maloletých detí a osamelých rodičov, ktorí sa trvale starajú o dieťa (§ 128 ods. 4 zákona č. 281/2015 Z. z. – osobitné podmienky výkonu štátnej služby). Jedným z praktických dopadov uvedeného je nutnosť udržiavať počas obdobia trvania materskej dovolenky miesto a funkciu profesionálnej vojačky. V prípade, že sa však rozhodne pokračovať formou rodičovskej dovolenky (do 3 rokov), je presunutá z funkcie a ide do tzv. neplatennej zálohy (§ 74 ods. 1 zákona č. 281/2015 Z. z.). Pri návrate z rodičovskej dovolenky je síce zákonné ustanovenie, že ju nemôžu zaradiť po návrate na miesto, na ktorom by mala menej priaznivé podmienky (§ 128 ods. 4 zákona č. 281/2015 Z. z.), ale nemá garanciu toho istého pracovného miesta a ani tej istej posádky. Tieto ustanovenia sa netýkajú tehotnej profesionálnej vojačky, profesionálnej vojačky starajúcej sa o dieťa mladšie ako jeden rok a osamelého profesionálneho vojaka/vojačky trvale sa starajúceho o dieťa mladšie ako osem rokov, ktorí sú zaradení do neplatennej zálohy z dôvodu poskytnutia rodičovskej dovolenky (§ 128 ods. 3 zákona č. 281/2015 Z. z.).

V zákone č. 281/2015 Z. z. sú definované aj ustanovenia na podporu harmonizácie pracovného a rodinného života. Predovšetkým v rámci § 116 popisujúceho podmienky na



výber služobného voľna, § 107 – 112, ktoré definujú možnosti výberu dovolenky či § 120, ktorý sa venuje starostlivosti o profesionálnych vojakov.

### Sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov a vojačiek

Sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov a vojačiek upravuje zákon č. 328/2002 Z. z. a tvorí ho:

- a) nemocenské zabezpečenie,
- b) úrazové zabezpečenie,
- c) výsluhové zabezpečenie a
- d) služby sociálneho zabezpečenia.

Pri poberaní jednotlivých dávok zo systému sociálneho zabezpečenia vojakov je zaistená rodová rovnosť a rovnosť príležitostí mužov a žien prostredníctvom § 113 ods. 6). Zvláštna ochrana sa venuje ženám v období tehotenstva (napr. vyrovnávacie dávky) a odo dňa nástupu na materskú dovolenku do dňa dpôrodu (napr. nemocenské).

### 3.2 Nelegislatívne materiály

Základným dokumentom nelegislatívnej povahy, ktorý rámcuje agendu Ženy, mier a bezpečnosť v rámci ozbrojených síl SR je možné považovať *Doktrínu Ozbrojených síl Slovenskej republiky (F)* z roku 2023. Doktrína je vrcholovým dokumentom ozbrojených síl SR použitia vojenskej sily Slovenskou republikou pri plnení úloh vyplývajúcich pre ozbrojené sily SR z platnej legislatívy, strategických dokumentov SR a Organizácie Severoatlantickej zmluvy a štandardizačných dokumentov pri plnení spojeneckých záväzkov. Doktrína vysvetľuje strategický kontext použitia vojenskej sily, princípy vedenia spoločných operácií a vykonávania vojenských aktivít. Opisuje a stanovuje smerovanie, ako OS SR a ich alianční a koaliční partneri vykonávajú svoju činnosť.

V doktríne sa v článku 3.031 zdôrazňuje, že rodové hľadisko je nevyhnutné zohľadňovať vo všetkých fázach operácie. Jeho uplatňovanie má vplyv predovšetkým na lepšie porozumenie a zohľadňovanie nálad, názorov a postojov zúčastnenej verejnosti a všetkých aktérov, čo sa môže pozitívne prejavovať ako podpora pri formulácii operačných cieľov. **Rodové hľadisko je podľa doktríny nevyhnuté integrovať do prípravy a vedenia operácie (operačné plánovanie a operácia; vzdelávanie a výcvik; hodnotenie).** V prílohách podrobnejšie rozoberá agendu Ženy, mier a bezpečnosť vrátane súvisiacich tém ako sú ochrana civilného obyvateľstva, deti a ozbrojený konflikt, sexuálne násilie vo vzťahu ku konfliktu, sexuálne vykorisťovanie a zneužívanie či boj proti obchodovaniu s ľuďmi.

Integrovanie rodového hľadiska má podľa doktríny multiplikačné efekty na sily naprieč všetkými tromi zložkami bojového potenciálu NATO a základnými postupmi. Rodová

analýza, monitorovanie a hlásenie by mali byť opakujúcou sa zložkou každej fázy procesu operačného plánovania.

*Doktrína personálneho manažmentu ozbrojených síl Slovenskej republiky SVD 10 (B)* z roku 2009 v článku 1.25 zdôrazňuje zásadu nediskriminácie, keď uvádza, že princípy národnostnej, sociálnej, etnickej, rasovej a rodovej rovnosti sa realizujú zásadami rovnakého zaobchádzania a to najmä rovnakým prístupom k vymožitelnosti práva a príležitosti pre občanov bez ohľadu na ich pôvod, sociálnu, etnickú, rasovú a náboženskú príslušnosť, pohlavie a sexuálnu orientáciu.

V rámci ozbrojených síl SR vstúpil v roku 2023 do platnosti vojenský predpis *Základný vojenský poriadok ozbrojených síl Slovenskej republiky*, ktorý rozpracúva pravidlá regulujúce tiež vzťahy medzi vojakmi a vojačkami vrátane rodových aspektov.

Jednou z dôležitých oblastí, ktoré spadajú pod agendu rodovej rovnosti a agendu Ženy, mier a bezpečnosť je harmonizácia pracovného a rodinného života. V rámci tejto časti bol v roku 2021 sekciou ľudských zdrojov MO SR vypracovaný dokument „*Systém programov starostlivosti o profesionálneho vojaka a jeho rodinu*“. Starostlivosť o vojenský personál zahŕňa prostriedky a opatrenia, ktoré by im mali umožniť pracovať v priaznivom pracovnom prostredí, v ktorom sa minimalizujú stresové faktory práce a podporuje ich seberealizáciu a rozvoj. Obsah a úlohy systému starostlivosti o vojenský personál a ich rodiny v našich ozbrojených silách sú determinované kritickými situáciami, na ktoré tento systém a jeho jednotlivé prvky reagujú. Jedným z cieľov programov starostlivosti je, aby si muži a ženy v ozbrojených silách dokázali efektívnejšie zosúladiť pracovné, osobné a rodinné povinnosti tak, aby z nich profitovali jednak oni osobne a zároveň aj organizácia. Programy starostlivosti sú modelovo zložené z troch oblastí:

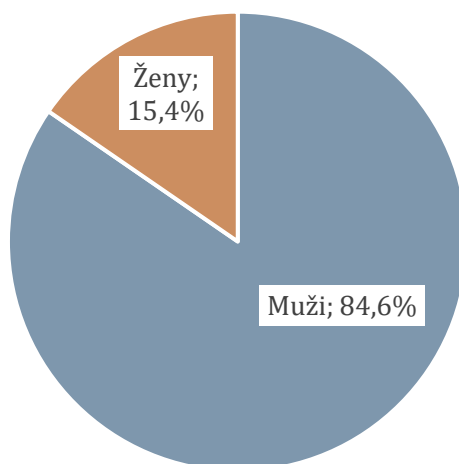
- individuálna starostlivosť o profesionálnych vojakov a vojačky,
- starostlivosť o rodiny profesionálnych vojakov a vojačky,
- starostlivosť o vojnových veteránov a výsluhových dôchodcov.

V rámci starostlivosti o vojenský personál má dôležité slovo psychologická služba, ktorá poskytuje servis v prvom rade svojim veliteľom prostredníctvom posilňovania bojovej morálky a realizáciou psychologickéj prípravy profesionálnych vojakov a vojačiek súvisiacou s plnením stanovených cieľov a úloh. V neposlednom rade poskytujú vojenský psychológovia vojenskému personálu v priebehu ich vojenskej kariéry psychologickú starostlivosť, vrátane tej, ktorá súvisí s ich vyčlenením na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky či s prechodom na trh práce.

### 3.3 Sociálne a demografické údaje

Početné zastúpenie žien v ozbrojených silách SR za posledné roky kontinuálne narastá. V súčasnosti predstavujú profesionálne vojačky v rezorte obrany 15,4 %, v operáciách MKM je aktuálne zastúpenie žien na úrovni 9,3 %.

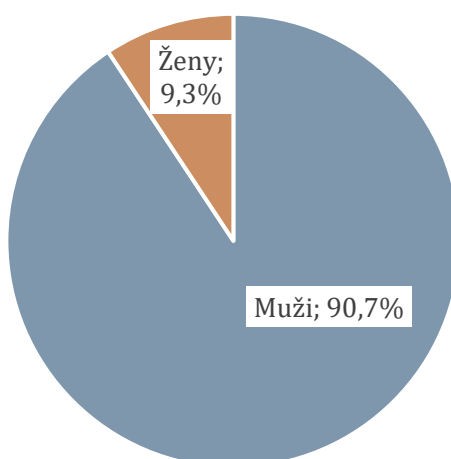
Graf č. 1 Pomer profesionálnych vojakov a vojačiek



Zdroj:

IIS SAP MO SR, N=14539, február 2024

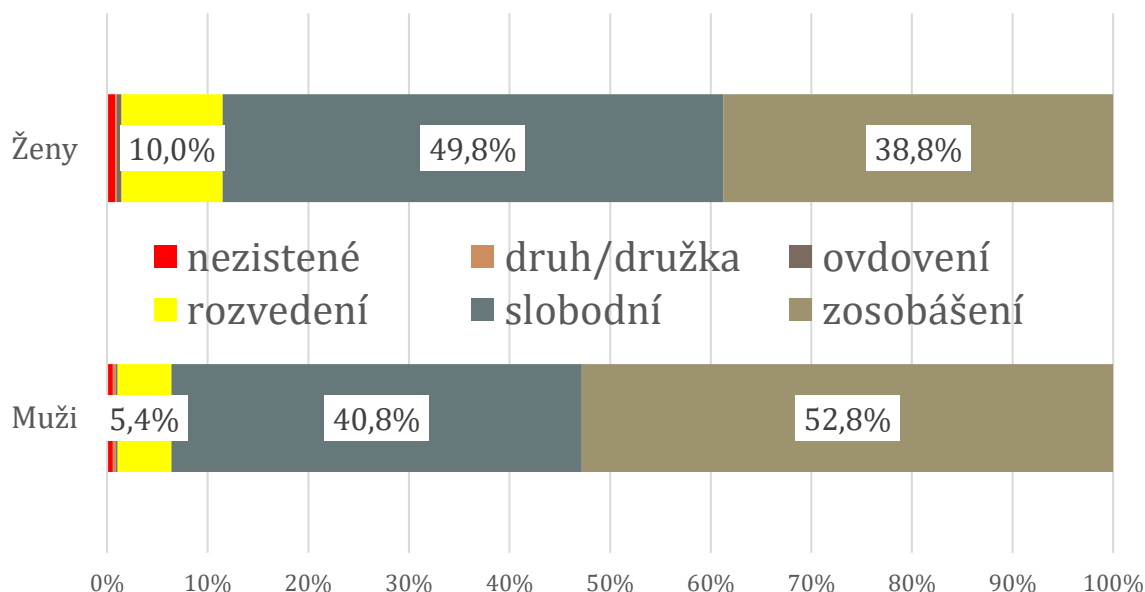
Graf č. 2 Pomer profesionálnych vojakov a vojačiek v operáciách MKM



Zdroj: IIS SAP MO SR, N=14539, február 2024

Z pohľadu rodinného stavu je hlavný rozdiel medzi profesionálnymi vojakmi a vojačkami v zastúpení zosobášených, slobodných a rozvedených. Medzi mužmi prevažujú ženatí (52,8 %), nasledujú slobodní (40,8 %) a rozvedení (5,4 %). U žien majú najväčšie zastúpenie slobodné (49,8 %) a ďalej zosobášené (38,8 %). Oproti mužom je takmer dvojnásobne väčšia rozvodovosť, ktorá je medzi profesionálnymi vojačkami 10,0 %.

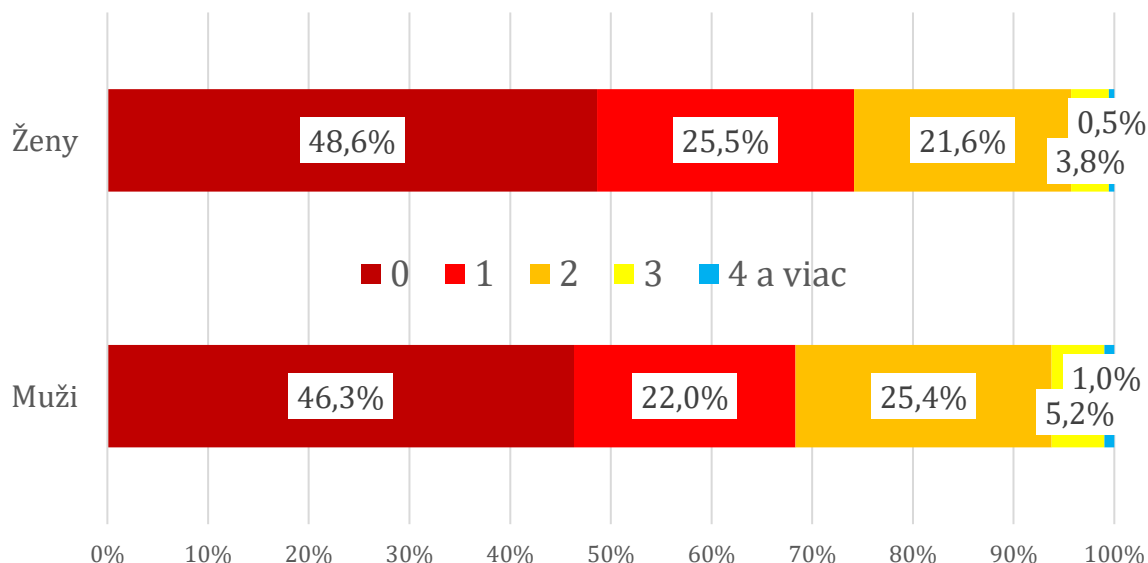
Graf č. 2 Rodinný stav profesionálnych vojakov a vojačiek



Zdroj: IIS SAP MO SR, N=14539, február 2024

V ozbrojených silách je mierne viac bezdetných žien (48,6 %) ako mužov (46,3 %), viac žien má jedno dieťa (25,5 %) oproti mužom (22,0 %).

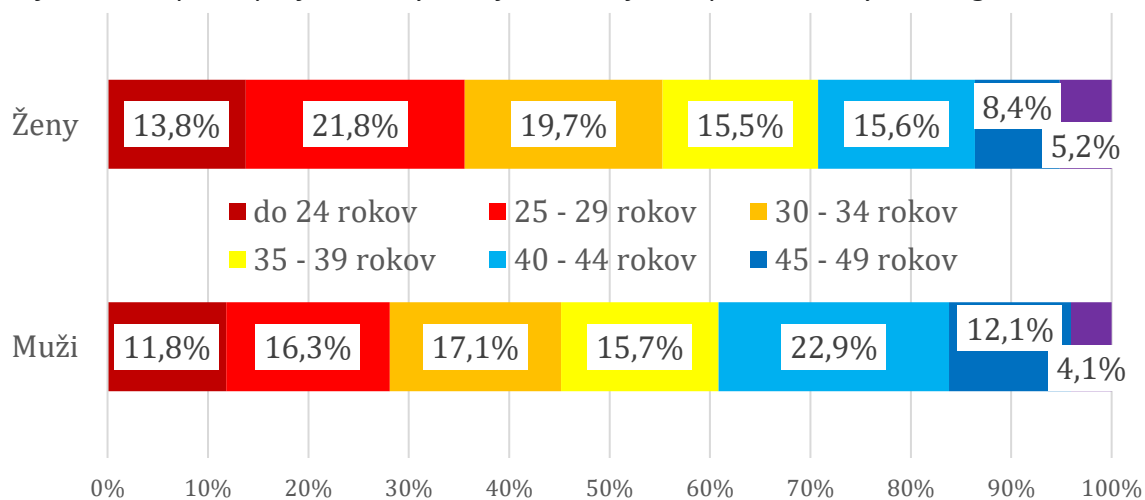
Graf č. 3 Počet detí profesionálnych vojakov a vojačiek



Zdroj: IIS SAP MO SR, N=14539, február 2024

Rozloženie žien a mužov z pohľadu rodinného stavu a počtu detí je úzko previazané s ich vekom. Kým profesionálnych vojačiek s vekom do 34 rokov je viac ako polovica (55,3 %), mužov v tejto vekovej kategórii iba 45,2 %.

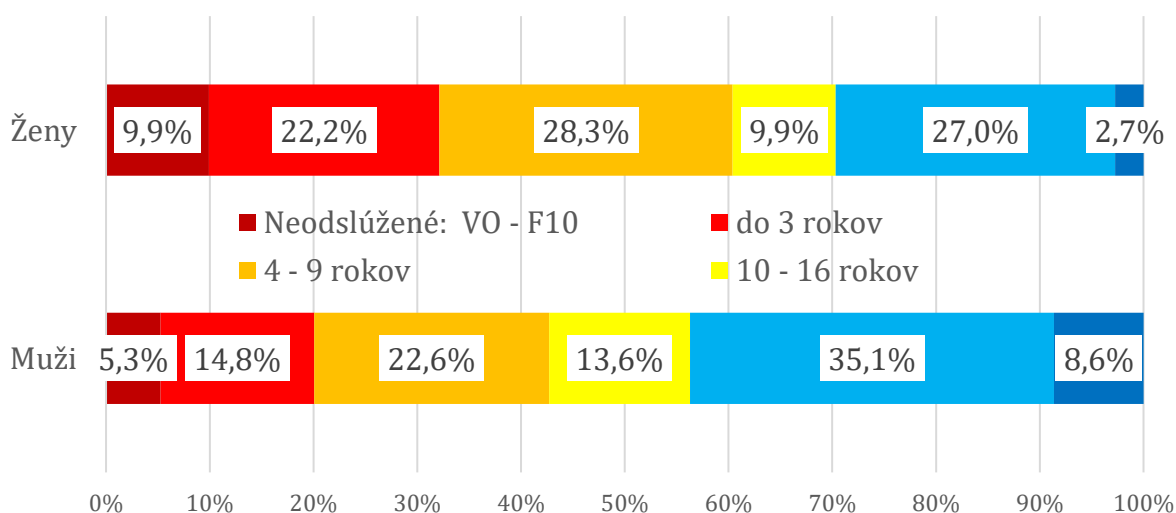
Graf č. 4 Zastúpenie profesionálnych vojakov a vojačiek podľa vekových kategórií



Zdroj: IIS SAP MO SR, N=14539, február 2024

Pomerne výrazný rozdiel medzi profesionálnymi vojakmi a vojačkami je v dĺžke odslúžených rokov, zatiaľ čo 70,3 % žien má odslúžených 16 rokov a menej, v prípade mužov ide len o 56,3 %. Odslúžených 17 a viac rokov a z toho vyplývajúcu príslušnosť k stálej štátnej službe má 29,7 % žien a až 43,7 % mužov.

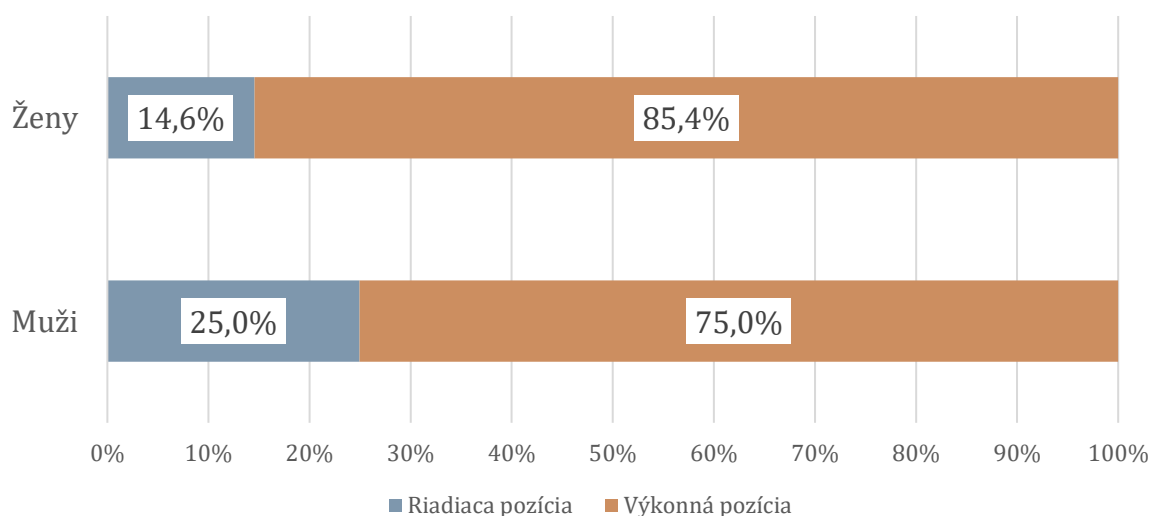
Graf č. 5 Zastúpenie profesionálnych vojakov a vojačiek podľa počtu odslúžených rokov (kľúčové obdobia)



Zdroj: IIS SAP MO SR, N=14539, február 2024

Jedným z dôležitých indikátorov rodovej rovnosti je aj pomer zastúpenia žien v riadiacich pozíciách. Za ideálny stav je možné považovať tak pomer mužov a žien, ktorý odráža ich početné zastúpenie v celej vojenskej populácii, čo v súčasnosti predstavuje 15,4 %, reálne je však vo všetkých riadiacich funkciách aktuálne zastúpenie profesionálnych vojačiek na úrovni 9,6 %. Kým v mužskej časti ozbrojených síl je medzi vojakmi 25,0 % z nich v riadiacej pozícii, u žien, profesionálnych vojačiek, je to 14,6 %. V rezorte obrany sú pracovné pozície viazané na konkrétnu hodnosť, pričom tie výkonné pozície predchádzajú riadiacim. Je tak odôvodnený predpoklad, že s narastajúcou dĺžkou odslúžených rokov profesionálnych vojačiek bude zároveň narastať aj ich zastúpenie v riadiacich pozíciách.

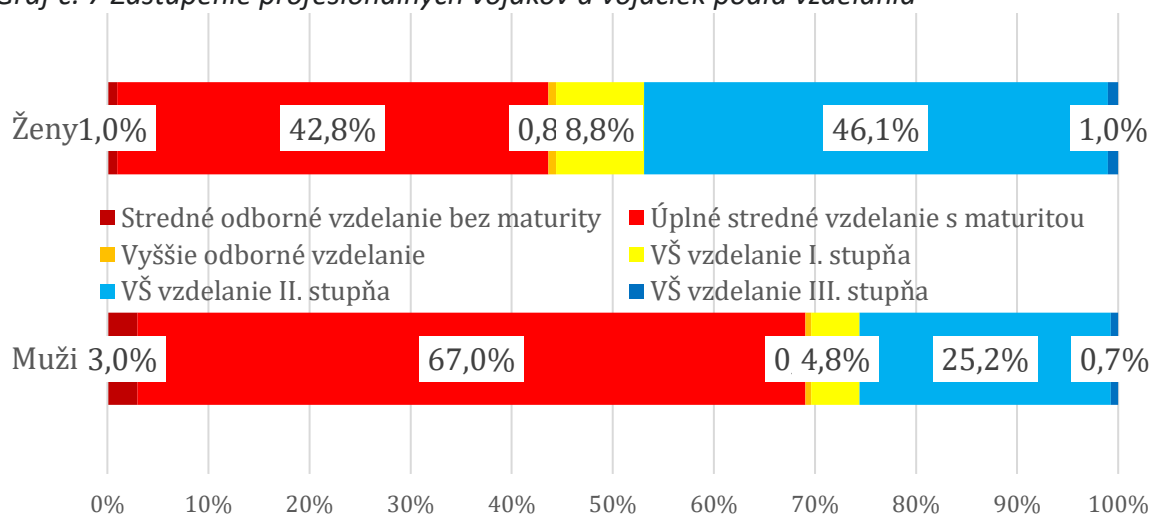
*Graf č. 6 Zastúpenie profesionálnych vojakov a vojačiek v riadiacich pozíciách*



*Zdroj: IIS SAP MO SR, N=14539, február 2024*

Výrazný rozdiel medzi profesionálnymi vojakmi a vojačkami je v dosiahnutom najvyššom vzdelaní. Kým u žien prevažuje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa (46,1 %), najrozšírenejším typom dosiahnutého vzdelania u mužov je úplné stredné vzdelanie s maturitou (67,0 %). Najvyššie dosiahnuté vzdelanie sa následne pretavuje aj do pomerného zastúpenia mužov a žien v jednotlivých hodnostných zboroch.

Graf č. 7 Zastúpenie profesionálnych vojakov a vojačiek podľa vzdelania



Zdroj: IIS SAP MO SR, N=14539, február 2024

### 3.4 Prítomnosť žien vo vertikálnych a horizontálnych štruktúrach ozbrojených síl

Jedným z dôležitých ukazovateľov rodovej rovnosti vo všeobecnosti je *rodová segregácia trhu práce/povolání*. Najčastejšie sa vzťahuje k značne odlišnému zastúpeniu (výskytu) mužov a žien v rámci jednotlivých sektorov, odvetví, povolání, či pracovných pozícií. Niekedy sa to spája s vysokým výskytom mužov/žien v určitých povolaniach, ktoré sú stereotypne vnímané ako typicky „mužské“ povolania a typicky „ženské“ povolania. Pri skúmaní rodových nerovností je dôležitý koncept deľby práce, ktorý rozlišuje medzi horizontálnou<sup>15</sup> a vertikálnou<sup>16</sup> rodovou segregáciou.

Vojenské povolanie má výrazné špecifikum oproti ostatným povolaniach v tom, že v sebe integruje značne rôznorodé profesie, ktoré zahŕňajú pomerne veľkú časť trhu práce. Z tohto dôvodu je možné v rámci vojenského povolania pozorovať mieru horizontálnej a vertikálnej rodovej distribúcie mužov a žien v rámci vojenskej populácie.

*Zastúpenie žien v horizontálnej štruktúre ozbrojených síl SR* bolo identifikované kvantifikovaním výskytu žien v jednotlivých vojenských odbornostiach. Kritériom pre sledovanie vertikálnej distribúcie žien v ozbrojených síl SR bolo zastúpenie žien v jednotlivých hodnostiach a v riadiacich štruktúrach na jednotlivých stupňoch velenia. Údaje boli posudzované z pohľadu prítomnosti žien vo vertikálnych a horizontálnych štruktúrach

<sup>15</sup> Horizontálna rodová segregácia znamená distribúciu (zastúpenie, koncentráciu) mužov a žien v jednotlivých sektoroch, odvetviach, povolaniach a pod. v rámci celkového trhu práce, pričom ženy a muži inklinujú k odlišným povolaniach (často patriacich do odlišných sektorov, odvetví a pod.)

<sup>16</sup> Vertikálna rodová segregácia spočíva v zastúpení mužov a žien na určitých pozíciách v rámci jednej kategórie povolání, a to čo sa týka úrovne zodpovednosti a významnosti pracovnej pozície, pričom jeden z rodov (spravidla ide o mužov) má väčšiu pravdepodobnosť zaujať vyššiu pozíciu v rámci danej skupiny povolání (napr. muži majú vyššiu pravdepodobnosť zaujať manažérske posty, často aj vyššieho stupňa ako ženy).

ozbrojených síl, ako aj z hľadiska týchto zmien v časovej osi podľa dostupnosti údajov z jednotlivých informačných zdrojov.

K frekvencii zastúpenia žien vo vojenských odbornostiach môžeme konštatovať, že ich nadpriemerné zastúpenie je vo vojenských odbornostiach:

• M30 psychologická služba	68,0%
• S14 finančno-ekonomická služba	44,3%
• C20 ochrana utajovaných skutočností	43,7%
• H10 vojenské zdravotníctvo	42,5%
• S11 právna služba	41,2%
• M10 personálny manažment	28,3%
• M50 vojenský vrcholový šport	26,7%
• A20 letectvo	20,8%
• S10 civilno-vojenská spolupráca, psychologické a informačné operácie	19,6%

K priemernému zastúpeniu žien vo vojenských odbornostiach, ktoré približne reflektuje celkové zastúpenie žien vo vojenskej populácii (15,4 %) je možné zaradiť vojenské odbornosti:

• P10 vojenská polícia	10,9%
• G20 delostrelectvo	12,1%
• L10 logistika	12,5%
• A10 protivzdušná obrana	13,5%
• S12 topografická služba	14,3%
• M20 mobilizácia a doplňovanie	14,6%
• G40 radiačná, chemická a biologická ochrana	15,1%

Naopak, podpriemerné zastúpenie žien je vo vojenských odbornostiach:

• C30 kybernetické operácie	0,0%
• M60 učiteľstvo vojenských odborných a všeobecnovzdelávacích predmetov	0,0%
• A50 inžinierska letecká služba	2,7%
• A40 služba letiskového zabezpečenia	2,8%
• S17 vojenská hudba	2,8%
• S18 vojenská duchovná služba	3,7%
• M40 telesná príprava a šport	4,0%
• G50 špeciálne operácie	4,0%
• A60 letecká prevádzková služba	4,8%
• A30 letecké pozemné informačné systémy	4,8%
• I10 spravodajstvo a elektronický boj	4,8%
• A70 rádiolokačný prieskum	5,3%
• A80 ochrana a obrana síl a objektov vzdušných síl	5,5%
• C10 komunikačné a informačné systémy	6,2%



• G30	ženijná podpora a EOD	7,0%
• U10	vojenský manažment a výcvik	8,2%
• G60	čestná stráž	8,3%
• G10	pešie, motorizované, mechanizované a tankové vojsko	9,7%

Odbornosti C30 (kybernetické operácie) a M60 (učiteľstvo vojenských odborných a všeobecno-vzdelávacích predmetov) vznikli v roku 2023, z pohľadu zastúpenia mužov a žien je možné predpokladať časom určitú korekciu. U ostatných vojenských odborností z tejto skupiny je pomer mužov a žien pomerne stabilizovaný.

Medzi vojenské odbornosti, v rámci ktorých sa zastúpenie žien v sledovanom období zvyšuje je možné zaradiť:

- A10 protivzdušná obrana
- G10 pešie, mechanizované a tankové vojsko
- G20 delostrelectvo
- G30 ženijná podpora a EOD
- G60 čestná stráž
- H10 vojenské zdravotníctvo
- L101 logistika
- M50 vrcholový šport
- S10 civilno-vojenská spolupráca, psychologické a informačné operácie
- S11 právna služba
- S14 finančno-ekonomická služba

K vojenským odbornostiam, v rámci ktorých je dlhodobo najväčšie pomerné zastúpenie žien, a zároveň v nich v súčasnosti dochádza k poklesu zastúpenia žien, je možné zaradiť:

- M10 personálny manažment
- M30 psychologická služba

Tabuľka 1 Zastúpenie žien vo vojenských odbornostiach v rokoch 2016 – 2023

Vojenská odbornosť	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
A10 protivzdušná obrana	6,3%	7,1%	7,1%	7,6%	7,6%	8,0%	10,9%	13,5%
A20 letectvo	20,6%	21,2%	21,2%	20,7%	20,6%	21,6%	21,1%	20,8%
A30 letecké pozemné inf. syst.	4,8%	3,8%	3,8%	4,4%	2,6%	3,3%	3,5%	4,8%
A40 služba letiskového zabezp.	5,7%	4,4%	2,4%	3,1%	3,0%	2,2%	2,5%	2,8%
A50 inžinierska letecká služba	2,0%	1,4%	1,9%	1,7%	2,2%	2,5%	2,3%	2,7%
A60 letecká prevádzková služba	2,1%	1,0%	1,1%	1,0%	3,1%	5,2%	4,4%	4,8%
A70 rádiolokačný prieskum	8,9%	9,9%	9,1%	11,0%	9,4%	8,5%	7,6%	5,3%
A80 ochrana a obr. sil a objekt. VzS	-	-	-	-	-	-	-	5,5%
C10 kom. a inform. systémy	7,1%	6,3%	6,3%	5,7%	5,4%	6,7%	6,4%	6,2%
C20 ochrana utaj. skutočností	44,5%	46,3%	47,7%	46,0%	42,8%	42,9%	40,6%	43,7%
C30 kybernetické operácie	-	-	-	-	-	-	-	0,0%
G10 peš., mot., mech. a tank. vojsko	5,7%	6,4%	7,0%	7,8%	7,4%	7,7%	10,4%	9,7%
G20 delostrelectvo	8,5%	8,5%	8,0%	9,7%	10,6%	11,1%	13,5%	12,1%
G30 ženíjná podpora a EOD	4,0%	5,5%	4,1%	6,4%	5,7%	6,2%	6,6%	7,0%
G40 rad., chem. a biol. a ochrana	11,3%	13,6%	14,4%	11,0%	13,3%	14,3%	14,5%	15,1%
G50 špeciálne operácie	3,3%	3,6%	3,5%	3,3%	2,9%	2,9%	3,8%	4,0%
G60 čestná stráž	6,5%	4,2%	5,2%	4,9%	4,9%	6,9%	10,2%	8,3%
H10 vojenské zdravotníctvo	29,5%	31,9%	33,8%	34,6%	35,0%	35,7%	38,5%	42,5%
I10 spravodajstvo a elektr. boj	2,5%	2,8%	4,0%	3,5%	4,4%	3,5%	3,3%	4,8%
L10 logistika	7,4%	8,6%	9,5%	10,2%	10,8%	11,0%	11,9%	12,5%
M10 personálny manažment	34,8%	34,6%	34,3%	34,2%	35,0%	38,9%	33,5%	28,3%
M20 mobilizácia a doplňovanie	18,2%	17,2%	16,7%	12,5%	14,6%	13,7%	13,7%	14,6%
M30 psychologická služba	77,8%	73,9%	80,0%	68,2%	60,9%	61,9%	64,0%	68,0%
M40 telesná príprava a šport	0,0%	0,0%	3,4%	3,4%	3,7%	4,2%	7,7%	4,0%
M50 vojenský vrcholový šport	2,3%	4,3%	8,3%	10,4%	15,2%	14,0%	15,2%	26,7%
M60 učiteľstvo voj. odb. a vš. predm.	-	-	-	-	-	-	-	0,0%
P10 vojenská polícia	8,3%	9,2%	9,3%	9,2%	9,6%	9,6%	9,8%	10,9%
S10 CIMIC, PSYOPS	6,8%	8,2%	8,8%	11,9%	10,6%	11,3%	11,8%	19,6%
S11 právna služba	38,1%	32,7%	36,7%	39,2%	31,4%	32,0%	35,8%	41,2%
S12 topografická služba	10,4%	15,4%	12,2%	15,1%	17,9%	19,1%	12,8%	14,3%
S14 finančno-ekonomická služba	35,8%	34,3%	34,3%	38,5%	41,4%	40,6%	45,1%	44,3%
S17 vojenská hudba	1,9%	1,0%	1,0%	1,9%	0,0%	1,0%	1,0%	2,8%
S18 vojenská duchovná služba	0,0%	0,0%	3,0%	3,2%	3,1%	3,3%	3,6%	3,7%
U10 vojenský manažment a výcvik	10,5%	6,7%	7,6%	8,7%	7,8%	8,8%	9,2%	8,2%

Zdroj: IIS SAP MO SR

Zastúpenie žien vo vertikálnej štruktúre bolo sledované prostredníctvom ich zastúpenia v jednotlivých hodnostiach, ktoré do veľkej miery odrážajú aj riadiace pozície v rámci ozbrojených síl. Údaje v tabuľke 2 je potrebné posudzovať z pohľadu dvoch hodnostných pyramíd – „zlatej“ (dôstojníci) a „striebornej“ (mužstvo, poddôstojníci)<sup>17</sup>. Prechod z kategórie poddôstojníkov (mužstva) k dôstojníkom je pomerne obmedzený, kariérny prestup opačným smerom je prakticky vylúčený.

<sup>17</sup> Pri pomenovaní „zlatej“ a „striebornej“ hodnostnej pyramídy sa vychádzalo z farby hodnostných označení príslušníkov hodnostných zborov, ktorí do týchto pyramíd spadajú.

- V tzv. zlatej pyramíde môžeme pozorovať dve hlavné tendencie. Postupný vzostup počtu profesionálnych vojačiek v dôstojníckych hodnostiach nadporučík až major, na druhej strane stagnáciu postupu žien od hodnosti podplukovník a vyššie.
- V tzv. striebornej pyramíde je situácia v zastúpení žien medzi jednotlivými hodnosťami v priebehu posledných rokov pomerne vyrovnaná. Výnimku predstavuje hodnosť vojak II. stupňa, kde je možné pozorovať výrazne zvýšený podiel žien v posledných rokoch, ktorý sa dostáva na úroveň v hodnostnom zbore dôstojníkov (viac ako 20 %). Uvedené naznačuje trend zvýšeného podielu žien v hodnostnom zbore mužstvo a poddôstojníci do budúcnosti.

Tabuľka 2 Zastúpenie žien vo vojenských hodnostiach v OS SR v rokoch 2011- 2023

Hodnosť	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
generál	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
generálporučík	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
generálmajor	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
brigádny generál	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
plukovník	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	2,5%	2,4%	2,2%	2,0%	3,5%
podplukovník	2,3%	2,6%	2,9%	2,1%	3,5%	4,3%	5,3%	5,4%	5,3%	5,4%	6,6%	7,1%	6,3%
major	4,7%	6,9%	4,5%	5,0%	5,8%	5,2%	7,2%	8,7%	9,1%	10,1%	12,9%	13,4%	18,4%
kapitán	4,6%	7,1%	8,7%	9,6%	8,7%	9,6%	11,1%	13,0%	13,1%	15,6%	17,5%	19,3%	20,2%
nadporučík	11,5%	14,9%	17,7%	18,3%	22,1%	26,8%	26,7%	26,2%	24,4%	26,4%	26,7%	29,7%	28,5%
poručík	25,6%	25,8%	26,3%	26,6%	26,7%	26,4%	22,5%	24,5%	23,7%	26,5%	26,2%	22,2%	23,8%
štb. nadrotmajster	16,7%	12,1%	9,7%	7,4%	10,5%	10,5%	10,5%	10,5%	10,0%	9,5%	8,3%	8,7%	10,3%
nadrotmajster	9,6%	11,2%	10,2%	9,8%	10,9%	10,0%	11,3%	10,6%	10,1%	9,3%	8,8%	7,8%	9,2%
rotmajster	7,9%	8,5%	8,2%	8,2%	7,6%	6,7%	8,9%	9,7%	9,9%	10,2%	10,3%	11,6%	12,0%
Rotný	5,8%	7,4%	9,4%	10,8%	11,6%	12,7%	11,9%	12,4%	13,0%	11,1%	10,0%	9,3%	9,7%
Čatár	21,0%	20,4%	18,7%	17,6%	16,4%	14,0%	11,1%	8,3%	7,6%	7,9%	7,3%	7,7%	7,6%
desiatnik	7,9%	7,6%	6,5%	5,4%	4,4%	4,5%	4,2%	4,5%	4,8%	5,2%	5,7%	5,9%	6,3%
slobodník	5,3%	5,5%	6,3%	6,2%	6,6%	7,3%	6,7%	7,9%	8,3%	9,2%	10,0%	11,3%	11,7%
vojak 2. stupňa	5,3%	5,3%	4,8%	6,7%	7,1%	8,5%	10,8%	12,6%	16,2%	13,3%	15,7%	19,7%	22,3%

Zdroj: IIS SAP MO SR

V októbri 2023 prezidentka SR Zuzana Čaputová menovala Beátu Hanušniakovú<sup>18</sup>, historicky ako prvú nositeľku generálskej hodnosti v rezorte obrany.

### 3.5 Platová rovnosť mužov a žien

Ďalším sledovaným ukazovateľom rodovej rovnosti je úroveň platovej rovnosti mužov a žien. Podľa súčasnej právnej úpravy zákona č. 281/2015 Z. z., stanovený hodnostný plat na funkciu nerozlišuje, či predmetnú funkciu vykonáva profesionálna vojačka alebo vojak. Absencia osobného príplatku k služobnému príjmu vytvára podmienky pre rovnaké finančné ohodnotenie výkonu štátnej služby ako pre profesionálneho vojaka, tak pre profesionálnu vojačku pri výkone rovnakej funkcie. Rozdiel medzi príjmami mužov a žien závisí

<sup>18</sup> Brigádna generálka Beáta Hanušniaková ako príslušníčka Vojenského spravodajstva nemôže byť zaradená do počtov ozbrojených síl SR.

predovšetkým od dĺžky služobného pomeru, dosiahnutej hodnosti a druhu funkcie, na ktorú sú naviazané špecifické príplatky (napr.: príplatok výkonným letcom, príplatok výsadkárom, príplatok zdravotníckym pracovníkom, príplatok za ohrozenie života a zdravia, príplatok príslušníkom vojenskej polície, príplatok za výkon špeciálnych činností).

Hlavný faktor platových rozdielov spočíva v rozdielnej prítomnosti žien a mužov horizontálnej a vertikálnej štruktúre ozbrojených síl SR podľa jednotlivých vojenských odborností a hodnostných zborov.

Výrazným faktorom vplývajúcim na platové rozdiely žien a mužov v ozbrojených silách SR boli aj zmeny od roku 2005. Tieto boli spojené s profesionalizáciou ozbrojených síl (zrušením povinnej vojenskej služby) a zákonom<sup>19</sup> definovaným priebehom kariérneho rastu a rastu hodnosti. Týmto krokmi sa ozbrojené sily SR podstatne otvorili záujemkyniam o vstup do ozbrojených síl SR.

Vzhľadom na vysoké množstvo druhov riadiacich pozícií by bolo neprehľadné až mätúce porovnávanie platov v závislosti od riadiacej pozície. V ozbrojených silách SR je pomerne vhodným riešením porovnanie platov podľa hodnosti, ktoré do veľkej miery reflektuje aj riadiace pozície. Na základe podkladov z Úradu správy rozpočtovej kapitoly MO SR o priemernom plate profesionálnych vojakov a vojačiek je možné konštatovať, že politika odmeňovania vojenského personálu je v súlade s princípmi rodovej rovnosti.

*Tabuľka 3 Priemerný plat v € na PrV podľa hodnosti*

Priemerný plat v € na osobu	2022		2023	
	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY
vojak 1. stupňa	525	525	561,75	561,75
vojak 2. stupňa	1 238	1 242	1 394	1 396
slobodník	1 400	1 398	1 567	1 567
desiatnik	1 655	1 649	1 853	1 840
čatár	1 860	1 860	2 089	2 072
rotný	2 059	2 055	2 319	2 318
rotmajster	2 303	2 312	2 591	2 606
nadrotmajster	2 588	2 591	2 906	2 926
štábny nadrotmajster	2 877	3 134	3 220	3 539
poručík	1 929	1 927	2 180	2 178

<sup>19</sup> Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

nadporučík	2 199	2 164	2 470	2 453
kapitán	2 628	2 582	2 916	2 862
major	3 004	2 993	3 373	3 371
podplukovník	3 382	3 325	3 825	3 783
plukovník	3 937	3 914	4 462	4 293
brigádny generál	4 342		4 919	
generálmajor	5 090		5 719	
generálporučik	5 354		5 968	
generál	5 787		6 549	
<b>Spolu</b>	<b>1 982</b>	<b>1 932</b>	<b>2 248</b>	<b>2 199</b>

Zdroj: IIS SAP MO SR, december 2023

### 3.6 Ženy v operáciách medzinárodného krízového manažmentu

Zvyšovanie zastúpenia žien v ozbrojených silách je jedným z dlhodobých cieľov OSN vychádzajúcich z RBR OSN 1325 so zámerom zvýšiť ich zapojenie do politických a rozhodovacích procesov pre dosahovanie mieru v ozbrojených konfliktoch a jeho udržateľnosti. V roku 2015 bola BR OSN prijatá rezolúcia 2242, ktorá vytýčila cieľ zvyšovať o 1 % ročne zastúpenie žien v mierových misiách OSN. K zabezpečeniu tohto cieľa bol v roku 2017 vydaný dokument OSN „*Stratégia dosiahnutia rodovej parity uniformovaného personálu 2018 - 2028*“ (Uniformed gender parity strategy 2018 - 2028). V praxi to znamená, že cieľom je dosiahnuť 25 %-né zastúpenie žien medzi zmluvným vojenským personálom v Úrade pre vojenské záležitosti UNHQ (OMA), 25 %-né zastúpenie žien vo funkciách vojenských pozorovateliek (MO) a štábných dôstojníčok UNHQ (SO) a 15 %-né zastúpenie žien vo vojenských kontingentoch v mierových misiách OSN v roku 2028.

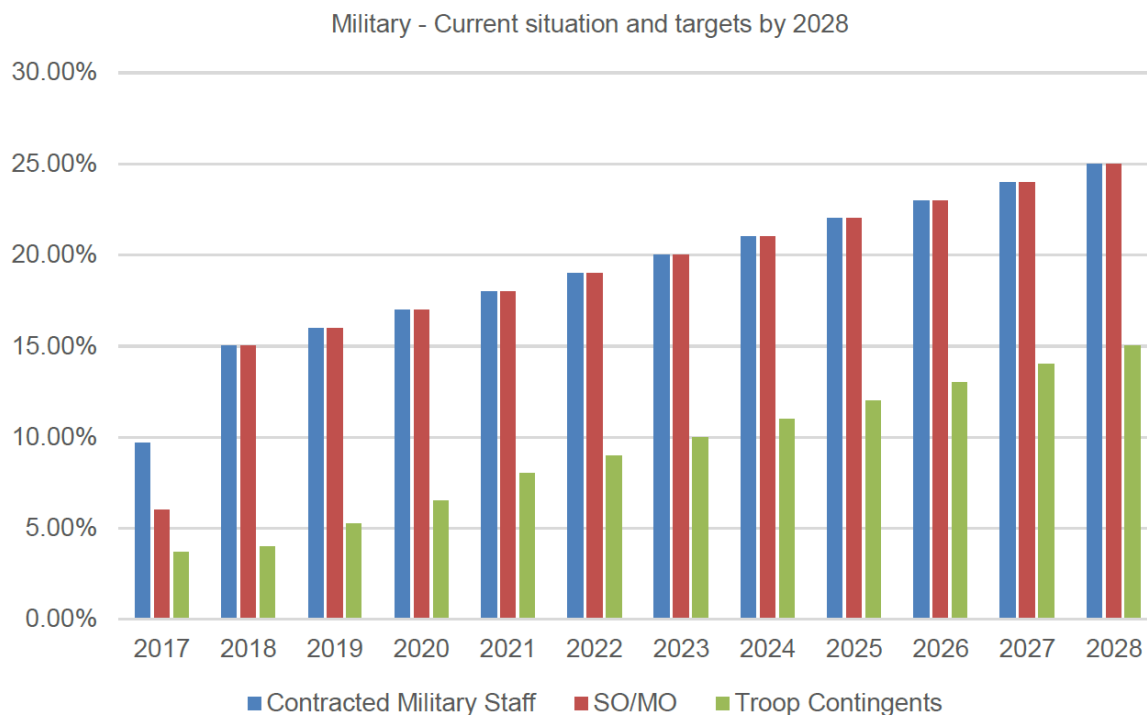
Z pohľadu ozbrojených síl SR vyplýva z tohto dokumentu dôležitá informácia, že v roku 2024 by zastúpenie profesionálnych vojačiek v slovenskom kontingente SLOVCON v rámci mierovej misie UNFICYP na Cypre malo dosiahnuť 11 % a počet profesionálnych vojačiek zastúpených v pozorovateľských misiách 21 %.

Za týmto účelom bolo ozbrojenými silami SR v januári 2024 prijaté dočasné afirmatívne opatrenie (ŠbO-29-7/2024), ktoré umožňuje prihlásiť sa do pozorovateľských misií aj profesionálnymi vojačkami vo vojenskej hodnosti poručík a nadporučík s minimálne 8-ročnou dobou služby v hodnosti<sup>20</sup>. V prípade nominácie profesionálnych vojačiek, ktoré

<sup>20</sup> Štandardom je dosiahnutá hodnosť kapitán a vyššie.

majú deti mladšie ako 7 rokov, bolo v súlade s uvedenou stratégiou OSN umožnené skrátiť dobu nasadenia v misii UNTSO z 12 na 6 mesiacov.

Graf č. 8 Zámer OSN zvyšovať zastúpenie žien v mierových misiách o 1 % ročne



Zdroj: Uniformed gender parity strategy 2018 – 2028, OSN 2017

Z celkového počtu 13 008 profesionálnych vojakov a vojačiek bolo v ozbrojených silách SR k 31.12.2023 celkom 1 896 žien (14,58 %). V hodnostnom zbore mužstva bolo 14,55 % žien, v hodnostnom zbore poddôstojníkov 9,77 % žien, v hodnostnom zbore dôstojníkov 22,63 % žien. V riadiacich funkciách je v ozbrojených silách SR 297 žien z celkového počtu 1 895 žien, čo predstavuje 15,66 % profesionálnych vojačiek v ozbrojených silách SR. Z celkového počtu riadiacich funkcií v ozbrojených silách SR to predstavuje 9,3 %.

V septembri 2023 sa stala podplukovníčka Katarína Gargalíková, ako historicky prvá žena v dejinách ozbrojených síl SR, veliteľkou vojenskej jednotky v zahraničí - slovenského kontingentu misie UNFICYP na Cypre.

Tabuľka 4 Pomer žien a mužov v OS SR v operáciách a misiách mimo územia SR za roky 2022 – 2023

Pomer žien a mužov v OS SR v operáciách a misiách mimo územia SR		Celkový počet príslušníkov OS SR	ŽENY	% podiel žien
EUFOR ALTHEA	2022	54	4	7,4 %
	<b>2023</b>	<b>52</b>	<b>5</b>	<b>9,7 %</b>
EUNAVFOR MED IRINI	2022	2	0	0,0 %
	<b>2023</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3 %</b>
UNFICYP	2022	238	31	13,0 %
	<b>2023</b>	<b>240</b>	<b>26</b>	<b>10,8 %</b>
NMI	2022	9	0	0,0 %
	<b>2023</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,0%</b>
eFP Lotyšsko	2022	129	8	6,2 %
	<b>2023</b>	<b>118</b>	<b>9</b>	<b>7,6 %</b>
EUMM	2022	1	0	0,0 %
	<b>2023</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>
EUMAM	2022	-	-	-
	<b>2023</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>
EUTM Mali	2022	5	0	0,0 %
	<b>2023</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
UNTSO	2022	2	0	0,0 %
	<b>2023</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Celkovo</b>	2022	440	43	9,77 %
	<b>2023</b>	<b>422</b>	<b>42</b>	<b>9,95 %</b>

Zdroj: IIS SAP PÚ OS SR, december 2023

### 3.7 Zosúladienie pracovného a súkromného života

Ťažiskovým projektom pre zavedenie opatrení za účelom podpory zosúladienia pracovného a súkromného života sú programy starostlivosti o profesionálnych vojakov a ich rodiny. V marci 2023 bolo vypracované Metodické usmernenie na koordináciu a realizáciu programov starostlivosti o profesionálnych vojakov a ich rodiny v rezorte obrany. Na podporu týchto programov rezort obrany na kalendárny rok 2023 vyčlenil 492 073 € a tieto prostriedky boli čerpané na úrovni 99 %.

MO SR začalo v roku 2023 vo svojich priestoroch so stavbou predškolského zariadenia pre zamestnancov a zamestnankyne rezortu. Predpoklad začatia jeho činnosti je september 2024.

### 3.8 Edukácia v oblasti rodovej rovnosti

Jednotky ozbrojených síl SR sa pri svojej činnosti v priestoroch nasadenia riadia predpismi, štandardnými operačnými postupmi a opatreniami platnými pre každú operáciu MKM. Tieto predpisy a opatrenia sú vytvárané medzinárodnými organizáciami, ktoré jednotlivé operácie zastrešujú (NATO, EÚ, OSN, OBSE).

Vlastné špecifické opatrenia platné pre slovenské kontingenty neboli vydané. Pred každým vyslaním do operácií MKM je vojenský personál informovaný o uvedenej téme v rámci prezenčných a e-learningových vzdelávacích aktivít zabezpečovaných ozbrojenými silami SR a partnerskými organizáciami NATO. Monitoring efektívnosti týchto opatrení sa v súčasnosti nevykonáva.

V rezorte obrany existujú dve hlavné edukačné inštitúcie pre profesionálnych vojakov a vojačky: Základňa výcviku a mobilizačného doplňovania v Martine a Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika v Liptovskom Mikuláši (ďalej len „AOS“). V Martine sa témy rodovej rovnosti a agendy Ženy mier a bezpečnosť realizujú vo Výcvikovej jednotke vojenských misií (VJVM) a Poddôstojníckej akadémii (PdA). Tieto témy sú prezentované v rámci VJVM pri príprave pred nasadením do operácií MKM a v rámci kariérnych kurzov profesionálnych vojakov a vojačiek (PdA, AOS).

*Tabuľka 5 Edukácia tém rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v Základni výcviku a mobilizačného doplňovania v Martine*

Aktivita / Kurz	Názov témy	Počet hodín
VJVM	Stratégia rodovej rovnosti v OS SR	2
VJVM	Kultúrne povedomie	2
VJVM	Nelegálny obchod s ľudskými obeťami	4
PdA	OR7: Správanie sa vo vojenskej jednotke	2
PdA	OR9: Sexuálne obťažovanie	1
PdA	OR9: Diskriminácia	1
PdA	OR9: Mobbing	1

*Zdroj: ZaVaMD Martin, február 2024*



Tabuľka 6 Edukácia tém rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v AOS

Aktivita / Kurz	Názov témy	Počet hodín
DKAVŠ	Uplatňovanie rodovej rovnosti v OS SR	2
ZVŠK	Stratégia rodovej rovnosti v OS SR	2
VVŠK	Ženy, mier a bezpečnosť	4
Kadeti 4. ročník BOŠ	Sociológia armády, téma Ženy mier a bezpečnosť	4

Zdroj: AOS, február 2024

MO SR v roku 2023 nadviazalo spoluprácu s Koordinačno-metodickým centrom pre prevenciu násilia na ženách (KMC). KMC pre potreby rezortu obrany v roku 2024 vypracuje vzdelávací manuál k agende Ženy, mier a bezpečnosť, vrátane tém participácie žien, prevencie násilia na ženách a sexuálneho násilia, poskytovania informácií a potrebnej podpory obetiam. Na zabezpečenie edukácie profesionálnych vojakov a vojačiek sa budú využívať dostupné zdroje spoločenskovednej prípravy s dlhodobou platnosťou. Osobitná pozornosť bude venovaná využívaniu publikácie Vojenská osвета distribuovanej a zverejňovanej oddelením výchovných a kultúrnych činností Personálneho úradu OS SR Liptovský Mikuláš.

### 3.9 Rodová diskriminácia a rodovo podmienené násilie

V rezorte obrany sa podnety týkajúce sa rodovo podmieneného násilia a rodovej diskriminácie sústreďujú v troch organizačných zložkách: sekcia kontroly MO SR, Kancelária vojenského ombudsmana a Vojenská polícia. Dominantnú úlohu pri prevencii násilia na ženách v rezorte obrany má Vojenská polícia. Táto sa v rámci aktivít zameraných na znižovanie miery a závažnosti kriminality a inej protispoločenskej činnosti zameriava napr. na problematiku obchodovania s ľuďmi, sexuálneho vykorisťovania detí a detskej pornografie a venuje sa aj násiliu na ženách.

Sekcia kontroly MO SR a Úrad vojenského ombudsmana neregistrujú za posledné roky žiadne podnety, ktoré by signalizovali porušovanie práv žien v ozbrojených silách SR. Vojenská polícia od roku 2021 riešila 11 podnetov v rámci priestupkového konania a 3 podnety v rámci trestného konania.

Tabuľka 7 Konania Vojenskej polície týkajúce sa rodovo podmieneného násillia a rodovej diskriminácie v rokoch 2021 - 2023

rok	typ konania	počet	charakteristika
2021	Trestné konanie	0	
	Priestupky	1	Priestupok proti občianskemu spolunažívaniu § 49 ods. 1 písm. d) Zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov
2022	Trestné konanie	1	Nebezpečné elektronické obťažovanie § 360b ods. 1 písm. a) Zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov
		1	Nebezpečné prenasledovanie § 360 a) ods. 1 písm. e) Zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov
	Priestupky	3	Priestupok proti občianskemu spolunažívaniu § 49 ods. 1 písm. d) Zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov
		2	Priestupok proti občianskemu spolunažívaniu § 49 ods. 1 písm. a) Zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov
2023	Trestné konanie	1	Nebezpečné elektronické obťažovanie § 360b Zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov
		1	Nebezpečné prenasledovanie § 360a ods. 1 písm. c), ods. 2 písm. a) Zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov
		1	Prechovávanie extrémistického materiálu § 422 c) Zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov
	Priestupky	3	Priestupok proti občianskemu spolunažívaniu § 49 ods. 1 písm. d) Zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov

Zdroj: VP Trenčín, február 2024

### 3.10 Informovanie verejnosti a civilno-vojenská spolupráca

V oblasti informovania verejnosti o agende Ženy, mier a bezpečnosť a s ňou súvisiacimi medzinárodnými záväzkami SR sa rezort obrany usiloval zvyšovať povedomie o príbuzných témach - teda o zásadnej úlohe žien v ozbrojených silách, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí vo vojenských štruktúrach, ako aj o prevencii a eliminácii násillia páchaného na ženách.

MO SR proaktívne komunikovalo zmenu vo vedení slovenského kontingentu v operácii UNFICYP na Cypre, ktorý od októbra 2023 vôbec prvýkrát v histórii vedie žena - pplk. Katarína Gargalíková.

Z historickej perspektívy sa participácii žien na obrane vlasti v domácom protifašistickom odboji počas Slovenského národného povstania venovalo augustové vydanie rezortného mesačníka OBRANA (2023).

Na svojich sociálnych sieťach MO SR publikovalo v marci 2023 aj príspevok pri príležitosti 80. výročia prvého nasadenia žien v slovenských a českých vojenských dejinách.

Na rezolúciu Bezpečnostnej rady OSN 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti priamo nadviazal vo svojom článku Analytický útvar MO SR (2023), ktorý sa podrobne venoval výzvam pri zavádzaní rodových perspektív do vojenských štruktúr.

Pri príležitosti Svetového dňa odstránenia násilia voči ženám rezort v roku 2023 pripravil komunikáciu s cieľom zvýšiť povedomie o problematike, a to aj v kontexte aktuálnych ozbrojených konfliktov a potreby ochrany žien a dievčat pred všetkými formami násilia.

MO SR v rámci dotačného programu v roku 2023 podporilo projekt neziskovej organizácie Výskumné centrum Slovenskej spoločnosti pre zahraničnú politiku, n.o. s názvom „Séria popularizačných podcastov a článkov“. V rámci podcastovej časti projektu Bezpečnostný kompas bola uverejnená epizóda „Potrebujeme viac žien v obrane. Sú prínosom aj pri riešení konfliktov a kríz“, ktorá je zameraná na problematiku rodovej rovnosti a zastúpenie žien v obrane.

V priebehu roka 2023 rezort obrany v rámci celoslovenskej regrutačnej kampane *Mnoho profesií*, jedno poslanie zakomponoval do komunikácie v TV spotoch, videách na sociálnych sieťach a vizuáloch aj profesionálne vojačky.

### 3.11 Medzinárodná spolupráca

V roku 2023 bol význam agendy Ženy, mier a bezpečnosť pripomenutý v rámci stretnutí s predstaviteľmi Nemecka, Dánska, Fínska a USA. Kanadská strana ponúkla možnosť účasti na kanadských kurzoch pre dôstojníčky vrátane možnosti „shadowingu“<sup>21</sup>.

MO SR aktívne sleduje rokovania príslušných výborov a pracovných skupín na pôde EÚ, NATO a OSN k problematike Ženy, mier a bezpečnosť prostredníctvom príslušných zamestnancov Stálej delegácie SR pri NATO, Stáleho zastúpenia SR pri EÚ, či Stálej misie SR pri OSN. MO SR taktiež vyhodnocuje odporúčania z prijatých dokumentov týchto organizácií, ako napr. *„Správa o pokroku pri implementácii politik NATO v oblasti predchádzania*

---

<sup>21</sup> Sledovania niekoho iného, keď je v práci, aby sa dozvedel o práci tejto osoby.

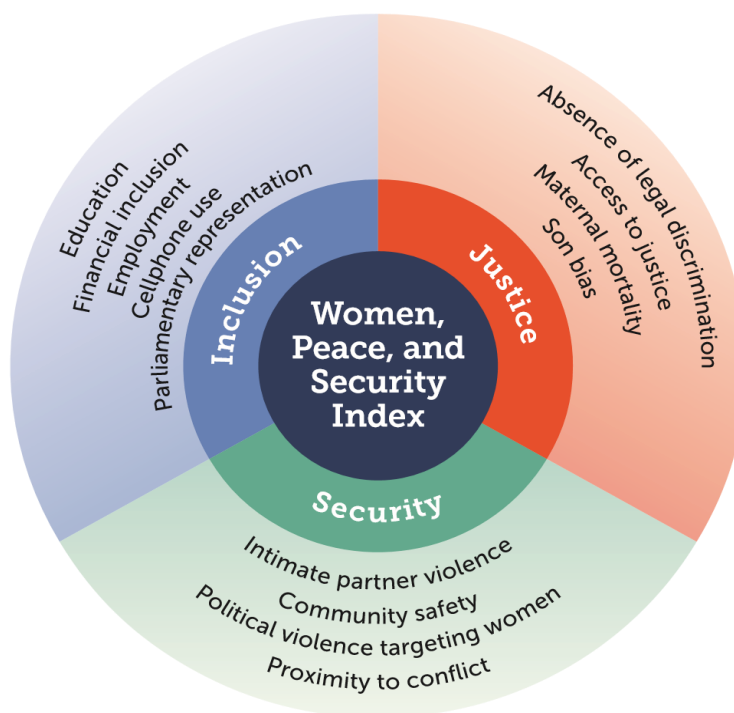
sexuálnemu násiliu v konfliktoch“, ktoré sú následne poskytované príslušným zložkám rezortu na implementáciu.

### 3.12 Index agendy Ženy, mier a bezpečnosť

Agenda Ženy, mier a bezpečnosť je príliš komplexná, aby sa dala popísať jednoduchým ukazovateľom. Z tohto dôvodu, obdobne ako pri iných zložitých javoch, sa k opisom podobných tém pristupuje prostredníctvom indexu, ktorý sa tvorí na základe vopred definovaných faktorov a ukazovateľov. Jedným z najpoužívanejších indexov<sup>22</sup> spracúvajúcich túto tému je *Women Peace and Security Index* Georgetownského inštitútu pre Ženy, mier a bezpečnosť<sup>23</sup>. Index slúži na porovnávanie úrovne členských krajín OSN v oblasti Ženy, mier a bezpečnosť a na sledovanie vývoja pokroku v tejto oblasti.

**Index Ženy, mier a bezpečnosť** (ďalej len „index WPS“) zachytáva 13 ukazovateľov postavenia žien klasifikovaných do troch dimenzií (inklúzia, spravodlivosť, bezpečnosť)<sup>24</sup>

Obrázok 1 Komponenty indexu Ženy, mier a bezpečnosť



Zdroj: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2023/10/WPS-Index-full-report.pdf>, február 2024

<sup>22</sup> Používa sa aj v rámci NATO: [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm)

<sup>23</sup> <https://giwps.georgetown.edu/>

<sup>24</sup> <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2023/12/GIWPS-WPS-Index-Trends-Over-Time.pdf>

Tabuľka 8 Komponenty indexu Ženy, mier a bezpečnosť

<u>Inklúzia:</u>	<u>Spravodlivosť</u>	<u>Bezpečnosť</u>
Vzdelávanie	Absencia právnej diskriminácie žien	Aktuálne násilie zo strany intímnych partnerov
Finančné začlenenie	Prístup k spravodlivosti	Vnímanie bezpečnosti komunity
Zamestnanosť	Materská úmrtnosť	Politické násilie zamerané na ženy
Používanie mobilných telefónov	Pomer pôrodnosti mužov a žien (tzv. „Son Bias“)	Blízkosť ku konfliktom
Zastúpenie v parlamente		

Zdroj: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2023/10/WPS-Index-full-report.pdf>, február 2024

Podľa údajov Georgetownského inštitútu pre Ženy, mier a bezpečnosť sa Slovensko<sup>25</sup> v postavení žien umiestnilo na 29. mieste (viď tabuľka 9) spomedzi ďalších 177 hodnotených krajín sveta s indexovým skóre 0,856<sup>26</sup>. V jednotlivých sledovaných ukazovateľoch dimenzií indexu WPS sa Slovenská republika umiestnila nasledovne:

Tabuľka 9 Ukazovatele dimenzií indexu WPS Slovenskej republiky

	<b>Ukazovateľ</b>	<b>Slovensko v roku 2023</b>	<b>Najhorší a najlepší výsledok iných krajín v roku 2023</b>
<b>ZAČLENENIE (INKLÚZIA):</b>	Priemerné školské vzdelanie žien (priemerný počet rokov vzdelania v školách)	zvýšenie na 12,9 oproti 12,5 v roku 2017	najlepšie Estónsko - 13,8 najhoršie Turecko - 7,9
	Finančné začlenenie žien (% žien s účtom a aktivitami v banke)	zvýšenie na 94 oproti 80 v roku 2017	najlepšie Estónsko - 99,6 najhorší Turkmenistan - 35,5
	Zamestnanosť žien (% zamestnaných žien)	74,1	najlepšia Litva - 79,3 najhoršie Kosovo - 19,5
	Používanie mobilných telefónov (%)	zvýšenie na 96 oproti 89,9 v roku 2017	najlepšie Estónsko - 100 najhorší Tadžikistan - 66
	Podiel žien podľa počtu kresiel v parlamente (%)	zvýšenie na 22 z 19 oproti roku 2017	najlepšie Severné Macedónsko - 42,5 najhoršie Maďarsko - 13,1

<sup>25</sup> <https://giwps.georgetown.edu/country/slovakia/>

<sup>26</sup> Škála: od 0 – najhoršie hodnotenie až po 1 – najlepšie hodnotenie.

<b>SPRAVODLIVOSŤ:</b>	Absencia právnej diskriminácie žien (obmedzovanie žien v legislatíve, 100 = úplne bez obmedzovania žien)	85	najlepšie Lotyšsko - 100 najhorší Uzbekistan - 70,6
	Prístup k spravodlivosti (od 0 po 4, kde 4 = najlepší prístup žien k súdom a procesom)	3,43	najlepšia Česká republika - 3,85 najhorší Turkmenistan - 0,66
	Materská úmrtnosť (počet úmrtí žien v súvisi s tehotenstvom na 100 000 detí)	4,8	najlepšie Bielorusko - 1,1 najhorší Cyprus - 68,4
	Pomer pôrodnosti mužov a žien (tzv. „Son Bias“, miera prevýšenia narodení chlapcov)	105,4	najlepšie Turecko - 105,1 najhorší Azerbajdžan - 112,2
<b>BEZPEČNOSŤ:</b>	Aktuálne násilie zo strany intímnych partnerov (% žien, ktoré ho zažili)	6	najlepšia Bosna a Hercegovina – 3 najhorší Tadžikistan – 14
	Vnímanie bezpečnosti komunity ženami (% žien, ktoré sa cítia bezpečne)	zvýšenie na 58 z 55,3 oproti roku 2017	najlepší Turkmenistan – 91 najhoršie Turecko – 48
	Politické násilie zamerané na ženy (pomer počtu udalostí polit. násilia proti ženám na 100 000 žien)	0	najlepšie Severné Macedónsko – 0 najhorší Cyprus - 0,48
	Blízkosť ku konfliktom (žien, ktoré žijú do 50 kilometrov od konfliktu)	0	najlepšie Moldavsko – 0 najhoršia Ukrajina - 81

Zdroj: <https://giwps.georgetown.edu/country/slovakia/>, február 2024

## 4 Identifikácia problémových oblastí

Analýza aktuálneho stavu v oblasti rodovej rovnosti a stavu implementácie agendy Ženy, mier a bezpečnosť poukazuje v súčasnosti na diskrepanciu medzi deklarovanými záväzkami rezortu obrany a reálnym stavom plnenia úloh v tejto oblasti. Tento stav predpokladá potrebu dôrazného a záväzného plnenia úloh zo strany zainteresovaných subjektov v rámci rezortu obrany vedúcich k dosahovaniu požadovanej úrovne rodovej rovnosti v ozbrojených silách SR a zapájania žien do obrany a bezpečnosti v rámci MKM.

V rámci témy rodovej rovnosti sa v rezorte obrany doteraz plnili strategické ciele a úlohy vychádzajúce z Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (1979) a Opčného protokolu k Dohovoru (1999). Agenda Ženy, mier a bezpečnosť bola v Slovenskej republike doteraz uvedená iba na celoštátnej úrovni (*Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025 z roku 2020*), ktorá však nebola ďalej rozpracovaná na podmienky rezortu obrany a plnila sa v princípe skôr formálne.

Kľúčovým krokom k zlepšovaniu tejto oblasti v rezorte obrany je identifikácia problémových oblastí podľa miery dištancie od deklarovaného zámeru. Nesúlad záväzkov (úloh) a aktuálneho stavu rozpracovania rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v prostredí ozbrojených síl SR je v štruktúrovanej forme uvedený v nasledujúcej tabuľke 10.

Tabuľka 10 Problémové oblasti aktuálneho stavu rodovej rovnosti

P.č.	Názov úlohy	Aktuálny stav
1.	Podporovať zvyšovanie právneho povedomia zamestnancov relevantných rezortov prostredníctvom seminárov, e-learningových kurzov a iných vzdelávacích aktivít v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v rámci vzdelávania	Edukačné aktivity sú nedostatočné, nerozvinuté a týkajú sa rodovej rovnosti všeobecne a nie jej aplikácie v rámci rezortu obrany a RBR OSN 1325. Vychádzajú z neaktuálnych materiálov.
2.	Prijatie opatrení s cieľom zvýšiť zastúpenie žien v ozbrojených silách SR, vrátane rozhodovacích pozícií	Neexistuje kampaň ani iné špeciálne zamerané aktivity na vstup žien do ozbrojených síl.
3.	Prijatie opatrení s cieľom zvýšiť zastúpenie žien vo vojenských a civilných misiách, ako aj v medzinárodných organizáciách, vrátane rozhodovacích pozícií.	V roku 2024 bolo prijaté dočasné afirmatívne opatrenie na podporu vstupu žien do pozorovateľských misií, výsledky ešte nie je možné hodnotiť. Iné opatrenia prijaté neboli.
4.	Začleňovanie skúsenosti a perspektívy žien do analýz, plánovania, realizácie a hodnotenia účasti SR v misiách a operáciách MKM	Rodová analýza a začleňovanie rodovej perspektívy nie sú realizované. K realizácii uvedeného chýba odborne vyškolený vojenský aj civilný personál v štruktúrach rezortu obrany.

5.	Zabezpečenie platovej rovnosti mužov a žien v ozbrojených silách SR, vo vojenských a civilných misiách	Plnenie tejto úlohy je vďaka nastaveniu systému odmeňovania v zákone č. 281/2015 Z. z. bezproblémové.
6.	Prijímanie opatrení zohľadňujúcich špecifické potreby a ochranu práv žien a dievčat vo všetkých štádiách a oblastiach riešenia konfliktov	Vlastné špecifické opatrenia platné pre slovenské kontingenty neboli vydané. Monitoring efektívnosti opatrení zabezpečovaných partnermi zo zahraničia sa v súčasnosti nevykonáva.
7.	Prijímanie špecifických opatrení na prevenciu násilia na ženách vrátane sexuálneho násilia a sexuálneho obťažovania, a to v internom aj externom prostredí	V rámci ozbrojených síl SR vstúpil v roku 2023 do platnosti vojenský predpis „Základný vojenský poriadok ozbrojených síl Slovenskej republiky“, ktorý rozpracúva pravidlá, ktorými sa profesionálny vojak a vojačka riadi pri výkone štátnej služby a okrem iného reguluje tiež vzťahy medzi vojakmi a vojačkami vrátane rodových aspektov.
8.	Zabezpečenie kvalifikovaného personálu zameraného na poskytovanie informácií a potrebnej podpory obetiam násilia, vrátane sexuálneho násilia a sexuálneho obťažovania vo všetkých štádiách a oblastiach riešenia konfliktov, humanitárnej pomoci a azylových procedúr	V tejto oblasti neboli prijaté žiadne opatrenia.
9.	Vypracovanie vzdelávacieho manuálu k agende Ženy, mier a bezpečnosť, vrátane participácie žien, prevencie násilia na ženách a sexuálneho násilia, poskytovaniu informácií a potrebnej podpory obetiam, v spolupráci s občianskou spoločnosťou	Túto úlohu má v gescii Koordinačno-metodické centrum pre prevenciu násilia na ženách. Dodanie manuálu bolo už niekoľkokrát odložené kvôli nedostatku odborných kapacít. Podľa ich vyjadrení je pravdepodobné, že materiál bude dodaný do konca roku 2024. Čiastočne bude úlohu plniť novovzniknutá funkcia „národný poradca pre rodovú rovnosť v ozbrojených silách SR“.
10.	Zabezpečenie odborného tréningu lektorského tímu pre vzdelávanie podľa vzdelávacieho manuálu k agende Ženy, mier a bezpečnosť. Vzdelávacie aktivity vzdelávacieho manuálu k agende Ženy, mier a bezpečnosť./ Začlenenie obsahu vzdelávania zo vzdelávacieho manuálu k agende Ženy, mier a bezpečnosť do terciárneho a celoživotného vzdelávania, s dôrazom na vzdelávanie pracovníkov/čok vo všetkých štádiách a oblastiach riešenia konfliktov a humanitárnej pomoci.	Manuál nebol zatiaľ vypracovaný a vzdelávacie aktivity neprebiehajú.



11.	Informovanie verejnosti o agende Ženy, mier a bezpečnosť, vrátane súvisiacich medzinárodných záväzkov SR	Neexistuje špecializovaný materiál ku komunikácii tejto témy. Obdobne neexistuje materiál, ktorý by rodové hľadisko zakomponoval do civilno-vojenskej spolupráce so zameraním na priestory nasadenia ozbrojených síl SR.
12.	Podpora aktivít mimovládnych organizácií, ktoré pôsobia v oblasti agendy Ženy, mier a bezpečnosť	Oblasť Ženy, mier a bezpečnosť nie je v rámci dotačnej schémy MO SR výraznejšie pertraktovaná.
13.	Spolupráca a odovzdávanie informácií medzi partnerskými krajinami o problematike Ženy, mier a bezpečnosť./ V rámci pôsobenia v medzinárodných organizáciách a prípadného slovenského predsedníctva začleňovať aktivity a témy agendy Ženy, mier a bezpečnosť	V poslednom období sa zintenzívnila výmena informácií medzi SEOP, SELUZ a GŠ OS SR v prospech riešenia agendy Ženy, mier a bezpečnosť.

Identifikované problémové oblasti je možné agregovať do nasledujúcich oblastí:

1. Tvorba a získavanie zdrojov
2. Implementácia v ozbrojených silách SR
3. Osveta a vzdelávanie
4. Informovanosť verejnosti
5. Monitoring

#### 1. Tvorba a získavanie zdrojov

Jednou z hlavných ambícií v tejto oblasti je vytvorenie potrebnej infraštruktúry a zdrojového zabezpečenia ako základného predpokladu pre plnenie úloh a realizáciu ďalšieho rozvoja. Infraštruktúru by mala tvoriť sieť špecializovaných pracovníkov a inštitúcií, ktoré by mali realizáciu implementácie rodovej rovnosti a RBR OSN 1325 na starosti v praxi. Kým edukačné pracoviská môžu nadväzovať na doterajšiu činnosť, v ozbrojených silách bude potrebné od základov vytvoriť sieť odborníkov v rámci pripravovanej kumulovanej funkcie *koordinátor podporných programov* a vytvoriť zastrešujúce odborné-metodické pracovisko, ktorým by mal byť v súlade s čl. 47 ods. (5) organizačného poriadku Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky (OOdGŠ-18-29/2023) Personálny úrad ozbrojených síl SR.

Manažovaním celého tohto procesu a tvorbou základnej metodické dokumentácie by mala byť poverená stála celorezortná pracovná skupina pre podporu a vyhodnocovanie implementácie rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v čele s národným poradcom pre rodovú rovnosť v ozbrojených silách SR, ktorý je v štruktúre SELUZ MO SR od februára 2024.

## 2. Implementácia v ozbrojených silách SR

Z pohľadu zabezpečenia implementácie rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť do ozbrojených síl SR bolo kľúčovým krokom prijatie novej Doktríny ozbrojených síl Slovenskej republiky (F) v roku 2023, ktorá je vrcholovým dokumentom ozbrojených síl SR vymedzujúca použitie vojenskej sily Slovenskou republikou pri plnení úloh vyplývajúcich pre ozbrojené sily SR z platnej legislatívy, strategických dokumentov SR a NATO a štandardizačných dokumentov pri plnení spojeneckých záväzkov. Táto doktrína uvádza aspekty užívania rodového hľadiska vo vojenských činnostiach a taktiež sa podrobnejšie venuje problematike Ženy, mier a bezpečnosť. V roku 2023 vstúpil tiež do platnosti vojenský predpis *Základný vojenský poriadok ozbrojených síl Slovenskej republiky*, ktorý rozpracúva pravidlá regulujúce tiež vzťahy medzi vojakmi a vojačkami vrátane rodových aspektov.

Najväčšou výzvou tak ostáva rozpracovanie rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť do praktickej roviny vojenských činností vrátane operačného plánovania. V tejto oblasti bude dôležitú úlohu zohrávať príprava kľúčového personálu prierezovo v rámci jednotlivých súčastí Generálneho štábu ozbrojených síl SR a vypracovanie potrebných interných predpisov, ktoré dajú základné kontúry pre aplikáciu rodového hľadiska v ich činnosti. Ťažiskovou úlohou je aj nastavenie a rozpracovanie preventívno-osvetových aktivít v oblasti rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany.

## 3. Osveta a vzdelávanie

Plnenie vzdelávacích a osvetových aktivít v oblasti rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť stálo v rezorte obrany predovšetkým na osobnej iniciatíve jednotlivcov. Aktivity bolo možné vnímať najmä zo strany Výcvikovej jednotky mierových misií v Martine, Oddelenia výchovných a kultúrnych činností Personálneho úradu ozbrojených síl SR v Liptovskom Mikuláši v rámci prípravy spoločenskovedných seminárov pre profesionálnych vojakov a v neposlednom rade AOS. AOS prispelo nielen vstupom relevantných prednášok v rámci kariérnych kurzov dôstojníkov či medzinárodných vedeckých konferencií, ale aj formálnym vytvorením Centra rodovej rovnosti, ktoré však nenaplnilo svoj potenciál najmä z dôvodu personálnej poddimenzovanosti Katedry spoločenských vied a jazykov AOS. V rámci grantovej schémy MO SR boli vypisované aj výzvy v oblasti ľudských práv, do ktorej spadá aj agenda Ženy, mier a bezpečnosť, ale mimovládne organizácie k tejto agende nepredložili žiadne projekty.

## 4. Informovanosť verejnosti

Oblasť informovania verejnosti o téme rodovej rovnosti a Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany sporadicky prezentovala najmä Kancelária ministra obrany. Existuje tu pomerne veľký priestor na aktivitu ozbrojených síl SR prostredníctvom vlastných komunikačných kanálov v rámci rozvíjania civilno-vojenskej spolupráce, regrutačných

aktivít, ako aj v rámci činností spadajúcich pod prípravu obyvateľstva na obranu štátu. Pre skvalitňovanie realizácie implementácie rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany je dôležité rozvíjať spoluprácu s odbornou verejnosťou.

### 5. Monitoring

Efektívny systém monitorovania je významnou podmienkou udržateľnosti a rozvoja ideí a definovaných opatrení k implementácii rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany. Doposiaľ sa hlavný monitoring v tejto oblasti realizoval prostredníctvom odpočtu NAP 1325. Určitá forma zhromažďovania a triedenia informácií sa v tejto agende vykonávala tiež pri pravidelných dotazníkoch medzinárodných organizácií, ktoré dlhodobo sledujú vývoj tejto problematiky vo svete, a ktorých je Slovenská republika členom (NATO, OBSE, EÚ).

Priebežné a systémové zisťovanie informácií o aktuálnom stave vývoja v oblasti rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť umožní prijímať adekvátne opatrenia k náprave stavu či udržaniu nastolených trendov. Súčasný spôsob monitorovania oblasti rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť je možné považovať za neuspokojivý najmä z dôvodu, že vychádza z tzv. makro údajov zo strategickej úrovne rezortu obrany, predovšetkým z integrovaného informačného systému SAP. Nie sú vytvorené vertikálne komunikačné kanály, ktoré by odrážali komplexnejší pohľad na efektivitu uplatňovania rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť zo všetkých úrovní riadenia a velenia ozbrojených síl SR.

Tento monitoring by mal byť tvorený pravidelným uchovávaním rodovo triedených štatistických údajov (rodová analýza), realizáciou výskumov medzi profesionálnymi vojakmi a vojačkami k téme rovnosti mužov a žien, rovnosti príležitostí a výskytu rodovej diskriminácie vrátane rodovo podmieneného násillia. Obdobne je dôležité sledovať aj zmeny a aktualizácie v medzinárodných záväzkoch SR v oblasti rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť, aby bolo v prípade potreby možné aktualizovať rezortný akčný plán.

V súhrne je možné konštatovať, že oblasť rodovej rovnosti a zvlášť agenda Ženy, mier a bezpečnosť je v súčasnosti nedostatočne pokrytá potrebnými zdrojmi, predovšetkým personálnymi a informačnými. Je potrebné vypracovať množstvo interných normatívnych aktov, ktoré zdefinujú a vymedzia priebeh procesov spätých s implementáciou rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v praxi ozbrojených síl SR.

## 5 Strategické ciele koncepcie

Po analýze východísk, záväzkov a aktuálneho stavu rodovej rovnosti, implementácie rodového hľadiska a implementácie agendy Ženy, mier a bezpečnosť v prostredí ozbrojených síl SR boli v nadväznosti na identifikované zásady a definície<sup>27</sup> stanovené strategické ciele budúceho vývoja v predmetnej oblasti.

Strategické ciele koncepcie sú nasledovné:

### 1. Zvyšovanie miery rodovej rovnosti v ozbrojených silách SR.

Pre cieľ 1 sú ukazovateľmi:

- zastúpenie žien v ozbrojených silách SR,
- zastúpenie žien v ozbrojených silách SR na rozhodovacích pozíciách,
- zastúpenie žien v MKM a štruktúrach NATO a EÚ,
- zastúpenie žien v MKM a štruktúrach NATO a EÚ na rozhodovacích pozíciách,
- opatrenia zavedené za účelom zosúladenia pracovného a súkromného života žien aj mužov v ozbrojených silách SR<sup>28</sup>,
- platová rovnosť žien a mužov v ozbrojených silách SR, MKM a štruktúrach NATO a EÚ,
- legislatíva a predpisy, ktoré zohľadňujú princípy rodovej rovnosti,
- výsledky výskumu rodovej rovnosti v ozbrojených silách SR.

### 2. Implementácia a zvyšovanie miery uplatňovania rodového hľadiska v ozbrojených silách SR a v príprave vojenského personálu na vyslanie do MKM a štruktúr NATO a EÚ.

Pre cieľ 2 sú ukazovateľmi:

- analýza vplyvu na rovnosť mužov a žien a rovnosť príležitostí v legislatívnych procesoch,
- rodová analýza v rôznych procesoch plánovania a realizácie aktivít a operácií ozbrojených síl SR,
- rodová analýza v procesoch plánovania a prípravy personálu v MKM a štruktúrach NATO a EÚ,
- existencia a funkčné využívanie odborníkov na rodovú rovnosť (GENAD) v ozbrojených silách SR a v príprave vojenského personálu na vyslanie do MKM a štruktúr NATO a EÚ,
- rozšírenie používania rodovo citlivého jazyka.

---

<sup>27</sup> Vid'. kapitola 2 na str. 22 .

<sup>28</sup> Zosúladenie pracovného a súkromného života vojenského personálu je predmetom samostatnej komplexnej agendy – Starostlivosti o profesionálnych vojakov a ich rodiny.

### **3. Účinná prevencia a vzdelávanie vojenského personálu v oblasti rodovo podmieneného násillia.**

*Pre cieľ 3 sú ukazovateľmi:*

- *kvalifikovaný a vyškolený personál v oblasti prevencie rodovo podmieneného násillia (vrátane násillia na ženách) v ozbrojených silách SR a v MKM a štruktúrach NATO a EÚ,*
- *predpisy na podporu prevencie rodovo podmieneného násillia (vrátane násillia na ženách) v ozbrojených silách SR a v MKM a štruktúrach NATO a EÚ,*
- *opatrenia a aktivity na podporu prevencie rodovo podmieneného násillia (vrátane násillia na ženách) v ozbrojených silách SR a v MKM a štruktúrach NATO a EÚ,*
- *vzdelávacie aktivity v oblasti rodovo podmieneného násillia.*

### **4. Zvyšovanie povedomia verejnosti (vojenskej aj civilnej) o rodovej rovnosti v ozbrojených silách SR a o zapájaní žien do obrany a bezpečnosti, a spolupráca s relevantnými odborníkmi z mimorezortného a neštátneho sektora.**

*Pre cieľ 4 sú ukazovateľmi:*

- *informačné, výchovné, vzdelávacie a kultúrno-osvetové materiály k rodovej rovnosti, rodovej analýze a agende Ženy, mier a bezpečnosť,*
- *informačné, výchovné, vzdelávacie a kultúrno-osvetové aktivity a programy v oblasti rodovej rovnosti, rodovej analýzy a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rôznych stupňoch vzdelávania a nástrojoch výchovy vojenského personálu,*
- *informačné, výchovné, vzdelávacie a kultúrno-osvetové aktivity a programy v oblasti rodovej rovnosti, rodovej analýzy a agendy Ženy, mier a bezpečnosť určené pre civilnú verejnosť,*
- *zapojenie relevantných odborníkov z mimorezortného a neštátneho sektora.*

### **5. Rozširovanie medzinárodnej spolupráce v oblasti rodovej rovnosti v ozbrojených silách a zapájania žien do obrany a bezpečnosti.**

*Pre cieľ 5 sú ukazovateľmi:*

- *okruh zapojených medzinárodných partnerov do prípravy, realizácie a vyhodnocovania rodovej rovnosti a implementácie agendy Ženy, mier a bezpečnosť v prostredí ozbrojených síl SR,*
- *využívanie medzinárodných partnerov a medzinárodných aktivít pre skvalitňovanie rodovej rovnosti a implementácie agendy Ženy, mier a bezpečnosť v prostredí ozbrojených síl SR.*

## 5.1 Platnosť koncepcie a akčný plán

Strategické ciele koncepcie a ich ukazovatele sú v súlade so všetkými záväzkami a úlohami, ktorými je rezort obrany viazaný a ich napĺňanie prispeje k zlepšeniu morálnej a kultúrnej úrovne vojenského personálu a tiež k zvyšovaniu kreditu ozbrojených síl SR v domácom aj medzinárodnom prostredí.

Aktualizácia strategických cieľov je viazaná na zmenu východísk popísaných v prvej kapitole koncepcie. Ukazovatele plnenia strategických cieľov zastávajú okrem funkcie merateľných ukazovateľov koncepcie aj funkciu zaznamenávania údajov potrebných pre vyhodnocovanie úloh vyplývajúcich pre rezort obrany<sup>29</sup>.

Pravidelné časové a obsahové vyhodnocovanie vývoja v oblasti rodovej rovnosti a implementácie agendy Ženy, mier a bezpečnosť je uvedené v Akčnom pláne rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany, ktorý je súčasťou koncepcie a obsahuje konkrétne termínované úlohy s jasne identifikovanými zodpovednosťami organizačných zložiek MO SR a OS SR a určeným časovým obdobím, za ktoré sa majú úlohy splniť. Úlohy v akčnom pláne sú vyhodnocované priebežne s periodicitou raz za kalendárny rok so stavom k 31. decembru. Po každom uplynutí určeného obdobia akčného plánu je potrebné splnenie úloh a ich príspevok k napĺňaniu strategických cieľov koncepcie komplexne vyhodnotiť a navrhnúť akčný plán na ďalšie obdobie.

## 5.2 Zdroje pre plnenie strategických cieľov koncepcie

Napĺňanie strategických cieľov koncepcie bude vyžadovať personálne, materiálne i finančné zdroje.

Z hľadiska personálnych kapacít bude plnenie strategických cieľov zabezpečené využitím súčasného civilného a vojenského personálu, pričom niektoré ciele môžu v budúcnosti vyžadovať navyšovanie personálnych kapacít.

Materiálne zdroje predstavujú pre koncepciu najmä publikácie, vzdelávacie a informačné materiály, technické zabezpečenie konferencií, stretnutí či verejných podujatí, propagovateľné objekty a materiály.

Finančné zabezpečenie jednotlivých strategických cieľov bude realizované z vyčlenených prostriedkov relevantných subjektov v rámci rezortu obrany. Zapojenie relevantných odborníkov z neštátneho sektora môže byť podporené finančnými

---

<sup>29</sup> Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027 a z nej vychádzajúci akčný plán; Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025.

prostriedkami z dotačného mechanizmu, čo pre neštátnych aktérov predstavuje možnosť využitia dotačného programu podľa zákona č. 435/2010 Z. z. o poskytovaní dotácií v pôsobnosti MO SR v znení neskorších predpisov, ktorá je súčasťou Schémy na podporu výskumu a vývoja – medzirezortný program Výskum a vývoj na podporu obrany.

Je nutné podotknúť, že plnenie strategických cieľov koncepcie v praxi môže v neskorších fázach vyvolať potrebu prehodnotenia personálnych, materiálnych i finančných zdrojov, ktoré v iniciačnej fáze koncepcie nie je možné presnejšie identifikovať. Prípadné zmeny budú predmetom inštitucionálneho nastavovania personálnych, materiálnych a finančných zdrojov.

## Akčný plán rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany na roky 2024 – 2030

		Úloha	Zodpovednosť	Súčinnosť	Termín
<b>1. Tvorba a získavanie zdrojov</b>	1.1	Vytvoriť stálu pracovnú skupinu pre podporu a vyhodnocovanie implementácie rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť	GR SEĽUZ	SeMO, NGŠ OS SR, R VP, AOS, VO	do 31.5.2024
	1.2	Vypracovať základné informatívne a vzdelávacie materiály k problematike rodovej rovnosti v OS SR, k agende Ženy, mier a bezpečnosť a k rodovo podmienenému násiliu	GR SEĽUZ	NGŠ OS SR, R VP, AOS	do 31.12.2024
	1.3	Vypracovať interné metodické usmernenie pre realizáciu, monitorovanie a vyhodnocovanie implementácie rodovej rovnosti v OS SR a agendy Ženy, mier a bezpečnosť	GR SEĽUZ	NGŠ OS SR	do 31.12.2024
	1.4	Vytvoriť virtuálnu učebňu a knižnicu k problematike rodovej rovnosti v OS SR a k agende Ženy, mier a bezpečnosť	GR SEĽUZ	AOS, NGŠ OS SR	do 31.12.2025



1.5	Nadviazať a udržiavať kontakty a spoluprácu s organizáciami pôsobiacimi na území SR zaoberajúcimi sa rodovou rovnosťou a zapájaním žien do obrany a bezpečnosti	GR SEĽUZ	R KaMO	od mája 2024 priebežne
1.6	Zhromažďovať aktuálne informácie o možnostiach vzdelávania, účasti na konferenciách a o ďalších aktivitách v zahraničí súvisiacich s problematikou rodovej rovnosti a s agendou Ženy, mier a bezpečnosť	GR SEOP	GR SEĽUZ	od mája 2024 priebežne
1.7	Zabezpečiť a udržiavať odborne vyškolený personál, ktorému agenda rodovej rovnosti, agenda Ženy, mier a bezpečnosť a agenda rodovo podmieneného násillia vyplýva z náplne práce alebo pridelených úloh	GR SEĽUZ, NGŠ OS SR, R VP		od mája 2024 priebežne
1.8	Zaradiť do prioritných tém projektov v dotačnej schéme MO SR agendu Ženy, mier a bezpečnosť	R KaMO	GR SEĽUZ	od januára 2025 každoročne



2. Zabezpečenie implementácie do OS SR	2.1	Zabezpečiť implementáciu rodového hľadiska do všetkých fáz procesu operačného plánovania MKM (rodová analýza, monitorovanie a hlásenie, Kódex správania, príloha OPLAN-u RR)	NGŠ OS SR	GR SEĽUZ	do 31.12.2025
	2.2	Rozpracovať interné metodické usmernenie SEĽUZ pre realizáciu, monitorovanie a vyhodnocovanie implementácie rodovej rovnosti v OS SR a agendy Ženy, mier a bezpečnosť do plánovacích dokumentov a ďalších interných predpisov OS SR	NGŠ OS SR	GR SEĽUZ	do 31.12.2025
	2.3	Zabezpečiť a udržiavať zapracovanie obsahu informatívnych a vzdelávacích interných materiálov k problematike rodovej rovnosti v OS SR, k agende Ženy, mier a bezpečnosť a k rodovo podmienenému násiliu do veliteľskej prípravy, kariérnych kurzov poddôstojníkov a spoločenskovedných seminárov na útvaroch	NGŠ OS SR	GR SEĽUZ	do 31.12.2025, od januára 2026 priebežne
	2.4	Zabezpečiť a udržiavať zapracovanie obsahu informatívnych a vzdelávacích interných materiálov k rodovej rovnosti v OS SR, k agende Ženy, mier a bezpečnosť a k rodovo podmienenému násiliu do kariérnych kurzov dôstojníkov	NGŠ OS SR	GR SEĽUZ, AOS	do 31.12.2025, od januára 2026 priebežne
	2.5	Zabezpečiť a udržiavať zapracovanie obsahu informatívnych a vzdelávacích interných materiálov k rodovej rovnosti v OS SR, k agende Ženy, mier a bezpečnosť a k rodovo podmienenému násiliu do procesu vzdelávania kadetov	GR SEĽUZ	SEĽUZ, AOS	do 31.12.2025, od januára 2026 priebežne
	2.6	Zabezpečiť a udržiavať zapracovanie tém a aktivít zameraných na zvýšenie zastúpenia žien v OS SR do regrutácie vojenského personálu	NGŠ OS SR	GR SEĽUZ	od januára 2025 priebežne

2.7	Zabezpečiť a udržiavať zapracovanie tém a aktivít zameraných na zvýšenie zastúpenia žien v MKM a v štruktúrach NATO a EÚ do procesov plánovania, výberu a prípravy vojenského personálu	NGŠ OS SR	GR SEĽUZ	od januára 2025 priebežne
2.8	Zabezpečiť a udržiavať zapracovanie rodovej analýzy v tvorbe predpisov	GR SEĽUZ		od januára 2025 priebežne
2.9	Zabezpečiť a udržiavať zapracovanie rodovej analýzy v plánovacích procesoch a pri tvorbe predpisov	NGŠ OS SR	GR SEĽUZ	od januára 2025 priebežne
2.10	Zabezpečiť a udržiavať účasť vyškoleného personálu v oblasti rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť na plánovacích procesoch a pri tvorbe predpisov	NGŠ OS SR	GR SEĽUZ	od januára 2025 priebežne
2.11	Vypracovať predpis na prevenciu násilia na ženách, vrátane sexuálneho násilia a sexuálneho obťažovania v rámci služobného aj civilného styku	R VP	GR SEĽUZ, NGŠ OS SR	do 31.12. 2025

<b>3. Zabezpečenie vzdelávania vojenkého personálu a osvetu</b>	3.1	Realizovať výchovné, vzdelávacie a kultúrno-osvetové aktivity k problematike rodovej rovnosti v OS SR, k agende Ženy, mier a bezpečnosť a k rodovo podmienenému násiliu v rámci veliteľskej prípravy, prípravy poddôstojníkov na Poddôstojníckej akadémii v Martine a spoločenskovedných seminárov na útvaroch	NGŠ OS SR	GR SEĽUZ	od januára 2025 priebežne
	3.2	Realizovať aj v využití Centra rodovej rovnosti výchovné, vzdelávacie a kultúrno-osvetové aktivity k problematike rodovej rovnosti v OS SR, k agende Ženy, mier a bezpečnosť a k rodovo podmienenému násiliu v rámci kariérnych kurzov	GR SEĽUZ, NGŠ OS SR	SEĽUZ, AOS	od januára 2025 priebežne
	3.3	Realizovať aj v využití Centra rodovej rovnosti výchovné, vzdelávacie a kultúrno-osvetové aktivity k problematike rodovej rovnosti v OS SR, k agende Ženy, mier a bezpečnosť a k rodovo podmienenému násiliu v rámci procesu vzdelávania kadetov	AOS	GR SEĽUZ	od januára 2025 priebežne
	3.4	Realizovať pravidelné preventívne aktivity v oblasti rodovo podmieneného násilia	R VP	GR SEĽUZ, NGŠ OS SR	od januára 2025 priebežne
	3.5	Realizovať pravidelné preventívne aktivity v oblasti rodovej rovnosti	VO	GR SEĽUZ, NGŠ OS SR	od januára 2025 priebežne
	3.6	Zabezpečiť a udržiavať pravidelnú rubriku k rodovej rovnosti, k agende Ženy, mier a bezpečnosť a k rodovo podmienenému násiliu v časopise Obrana	R KaMO	GR SEĽUZ	od januára 2025 priebežne
	3.7	Zabezpečiť a udržiavať pravidelnú rubriku k rodovej rovnosti, k agende Ženy, mier a bezpečnosť a k rodovo podmienenému násiliu v programe „Plná poľná“	NGŠ OS SR	GR SEĽUZ	od januára 2025 priebežne

4. Zabezpečenie informovanosti verejnosti	4.1	Realizovať a udržiavať marketingové a reklamné opatrenia a aktivity s dôrazom na zvýšenie zastúpenia žien v OS SR, rodovú rovnosť v OS SR a agendu Ženy, mier a bezpečnosť	R KaMO	NGŠ OS SR, GR SEĽUZ	od januára 2025 priebežne
	4.2	Organizovať tematickú konferenciu na tému rodovej rovnosti v OS SR a agendy Ženy, mier a bezpečnosť	GR SEĽUZ	NGŠ OS SR, R KaMO, AOS	od januára 2025 priebežne
	4.3	Zabezpečiť informovanie verejnosti o rodovej rovnosti v OS SR a o agende Ženy, mier a bezpečnosť na sociálnych sieťach	R KaMO, NGŠ OS SR	GR SEĽUZ	od januára 2025 priebežne

<b>5. Monitoring</b>	5.1	Pravidelne zisťovať stav a názory vojenského personálu v oblasti rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť	GR SEĽUZ		do 31.12.2024, neskôr periodicita raz za 3 roky
	5.2	Spracovať súhrnnú správu o medzinárodnej spolupráci v agende Ženy, mier a bezpečnosť	GR SEOP		od 2025 každoročne do 31.1. so stavom k 31.12.
	5.3	Pravidelne vydávať „Ročenku rodovej rovnosti a zapájania žien do obrany a bezpečnosti v OS SR“	GR SEĽUZ	NGŠ OS SR, GR SEOP, AOS, R VP, R KaMO	od 2025 každoročne do 28.2. so stavom k 31.12. predchádzajúceho roka
	5.4	Zabezpečiť priebežné monitorovanie všetkých aktivít a plnenia úloh v oblasti rodovej rovnosti, agendy Ženy, mier a bezpečnosť v OS SR a rodovo podmieneného násillia	GR SEĽUZ, GR SEOP, R KaMO, AOS, NGŠ OS SR, R VP		od januára 2025 priebežne
	5.5	V rámci monitorovania všetkých aktivít a plnenia úloh v oblasti rodovej rovnosti, agendy Ženy, mier a bezpečnosť v OS SR a rodovo podmieneného násillia zabezpečiť uchovávanie údajov rozdelených podľa rodov (muži/ženy)	GR SEĽUZ, GR SEOP, R KaMO, AOS, NGŠ OS SR, R VP		od januára 2025 priebežne

5.6	Monitorovať zmeny a aktualizácie v medzinárodných záväzkoch SR v oblasti rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť	GR SEOP	GR SEĽUZ	od januára 2025 priebežne
5.7	Priebežne zaznamenávať stav o počtoch žien v OS SR, počtoch žien v OS SR vo vedúcich funkciách, počtoch žien v medzinárodných štruktúrach NATO a EÚ a počtoch žien v MKM	NGŠ OS SR		od januára 2025 priebežne
5.8	Priebežne zaznamenávať a každoročne vypracovať štatistiku o odmeňovaní profesionálnych vojakov a vojačiek členenú podľa rodu (muži/ženy) a podľa hodností	R ÚSRK	GR SEĽUZ	priebežne každoročne do 31.1. so stavom k 31.12. predchádzajúceho roka
5.9	Zabezpečenie kvalifikovaného personálu zameraného na poskytovanie informácií a potrebnej podpory obetiam násilia, vrátane sexuálneho násilia a sexuálneho obťažovania vo všetkých štádiách a oblastiach riešenia konfliktov	R VP, NGŠ OS SR	GR SEĽUZ	do 31.12. 2025

## ZOZNAM SKRATIEK

MO SR - ministerstvo obrany Slovenskej republiky

SeMO – sekcie ministerstva obrany

SEĽUZ – sekcia ľudských zdrojov

\* poznámka k 1. júnu 2024 – na základe organizačných zmien bola sekcia ľudských zdrojov premenovaná na sekciu personálnych a sociálnych činností k 1. máju 2024

GR SEĽUZ - generálny riaditeľ sekcie ľudských zdrojov

GR SEOP - generálny riaditeľ sekcie obrannej politiky

R KaMO – riaditeľ kancelárie ministra obrany

R ÚSRK - riaditeľ úradu správy rozpočtovej kapitoly

NGŠ OS SR - náčelník Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky

OS SR - ozbrojené sily Slovenskej republiky

AOS - Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika

R VP - riaditeľ Vojenskej polície

VO - vojenský ombudsman

MKM – medzinárodný krízový manažment

RR – rodová rovnosť