BEZ SEXIZMU

PARLAMENT BEZ SEXIZMU
Rodový výskum o práci, moci a atmosfére v Národnej rade SR

Autorky: Jitka Humeník Dvořáková, Michaela Jankovičová,
Michaela Pavelková, Diana Soták Gregorová

Editorka: Jana Cviková
Vydalo OZ Bez sexizmu, Bratislava 2026.

Dostupné online.

Spolufinancované Európskou úniou v rámci projektu č. 101184844: ImpactAS 2 – Impact Acceleration of Slovak CSOs 2 (ImpactAS II). Vyjadrené názory a stanoviská sú názormi a stanoviskami autora/-ov a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentury pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani Európska výkonná agentúra pre vzdelávanie a kultúru za ne nezodpovedá.

Spolufinancovaný Európskou úniou

nadácia pontis

IMPACT LAB

Úvod 3
Kto sedí v parlamente 7
Kroky k parlamentu bez sexizmu 17
Zosúlaďovanie pracovného a súkromného života 18
Kroky k parlamentu bez sexizmu 23
Rodová rovnosť vo vnútornej kultúre parlamentu a pracovné prostredie 24
Kroky k parlamentu bez sexizmu 29
Rodová rovnosť vo vedenía fungovaní parlamentu 30
Kroky k parlamentu bez sexizmu 35
Rodová rovnosť medzi paragrafmi 36
Kroky k parlamentu bez sexizmu 38
Postavenie poslaneckých asistentiek 39
Kroky k parlamentu bez sexizmu 41
Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky 42
Kroky k parlamentu bez sexizmu 45
Záver 46
O občianskom združení Bez sexizmu 48
O autorkách 49
O editorke 49

Úvod

Bez rodovej rovnosti niet spravodlivosti

Parlament je najvyšší zákonodarný orgán na Slovensku, ktorý disponuje mocou navrhovať a prijímať zákony a významne tak ovplyvňovať životy občanov a občianok krajiny. Napriek tomu, že by sme v prípade takejto významnej, vysokopostavenej inštitúcie mohli očakávať vysokú kultivovanosť vo vystupovaní, slušnosť, vecnosť a rešpekt, stretávame sa s inou realitou. Slovensko sa v rebríčku rodovej citlivosti parlamentov EIGE (2023)[1] umiestnilo na druhom najhoršom mieste v EÚ so 14 bodmi zo 100, horšie skončilo len Maďarsko. Nízke percento zastúpenia žien a absencia inkluzívnych politík spôsobujú nevyváženú politickú reprezentáciu, oslabujú demokraciu a vedú k zanedbávaniu potrieb celej spoločnosti. V rozhovoroch poslankyne opisovali kultúru v parlamente ako „cirkus“, poukazovali na dusnú atmosféru, hovorili o animozitách. Jedna z poslankýň povedala:

„Pomerne veľká nekultúra, ktorá sa ukazuje navonok a hrubosť aj použitých slov, aj útokov, aj neprávd.“

Zastúpenie žien v parlamente je dlhodobo nízke. Aktuálne len 35[2] zo 150 miest v parlamente patrí poslankyniam. K tomuto stavu do veľkej miery prispieva nepriateľské prostredie voči ženám, ako sexistické poznámky, obťažovanie, sťažené podmienky na zosúlaďovanie súkromného a pracovného života. Paritné zastúpenie žien v parlamente je nevyhnutnou súčasťou dosahovania rodovej rovnosti v spoločnosti, keďže zabezpečuje spravodlivý prístup k participácii na moci a posilňuje demokraciu.

Prekážky, s ktorými sa političky stretávajú, sú špecifické. Odzrkadľujú patriarchálne nastavenie samotného fungovania parlamentu pretavené do očakávaní, ktoré ženy v očiach spoločnosti nespĺňajú z dôvodu svojej rodovej príslušnosti. Ženy vo vysokých pozíciách sú často stigmatizujúco označované za kariéristky, zažívajú útoky na vzhľad či materskú rolu.

1 EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. Gender Statistics Database. [online]. [cit. 2. 8. 2026]. Dostupné z: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genmain_eqpol_gsp_2023__gsp23_scores.

2 V čase vykonávania dotazníkového prieskumu sme oslovili 33 poslankýň, ktoré v danom čase pôsobili v parlamente. Počet 35 poslankýň je platný k 31. marcu 2026.

Závažnosť početných prekážok potvrdzujú výpovede poslankýň o sexizme, násilí, o problémoch so zosúlaďovaním súkromného a pracovného života, ako aj o dvojitom metri. Na potrebu skúmať bariéry, s ktorými sa poslankyne pri výkone svojho mandátu stretávajú, poukazuje aj fakt, že sme túto analýzu v rámci projektu našej organizácie Bez sexizmu realizovali súbežne s výskumom organizácie Možnosť voľby o rodovo podmienenom násilí v parlamente.

Cieľ výskumu

Cieľom výskumu je preskúmať, aké pracovné podmienky vytvára NR SR pre výkon mandátu a každodenné fungovanie ľudí, ktorí sa podieľajú na jej činnosti, a identifikovať bariéry a mechanizmy, ktoré ovplyvňujú rodovú rovnosť a inklúziu v parlamentnom prostredí na rôznych úrovniach a v rôznych oblastiach práce. Výskum sa zameriava na skúsenosti poslankýň a poslancov, poslaneckých asistentiek a zamestnanectva Kancelárie NR SR. Na základe zistení formulujeme odporúčania smerujúce k vytváraniu rodovo citlivého a inkluzívneho prostredia, k posilňovaniu participácie žien v politike a k tvorbe podmienok, ktoré sú spravodlivé pre čo najväčšie spektrum rôznych skupín obyvateľstva.

Metodológia

Analýzu stavu sexizmu, rodovej rovnosti a pracovného prostredia pod názvom Parlament bez sexizmu sme realizovali od septembra 2025 do júla 2026.

Výskumná správa obsahuje výsledky a závery zo zberu dát v rámci výskumu so zameraním na stav sexizmu v Národnej rade Slovenskej republiky. Kombinovali sme sekundárny výskum (desk research), kvantitatívne a kvalitatívne metódy, pričom dotazníkový zber dát slúžil ako sonda na zmapovanie najvypuklejších problémov súvisiacich so sexizmom. Na základe prvotného zisťovania sme vytvorili otázky ako podklad na hĺbkové pološtruktúrované rozhovory, ktoré sme realizovali s 5 poslankyňami, jedným poslancom, 2 poslaneckými asistentkami a zamestnankyňou Kancelárie Národnej rady Slovenskej republiky (ďalej len „Kancelária NR SR“). Súbor výskumných otázok sme adresovali aj Parlamentnému inštitútu, odkiaľ sme dostali písomnú odpoveď.

Pri poslanectve a zamestnanectve Kancelárie NR SR sme do výskumu zahrnuli ženy aj mužov, aby sme mohli zachytiť ich skúsenosti a prípadné rozdiely. Pri poslaneckom asistenstve sme zvolili užšie zameranie a cielene sme sa sústredili na ženy. Poslanecké asistenstvo má zároveň špecifické postavenie – na rozdiel od zamestnanectva Kancelárie NR SR nie je jeho práca v rovnakej miere viazaná na pracovisko a každodenné fungovanie parlamentu

a môže byť vykonávaná aj mimo jeho priestorov. Zaujímalo nás najmä to, ako sa pomerne neisté pracovné postavenie asistentiek prepája s problémami, ktoré majú rodový rozmer – napríklad so zosúlaďovaním práce a rodiny, rodovými stereotypmi, sexistickým správaním či sexuálnym obťažovaním. Toto zameranie má zároveň svoje limity. Keďže sme do výskumu nezahrnuli asistentov – mužov, nemôžeme porovnávať ich skúsenosti so skúsenosťami asistentiek ani jednoznačne určiť, ktoré identifikované problémy sa týkajú osobitne žien a ktoré vyplývajú zo samotného postavenia poslaneckého asistenstva.

Kvantitatívna časť

V rámci dotazníkového zisťovania sme vytvorili 4 druhy dotazníkov: pre poslankyne, poslancov, asistentky a zamestnanectvo Kancelárie NR SR. Dotazníky sme opakovane rozposielali e-mailom na verejne dostupné e-mailové adresy.

Dotazníky pre poslankyne boli zamerané na skúsenosti so sexizmom, zosúlaďovanie pracovného a súkromného života, ako aj pracovné podmienky. Dotazníky pre asistentky boli formulované podobne, no líšili sa najmä časťou o pracovných podmienkach, ktoré sú pre ne špecifické. Dotazníky pre poslancov sa v časti o skúsenostiach so sexistickým správaním líšia zameraním sa na ich skúsenosti v zmysle ich reakcií, ak sú svedkami takýchto situácií.

Z oslovených 33 parlamentných poslankýň evidujeme 10 vyplnených dotazníkov (návratnosť 30,3 %). Z oslovených 117 poslancov sa nám vrátilo 6 vyplnených dotazníkov (5,1 %). Z oslovených 125 poslaneckých asistentiek registrujeme 15 vyplnených dotazníkov (12 %).

Percentuálne sme dostali najviac odpovedí od poslankýň, potom poslaneckých asistentiek a poslancov. Dotazníky bolo možné vyplniť v období od decembra 2025 do mája 2026.

Pre neočakávané problémy sme nemohli využiť odpovede zamestnanectva Kancelárie NR SR, hoci sme v rámci zisťovania pripravili aj dotazník so zameraním na aktuálny stav rodovej rovnosti a pracovnej kultúry v parlamente určený práve zamestnankyniam a zamestnancom Kancelárie NR SR. **Za krátky čas (približne 2 hodiny), sme vyzbierali 38 odpovedí (9,57 %) z celkového počtu 397 zamestnancov a zamestnankýň podľa údajov parlamentu za rok 2025.**[3] Kancelária NR SR však nemala záujem o spoluprácu a vo výskume sme nemohli pokračovať. Informácie, ktoré sme získali krátkodobým spustením dotazníka, sú preto nekomplexné. Z metodologicko-etických dôvodov a pre ochranu zamestnancov zapojených do výskumu nezverejňujeme ani čiastkové výsledky.

3 GUSPAN, Daniel. Návrh záverečného účtu kapitoly 01 – Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky za rok 2025. Bratislava: Národná rada Slovenskej republiky, 2025. [online]. [cit. 31. 7. 2026]. Dostupné z: https://www.nrsr.sk/web/static/sk-SK/NRSR/Office/K-NRSR_navrh_zaverecneho_uctu_rok_2025.pdf.

Kvalitatívna časť

Po zbere dát z dotazníkového zisťovania, ktorý slúžil ako sonda do najzávažnejších problémov, sme realizovali pološtruktúrované rozhovory s otvorenými otázkami. V dotazníkoch pre poslankyne sme identifikovali tri hlavné oblasti, na ktoré sme sa v rozhovoroch konkrétne zamerali: **zosúlaďovanie súkromného a pracovného života, pracovné prostredie, sexizmus a obťažovanie a napokon rovnosť príležitostí a postoj k rodovým témam**[4]. V dotazníkoch pre asistentky i pre zamestnanectvo Kancelárie Národnej rady Slovenskej republiky sme sa navyše **zamerali aj na otázky, ako vnímajú pracovné podmienky a odmeňovanie,** ktoré sme tiež využili v rozhovoroch s asistentkami.

E-mailom sme oslovili 13 poslankýň naprieč politickým spektrom a vykonali sme rozhovory s tými, ktoré na oslovenie reflektovali. Zrealizovali sme **5 výskumných rozhovorov s poslankyňami, 2 rozhovory s asistentkami, 1 rozhovor s poslancom a 1 rozhovor so zamestnankyňou Kancelárie NR SR**. **Od Parlamentného inštitútu sme získali odpovede na otázky, ktoré sme mu adresovali písomne.**

Všetkým komunikačným partnerkám a jednému partnerovi sme pred realizovaním rozhovoru písomne poslali informácie o rozhovore, ako aj o spracovaní osobných údajov a zachovaní anonymity. Tieto informácie sme zopakovali aj bezprostredne pred začatím nahrávania rozhovoru a požiadali sme o explicitný súhlas s účasťou na výskumnej aktivite. Miesto a čas nahrávania sme prispôsobili potrebám oslovených, väčšinu sme realizovali offline, časť online, jeden rozhovor sme získali písomnou formou.

Rozhovory sme vykonávali v období od apríla do júna 2026. Všetky citácie vo výskumnej správe sú anonymizované z dôvodu ochrany opýtaných.

Kľúčové slová: rodová rovnosť, zosúlaďovanie súkromného a pracovného života, sexizmus, dvojitý meter, inklúzia, etický kódex

4 Do výskumu o stave rodovej rovnosti na pôde NR SR sme špecificky nezaradili tému násilia na političkách. Tomuto výskumu sa paralelne venovala mimovládna organizácia Možnosť voľby. Na výsledky jej výskumu v správe odkazujeme.

Kto sedí v parlamente

Najviac žien v histórii, a stále ani štvrtina

Posledné parlamentné voľby v roku 2023 priniesli doteraz najvyšší počet žien v histórii samostatnej SR, keď do poslaneckých lavíc zasadlo 33 poslankýň (22 %).[5] Napriek tomuto „rekordu“ sa zastúpenie žien v porovnaní s predchádzajúcim volebným obdobím zvýšilo len o jednu poslankyňu (t. j. z 21,3 % v roku 2020). Podiel žien v zákonodarnom zbore od prvých slobodných volieb v roku 1990, keď predstavoval 12 %, síce s výkyvmi rástol, z hľadiska rodovej parity je však tento vývoj mimoriadne pomalý.[6]

Za viac ako tri desaťročia sa zastúpenie žien v NR SR zvýšilo len o 10 percentuálnych bodov a zatiaľ zostáva hlboko pod jednou tretinou. **Ak by zastúpenie žien v parlamente rástlo doterajším tempom a neboli by prijaté žiadne vyrovnávacie opatrenia, ako napríklad kvóty, dosiahnuť vyrovnané, teda 50-percentné zastúpenie by na Slovensku trvalo ešte 117 rokov.**[7]

Dlhodobý vývoj znázorňuje graf nižšie: podiel žien síce s výkyvmi rástol, no **ani doterajší rekord sa nepriblížil k tzv. kritickej hranici 30 %[8], od ktorej dokáže menšina reálne ovplyvňovať prijímané rozhodnutia**.

5 Ide o povolebný stav. Počas volebného obdobia sa počet poslankýň zmenil, k 31. 3. 2026 ich bolo 35. Priebežné a povolebné počty preto nie sú priamo porovnateľné.

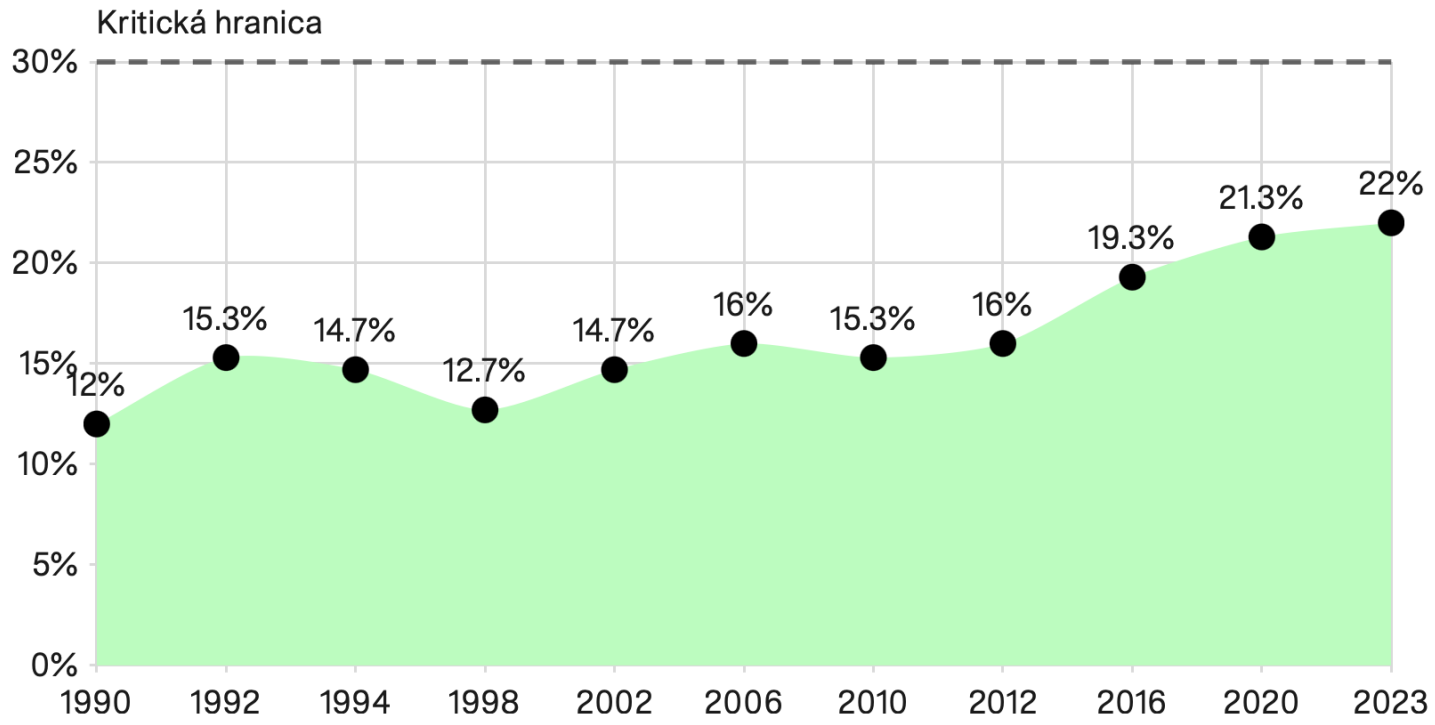
6 BÚTOROVÁ, Zora a kol. Ona a on na Slovensku: Zaostrené na rod a vek. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2008, s. 281.

7 Odhad je založený na lineárnej extrapolácii doterajšieho trendu zastúpenia žien v NR SR (1990 – 2023) za predpokladu nemenného tempa rastu.

8 PLENTA, Peter – ĎURINOVÁ, Petra. Rodové kvóty vo voľbách do národných parlamentov: od rovnosti príležitostí k rovnosti výsledkov? Bratislava: Kancelária NR SR, Odbor Parlamentný inštitút, 2020, s. 24. Teóriu kritickej masy rozpracovala politologička Drude Dahlerup.

Rodové zloženie NR SR[9, 10]			
Rok	Počet zvolených žien	Počet zvolených mužov	Podiel zvolených žien (%)
2016	29	121	19,3
2020	32	118	21,3
2023	33	117	22

Vývoj zastúpenia žien v Národnej rade SR po roku 1990 (podiel žien v %) [11, 12]



9 ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. Výsledky volieb do NR SR 2016, 2020 a 2023 [online]. [cit. 13. 7. 2026]. Dostupné z: https://volby.statistics.sk/. Vlastný výpočet na základe zoznamov zvolených poslancov a poslankýň.

10 Stav bezprostredne po voľbách, neskoršie zmeny v zložení parlamentu nie sú zahrnuté.

11 Vlastné spracovanie na základe: pre roky 1990 – 1998 BÚTOROVÁ, Zora a kol. Ona a on na Slovensku: Zaostrené na rod a vek. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2008, graf 7.4, s. 281; pre roky 2002 – 2012 PLENTA, Peter – ĎURINOVÁ, Petra. Rodové kvóty vo voľbách do národných parlamentov: od rovnosti príležitostí k rovnosti výsledkov? Bratislava: Kancelária NR SR, Odbor Parlamentný inštitút, 2020, s. 23.; pre roky 2016 – 2023 vlastný výpočet na základe zoznamov zvolených poslancov a poslankýň (ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. Výsledky volieb do NR SR 2016, 2020 a 2023 [online]. Dostupné z: https://volby.statistics.sk/ [cit. 13. 7. 2026]).

12 Poznámka: Graf zachytáva dlhodobý trend. Väčšina hodnôt zodpovedá povolebnému stavu (priamy výsledok volieb); pri rokoch 1990 – 1998 zo zdroja nie je jasné, či ide o povolebný, alebo neskorší priebežný stav, preto sa jednotlivé hodnoty môžu mierne odchyľovať.

Nerovnosť sa začína už na kandidátnej listine

Nedostatočné zastúpenie žien v parlamente sa začína už na kandidátnych listinách politických strán. Za posledné tri volebné obdobia sa podiel kandidujúcich žien drží stabilne na úrovni približne jednej štvrtiny všetkých kandidujúcich. V posledných voľbách v roku 2023 kandidovalo celkovo 690 žien, teda 25,3 % na kandidátnych listinách. Aj toto číslo je nízke, no podiel zvolených žien 22 % bol ešte nižší. **Parlamentné zastúpenie žien nezodpovedá ani ich podielu na kandidátnych listinách.**

Rozhodujúci vplyv na zastúpenie žien na kandidátnych listinách majú politické strany a ich vnútrostranícke politiky. Strany rozhodujú o tom, či sa žena na kandidátnu listinu vôbec dostane, a najmä o tom, na ktoré miesto ju zaradia, čím predurčujú jej viditeľnosť aj reálnu šancu na zvolenie. **Kandidátky tak prechádzajú dvoma sitami. Prvým je poradie určené vedením strany, druhým sú samotné voľby, v ktorých o úspechu rozhoduje voličská podpora a preferenčné hlasy.**

Rodové zloženie kandidátnych listín

Rok	Počet žien	Počet mužov	Celkovo	Podiel kandidujúcich žien (%)
2016[13]	722	2192	2914	24,8
2020[14]	628	2108	2736	23
2023[15]	690	2032	2722	25,3

13 KEREKES, Daniel – GEHREROVÁ, Ria. Do parlamentu kandiduje menej žien ako naposledy, ešte aj na horších miestach (+grafy). In: Denník N [online]. 13. 12. 2019 [cit. 2026-06-28]. Dostupné z: https://dennikn.sk/1683019/do-parlamentu-kandiduje-menej-zien-ako-naposledy-este-aj-na-horsich-miestach-grafy/.

14 KEREKES, GEHREROVÁ, ref. 13.

15 Ženy tvoria jednu štvrtinu kandidátov vo voľbách do NR SR, RTVS analyzovala kandidátne listiny jednotlivých strán. In: Správy STVR [online]. 25. 7. 2023 [cit. 2024-05-09]. Dostupné z: https://spravy.stvr.sk/2023/07/zeny-tvoria-jednu-stvrtinu-kandidatov-vo-volbach-do-nr-sr-rtvs-analyzovala-kandidatne-listiny-jednotlivych-stran/.

Preferenčné hlasy nerovnováhu nezvrátili

Nízke zastúpenie žien v NR SR úzko súvisí s nastavením volebného systému a so spôsobom, akým politické strany zostavujú svoje kandidátne listiny. Voľby do NR SR fungujú na princípe pomerného volebného systému, ktorý sa vo všeobecnosti často spája s vyššou mierou zastúpenia žien než väčšinové volebné systémy.[16] Tento názor vo svojej analýze potvrdzuje aj Parlamentný inštitút[17], podľa ktorého pomerný systém vytvára priaznivejšie podmienky nielen pre vyššie zastúpenie žien, ale aj pre širšiu reprezentáciu menšín.

Volebný systém umožňuje voličom a voličkám prednostné, tzv. preferenčné hlasovanie. Krúžkovaním môžu meniť poradie na kandidátnej listine a priamo tak ovplyvniť zloženie parlamentu. V praxi však výsledok do veľkej miery určuje poradie, ktoré stanoví vedenie strany. Aj pri krúžkovaní totiž platí, že čím vyššie je kandidát či kandidátka na listine, tým vyššia je ich šanca na zvolenie.

Rebríček najúspešnejších krúžkovaných osôb ukazuje, že preferenčné hlasy samy o sebe rodovú nerovnováhu nevyrovnajú. V prvej desiatke najčastejšie krúžkovaných mien vo voľbách 2023 bola spomedzi žien iba Denisa Saková (Hlas-SD)[18]. Do prvej dvadsiatky najkrúžkovanejších sa dostali už len dve ďalšie, Lucia Plaváková (PS) so 105 tisíc hlasmi a Erika Jurinová (OĽANO a priatelia) s približne 70 tisíc hlasmi[19], [20].

V týchto voľbách sa však sila preferenčných hlasov ukázala pri iných marginalizovaných skupinách. Dokladá to aktuálne zastúpenie rómskej menšiny. V parlamente zasadli štyria zástupcovia a zástupkyne rómskej menšiny, ktorí mandát získali práve vďaka prekrúžkovaniu sa z nízkych pozícií na kandidátnej listine, konkrétne z 18., 54., 58. a 131. miesta.[21]

16 RULE, Wilma. Electoral systems, contextual factors and women's opportunity for election to parliament in twenty-three democracies. Western Political Quarterly. 1987, roč. 40, č. 3, s. 477–498.

17 PLENTA, CSILLAG, ref. 8.

18 ŽUREKOVÁ, Michaela. V parlamente bude historicky najviac žien. V mačistickej atmosfére to vôbec nemusí hrať rolu. In: SME [online]. 2023. Dostupné z: https://domov.sme.sk/c/23226079/volby-2023-vysledky-zeny-parlament.html. [cit. 2. 11. 2023].

19 ŽUREKOVÁ, ref. 18.

20 V tom istom období pôsobila aj iniciatíva „Zakrúžkuj ženu", ktorá voličov a voličky vyzývala, aby krúžky strategicky využili v prospech kandidujúcich žien a pomohli im získať mandát aj z nižších miest na listine.

21 SLIZ, Martin – BIRÓ, Marek. Ako sa OĽaNO darilo bodovať medzi Rómami? Igor Matovič volebnú korupciu odmieta (+mapa). In: Aktuality.sk [online]. 2023 [10. 7. 2026]. Dostupné z: https://www.aktuality.sk/clanok/G5FCzQ0/ako-sa-olano-darilo-bodovat-medzi-romami-igor-matovic-volebnu-korupciu-odmieta-mapa/

Kde chýbajú kvóty, chýbajú aj ženy

Rozhodujúcu úlohu tak zohráva pozícia na kandidátnej listine, ktorú politické strany nevyužívajú v prospech parity. Na Slovensku neexistujú žiadne zákonné kvóty ani povinnosť dosiahnuť určitý podiel žien na kandidátnych listinách. **Nominovanie žien na popredné, teda zvoliteľné miesta tak zostáva výhradne v rukách vnútrostraníckych štruktúr, ktoré sú takmer výlučne vedené mužmi.** O nedostatku systémovej podpory vypovedá fakt, že spomedzi siedmich strán, ktoré sa vo voľbách 2023 dostali do parlamentu, iba v jednom prípade viedla kandidátnu listinu žena, Erika Jurinová (OĽANO a priatelia). Aj toto jediné prvé miesto sa uvoľnilo vďaka špecifickej stratégii predsedu strany kandidovať pravidelne z posledného miesta.[22]

Vnútrostranícke prístupy k rodovej parite sa medzi stranami výrazne líšia. Progresívne Slovensko sa stalo prvou zvolenou stranou v histórii SR, ktorá na kandidátnej listine uplatnila najdôslednejší nástroj vyváženého rodového zastúpenia tzv. zipsový systém, teda pravidelné striedanie mužov a žien. Ženy tak boli na každom druhom mieste a tvorili 50 % kandidátnej listiny. Výsledok je zrejmý z konečného zloženia parlamentu. Zo 150 mandátov patrilo po voľbách ženám 33 miest a až 16 z nich, takmer polovica všetkých zvolených žien, pochádzala z klubu PS[23]. Opačný príklad predstavuje strana SMER-SD, na kandidátnej listine ktorej sa objavila prvá žena až na 33. mieste[24]. Získala 42 mandátov, no v jej klube zasadli len tri ženy[25]. Bez vnútrostraníckych kvót či zákonných úprav zostávajú ženy na nezvoliteľných miestach odkázané na to, že na svojej viditeľnosti a získavaní krúžkov pracujú z nevýhodných pozícií. **To potvrdzuje štrukturálnu povahu sexizmu v prístupe k politickej moci. Úspech žien je podmienený výrazne vyšším osobným úsilím než u ich kolegov na čele kandidátnych listín.**

Čo o poslaneckom zbore vieme

O poslaneckom zbore vedie Kancelária NR SR len základné údaje. Pri jednotlivých poslancoch a poslankyniach uvádza dátum narodenia, bydlisko, kraj, národnosť a titul a v samostatnom katalógu zverejňuje aj súhrnné rozdelenie zboru podľa rodu, národnosti a kraja.[26] Jediné, čo sama nespracúva, je vekové zloženie zboru; súhrnnú vekovú štatistiku pripra-

22 ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR, ref. 9.
23 ŽUREKOVÁ, Michaela. V parlamente bude historicky najviac žien. V mačistickej atmosfére to vôbec nemusí hrať rolu. In: SME [online]. 2023 [cit. 2. 11. 2023]. Dostupné z: https://www.sme.sk/domov/c/volby-2023-vysledky-zeny-parlament
24 ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR, ref. 9.
25 ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR, ref. 9.
26 KANCELÁRIA NÁRODNEJ RADY SR. Národná Rada Slovenskej republiky, IX. volebné obdobie (stav k 31. 3. 2026) [online]. Dostupné z: https://www.nrsr.sk/web/Publikacia/mobile/index.html [cit. 19. 7. 2026].

vuje na začiatku volebného obdobia pre Medziparlamentnú úniu[27] a dostupná je len na jej stránkach v angličtine. Rodovému zloženiu sme sa venovali vyššie, tu obraz o zbore dopĺňame o vek a národnosť.

Vekové zloženie parlamentu

Aktuálny zbor nie je vekovo vyvážený. Najsilnejšie sú zastúpené dve takmer rovnako veľké skupiny: 51 – 60 rokov (33 osôb) a 31 – 40 rokov (31 osôb), ktoré spolu tvoria takmer polovicu zboru (64 zo 150). **Najmladšia veková vrstva je zastúpená len okrajovo**, do skupiny do 30 rokov patrí päť poslancov a poslankýň z celkových 150 (3,3 %).[28]

Rozloženie sa navyše výrazne líši podľa rodu. Poslankyne sú v priemere mladšie než poslanci, do vekovej kategórie do 45 rokov vrátane patrí 58 % žien, ale len 38 % mužov. Do pásma 31 až 40 rokov patria takmer dve pätiny všetkých poslankýň. Muži sú zasa najviac sústredení vo vekovej skupine od 51 do 60 rokov, a práve tu je rodový nepomer najvýraznejší, na 30 mužov pripadajú 3 ženy. Tieto dve najväčšie skupiny sú v ostrom kontraste: staršiu tvoria prevažne muži, kým mladšia je jediná, v ktorej je rodový pomer takmer vyrovnaný. Do 30 rokov je v celej NR SR jediná poslankyňa.

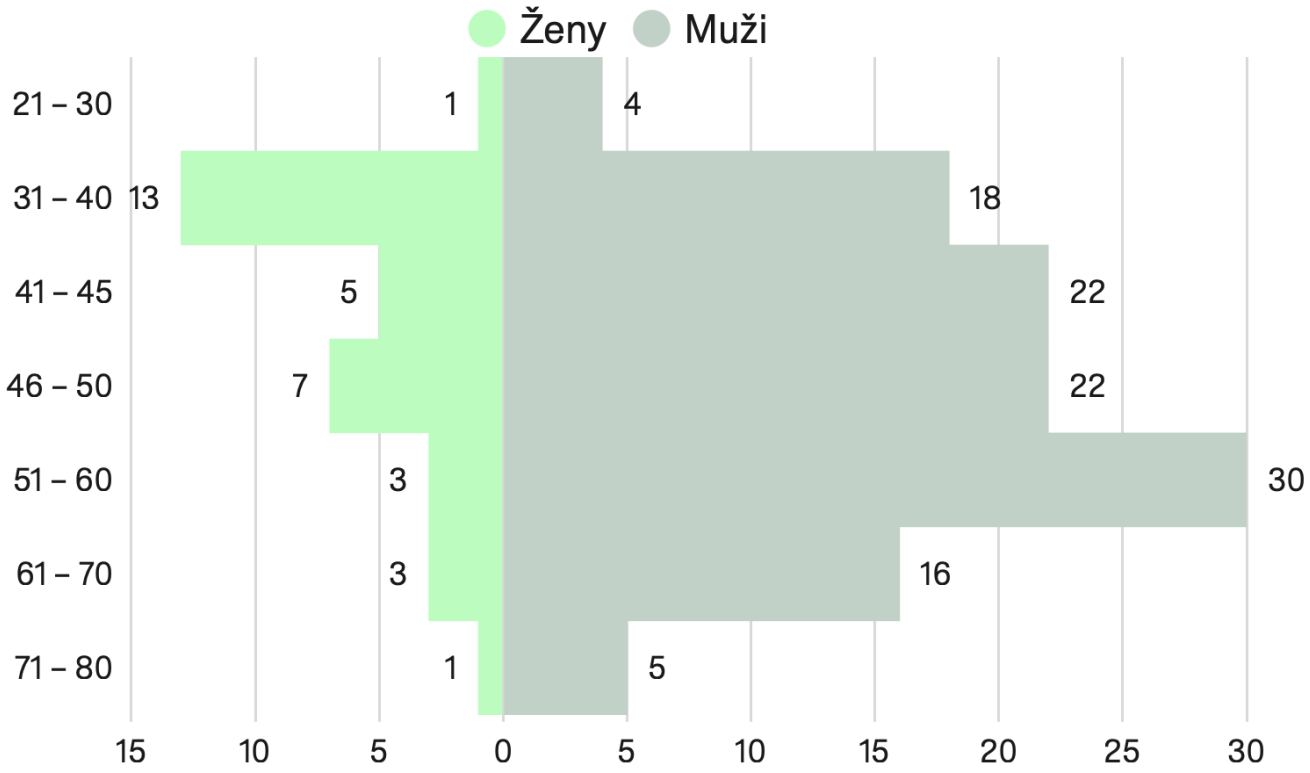
27 KANCELÁRIA NÁRODNEJ RADY SR, odbor Parlamentný inštitút. Odpoveď na žiadosť o poskytnutie informácií č. 240/25 (projekt Parlament bez sexizmu). 21. 11. 2025 (v evidencii autoriek).

28 INTER-PARLIAMENTARY UNION. Slovakia – National Council: Data on youth. In: IPU Parline – Global data on national parliaments [online]. [cit. 2026-07-04]. Dostupné z: https://data.ipu.org/parliament/SK/SK-LC01/data-on-youth/.

Veková štruktúra poslaneckého zboru podľa rodu (2023)[29]		
Vek	Ženy	Muži
21 – 30	1 (3,0 %)	4 (3,4 %)
31 – 40	13 (39,4 %)	18 (15,4 %)
41 – 45	5 (15,2 %)	22 (18,8 %)
46 – 50	7 (21,2 %)	22 (18,8 %)
51 – 60	3 (9,1 %)	30 (25,6 %)
61 – 70	3 (9,1 %)	16 (13,7 %)
71 – 80	1 (3,0 %)	5 (4,3 %)
Spolu	33 (100 %)	117 (100 %)

29 Stav k októbru 2023. INTER-PARLIAMENTARY UNION. Slovakia – National Council: Data on youth. In: IPU Parline – Global data on national parliaments [online]. [cit. 2026-07-04]. Dostupné z: https://data.ipu.org/parliament/SK/SK-LC01/data-on-youth/.

Veková pyramída NR SR podľa rodu (2023)[30]



Tento vekový nepomer medzi mužmi a ženami je pritom v parlamente pomerne nový. Vznikol tým, že dnes prichádzajú do parlamentu výrazne mladšie poslankyne než kedysi. Ešte v roku 2012 bola bežná poslankyňa staršia a až 60 % poslankýň malo 51 a viac rokov. **Kým vtedy tvorili najväčšiu skupinu žien päťdesiatničky, dnes sú to tridsiatničky.** Podiel poslankýň do 40 rokov vzrástol z 13,3 % (2012) na 42,4 % (2023), zatiaľ čo podiel žien nad 51 rokov klesol zo 60,0 % na 21,2 %. **Priemerný vek poslankyne pritom klesol približne z 51 na 45 rokov, kým u poslancov zostal takmer nezmenený, okolo 50 rokov.**[31], [32]

Zatiaľ čo v roku 2012 boli poslankyne prevažne staršie, teda vo veku, keď by ich prípadné deti už mohli byť odrastené, dnes v parlamente pribudli poslankyne vo veku, keď ženy najčastejšie zakladajú rodiny. Otázka, nakoľko je vykonávanie mandátu zlučiteľné so starostlivosťou o maloleté deti, sa preto netýka okrajovej menšiny, ale najpočetnejšej časti poslankýň. Podrobne ju rozoberáme v podkapitole Zosúlaďovanie pracovného a súkromného života.

30 INTER-PARLIAMENTARY UNION, ref. 28.
31 Priemerný vek: vlastný výpočet zo stredov vekových pásiem (IPU); ide o orientačný odhad, keďže IPU uvádza vek v pásmach, nie presné hodnoty. Údaje sú za roky 2012 a 2023.
32 Vlastný výpočet na základe: INTER-PARLIAMENTARY UNION, ref. 28. Údaje zachytávajú stav k dátumu zberu IPU v príslušnom volebnom období.

O rozmanitosti poslaneckého zboru sa vie len málo

Národnosť parlament eviduje, ide o sebadeklarovaný údaj, ktorý si každý poslanec či poslankyňa uvádza podľa svojho rozhodnutia. Podľa oficiálnej evidencie NR SR uvádza inú než slovenskú národnosť sedem zo 150 poslancov a poslankýň: rómsku traja, maďarskú, poľskú, nemeckú a ukrajinskú po jednom.[33] Deklarovaná národnosť a verejné prihlásenie sa k menšine sa však nemusia prekrývať. K rómskej národnosti sa v oficiálnej evidencii hlásia traja, no k rómskej menšine sa verejne hlási šesť poslancov a poslankýň, konkrétne tri ženy a traja muži.[34] Ide o dvojnásobok oproti predchádzajúcemu obdobiu, keď rómsku menšinu reprezentovali 3 ľudia.[35] Časť z nich navyše mandát získala z nízkych miest na kandidátnych listinách vďaka preferenčným hlasom, ako sme opísali vyššie. **Aj tak však zostáva rómske zastúpenie hlboko pod podielom, ktorý menšina predstavuje v populácii.** Šesť poslancov a poslankýň tvorí 4 % zboru, pričom odhady zastúpenia Rómov a Rómok v obyvateľstve na Slovensku sa pohybujú výrazne vyššie, cca od 7,6 % do zhruba 8 %[36].

Podobne poddimenzované je zastúpenie maďarskej menšiny: hoci tvorí najpočetnejšiu národnostnú menšinu v krajine[37], v parlamente sa k nej hlási jediný poslanec[38], čo súvisí aj s tým, že žiadna strana zastupujúca túto menšinu sa v roku 2023 nedostala do parlamentu.

Ďalšie charakteristiky, ako sexuálna orientácia či zdravotné znevýhodnenie, parlament neeviduje. To, čo je o tejto stránke rozmanitosti zboru známe, vyplýva len z toho, čo o sebe niektorí poslanci a poslankyne hovoria verejne. K LGBTI+ menšine sa otvorene hlásia jeden poslanec a jedna poslankyňa a jedna poslankyňa verejne komunikuje svoje zdravotné znevýhodnenie.

33 KANCELÁRIA NÁRODNEJ RADY SR, ref. 26.

34 GDOVINOVÁ, Denisa. V parlamente bude šesť rómskych poslancov. Budeme silný blok voči extrémizmu Roberta Fica, hovorí Pollák. In: Denník N. 2023. Dostupné online z: https://dennikn.sk/3608941/v-parlamente-bude-sest-romskych-poslancov-budeme-silny-blok-voci-extremizmu-roberta-fica-hovori-pollak/

35 SOUKENÍKOVÁ, Eva. Romskou menšinu budou ve slovenském parlamentu zastupovat tři poslanci. In: Seznam Zprávy. 2020. Dostupné online z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/romskou-mensinu-budou-ve-slovenskem-parlamentu-zastupovat-tri-poslanci-90850

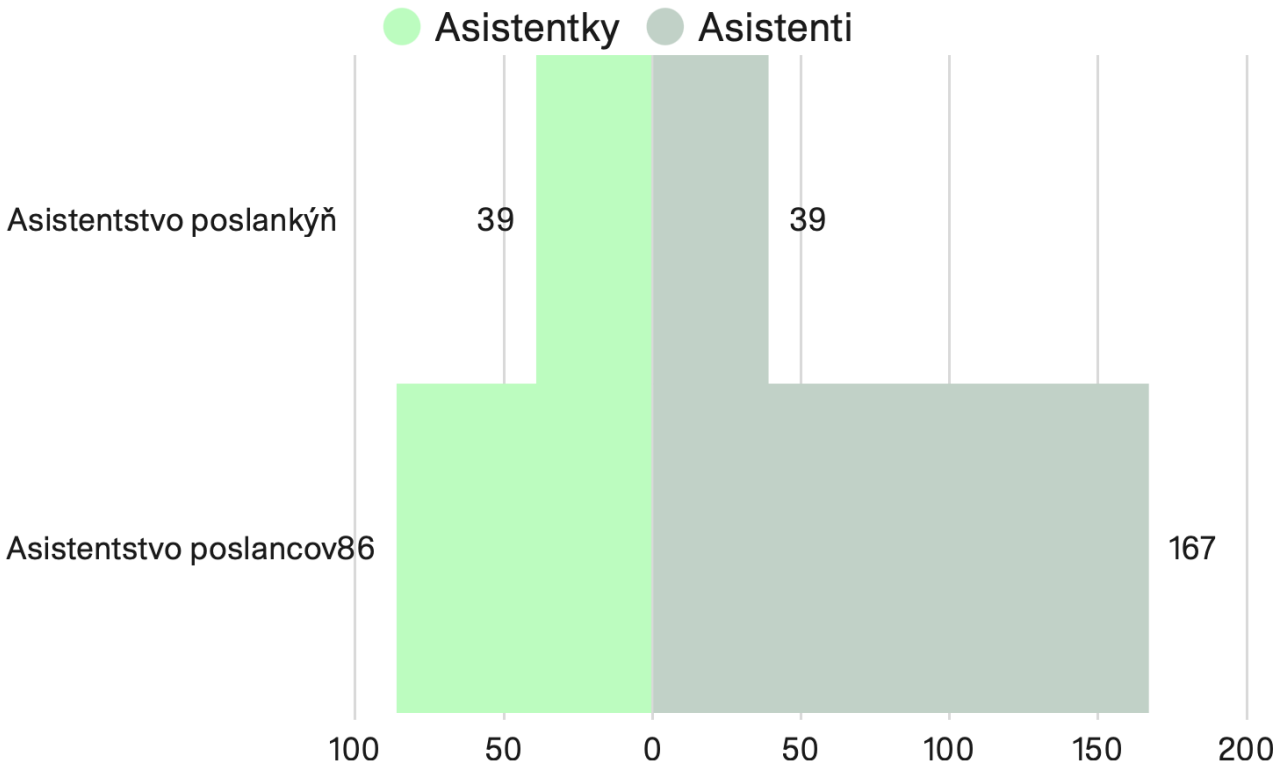
36 RAVASZ, Ábel – KOVÁCS, Ľuboš – MARKOVIČ, Filip. Atlas rómskych komunít 2019. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo SAV, 2020, s. 16. [online]. [cit. 29. 8. 2026]. Dostupné z: https://www.institutmatejabela.sk/_files/ugd/1a16af_7b05b19393f749f9bd37451422dc68e3.pdf?index=true

37 TASR. Zverejnili výsledky zo sčítania obyvateľov. Najpočetnejšou menšinou je tá maďarská. In: TA3. 2022. Dostupné online z: https://www.ta3.com/clanok/224909/zverejnili-vysledky-zo-scitania-obyvatelov-najpocetnejsou-mensinou-je-ta-madarska

38 KANCELÁRIA NÁRODNEJ RADY SR, ref 26

Poslanecké asistentstvo: poslanci si vyberajú mužov

V parlamente pracuje celkom 331 asistentov a asistentiek, z toho 125 žien a 206 mužov, prevažujú teda muži[39]. Zaujímavé je však otázka, kto koho zamestnáva. Poslankyne si svoje asistentské tímy vyskladali vyrovnane, majú spolu 39 asistentiek a 39 asistentov, teda presne 1:1. U poslancov sa tento pomer výrazne mení: na 167 asistentov pripadá 86 asistentiek, zhruba dvaja muži na jednu ženu. **Poslankyne tak budujú rodovo vyváženejšie pracovné zázemie, zatiaľ čo muži sa obklopujú prevažne mužmi. Kopíruje to známy mechanizmus, v ktorom sa moc a pracovné príležitosti v mužsky dominantnom prostredí prerozdeľujú najmä v rámci mužských sietí.**



Mesačné odmeny asistentov a asistentiek sú zverejnené na webe NR SR a pohybujú sa v širokom rozpätí, od symbolického 1 € po 4 115 € mesačne[40]. Tá najvyššia suma zodpovedá celému mesačnému balíku, ktorý má poslanec či poslankyňa od 1. 4. 2025 k dispozícii na asistentskú prácu i prevádzku kancelárie a ktorý môže medzi asistentstvo rozdeliť podľa vlastného uváženia[41]. Práve tento spôsob rozdeľovania je dôvod, prečo sa zo zverejnených

39 Vlastný výpočet na základe: NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Asistenti a poslanecké kancelárie [online]. Dostupné z: https://www.nrsr.sk/web/default.aspx?sid=poslanci%2fasistenti [cit. 7. 12. 2025].

40 Vlastný výpočet na základe: NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Asistenti a poslanecké kancelárie. Dostupné z: https://www.nrsr.sk/web/default.aspx?sid=poslanci%2fasistenti [cit. 3. 7. 2026].

41 PARLAMENTNÝ INŠTITÚT KANCELÁRIE NR SR. Odpoveď na žiadosť o poskytnutie informácií pre výskumný projekt „Parlament bez sexizmu“, evidenčné číslo požiadavky 240/25. Bratislava, 21. 11. 2025. (v evidencii autoriek)

súm rodová rovnosť v odmeňovaní posúdiť nedá. Pri odmenách nie je zverejnený dohodnutý rozsah práce ani počet odpracovaných hodín a o ich výške rozhoduje poslanec alebo poslankyňa bez vopred daných pravidiel. **Z čísel tak nemožno zistiť, či medzi asistentkami a asistentmi existujú rodové rozdiely v odmeňovaní; rovnosť v odmeňovaní na tejto pozícii je teda fakticky neoveriteľná.**

Zamestnanectvo kancelárie: rovnosť, ktorá sa nedá overiť

Parlamentný inštitút neeviduje, koľko žien a mužov pracuje v jednotlivých pracovných kategóriách a na rôznych stupňoch riadenia, takže rozloženie zamestnanectva Kancelárie NR SR podľa rodu ani zastúpenie žien na vedúcich pozíciách sa z dostupných dát nedajú posúdiť.[42] Podľa vyjadrenia pracovníčky kancelárie, s ktorou sme komunikovali, nemajú takýmto spôsobom štrukturované údaje, neevidujú ich teda ani pre svoju potrebu. Odmeňovanie zamestnanectva je určené zákonom, uplatňuje sa tabuľkové odmeňovanie ako pre štátnych zamestnancov (zákon č. 55/2017 Z. z.) alebo ako pre zamestnancov vo verejnom záujme (zákon č. 553/2003 Z. z.), doplnené internými služobnými predpismi.[43] Na tej istej pozícii v rovnakej platovej triede žena aj muž dostávajú rovnaký tarifný plat, čím je priama mzdová nerovnosť v tejto zložke do veľkej miery vylúčená. **Bez rodovo členených dát sa však nedá overiť, či nevzniká rozdiel v pohyblivých zložkách mzdy, teda v príplatkoch a odmenách, ktoré často závisia od rozhodnutia zamestnávateľa, ani či nedochádza k sústreďovaniu žien na nižšie zaradených pozíciách, zatiaľ čo vedúce miesta obsadzujú prevažne muži.** Kým takéto dáta chýbajú, nedokáže nerovnosť overiť a v prípade potreby odstrániť ani samotná inštitúcia.

Kroky k parlamentu bez sexizmu

Kancelária NR SR by mala rodovo členené údaje o svojom zamestnanectve zbierať a vyhodnocovať a ako verejná inštitúcia ich ideálne aj zverejňovať v súhrnnej, anonymizovanej podobe. Najmä zastúpenie žien a mužov v jednotlivých pracovných kategóriách a na vedúcich pozíciách, ako aj o ich odmeňovanie.

42 PARLAMENTNÝ INŠTITÚT KANCELÁRIE NR SR, ref. 41
43 PARLAMENTNÝ INŠTITÚT KANCELÁRIE NR SR, ref. 41

Zosúlaďovanie pracovného a súkromného života

Ťažkosti so zosúlaďovaním práce a súkromia sa často odbíjajú ako súkromná vec političiek, ktorú si majú vyriešiť samy.[44] Analýza ukazuje, že ide o systémový problém. Nepredvídateľný program, nočné rokovania či neexistujúca materská a rodičovská dovolenka[45] nezaťažujú všetkých rovnako; najviac doliehajú na ženy s malými deťmi a na ľudí starajúcich sa o závislých členov rodiny. **Parlament už spôsobom organizácie práce fakticky rozhoduje, kto môže mandát vykonávať naplno a kto stojí pred voľbou medzi rodinou a politikou.** Pritom, ako sme ukázali v časti o vekovom zložení poslaneckého zboru, poslankyne sú dnes najčastejšie vo veku, keď riešia starostlivosť o malé deti. Otázka zlučiteľnosti mandátu so starostlivosťou sa tým stáva ešte naliehavejšou než v minulosti. Jej riešenie je otázkou uplatňovania intersekcionálnej zastupiteľskej demokracie.

Pracovný čas, ktorý sa nedá naplánovať

Všetky poslankyne, ktoré odpovedali v dotazníku (10), sa zhodli, že **najväčšou prekážkou zosúlaďovania mandátu so súkromným a rodinným životom je nepredvídateľnosť pracovného času a rokovania do neskorých večerných alebo nočných hodín**. Za týmto zistením je konkrétna každodenná skúsenosť, ktorú poslankyne opisovali v rozhovoroch. Na takmer každej schôdzi sa rokovací čas predlžuje do večerných hodín, prestávky sa skracujú a nočné schôdze sú stále častejšie. Viaceré poslankyne v rozhovore uviedli, že pri nepredvídateľnom programe sa nedá plánovať starostlivosť o deti: opatrovanie býva dohodnuté na konkrétne hodiny a vopred neohlásená zmena programu plánovanie narúša. **Hlasovania v popoludňajších hodinách sa navyše prekrývajú s časom, keď treba vyzdvihnúť deti zo škôlky či družiny**, ako v rozhovore opísala jedna z poslankýň.

Časovú tieseň nespôsobuje len plenárne rokovanie. Výbory zasadajú v čase, keď neprebieha rokovanie pléna, teda skoro ráno alebo počas obedňajších prestávok. Poslankyňa v rozhovore opísala obdobia, keď výbor začínal o siedmej ráno, cez obed zasadal ďalší a ve-

44 JANEŠÍKOVÁ, Nina. Poslankyne matky: V parlamente si môžete dať koňak a cigaru, ale s deťmi je tu problém. In: Denník N [online]. 2026 [cit. 4. 7. 2026]. Dostupné z: https://dennikn.sk/5147078/poslankyne-matky-v-parlamente-si-mozete-dat-konak-a-cigaru-ale-s-detmi-je-tu-problem/.

45 Označenie materská/rodičovská dovolenka preberáme z platnej legislatívy, ktorá tento pojem oficiálne používa. Zároveň sa s týmto označením z feministických pozícií nestotožňujeme. Nejde o dovolenku, ale o obdobie starostlivosti o dieťa, ktoré je náročnou a spoločensky nedocenenou prácou. Zavádzajúce pomenovanie „dovolenka“ tento charakter zastiera.

čer sa rokovalo v pléne, takže na rodinu nezostal priestor ráno, cez deň ani v noci. Nočné rokovania podľa nej navyše často nemajú vecné opodstatnenie, slúžia na rýchle presadenie zákonov, ktoré nie sú naliehavé a stavajú ju pred zbytočnú voľbu:

„V parlamente neviem prijať nevyhnutnosť nočných rokovaní pre zákony, ktoré sú len politickou ambíciou vlády niečo presadiť nahrubo, nasilu, rýchlo. A nie sú tam žiadne zákonom splnené predpoklady, že by skutočne hrozili Slovensku škody alebo hrubé porušovanie ľudských práv, ktoré je nezvrátiteľné. Sú to umelo vykonštruované dôvody, aby sa tam formálne napasovali do tých dôvodov, ktoré hovorí zákon. Ale všetci vieme, že to tak nie je.“

Situáciu poslankýň zároveň nerámcuje len starostlivosť o deti. Tá istá poslankyňa sa popri mandáte stará aj o ďalšieho závislého člena rodiny, takže pri zmene programu musí riešiť náhradnú starostlivosť pre viacero osôb.

Najťažšie podmienky majú matky dojčených detí: „Ja nemôžem nebyť v noci so svojou dcérou, ktorá je dojčená,“ opísala pre Denník N poslankyňa Zuzana Števulová.[46] Jedna z poslankýň v našom rozhovore spomenula v tejto súvislosti diskrimináciu:

„to, čo sa tu deje, ako zneužívajú rokovací poriadok, ako nás tam držia počas celej noci, je absolútne nepriateľské aj z pohľadu rodiny, kde máme deti, ktoré potrebujeme v noci dojčiť. Toto počas tohto obdobia som asi najviac pociťovala ako diskriminačné.“

Ako pripomenula ďalšia poslankyňa, rovnaký problém sa týka aj jednorodičov bez ohľadu na rod. **Nepredvídateľnosť rokovaní však nie je len technickým problémom organizácie práce. Vytvára prostredie, ktoré výrazne komplikuje vykonávanie mandátu a núti k osobným kompromisom predovšetkým ženy. Zosúlaďovanie práce a súkromia totiž dolieha nepomerne viac na ne, a to aj v dôsledku prevládajúcej rodovo stereotypnej deľby práce, ktorá starostlivosť o deti a blízkych pripisuje ženám.**

Na tejto situácii nič nezmenila ani úprava rokovacieho poriadku, ktorú parlament schválil v januári 2026[47]: dĺžku rokovacieho dňa naďalej neobmedzuje a žiadnu úpravu pre rodičov nepriniesla.[48], [49]

V dotazníku sme poslankyniam ponúkli šesť možných opatrení na uľahčenie zosúladenia práce a súkromia, s možnosťou doplniť aj vlastné. Najčastejšie volili pevné obmedzenie rokovacieho času a možnosť dočasného prerušenia mandátu počas materskej či rodičovskej dovolenky so zastupovaním náhradníčkou alebo náhradníkom.

46 JANEŠÍKOVÁ, Nina. Poslankyne matky: V parlamente si môžete dať koňak a cigaru, ale s deťmi je tu problém. In: Denník N [online]. 2026 [cit. 5. 7. 2026]. Dostupné z: https://dennikn.sk/5147078/poslankyne-matky-v-parlamente-si-mozete-dat-konak-a-cigaru-ale-s-detmi-je-tu-problem/.

47 S účinnosťou od mája 2026

48 JANEŠÍKOVÁ, ref. 46.

49 Zákon č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky v znení zákona č. 34/2026 Z. z. (účinnosť od 15. 5. 2026) [online]. Časová hranica do 19. hodiny, v piatok do 16. hodiny, ktorú novela zaviedla v §18 ods. 1, sa týka výlučne účasti verejnosti na schôdzi, dĺžku samotného rokovania neobmedzuje. Dostupné z: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1996/350/ [cit. 5. 7. 2026].

Tri najfrekventovanejsie opatrenia, ktoré by podľa poslankýň najviac pomohli uľahčiť zosúladenie práce a súkromia[50]

Opatrenie	Počet poslankýň (z 10)
Pevné obmedzenie rokovacieho času (napríklad max. do 19.00 hod.)	9
Dočasné prerušenie mandátu počas materskej/rodičovskej dovolenky so zastupovaním náhradníčkou alebo náhradníkom	9
Väčšia predvídateľnosť rokovaní (pevné časy hlasovaní, jasné pravidlá pre mimoriadne schôdze)	8

Materská dovolenka pre poslankyne neexistuje

Parlamentný inštitút v odpovedi na naše otázky uviedol, že poslankyne alebo poslanci „môžu čerpať materskú alebo rodičovskú dovolenku ako ktorákoľvek iná osoba“, pričom plat sa počas nej nevypláca a poslankyni patria paušálne náhrady.[51] Formálne platí, že materstvo nie je dôvodom straty mandátu a poslankyňa sa môže z rokovaní ospravedlniť.[52]

V skutočnosti však žiadny inštitút materskej dovolenky pre poslankyne neexistuje. Poslankyňu nemôže zastúpiť náhradníčka ani náhradník, rokovací poriadok nepozná hlasovanie na diaľku ani online účasť na schôdzi. Počas jej neprítomnosti tak za ňu nemá kto hlasovať a jej klub pri každom hlasovaní, ktoré zmešká, prichádza o jej hlas. Materská, otcovská ani rodičovská dovolenka sa na výkon mandátu nevzťahujú.[53] „Čerpať materskú“ preto reálne znamená len jedno, zostať mimo diania a dúfať, že sa o ničom podstatnom nebude hlasovať tesnou väčšinou.

Poslankyne túto medzeru pociťujú ako systémové rozhodnutie o tom, kto do parlamentu patrí; jedna z nich v rozhovore uviedla:

50 Poznámka: Respondentky mohli zvoliť viacero možností; uvedené sú tri najčastejšie volené opatrenia. Výsledky sú z dotazníkového prieskumu Bez sexizmu medzi poslankyňami NR SR (n = 10).
51 Podľa Rozhodnutia predsedu NR SR č. 1504 z 15. apríla 2019. PARLAMENTNÝ INŠTITÚT KANCELÁRIE NR SR, ref. 41
52 JANEŠÍKOVÁ, ref. 46.
53 JANEŠÍKOVÁ, ref. 46.

„Každá z nás, keď vstupuje do politiky, by nemala byť obmedzená tým, či sa ešte chce stať alebo či už je matkou. A to, že to [materská/rodičovská dovolenka] neexistuje, tak len svedčí o tom, že momentálne my nemáme parlament nastavený tak, aby do neho prichádzali špeciálne ženy v produktívnom veku alebo v takom, keď si môžu zakladať rodiny.“

Iná opýtaná sama navrhla konkrétne riešenie:
„Príde mi úplne logické, aby mal muž alebo žena možnosť byť na materskej/rodičovskej dovolenke a v čase neprítomnosti byť zastúpená náhradníkom.“

Pokus o zavedenie tzv. spočívajúceho mandátu počas materskej alebo otcovskej dovolenky v roku 2023 však neuspel, keďže išlo o zmenu ústavy vyžadujúcu 90 hlasov.[54] Ďalšia poslankyňa v rozhovore opísala, že náhradníctvo by jej pomohlo preklenúť najnáročnejší polrok po pôrode: zastúpila by ju prvá nezvolená osoba z kandidátnej listiny jej strany, určená podľa volebných výsledkov. Takto to podľa zákona štandardne funguje vtedy, keď sa poslanec alebo poslankyňa počas mandátu ujme verejnej funkcie nezlučiteľnej s mandátom, počas ktorej sa mandát neuplatňuje a nastupuje náhradník.[55]. Na rodičovstvo sa však takáto možnosť nevzťahuje. **Legislatívnu úpravu možnosti čerpať materskú, otcovskú alebo rodičovskú dovolenku pre poslankyne a poslancov podporili v dotazníku všetky respondentky** (t. j. 10 poslankýň).

Európsky parlament v novembri 2025 schválil, že poslankyne budú môcť čerpať materskú dovolenku tri mesiace pred pôrodom a šesť mesiacov po ňom, pričom ich povinnosti prevezme splnomocnený poslanec alebo poslankyňa. Hlasovanie v neprítomnosti z dôvodu materstva už umožňuje španielsky, grécky a luxemburský parlament.[56] Slovenské poslankyne sa medzitým do práce vracajú už dva týždne po pôrode.[57]

Detský kútik v parlamente nenájdete, cigarový salónik áno

Priority inštitúcie sa odrážajú v samotnej infraštuktúre parlamentu. Kontrast, ktorý to ilustruje, opísala v rozhovore jedna z poslankýň:
„Počas jedného volebného obdobia som porodila dve deti. Zarazilo ma, že poslankyňa napríklad nemá možnosť ani len čerpať materskú dovolenku, v iných krajinách to je bežné. Taktiež v parlamente nebol priestor, kde by som mohla deti nadojčiť, pritom cigarový klub tam je...“

54 JANEŠÍKOVÁ, ref. 46.
55 Zákon č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, §10 a §11 [online]. Dostupné z: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1996/350/ [cit. 2. 8. 2026].
56 JANEŠÍKOVÁ, ref. 46.
57 JANEŠÍKOVÁ, ref. 46.

Miestnosť na dojčenie v parlamente dlho chýbala, poslankyne dojčili vo vlastných kanceláriách alebo v aute. Zriadil ju až nedávno, na výzvu matiek – poslankýň, súčasný predseda parlamentu.[58] Ako improvizovane systém funguje, opísala v rozhovore jedna z poslankýň: bežným obrazom z chodieb je partner poslankyne, ktorý sa prechádza s bábätkom, kým ona sedí na rokovaní klubu, pretože dieťa nemá v budove kde byť.

Podľa odpovede Parlamentného inštitútu[59] detský kútik ani škôlka nie sú súčasťou parlamentu, k dispozícii sú miestnosti na prebaľovanie a na dojčenie môžu poslankyne „využívať svoje kancelárie alebo iné vhodné miesta“. Realita za týmito formuláciami je skromnejšia. Väčšina poslancov a poslankýň vlastné kancelárie v budove parlamentu nemá.[60] Prebaľovací pult v budove je umiestnený na toalete pre zdravotne znevýhodnené osoby a takmer sa nepoužíva „lebo keď máš len jeden prebaľovací kút a nič iné okolo, tak tá žena tam chodí s dieťaťom iba vtedy, keď naozaj musí“. Aj to málo, čo v parlamente vzniklo, vzniklo pod tlakom. Detský kútik zriadili v roku 2016 po tom, čo ochranka nevpustila poslankyňu s dieťaťom do rokovacej sály. Vznikol v kancelárii vtedajšej podpredsedníčky parlamentu, ktorá ju na tento účel sama ponúkla.[61] S jej odchodom zanikol. Nikdy sa nestal súčasťou pravidiel ani rozpočtu inštitúcie.

„Nech ostanú doma, nech nekandidujú“

Materstvo poslankyňu v parlamente niečo stojí. Sankcia zaň málokedy prichádza ako formálne rozhodnutie, má podobu prostredia, ktoré s materstvom nepočíta, aj poznámok zo strany kolegov a kolegýň. Jedna z opýtaných opísala, že v čase tehotenstva a tesne po pôrode čelila v parlamente nepríjemným poznámkam odkazujúcim na jej tehotenstvo a materstvo. Odmietavý postoj nezostáva pritom len pri jednotlivcoch. Ďalšia poslankyňa uviedla, že keď matky s malými deťmi požadovali od vedenia NR SR, aby pri predlžovaní rokovacieho dňa bralo ohľad na ich situáciu, bolo im to odopreté, čo vnímala ako zásah do ich práv. Postoj, že žena si má medzi politikou a materstvom vybrať, nie je v parlamente ojedinelý: „mnoho našich kolegov a kolegýň hovorí, že tak nech ostanú doma, nech nekandidujú“.

Parlament je svojím fungovaním nastavený na poslanca-muža, presnejšie takého muža, ktorého sa každodenná starostlivosť o deti netýka a ani novela rokovacieho poriadku z roku 2026 na tom nič nezmenila. Bremeno zosúlaďovania mandátu a rodiny tak zostáva tam, kde bolo vždy: na pleciach jednotlivých poslankýň.

58 Podľa odpovede Parlamentného inštitútu z novembra 2025, v tom čase ešte miestnosť na dojčenie v parlamente nebola.
59 PARLAMENTNÝ INŠTITÚT KANCELÁRIE NR SR, ref. 41.
60 JANEŠÍKOVÁ, ref. 46.
61 JANEŠÍKOVÁ, ref. 46.

Kroky k parlamentu bez sexizmu

- Ohraničiť dĺžku rokovacieho dňa a nočné rokovania obmedziť na výnimočné situácie.
- Zvýšiť predvídateľnosť rokovaní, teda zaviesť pevné časy hlasovaní a jasné pravidlá pre zvolávanie mimoriadnych schôdzí.
- Umožniť poslankyniam čerpať materskú dovolenku a poslankyniam aj poslancom rodičovskú dovolenku bez toho, aby prišli o možnosť vykonávať mandát, či už zastupovaním náhradnou osobu (tzv. spočívajúci mandát), alebo možnosťou dištančne vykonávať mandát (s hlasovaním na diaľku).
- Vybudovať v parlamente priestory pre rodičov s deťmi, teda miestnosť na dojčenie a priestor na starostlivosť o dieťa, ukotvené v pravidlách a rozpočte inštitúcie.

Rodová rovnosť vo vnútornej kultúre parlamentu a pracovné prostredie

Poslankyne a poslanec opisovali celkovú atmosféru v parlamente **ako „nekultúru“ plnú hrubosti.**

„Je to až taký veľký cirkus, a to nechcem uraziť cirkus ako umelecké prostredie, ale dejú sa tam veci, aké sa dejú, a pracuje sa tam na neodbornej úrovni, respektíve nepracuje, tým som bola dosť šokovaná,“ povedala v rozhovore jedna z političiek.

Pracovné prostredie v Národnej rade Slovenskej republiky má pritom vplyv na výkon poslaneckého mandátu, ako aj na celkové fungovanie inštitúcie.

Sexistický útok je rodovo špecifický: od vzhľadu po spochybňovanie odbornosti

Poslankyne v rozhovoroch zdieľali svoje skúsenosti so sexistickým správaním zo strany kolegov. Výskumná vzorka (10 zapojených poslankýň z 33 oslovených) poukazuje na vysoký výskyt sexizmu v parlamente. Potvrdzujú to reprezentatívne dáta z najnovšieho výskumu o rodovo podmienenom násilí organizácie Možnosť voľby[62]. Podľa zistení organizácie „až 96 % respondentiek má skúsenosť s psychickým násilím, najčastejšie vo forme sexistických poznámok alebo komentárov a 78 % z nich sa stretlo aj so zastrašujúcim alebo obťažujúcim správaním.“[63] Možnosť voľby tiež zistila, že viac ako polovica (52 %) opýtaných poslankýň sa stretla so sexualizovaným násilím, viac ako tretina (37 %) s fyzickým a takmer každá tretia (30 %) poslankyňa s ekonomickým násilím.[64]

62 GOTTHARDOVÁ, Kristína, MESOCHORITISOVÁ, Adriana. Poslankyne na Slovensku a rodovo podmienené násilie: Demokracia s mužskou tvárou? Možnosť voľby, 2026, 33 s. [online]. [cit. 31. 7. 2026]. Dostupné z: 3R_Vyskumna-sprava_Nasilie-pachane-na-politickach-na-Slovensku.pdf.

63 GOTTHARDOVÁ, MESOCHORITISOVÁ, ref. 56, s. 5.

64 GOTTHARDOVÁ, MESOCHORITISOVÁ, ref. 56, s. 5.

Z nášho zisťovania vyplynulo, že poslankyne si jasne uvedomujú odlišnosť charakteru útokov na ženy od útokov smerovaných na mužov. V dotazníkoch to potvrdilo 9 z 10 poslankýň, ktoré sa zapojili do dotazníkového prieskumu. **Zatiaľ čo útoky na politikov sa často týkajú ich politickej činnosti, političky počúvajú o svojom vzhľade či súkromnom živote.** Zároveň väčšina poslankýň, ktoré sa podieľali svojimi skúsenosťami na našom výskume, zažila viaceré formy sexistického správania

Forma sexistického správania	Počet opýtaných poslankýň (z 10)
Zľahčovanie alebo spochybňovanie odbornosti	10 (9 opakovane, 1 výnimočne)
Časté skákanie do reči	10 (6 opakovane, 3 občas, 1 výnimočne)
Neprimeraný dôraz na vzhľad, oblečenie, súkromie	10 (6 opakovane, 3 občas, 1 výnimočne)
Obmedzovanie prístupu k informáciám alebo kľúčovým rokovaniam	8 (2 opakovane, 3 občas, 3 výnimočne)
Povýšenecké správanie („otcovské“ rady), vysvetľovanie vecí, ktoré ženy ovládajú	10 (8 opakovane, 1 občas, 1 výnimočne)
Nevhodné oslovovanie (zdrobneninami)	10 (5 opakovane, 2 občas, 3 výnimočne)
Prerušovanie počas vystúpenia v pléne	10 (3 opakovane, 6 občas, 1 výnimočne)
Sexistické narážky, vtipy	9 (4 opakovane, 5 občas)
Verbálne útoky alebo zastrašovanie s rodovým podtónom	9 (3 opakovane, 6 občas)
Dvojzmyselné návrhy, sexuálne narážky	8 (3 opakovane, 5 občas)
Nevyžiadané fyzické dotyky	5 (1 občas, 4 výnimočne)

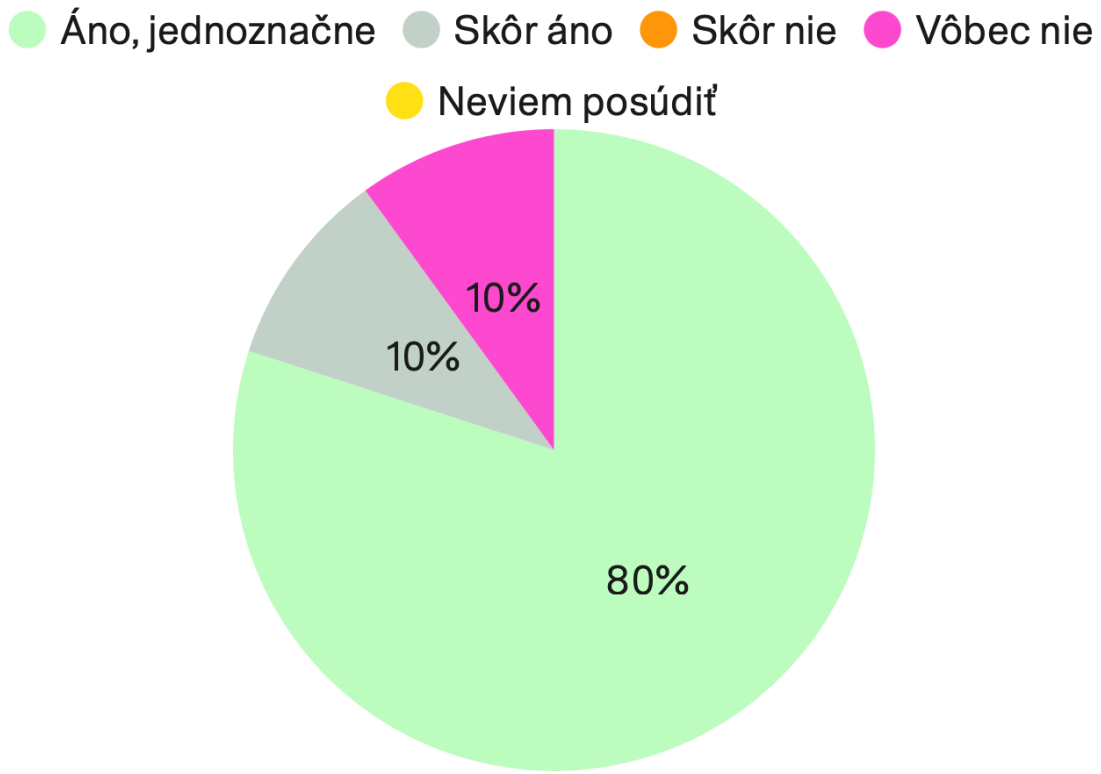
Jedna z poslankýň v rozhovore opísala, s akými otázkami týkajúcimi sa vzhľadu sa ženy v parlamente stretávajú.

*„Či sme schudli alebo nie, ako sa obliekame a podobne.“ Iná poslankyňa zas poukázala na to, že **útoky na ženy súvisia aj s rolou matky.** „V čase, keď som bola tehotná a aj tesne po pôrode, som čelila nepríjemným poznámkam odkazujúcim na moje tehotenstvo alebo materstvo.“*

Ďalšia opýtaná si všimla **dvojitý meter pri prejavovaní emócií**.
„Keď je muž nahnevaný a slovne útočí na partnera, tak proste bojuje. Ale žena je označená už hneď za hašterivú.“

Časté sú tiež útoky na odbornosť žien, a to aj vtedy, keď disponujú vysokou expertízou vo svojej oblasti. „Keď žena príde s pripraveným prejavom, má nejakú odbornosť a vracia sa aj k poznámkam, hneď je to o tom, že to vám písala umelá inteligencia, vaše komunikačné [oddelenie], nie je možné, že vy toto viete odprezentovať. Čiže keď je človek poctivý a pripraví sa, tak vtedy sa mu dostane ešte väčšieho spochybňovania.“

Máte pocit, že sa od vás očakáva vyššia odborná pripravenosť a výkon v porovnaní s kolegami mužmi, aby ste boli v parlamente braná vážne?



Niektoré opýtané političky odpovedali, že ich sexistické prejavy neodrádzajú od ďalšej práce, ale naopak ich vnímajú ako motiváciu. Aj výskumníčky Možnosti voľby prezentovali poznatok, že niektoré opýtané vnímajú takýto pozitívny vplyv, no upozornili, že ide len

o marginálnu skupinu a podľa ich zistení „väčšina respondentiek (...) vníma negatívny dosah rodovo podmieneného násilia najmä na svoje duševné zdravie, rodinný život, ako aj profesionálny život, a to hlavne v kontexte motivácie.“[65]

Sexizmus, ageizmus či ponižovanie na základe zdravotného znevýhodnenia

Útoky na ženy majú intersekcionálny charakter: sú výrazom prepletenosti a znásobeného účinku rôznych foriem znevýhodňovania, ktorým čelia. Tieto formy nie sú izolované, existujú vo vzájomnom prepojení rodovej, vekovej, zdravotnej, sexuálnej, etnickej či inej príslušnosti. Poslanec, s ktorým sme robili rozhovor, v tejto súvislosti poukázal na spochybňovanie kompetentnosti poslankýň na základe veku a na základe zdravotného znevýhodnenia, ktoré ostrakizáciu žien v parlamente ešte znásobujú:

„Máme kolegyňu, ktorá je na vozíku, a tá sa previnila tým, že je žena na vozíku, ešte aj mladá, takže trojkombo. To správanie sa k inakosti alebo celkovo k osobám, ktoré nezapadajú do heteronormatívneho bielomužského heterosexuálneho obrazca – ak chcete vkročiť do inštitúcie, kde to nefunguje na všetkých úrovniach, tak ste [v parlamente] správne.“

Prekážky, ktorým čelí poslanectvo so zdravotným znevýhodnením, sa týkajú aj nerovnosti v rámci inštitucionálneho nastavenia a fyzického priestoru. Do rozpravy sa osoby na vozíku nemôžu zapojiť od rečníckeho pultu, pretože priestory parlamentu nie sú prispôsobené ich potrebám.[66] Bariéry tak zhmotňujú diskrimináciu priamo v priestore parlamentu.

Solidarita, ale nie bezhraničná

Poslankyne opísali istú formu solidarity, ktorú zažívajú medzi kolegyňami v parlamente, poukázali však na to, že to platí predovšetkým pre poslankyne z opozície.

„Nejaká forma solidarity medzi ženami tam je. Asi menej s kolegyňami z koalície, pretože doteraz, keď sa jednalo o političky z opozície a útoky na ne, tak ony sa veľmi nevedeli ozvať, len v rámci možno nejakých tých kuloárnych rečí, že teda ich to mrzí a že toto by sa nemalo

65 GOTTHARDOVÁ, MESOCHORITISOVÁ, ref. 56, s. 21.

66 JANEŠÍKOVÁ, Nina. Poslankyne matky: V parlamente si môžete dať koňak a cigaru, ale s deťmi je tu problém. Bratislava: Denník N, 2026. [online]. [cit. 31. 7. 2026]. Dostupné z: https://dennikn.sk/5147078/poslankyne-matky-v-parlamente-si-mozete-dat-konak-a-cigaru-ale-s-detmi-je-tu-problem/.

diať, ale v pléne potom nedokázali tieto svoje reči pretaviť aj do oficiálnych, formálnych vyjadrení alebo zahlasovať napríklad za uznesenie odsudzujúce takéto vyjadrenia. Ale myslím si, že to je dané aj tým, že sa cítia samy v tých svojich kluboch, že ich je jednoducho málo a tí mužskí kolegovia ich v tomto prevalcujú.“

Poslankyňa upozornila na skutočnosť, že vzájomná podpora medzi ženami naprieč celým spektrom nie je bez limitov. **Solidarita na základe rodového znevýhodňovania môže byť v konflikte s ich stranníckou identitou**, v rámci ktorej podliehajú rodovej hierarchii a mocenskej nerovnosti v strane. Môže ísť o situácie, keď si poslankyne musia vyberať medzi solidaritou s poslankyňou z inej strany alebo podporou ich kolegu, ktorý zaútočil na inú poslankyňu.

Etický kódex nerieši sexizmus, chýbajú systémové riešenia

Etický kódex prijal parlament 29. januára 2026. Ide o dvojstranový dokument zameraný na vymedzenie zdvorilého správania poslancov[67], náležitého odevu či na zabezpečenie neviditeľnosti nálepiek so symbolmi identity alebo presvedčenia na počítačoch.[68] Táto časť priamo reaguje na poslankyňu, ktorá sa „previnila“ tým, že si na počítač umiestnila nálepky s motívmi ľudských práv. Hoci mandátový a imunitný výbor môže v prípade porušenia kódexu viesť voči danej osobe disciplinárne konanie, má len možnosť parlamentu odporučiť, aby nariadil ospravedlnenie alebo uložil pokutu.[69] V konečnom dôsledku o opatreniach rozhoduje samotný parlament, preto možno o nezávislosti procesu polemizovať.

Z našej analýzy vyplynulo, že etický kódex je nedostatočný, pretože nereflektuje pracovnú kultúru, sexistické a obťažujúce správanie či diskrimináciu žien. Komunikačné partnerky a partner v rozhovoroch potvrdili, že v parlamente chýba mechanizmus nahlasovania a riešenia diskriminácie, šikany a sexuálneho obťažovania.

„Navrhovali sme, aby do etického kódexu bola zahrnutá aj časť o sexuálnom obťažovaní, o vhodnosti správania medzi mužmi a ženami a napríklad aj mechanizmy toho, ako je možné nahlásiť nevhodné správanie, na koho sa obrátiť a podobne. Skrátka, moderný etický kódex. Žiaľ, koalícia sa rozhodla ísť cestou toho, že bude regulovať to, čo bude mať kto oblečené.“

67 Etický kódex poslanca Národnej rady Slovenskej republiky pracuje v celom obsahu s generickým maskulínom, čím zneviditeľňuje ženy a reprodukuje sexizmus v jazyku.

68 Etický kódex poslanca Národnej rady Slovenskej republiky. Bratislava: Národná rada Slovenskej republiky, 2026. [online]. [cit. 31. 7. 2026]. Dostupné na: https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=nrsr/dokumenty/zakladne.

69 Rokovací poriadok Národnej rady Slovenskej republiky. Bratislava: Národná rada Slovenskej republiky, 2026. Dostupné z: http://www.nrsr.sk/web/Rokovaci_poriadok/rokovaci_202404/index.html?search=poru%C5%A1enie%2520etick%C3%A9ho.

Zatiaľ čo kódex sa zameriava na oblečenie žien a mužov, sexizmus a obťažovanie nie sú nijakým spôsobom riešené, pretože neexistuje nástroj, ktorý by to umožňoval.

Kroky k parlamentu bez sexizmu

- Upraviť etický kódex tak, aby reflektoval sexizmus, zakotvil rešpektujúcu komunikáciu, neprípustnosť diskriminačného konania a definoval príklady nevhodných prejavov. Upraviť formulácie v kódexe do rodovo citlivého jazyka.
- Zaviesť mechanizmus nahlasovania a riešenia diskriminácie, šikany a sexuálneho obťažovania, ktorý bude nezávislý od osôb, ktorých sa podnet môže týkať.
- Zaviesť školenia pre poslanecký zbor a manažment Kancelárie NR SR so zameraním na rozpoznávanie rodovo podmieneného násilia a sexizmu.
- Vytvoriť systém na pravidelné monitorovanie pracovného prostredia v parlamente, ktorý umožní priebežne sledovať vývoj inštitucionálnej kultúry.
- Architektonicky sprístupniť rečnícky pult v rokovacej sále pre osoby na vozíku či iné osoby s obmedzením pohybu, ako aj vykonať úpravy vo fyzickom priestore, ktorých cieľom je debarierizácia budovy.

Rodová rovnosť vo vedení a fungovaní parlamentu

Rodová rovnosť v rozhodovacích procesoch patrí medzi základné charakteristiky rodovo citlivého parlamentu. Pri jej hodnotení sa sleduje nielen zastúpenie žien a mužov vo volených funkciách, ale aj ich účasť vo vedení parlamentu a parlamentných orgánov či existencia inštitucionálnych opatrení podporujúcich rodovú rovnosť.[70]

Rozhodovanie sa začína vo výboroch

Výbory Národnej rady Slovenskej republiky predstavujú iniciatívne a kontrolné orgány parlamentu. Ich úlohou je prerokúvať návrhy zákonov, pripravovať stanoviská pre rokovanie pléna, vykonávať parlamentnú kontrolu činnosti vlády a ďalších orgánov verejnej moci a v rámci svojej pôsobnosti môžu uplatňovať aj vlastnú zákonodarnú iniciatívu. Významnú úlohu zohrávajú najmä gestorské výbory, ktoré koordinujú prerokovávanie návrhov zákonov vo výboroch a predkladajú spoločnú správu pre rokovanie pléna. Výbory preto predstavujú jednu z najvýznamnejších úrovní parlamentného rozhodovania.[71]

Členstvo výborov nenavrhuje samotný parlament ako celok, ale jednotlivé poslanecké kluby. Zastúpenie poslancov a poslankýň vo výboroch tak vychádza z vnútorných nominácií politických strán a z ich zastúpenia v NR SR. **Rodové zloženie výborov preto odráža nielen celkový počet zvolených poslankýň, ale aj spôsob, akým politické strany rozdeľujú odborné a rozhodovacie kompetencie medzi svoje členstvo**.

„Ono to funguje na základe toho, koho si tá politická strana nominuje... Je to na rozhodnutí strany. A keď tá strana ženy ani nemá, tak asi ani nebudú na tých pozíciách.“

Výsledné zastúpenie žien vo výboroch preto nemožno vysvetľovať len individuálnymi rozhodnutiami poslankýň prijať či neprijať nomináciu.

70 EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. Gender-sensitive Parliaments Toolkit. [online]. Dostupné z: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments

71 NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Výbory: Postavenie a právomoci - Národná rada Slovenskej republiky. [online]. Dostupné z: https://www.nrsr.sk/web/default.aspx?sid=vybory/kompetencie [cit. 19. 7 2026].

Rozdelenie výborov kopíruje rodové stereotypy

Údaje o zložení výborov Národnej rady SR[72] poukazujú na výrazné rozdiely medzi jednotlivými oblasťami verejnej politiky. Ženy tvoria väčšinu iba v dvoch výboroch – vo Výbore pre sociálne veci (61,5 %) a vo Výbore pre nezlučiteľnosť funkcií (53,3 %). Vyššie zastúpenie žien možno pozorovať aj vo Výbore pre ľudské práva a národnostné menšiny (35,7 %). Naopak, vo výboroch zodpovedných za hospodársku, bezpečnostnú či kontrolnú agendu zostávajú ženy zastúpené len minimálne. Osobitný kontrolný výbor na kontrolu činnosti Národného bezpečnostného úradu nemá ani jednu členku, vo Výbore pre zdravotníctvo pôsobí jediná žena a podobne nízke zastúpenie žien je aj vo výboroch pre hospodárske záležitosti, verejnú správu, financie, obranu a zahraničné veci.

Parlamentný výbor	Ženy	Podiel žien
Výbor pre sociálne veci	8/13	**61,5 %**
Výbor pre nezlučiteľnosť funkcií	8/15	**53,3 %**
Výbor pre ľudské práva a národnostné menšiny	5/14	**35,7 %**
Výbor pre európske záležitosti	4/14	**28,6 %**
Výbor pre kultúru a médiá	3/12	**25,0 %**
Výbor pre financie a rozpočet	2/13	**15,4 %**
Výbor pre obranu a bezpečnosť	2/13	**15,4 %**
Výbor pre hospodárske záležitosti	1/12	**8,3 %**
Výbor pre verejnú správu a regionálny rozvoj	1/12	**8,3 %**
Výbor pre zdravotníctvo	1/14	**7,1 %**

72 Vlastný výpočet na základe: NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. IX volebné obdobie (stav k 31. 3. 2026). [online]. Dostupné z: brožura poslanci ix[cit. 19. 7. 2026].

Osobitný kontrolný výbor na kontrolu činnosti NBÚ	0/13	**0 %**

Tieto údaje poukazujú na **horizontálnu rodovú segregáciu**. **Ženy sú koncentrované predovšetkým vo výboroch zameraných na sociálnu politiku a ľudské práva**, zatiaľ čo vo výboroch spojených s ekonomikou, bezpečnosťou, zahraničnou politikou alebo kontrolou bezpečnostných zložiek zostávajú vo výraznej menšine.

Na čele výborov zostávajú najmä muži

Rodové rozdiely sú ešte výraznejšie pri obsadzovaní vedúcich funkcií.[73] Zo všetkých 19 výborov Národnej rady SR vedú ženy iba štyri (21,1 %), zatiaľ čo päťnásť výborov vedú muži. Ženy predsedajú Výboru pre nezlučiteľnosť funkcií, Výboru pre vzdelávanie, vedu, mládež, šport a cestovný ruch, Výboru pre ľudské práva a národnostné menšiny a Výboru na preskúmavanie rozhodnutí Národného bezpečnostného úradu.

Funkcia predsedu/predsedníčky výboru	**Počet**
Ženy	**4/19 (21,1 %)**
Muži	**15/19 (78,9 %)**

Tieto údaje poukazujú na **vertikálnu rodovú segregáciu**. **Hoci ženy pôsobia vo viacerých výboroch, ich zastúpenie vo vedúcich pozíciách zostáva výrazne nižšie ako zastúpenie mužov.** Rozhodovacie právomoci sú tak sústredené prevažne v rukách mužov.

Bez stratégie podpory žien vo vedení

Rozhovory s poslankyňami zároveň ukázali, že **parlament v súčasnosti nedisponuje mechanizmami, ktoré by systematicky podporovali ženy pri obsadzovaní vedúcich alebo rozhodovacích funkcií**. Poslankyne opakovane uvádzali, že nepoznajú žiadne opatrenia zamerané na podporu kariérneho postupu žien v parlamente.

73 Vlastný výpočet na základe: NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. IX volebné obdobie (stav k 31. 3. 2026). [online]. Dostupné z: brožura poslanci ix [cit. 19. 7. 2026].

Z hľadiska podpory rodovej rovnosti identifikovali poslankyne iba jednu pozitívnu zmenu – postupné rozširovanie používania rodovo citlivého jazyka v parlamentnej komunikácii. Naopak, konštatovali, že neexistujú pravidelné školenia o rodovej rovnosti, interné stratégie na podporu žien vo vedúcich pozíciách ani ďalšie systematické opatrenia na posilňovanie rodovej rovnosti v parlamentnom prostredí.

Chýba strategický plán rodovej rovnosti

Interparlamentná únia (ďalej len „IPU“) aj Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (ďalej len „EIGE“) odporúčajú parlamentom prijímať strategické alebo akčné plány rodovej rovnosti.[74] Takéto dokumenty vytvárajú rámec pre systematické opatrenia, určujú priority, zodpovednosti a spôsob monitorovania pokroku pri budovaní rodovo citlivého parlamentu.

Národná rada Slovenskej republiky aktuálne nedisponuje interným strategickým alebo akčným plánom zameraným na podporu rodovej rovnosti. Rovnaký záver vyplynul aj z mapovania realizovaného v roku 2023 podľa metodiky EIGE[75]. Absencia takéhoto dokumentu znamená, že podpora rodovej rovnosti nie je ukotvená v dlhodobých prioritách parlamentu ani sprevádzaná konkrétnymi opatreniami, zodpovednosťami či mechanizmami pravidelného hodnotenia ich plnenia. Príprava akčného plánu zároveň predpokladá poznanie východiskového stavu. V tomto kontexte môže byť predkladaná analýza jedným z podkladov pre identifikáciu silných stránok, existujúcich bariér a oblastí, ktorým je potrebné pri tvorbe budúceho akčného plánu venovať pozornosť.

FAKT-BOX

Akčný plán rodovej rovnosti by mal obsahovať:

- **Analýzu východiskového stavu**
  Identifikáciu silných stránok, bariér a oblastí, ktoré si vyžadujú zmenu.

74 INTER-PARLIAMENTARY UNION ako aj EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY ponúkajú strategické dokumenty na prípravu, ako aj implementáciu týchto stratégií. [online]. Dostupné z: action-gender-e.pdf alebo Gender Equality Action Plans for Parliaments: Step-by-step tool. [cit. 19. 7 2026].

75 EIGE. Gender equality in the European Parliament and in national parliaments in the European Union: 2023 state of play. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. [online]. Dostupné z: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-european-parliament-and-national-parliaments-european-union-2023-state-play. [cit. 2. 8. 2026].

- **Jasné ciele a priority**
  Stanovenie konkrétnych oblastí, v ktorých chce parlament dosiahnuť pokrok.
- **Konkrétne opatrenia**
  Určenie aktivít, zodpovedností, harmonogramu a potrebných zdrojov.
- **Merateľné ukazovatele**
  Pravidelné monitorovanie a vyhodnocovanie plnenia prijatých opatrení.
- **Zapojenie celého parlamentu**
  Opatrenia by sa mali týkať poslankýň a poslancov aj zamestnanectva Kancelárie Národnej rady SR.

Rodová rovnosť zostáva aj mimo verejnej komunikácie parlamentu

Parlamentný inštitút tvrdí[76], že NR SR si pripomína významné dni súvisiace s ľudskými právami žien napríklad cez tlačové správy, sociálne siete či predkladanie návrhov uznesení súvisiacich s rodovou tematikou. **Na oficiálnej stránke parlamentu na Facebooku sme však v námatkovo vybranom období od novembra 2022 až do júla 2026 nenašli ani jeden príspevok k dvom najvýznamnejším dátumom v oblasti ženských práv – k Medzinárodnému dňu žien 8. marca alebo k 16 dňom aktivizmu proti násiliu páchanému na ženách 25. novembra až 10. decembra**. Podporu ženám zažívajúcim násilie vyjadrujú individuálne poslankyne alebo skupiny poslankýň.

Podľa Parlamentného inštitútu NR SR za posledné tri roky nezorganizovala pre verejnosť žiadne vzdelávacie alebo osvetové podujatie (napríklad konferenciu, seminár či inú verejnú aktivitu) zamerané na rodovú rovnosť alebo práva žien. Takéto aktivity pritom môžu byť jedným z nástrojov, ktorými parlament aktívne podporuje rodovú rovnosť a prispieva k zvyšovaniu povedomia o tejto téme. Interparlamentná únia zdôrazňuje, že rodovo citlivé parlamenty majú rodovú rovnosť nielen uplatňovať vo svojom vnútornom fungovaní, ale ísť spoločnosti pozitívnym príkladom a rodovú rovnosť aktívne presadzovať – napríklad prostredníctvom osvetových kampaní a komunikácie svojich aktivít v tejto oblasti.[77]

76 PARLAMENTNÝ INŠTITÚT KANCELÁRIE NR SR. Odpoveď na žiadosť o poskytnutie informácií pre výskumný projekt „Parlament bez sexizmu“, evidenčné číslo požiadavky 240/25. Bratislava, 21. 11. 2025. (v evidencii autoriek).

77 INTER-PARLIAMENTARY UNION. Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments. Ženeva: Inter-Parliamentary Union, 2017, s. 5, 8, 10 – 11. [online]. [cit. 1. 9. 2026]. Dostupné z: https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2016-07/plan-action-gender-sensitive-parliaments

Kroky k parlamentu bez sexizmu

- Zaviesť transparentnejšie pravidlá nominovania do vedenia výborov založené na odbornosti, skúsenostiach a jasných kritériách.
- Stanoviť interný cieľ pre vyváženejšie zastúpenie žien a mužov vo vedení výborov aj v zložení výborov naprieč jednotlivými oblasťami verejnej politiky a v ďalších rozhodovacích orgánoch.
- Pravidelne zverejňovať porovnateľné údaje o zastúpení žien a mužov vo výboroch, ich vedení a stálych delegáciách tak, aby umožňovali sledovať vývoj v čase.
- Vypracovať interný akčný plán rodovej rovnosti s konkrétnymi cieľmi, opatreniami a systémom monitorovania.
- Zaviesť pravidelné interné vzdelávanie poslankýň, poslancov a zamestnanectva Kancelárie NR SR v oblasti rodovej rovnosti.
- Zapojiť sa do významných dní, akými sú Medzinárodný deň žien či 16 dní aktivizmu proti násiliu páchanému na ženách v súlade s ich ľudskoprávnym posolstvom a takto aj symbolicky podporiť rodovú rovnosť.

Rodová rovnosť medzi paragrafmi

Za posledné štyri roky neprijala NR SR žiadne systémové legislatívne zmeny v oblasti rodovej rovnosti. Zmeny, ktoré môžu ovplyvniť stav rodovej rovnosti na Slovensku, sa prijímali skôr jednotlivo a najmä v reakcii na povinnosť transponovať smernice Európskej únie, nie ako výsledok vlastnej politickej iniciatívy parlamentu.

Príkladom je zákon č. 300/2024 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti,[78] ktorým Slovensko transponovalo smernicu (EÚ) 2022/2381 o rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností. Rovnako aj zákon č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty[79] bol schválený ako transpozícia smernice (EÚ) 2023/970 o transparentnosti odmeňovania. Uplatňovanie týchto právnych úprav môže mať pozitívny vplyv na rodovú rovnosť, a to najmä v oblasti odmeňovania a zvýšenia zastúpenia žien v rozhodovacích pozíciách.

Na úrovni strategických dokumentov zostáva kľúčovým rámcom Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021–2027 a jej akčný plán.[80] Tieto dokumenty predstavujú základný rámec politiky rodovej rovnosti, samy osebe však nezaručujú, že sa ich ciele premietajú do konkrétnej legislatívnej praxe parlamentu. Medzi formálne prijatou stratégiou a jej naplnením v praxi zostáva viditeľná medzera.[81]

Čo sa týka medzinárodných záväzkov, je Slovenská republika viazaná Dohovorom o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, pričom sa hlási aj k Pekinskej akčnej platforme.[82] Odporúčania výboru, ktorý sleduje plnenie záväzkov Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, sa dlhodobo opakujú, ich plnenie nie je na Slovensku systematicky monitorované ani verejne vyhodnocované, ani premietané do parlamentnej činnosti. To oslabuje nielen účinnosť medzinárodných záväzkov, ale aj ich praktický dosah na domácu

78 NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Zákon č. 300/2024 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti. Bratislava: Národná rada Slovenskej republiky, 2024. [online]. [cit. 2. 8. 2026]. Dostupné z: 300/2024 Z. z. Zákon o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti | Slov-Lex.

79 NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Zákon č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Bratislava: Národná rada Slovenskej republiky, 2026. [online]. [cit. 2. 8. 2026]. Dostupné z: 76/2026 Z. z. Zákon o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov | Slov-Lex.

80 MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. Stratégia rodovej rovnosti na roky 2021 – 2027. Bratislava: MPSVR SR, n. d. [online]. [cit. 2. 8. 2026]. Dostupné z: Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 - 2027.

81 ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2025. Bratislava: Úrad vlády Slovenskej republiky, 2026. [online]. [cit. 2. 8. 2026]. Dostupné z: https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/32018/1.

82 MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW). Bratislava: MPSVR SR, n. d. [online]. [cit. 2. 8. 2026]. Dostupné z: Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW).

legislatívu. Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu a o boji proti nemu (tzv. Istanbulský dohovor)[83] Slovenská republika dodnes neratifikovala. Dokonca v roku 2019 NR SR prijala uznesenie tento dohovor neratifikovať.[84]

Štátne politiky a legislatíva nie sú rodovo neutrálne

Systém posudzovania vplyvov na rodovú rovnosť v legislatíve je formálne zabezpečený najmä cez doložku sociálnych vplyvov,[85] v rámci ktorej sa posudzuje aj vplyv konkrétneho návrhu na rovnosť príležitostí a rovnosť žien a mužov. Pri dôslednom a odbornom využívaní by táto doložka mohla byť vhodným nástrojom na preverovanie vplyvu právnych predpisov na rodovú rovnosť, vrátane ich širších sociálnych a ekonomických účinkov. Komunikačné partnerky zdôrazňujú, že v praxi tento nástroj funguje len ako procedurálna formalita, vplyv predkladaného zákona na rodovú rovnosť je síce opísaný, no bez hlbšej rodovej analýzy a bez reálneho preverenia toho, ako návrh ovplyvní životné podmienky žien a mužov v rozdielnych situáciách. **Existencia doložky vplyvov tak sama osebe neznamená existenciu skutočného uplatňovania rodového hľadiska.**

Mimoriadne slabým článkom je rodové rozpočtovanie

Rodové rozpočtovanie ako stabilná súčasť tvorby verejných politík a legislatívy v zákonodarstve Slovenskej republiky neexistuje. Odborné materiály aj metodiky dlhodobo upozorňujú na potrebu uplatňovať rodovú perspektívu vo verejných výdavkoch a rozpočtových rozhodnutiach. V praxi sa však rozpočtové priority neprijímajú s explicitným hodnotením ich vplyvu na život žien a mužov. Doložka vybraných vplyvov by mohla byť jedným z nástrojov systematického hodnotenia. Výsledkom je, že rozhodnutia o financovaní starostlivosti, sociálnych služieb, vzdelávania, zdravotníctva, trhu práce či podpory rodín nezohľadňujú rod, hoci ich dôsledky rodovo neutrálne nie sú.

83 RADA EURÓPY. Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu a o boji proti nemu. Istanbul: Rada Európy, 2011. [online]. [cit. 2. 8. 2026]. Dostupné z: Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu ao boji proti nemu.

84 NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Uznesenie NR SR č. 2310/2020. Bratislava: NR SR, 2020. [online]. [cit. 2. 8. 2026]. Dostupné z: https://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/NRSR/Doc/v_uznesenie_2310_20200225.docx.

85 MINISTERSTVO HOSPODÁRSTVA SR. Príloha č. 4: Analýza sociálnych vplyvov. Bratislava: MH SR, n. d. [online]. [cit. 2. 8. 2026]. Dostupné z: https://www.mhsr.sk/uploads/files/Cg8dbQIb.docx?csrt=2901768460004641866.

Absencia rodového rozpočtovania sa prejavuje aj v nastavení rozpočtových priorít: bez systematického hodnotenia účinku na rodovú rovnosť zostáva nejasné, ako verejné výdavky vplývajú na životy žien a mužov, a zároveň sa oslabuje schopnosť štátu cielene reagovať na oblasti, ktoré sú z hľadiska rodovej rovnosti kľúčové; najmä starostlivosť, zosúlaďovanie pracovného a rodinného života a dôsledky neplatenej práce.

Ak chýba porozumenie tomu, že zdanlivo neutrálne rozhodnutia v oblasti práce, daní, dopravy, sociálnych služieb, zdravotníctva či starostlivosti majú vzhľadom na prevládajúcu rodovú deľbu práce v spoločnosti rozdielny vplyv na ženy a mužov, potom sa rodové hľadisko do legislatívneho procesu nedostáva alebo je podceňované. **Nízka úroveň rodovej citlivosti vedie k tomu, že parlament rodovú rovnosť nevníma ako dôležitý nástroj pri posudzovaní zákonov, ale skôr ako formálnu súčasť legislatívneho procesu.** Ďalšími dôvodmi takéhoto povrchného fungovania sú **chýbajúca diskusia s relevantnými útvarmi, expertmi a expertkami, nedostatok metodického usmernenia alebo obmedzený čas a kapacity pre hlbšiu analýzu vplyvu.**[86]

V niektorých európskych krajinách sa pri príprave zákonov a verejných rozpočtov systematicky sleduje, ako rozhodnutia vplývajú na život žien a mužov. Belgicko vyžaduje predbežné rodové hodnotenie návrhov zákonov a politík a rodové rozpočtovanie.[87] V Rakúsku je rodové rozpočtovanie zakotvené vo federálnej ústave a povinne posudzuje rodové vplyvy zákonov a významných programov.[88] Slovensko má vypracované metodiky k tejto téme, otázne však ostáva ich využitie v praxi.[89]

Kroky k parlamentu bez sexizmu

- Zaviesť rodové rozpočtovanie ako povinný prvok pri návrhoch s významným sociálnym a ekonomickým vplyvom.
- Metodicky posilniť spôsob práce s doložkou vybraných vplyvov tak, aby predstavovala reálny nástroj identifikácie rodových dôsledkov, a zvýšiť povedomie o jej význame a praktickom využití pri tvorbe verejných politík.
- Zriadiť parlamentný výbor pre rodovú rovnosť, ktorý bude pripomienkovať legislatívu a monitorovať uplatňovanie rovnosti v činnostiach parlamentu.

86 DVOŘÁKOVÁ, J.; MONDEKOVÁ, A. Metodológia hĺbkovej analýzy rodových dopadov ako súčasť doložky vplyvov legislatívy. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2020. [online]. [cit. 31. 7. 2026]. Dostupné z: Metodológia hĺbkovej analýzy rodových dopadov ako súčasť doložky vplyvov legislatívy.

87 EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Gender Mainstreaming Approach: Belgium. Vilnius: European Institute for Gender Equality, 2025. [online]. [cit. 31. 8. 2026]. Dostupné z: Gender Mainstreaming Approach – Belgium.

88 EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Gender Mainstreaming Approach: Austria. Vilnius: European Institute for Gender Equality, 2026. [online]. [cit. 31. 8. 2026]. Dostupné z: Gender Mainstreaming Approach – Austria.

89 DVOŘÁKOVÁ, J., MONDEKOVÁ, A., ref. 83.

Postavenie poslaneckých asistentiek

Táto kapitola sa zameriava na skúsenosti poslaneckých asistentiek, ktoré sme do výskumu zahrnuli ako osobitnú skupinu so špecifickým vzťahom k fungovaniu parlamentu. Keďže výskum nezahŕňal asistentov – mužov, zistenia nemožno čítať ako porovnanie skúseností z rodovej perspektívy v rámci asistenstva, ale ako pohľad na postavenie a skúsenosti poslaneckých asistentiek. Postavenie asistentiek v NR SR stojí na neistých základoch. Z dotazníkov aj rozhovorov vyplýva, že mnohé asistentky pracujú v režime, ktorý má znaky riadneho zamestnania, no bez práv, ktoré k nemu patria. Bez nároku na dovolenku, materskú, otcovskú či rodičovskú dovolenku, ošetrovanie člena rodiny, odmenu za nadčasy či výpovednú lehotu. Po náhlom ukončení spolupráce sú asistentky a asistenti často nútení prerušiť či ukončiť živnosť, ktorú potrebovali pre asistentskú pozíciu. Uvedené pracovné podmienky zároveň vysvetľujú prečo 8 z 15 asistentiek, ktoré vyplnili dotazník, uviedlo, že by prijalo inú formu pracovného pomeru.

Asistentky sú formálne samostatne zárobkovo činné osoby, ale ich práca má podľa výpovedí často znaky závislej práce. Vykonávajú ju osobne, podľa potrieb a pokynov poslanca alebo poslankyne a v režime očakávanej časovej dostupnosti. Formálne podnikateľské postavenie im však neposkytuje ochranu, ktorá je bežnou súčasťou pracovného pomeru. Takéto nastavenie zodpovedá znakom tzv. fiktívnych živností, pri ktorých osoba formálne podniká, no v praxi vykonáva prácu s charakteristikami závislej práce.

Ako uviedla jedna z poslaneckých asistentiek: *„Je to model, ktorý prenáša na pracovníčky a pracovníkov riziká, ktoré by mal niesť zamestnávateľ.“*

Nejasná náplň práce a nepredvídateľný pracovný čas

Jedna z asistentiek v rozhovore poukázala na to, že rozsah práce sa v praxi výrazne rozšíril nad rámec pôvodne dohodnutých podmienok; pri tretinovom úväzku sa od nej očakávala prakticky neustála dostupnosť, aj počas sviatkov a víkendov, pričom práca prichádzala cez viacero komunikačných kanálov naraz. Dotazníkové odpovede túto skúsenosť potvrdzujú aj u ďalších respondentiek. Tri z piatich respondentiek poukázali na potrebu zreteľnejšie definovať v zmluvnom vzťahu pracovnú náplň a časovú dostupnosť.

Medzi najčastejšie uvádzané komplikácie patria nepredvídateľnosť programu schôdzí, rokovania do neskorých večerných alebo nočných hodín, pracovné povinnosti počas víkendov a sviatkov, ako aj nemožnosť štandardne čerpať voľno alebo dočasnú pracovnú neschopnosť. Ak pracovný čas nie je jasne definovaný a zároveň sa očakáva okamžitá reakcia, práca asistentiek vykazuje znaky zamestnaneckého vzťahu bez zamestnaneckých práv.

Nejasné hranice a chýbajúca ochrana voči šikane a sexuálnemu obťažovaniu

V parlamentnom prostredí chýba dostatočná ochrana asistentov a asistentiek v prípade prekračovania profesionálnych hraníc. **Výskum zachytil výskyt šikany, znevažovania odbornosti, skákania do reči či osobného komentovania výzoru, najčastejšie zo strany poslancov NR SR.** Zároveň sa vyskytli situácie, v ktorých bola náplň asistentskej práce nejasná, čo viedlo k nejasným očakávaniam, konfliktom a zvýšenej zraniteľnosti asistentiek voči nátlaku zo strany nadriadených. V jednom z rozhovorov poslanecká asistentka opisuje, že práve nejasne definované hranice medzi pracovným a osobným kontaktom vytvorili priestor pre tlak, agresívne správanie a postupné oslabovanie jej možnosti brániť sa.

Keďže sa na asistentky nevzťahuje zákonník práce a parlament nemá vlastné ochranné mechanizmy, ostávajú sami v prípade diskriminácie, obťažovania či sexuálneho obťažovania. V niektorých prípadoch hľadajú podporu v rámci klubu. Tá však zvyčajne závisí od osobných vzťahov a statusu, nie od systematicky nastaveného riešenia, čo tvorí zásadný technický aj inštitucionálny nedostatok fungovania parlamentu, a niekedy aj samotných politických strán.

Asistentská práca v NR SR vytvára zraniteľné pracovné pozície, v ktorých sa osobná závislosť od konkrétneho poslanca, slabá zmluvná ochrana a absencia funkčných mechanizmov nahlasovania môžu premeniť na reálny priestor na zneužívanie moci.

Súčasné pracovné podmienky ovplyvňujú pracovný výkon aj psychickú pohodu

Takmer polovica respondentiek (6 z 15) uviedla, že nevhodné správanie alebo stresujúca atmosféra ovplyvnili ich pracovný výkon alebo psychickú pohodu, pričom 4 z nich uvažovali o odchode z pozície asistentky. Tento údaj je dôležitým signálom, že nejde len o individuálne nepohodlie alebo subjektívnu nespokojnosť, ale o problém, ktorý môže ovplyvňovať stabilitu tímov a kontinuitu práce v parlamente. **Výpovede ukazujú, že práca asistentiek v NR SR stojí viac na osobnom nasadení a dôvere jednotlivým poslancom a poslankyniam než na jasných a férových pravidlách.**

Kroky k parlamentu bez sexizmu

- Prehodnotiť formu zamestnávania asistentiek a asistentov tak, aby bola v súlade so zákonníkom práce. Ak ich činnosť v praxi nesie znaky závislej práce, mala by tomu zodpovedať aj právna forma výkonu práce a pracovnoprávna ochrana.
- Zaviesť mechanizmus nahlasovania a riešenia diskriminácie, šikany a sexuálneho obťažovania, ktorý sa týka aj asistentiek a asistentov.

Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky

Fungovanie parlamentu stojí aj na práci zamestnankýň a zamestnancov Kancelárie NR SR, ktorí zabezpečujú odborné, legislatívne, organizačné, administratívne aj technické fungovanie parlamentu. Kancelária pripravuje schôdze pléna a výborov, poskytuje odbornú podporu pri legislatívnom procese, zabezpečuje rokovania parlamentu, zahraničné vzťahy, informačné služby, prevádzku budovy aj ďalšie činnosti, bez ktorých by výkon zákonodarnej moci nebol možný.[90] Ide približne o 400 zamestnankýň a zamestnancov pôsobiacich v rôznych profesiách.

Na rozdiel od poslancov a poslankýň **zamestnanectvo kancelárie nemá možnosť ovplyvňovať organizáciu rokovaní ani spôsob fungovania parlamentu. Pracovné podmienky personálu sú však od parlamentu priamo závislé. Rozhodnutia o dĺžke schôdzí, ich prerušení, presúvaní hlasovania či o nočných rokovaniach sa bezprostredne premietajú do organizácie práce zamestnankýň a zamestnancov kancelárie.** Ak preto chceme skúmať rodovú citlivosť inštitucionálneho fungovania parlamentu, je rovnako dôležité venovať pozornosť ľuďom, ktorí každodenne zabezpečujú jeho chod.

Nepredvídateľnosť ako súčasť pracovného režimu

Najvýraznejšie sa v rozhovoroch s političkami, politikmi aj asistentkami objavovala téma nepredvídateľnosti parlamentných rokovaní.[91] **Časté zmeny programu, predlžovanie schôdzí a nočné rokovania majú okrem vplyvu na výkon poslaneckého mandátu dosah aj na prácu zamestnanectva kancelárie**. Rozhovory ukázali, že dôsledky takéhoto spôsobu organizácie práce nenesú len poslanci a poslankyne, ale aj zamestnankyne a zamestnanci organizačných, legislatívnych a technických útvarov, ktorých prítomnosť je počas rokovaní nevyhnutná.

90 NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Postavenie a pôsobnosť Kancelárie Národnej rady SR. [online]. Dostupné z: Kancelária NR SR : Postavenie a pôsobnosť - Národná rada Slovenskej republiky [cit. 19. 7 2026].

91 Výskum zahŕňal aj dotazníkové zisťovanie medzi zamestnanectvom Kancelárie NR SR. Z metodologicko-etických dôvodov jeho výsledky v tejto správe neuvádzame; slúžili však ako podporný interpretačný zdroj pri analýze kvalitatívnych rozhovorov. Podrobnejšie pozri kapitolu Metodológia.

Nepredvídateľnosť pritom nie je vnímaná ako výnimočná situácia, ale ako bežná súčasť fungovania parlamentu, najmä v aktuálnom volebnom období. Zamestnanectvo podľa opýtaných pracuje v režime vysokej časovej flexibility a neustálej dostupnosti, bez možnosti predvídať koniec pracovného dňa alebo plánovať svoj súkromný a rodinný život. Hoci zabezpečujú chod parlamentu počas celého roka, v období schôdzí sa ich pracovné tempo výrazne zvyšuje. Musia sa operatívne prispôsobovať priebežným zmenám programu, predlžovaniu rokovaní či nočným schôdzam, o ktorých rozhodujú poslanci. Jedna z poslankýň situáciu zhrnula takto:

„Ja som sa s nimi o tom rozprávala, najmä keď sme mali niekoľko nočných rokovaní počas jednej schôdze. A áno, je to pre ne ťažké, ale tak vždy sa vedia nejako zariadiť, pretože nemajú na výber. Čo však ale stojí za zmienku, si myslím, že oni sú tam vlastne každý deň v roku. Že jednoducho schôdza, neschôdza, tí zamestnanci pracujú v Národnej rade a myslím si, že to je aj taký veľký nerešpekt voči ich práci, že potom keď príde zas schôdza, tak ešte vyššie tempo a nepredvídateľné tempo na nich príde a skutočne tí ľudia majú svoje životy a vôbec sa na to neprihliada.“

Zosúlaďovanie pracovného a súkromného života zamestnanectva kancelárie

Rozhovory zároveň ukázali, že **dôsledky nepredvídateľného fungovania parlamentu nevplývajú na všetky pracovné pozície rovnako**. Osobitne sa týkajú zamestnanectva organizačných oddelení, legislatívnych útvarov, sekretariátov výborov či technického zabezpečenia rokovaní, ktoré musia operatívne reagovať na priebežné zmeny programu, pripravovať podklady alebo zabezpečovať priebeh hlasovaní bez ohľadu na čas rokovania.

Opýtaní a opýtané zároveň upozorňovali, že vo viacerých z týchto profesií pracuje vysoký podiel žien, ktoré popri zamestnaní zabezpečujú aj starostlivosť o deti alebo ďalších členov rodiny. Nepredvídateľnosť rokovaní preto nemožno vnímať len ako organizačnú otázku, ale aj ako faktor, ktorý ovplyvňuje možnosti zosúlaďovania pracovného a súkromného života. Jedna z poslankýň zdôraznila, že sa so zamestnankyňami o týchto problémoch rozpráva:

„Nemám to percentuálne potvrdené, ale vidím, že naozaj väčšinu tvoria ženy a veľa z nich sú aj matky. Keď vidia, že máme rokovania do noci, tak si iba vzdychnú a v podstate fungujú rovnako ako my.“

Hierarchické prostredie a rešpekt na pracovisku

Výskum poukázal aj na to, že pracovné podmienky zamestnanectva Kancelárie NR SR úzko súvisia s celkovou kultúrou parlamentného prostredia a jeho výrazne hierarchickým usporiadaním, zriedkavá nie je ani nerešpektujúca komunikácia, dvojitý meter či znevažovanie žien pracujúcich v podporných profesiách. Poslanec situáciu v rozhovore charakterizoval slovami:

„*Väčšina (zákonodarci) sú jednoducho starí heterosexuálni bieli muži so všetkým, čo prináša táto skupina obyvateľstva, so všetkými stereotypmi, návykmi, zaužívanými toxickými vecami. A my to vidíme každý deň, ako sa správajú poslanci k dámam z organizačného oddelenia, ako sa správajú k dámam na recepcii, ako sa správajú k dámam, ktoré sú tu z dozoru.*“

Zamestnankyne recepcie, organizačných útvarov, sekretariátov výborov či dozoru patria k najzraniteľnejším skupinám, sú v každodennom kontakte s poslancami a ďalšími aktérmi parlamentného života. **Bezpečné a dôveryhodné mechanizmy, prostredníctvom ktorých by bolo možné nevhodné správanie bezpečne nahlásiť a riešiť, absentujú**.

Podpora zamestnanectva a ochranné mechanizmy

Zamestnávateľskú perspektívu doplnil rozhovor so zamestnankyňou Kancelárie NR SR, ktorý poskytol bližší pohľad na spôsob, akým kancelária reaguje na zvýšené pracovné zaťaženie počas parlamentných schôdzí. Z rozhovoru vyplynulo, že kancelária využíva viacero nástrojov na zmierňovanie dôsledkov nepredvídateľného pracovného režimu. Ukotvuje ich aj kolektívna zmluva[92], ako napríklad pružný pracovný čas, možnosť čerpania náhradného voľna za nadčasovú prácu, ako aj opatrenia v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnanectvo, vrátane podpory športových, kultúrnych a rodinných aktivít. Významnú úlohu pri presadzovaní týchto opatrení zohráva odborová organizácia.

Z rozhovoru vyplynulo, že **úloha odborovej organizácie je vnímaná predovšetkým v oblasti pracovných podmienok a sociálnych benefitov. Téma ochrany zamestnanectva pred nevhodným správaním, sexizmom alebo obťažovaním sa v súvislosti s jej pôsobením neobjavila**. V prípade konfliktu alebo nevhodného správania je zaužívaným postupom obrátiť sa na priameho nadriadeného alebo na vedúceho Kancelárie NR SR. Riešenie takýchto situácií je založené na neformálnom postupe.

92 KANCELÁRIA NÁRODNEJ RADY SR. Kolektívna zmluva na rok 2024 a jej Dodatky. [online]. Dostupné z: Centrálny register zmlúv | Centrálny register zmlúv [cit. 2. 8 2026].

Rozhovor, ako aj kolektívna zmluva zhodne poukazujú na fakt, že podpora zamestnankýň a zamestnancov je primárne chápaná ako kompenzácia zvýšeného pracovného zaťaženia, nie však ako ochrana dôstojnosti a bezpečného pracovného prostredia.

Výskum zároveň neumožnil posúdiť, do akej miery zamestnankyne a zamestnanci jednotlivé opatrenia upravené v kolektívnej zmluve reálne využívajú a či sú vzhľadom na charakter práce rovnako dostupné pre všetky pracovné pozície

Kroky k parlamentu bez sexizmu

- Prijať opatrenia na zvýšenie predvídateľnosti fungovania parlamentu vo vzťahu k zamestnanectvu Kancelárie NR SR, vrátane nastavenia pravidiel výnimočných nočných rokovaní.
- Vytvoriť pre zamestnanectvo Kancelárie NR SR bezpečný interný mechanizmus na nahlasovanie a riešenie nevhodného správania, obťažovania a prekračovania profesionálnych hraníc.
- Zaviesť pravidelné vzdelávanie vedúcich zamestnancov a zamestnankýň Kancelárie NR SR v oblasti rešpektujúcej komunikácie, prevencie sexizmu, diskriminácie a sexuálneho obťažovania.
- Začleniť ochranu dôstojnosti na pracovisku a prevenciu nevhodného správania do interných politík a procesov Kancelárie NR SR vrátane tvorby preventívnych opatrení a podpory bezpečného pracovného prostredia.

Záver

Parlament nie je rodovo neutrálny priestor. Výskum ukazuje, že aktuálny spôsob fungovania Národnej rady Slovenskej republiky sťažuje zosúlaďovanie práce a rodiny – najmä ženám s deťmi – a vytvára prostredie, v ktorom sa bežne objavuje sexizmus, spochybňovanie odbornosti žien, veková a rodová diskriminácia aj nedostatočná ochrana pred nevhodným správaním či sexuálnym obťažovaním, čo je osobitne vypuklé v prípade poslankýň – matiek malých detí.

Dôsledky fungovania parlamentu, ktoré nerešpektuje zásady zosúlaďovania súkromného a pracovného života, sa netýkajú len poslancov a poslankýň, ale aj asistentiek a asistentov a zamestnanectva Kancelárie NR SR, čo poukazuje na **systémový charakter identifikovaných nedostatkov.**

Poslankyne sa pohybujú v prostredí, kde sú prísnejšie hodnotené, častejšie spochybňované a vystavené dvojitému metru. Ak sú príliš emotívne, sú diskvalifikované, ak sú vecné a racionálne, bývajú oceňované najmä preto, že sa približujú predstave „ideálneho“ politika, ktorá vznikala v prostredí dlhodobo ovládanom mužmi. Aj zdanlivo pozitívne hodnotenia preto nemusia odrážať prijatie žien v politike, ale skôr ocenenie ich schopnosti prispôsobiť sa pravidlám prostredia vytvoreného podľa mužskej normy.

Najzávažnejšie zistenia:

- ženy zostávajú v NR SR dlhodobo podreprezentované a bez systémových opatrení sa tento stav mení veľmi pomaly; v roku 2023 bolo zvolených 33 poslankýň zo 150 mandátov, teda 22 %, čo stále nedosahuje ani tzv. kritických 30 %;
- parlamentné fungovanie znevýhodňuje najmä osoby, ktoré sa starajú o deti a závislých členov rodiny, pričom najvýraznejšie ovplyvňuje poslankyne, ale aj asistenstvo NR SR a Kanceláriu NR SR; poslankyne opakovane opisovali nočné rokovania, nepredvídateľný harmonogram a skracovanie prestávok ako prekážku zosúlaďovania práce a súkromného života;
- sexistické, znevažujúce a zastrašujúce správanie nie je ojedinelé, no parlament naň nemá funkčné a dôveryhodné mechanizmy nahlasovania a riešenia; v dotazníku uviedlo skúsenosť so sexistickým správaním 9 z 10 poslankýň a 8 z 10 zaznamenalo aj obmedzovanie prístupu k informáciám alebo rokovaniam;
- etický kódex ani rokovací poriadok nereflektujú riziká spojené so sexistickým správaním, diskrimináciou, šikanou a sexuálnym obťažovaním v parlamente;

- pracovné podmienky poslaneckého asistenstva sú nastavené neisto a bez primeranej pracovnoprávnej ochrany, jasných pravidiel a účinných mechanizmov riešenia šikany, diskriminácie či sexuálneho obťažovania; takmer polovica respondentiek (6 z 15) uviedla, že nevhodné správanie alebo stresujúca atmosféra ovplyvnili ich pracovný výkon alebo psychickú pohodu, pričom 4 z nich uvažovali o odchode z pozície;
- perspektíva rodovej rovnosti je v prijímanej legislatíve a rozpočtových rozhodnutiach prítomná len formálne, ak vôbec.

Ak má byť parlament dôveryhodnou demokratickou inštitúciou pre celú spoločnosť, nestačí hovoriť o rovnosti v abstraktnej rovine. **Rodovo citlivý parlament si vyžaduje konkrétne systémové opatrenia**:

- vypracovanie akčného plánu rodovej rovnosti pre poslanectvo aj zamestnanectvo Kancelárie NR SR;
- zavedenie mechanizmu nahlasovania a riešenia diskriminácie, šikany a sexuálneho obťažovania;
- úprava podmienok výkonu mandátu tak, aby boli zlučiteľné so starostlivosťou o deti a iných členov domácnosti, vrátane možnosti čerpania materskej, otcovskej, rodičovskej dovolenky prostredníctvom systému dočasného zastupovania;
- úprava etického kódexu a rokovacieho poriadku s cieľom posilniť ochranu pred diskrimináciou, šikanou, sexistickým správaním a sexuálnym obťažovaním;
- posilnenie pracovnoprávnej ochrany asistentiek a asistentov;
- dôslednejšie uplatňovanie rodového hľadiska pri tvorbe legislatívy a verejných politík.

Výskum ukázal, aké podmienky parlament vytvára pre výkon politickej moci, práce a participácie a koho tieto podmienky podporujú alebo naopak znevýhodňujú. Práve charakter týchto podmienok rozhoduje o tom, či parlament zostane inštitúciou prispôsobenou úzkej predstave „ideálneho“ politika, alebo sa bude rozvíjať ako demokratická inštitúcia, ktorá vytvára bezpečné, spravodlivé, inkluzívne prostredie otvorené demokratickej rozmanitosti.

Akčný plán rodovej rovnosti predstavuje príležitosť premeniť zistenia výskumu na konkrétne systémové zmeny. Môže vytvoriť spoločný rámec pre implementáciu navrhovaných opatrení – od zlepšenia pracovných podmienok a ochranných mechanizmov, cez podporu zosúlaďovania pracovného a rodinného života až po dôslednejšie uplatňovanie rodového hľadiska pri tvorbe legislatívy a verejných politík. Rodovo citlivý parlament nevzniká jednorazovým rozhodnutím, ale dlhodobou a systematickou prácou. Akčný plán rodovej rovnosti môže byť prvým krokom k tejto zmene.

O občianskom združení Bez sexizmu

Občianske združenie Bez sexizmu vzniklo v roku 2021 so zámerom podporovať ľudské a ženské práva a rodovú rovnosť na Slovensku. Jeho cieľom je podnecovať spoločenskú diskusiu a zvyšovať citlivosť na prejavy sexizmu. Bez sexizmu vytvára platformu, kde sa verejnosť môže vymedziť voči sexizmu. Upozorňovaním na potrebu systémových zmien prispieva k dosiahnutiu rodovej rovnosti.

Bez sexizmu vzniklo formalizovaním iniciatívy Sexistický kix, ktorá už od roku 2016 realizuje rovnomennú anticenu za najsexistickejšiu reklamu vo verejnom priestore na Slovensku. Združenie zároveň udeľuje anticenu Sexistický blud, ktorá upozorňuje na sexistické výroky osobností verejného života. Prostredníctvom pozitívneho ocenenia Kumšt bez sexizmu podporuje spoločensky zodpovedných zadávateľov a reklamy búrajúce rodové stereotypy.

Webová stránka | Facebook | Instagram

O autorkách

Jitka Humeník Dvořáková je spoluzakladateľka a predsedníčka organizácie; pôsobí ako projektová koordinátorka a rodová expertka. Vyštudovala odbor rodové štúdiá na Karlovej univerzite v Prahe, aktuálne pôsobí ako manažérka programu SOCIAL v rámci nórskeho finančného mechanizmu na Ministerstve investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky.

Michaela Jankovičová je spoluzakladateľka a členka organizácie; pôsobí ako rodová expertka a analytička. Vyštudovala filozofiu na Univerzite Komenského v Bratislave. Zameriava sa na rovnosť žien a mužov na trhu práce a oblasť násilia na ženách. V tejto oblasti dlhodobo spolupracuje s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Michaela Pavelková je spoluzakladateľka a členka organizácie; pôsobí ako rodová expertka. Vyštudovala filozofiu na Univerzite Komenského v Bratislave, doplnkové štúdium fotografie na VŠVU v Bratislave a v súčasnosti externe študuje odbor rodové štúdiá na Karlovej univerzite v Prahe. Aktuálne pracuje v Koordinačno-metodickom centre pre prevenciu násilia na ženách.

Diana Soták Gregorová je spoluzakladateľka a podpredsedníčka organizácie; pôsobí ako rodová expertka. Vyštudovala sociológiu na Univerzite Komenského v Bratislave a Masarykovej univerzite v Brne. Aktuálne pôsobí ako manažérka programu Civil Society Fund v Českej republike v pražskej Nadácii OSF.

O editorke

Jana Cviková je členka združenia; prekladateľka, vydavateľka, zaoberá sa najmä inkluzívnym používaním slovenčiny; spolupracuje s viacerými feministickými organizáciami. Spoluzakladateľka prvej feministickej organizácie ASPEKT (1993), kde pôsobí dodnes. Pracuje v Ústave svetovej literatúry SAV.