NÁRODNÝ PROJEKT

**INŠTITÚT RODOVEJ ROVNOSTI**

# METODICKÁ ŠTÚDIA

SLEDOVANIA LEGISLATÍVNYCH ÚPRAV

# RODOVEJ ROVNOSTI

VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EÚ

A APLIKÁCIA V PRÁVNOM PORIADKU SR

ING. OĽGA PIETRUCHOVÁ, M.A.

JUDR. ZUZANA MAGUROVÁ

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

Kód projektu ITMS: 27130230003 www.esf.gov.sk Kód projektu ITMS: 27120230002

# Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR

Autorky:

Ing. Oľga Pietruchová, M.A.
JUDr. Zuzana Magurová

Jazyková a grafická úprava:

Ing. Oľga Pietruchová, M.A.

Bratislava, august 2011

Zadávateľ: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny

Štúdia je vypracovaná pre Národný projekt Inštitút rodovej rovnosti, financovaný z Európskeho sociálneho fondu, Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

*Materiál neodráža názory Európskeho sociálneho fondu ani Európskej komisie.*

# OBSAH

**I. Úvod ..... 7**

1. Zhrnutie ..... 7

Executive summary ..... 8

2. Základný pojmový aparát ..... 9

**II. Rodová rovnosť v legislatíve ..... 13**

1. Základné princípy a východiská ..... 13

1.1 Aspekty rodovej rovnosti ..... 13

1.2 Faktory dosahovania rodovej rovnosti ..... 15

2. Politika rodovej rovnosti ..... 17

2.1 Vývoj legislatívy rodovej rovnosti ..... 17

2.1 Antidiskriminačná rodová politika ..... 18

2.2 Vyrovnávacie opatrenia ..... 19

3. Analytické nástroje pre uplatňovanie rodového hľadiska v legislatíve ..... 20

3.1 Rodový audit politiky ..... 20

3.2 Rodový audit legislatívy ..... 21

3.3 Rodová analýza dopadov legislatívy ..... 22

3.4 Gender mainstreaming ..... 22

3.5 Príklady zákonov a politík, ktoré aktívne podporujú rodovú rovnosť ..... 24

3.6 Rodovo citlivý vs. ochranársky prístup ..... 26

**III. Analýza platnej legislatívy relevantnej k rodovej rovnosti v SR ..... 29**

1. Medzinárodné zmluvy ratifikované SR ..... 29

1.1 Dokumenty OSN ..... 29

1.2 Dokumenty Rady Európy ..... 31

2. Analýza legislatívy SR relevantnej k rodovej rovnosti ..... 33

2.1 Antidiskriminačný zákon ..... 36

3. Ústavný súd SR ..... 47

4. Súdne rozhodnutia v SR ..... 49

**IV. Rodová rovnosť v EÚ ... 53**

1. Historický vývoj v EÚ v oblasti rodovej rovnosti ... 54
2. Rodová rovnosť v základných dokumentoch EÚ ... 56
   - 2.1 Rímska zmluva ... 56
   - 2.2 Amsterdamská zmluva ... 57
   - 2.3 Lisabonská zmluva ... 57
   - 2.4 Charta základných práv EÚ ... 59
3. Smernice EÚ relevantné pre oblasť rodovej rovnosti ... 60
   - 3.1 Hlavné oblasti smerníc v rodovej rovnosti ... 62
4. Stratégie a programy rodovej rovnosti ... 63
   - 4.1 Stratégia rovnosti medzi mužmi a ženami 2010-2015 ... 65
   - 4.2 Charta žien ... 66
5. Inštitucionálne zabezpečenie rodovej rovnosti v EÚ ... 67
   - 5.1 Európsky parlament ... 67
   - Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť (FEMM) ... 67
   - 5.2 Európska komisia ... 67
   - Európsky inštitút pre rodovú rovnosť ... 68
   - Európska sieť žien v rozhodovacích pozíciách ... 68
   - Poradný výbor pre rovnosť príležitostí žien a mužov ... 68
   - Skupina na vysokej úrovni pre gender mainstreaming ... 68
   - Finančná podpora rodovej rovnosti v EÚ ... 69

**2. časť: ... 71**

**Prípadové štúdie ... 71**

**V. Estónsko ... 73**

1. Stručná história vývoja a politiky v oblasti rodovej rovnosti ... 74
2. Predvstupový proces a vstup do EÚ ... 76
3. Zákon o rovnakom zaobchádzaní ... 78
4. Zákon o rodovej rovnosti a jej inštitucionálne zabezpečenie ... 78

**VI. Chorvátsko ... 83**

1. Stručná história vývoja a politiky v oblasti rodovej rovnosti ... 84
2. Zákon o rodovej rovnosti a jej inštitucionálne zabezpečenie ... 85

**VII. Nemecko ..... 91**

1. Stručná história vývoja a politiky v oblasti rodovej rovnosti ..... 92
2. Legislatíva ..... 92
3. Zákon o rodovej rovnosti v štátnej správe ..... 93
4. Inštitucionálne zabezpečenie rodovej rovnosti ..... 95

**VIII. Rakúsko ..... 97**

1. Stručná história vývoja a politiky v oblasti rodovej rovnosti ..... 98
2. Základná legislatíva ..... 100
3. Všeobecný Zákon o rovnakom zaobchádzaní ..... 102
4. Zákon o rovnakom zaobchádzaní vo verejnej službe a inštitucionálne mechanizmy ..... 103

**IX. Závery a odporúčania ..... 107**

1. Novela Ústavy SR ..... 108
2. Novela antidiskriminačného zákona ..... 108
3. Zákon o rodovej rovnosti ..... 109

**X. Zdroje a literatúra ..... 111**

1. Použitá literatúra ..... 111
2. Použité zákony a dokumenty ..... 113
3. Zoznam smerníc EÚ relevantných pre oblasť rodovej rovnosti ..... 115

**Prílohy ..... 117**

1. Chorvátska republika: zákon o rodovej rovnosti ..... 117
2. Estónska republika: Zákon o rodovej rovnosti ..... 125

# SKRATKY POUŽITÉ V TEXTE

| | |
|---|---|
| **CEDAW** | Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie |
| **CV MPSVaR SR** | Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR |
| **EHS** | Európske hospodárske spoločenstvo (od 1.12.2009 EÚ) |
| **EK** | Európska komisia |
| **EP** | Európsky parlament |
| **EÚ** | Európska únia |
| **GII** | Gender Inequality Index, Index rodovej nerovnosti |
| **HDI** | Human Development Index, Index ľudského rozvoja |
| **HDP** | Hrubý domáci produkt |
| **HDP (PPP)** | Hrubý domáci produkt v trhových cenách |
| **LGBT** | Skratka pre celú skupinu ľudí s neheterosexuálnou orientáciou |
| **MPSVaR SR** | Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR |
| **MVO** | Mimovládne organizácie |
| **OSN** | Organizácia spojených národov |
| **PPP** | Purchasing power parity – skratka pre HDP v trhových cenách |
| **RE** | Rada Európy |
| **SR** | Slovenská republika |
| **UNDP** | Rozvojový fond Organizácie spojených národov |

# I. ÚVOD

Predkladaná Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR vznikla na základe zadania Centra vzdelávania MPSVR v rámci Národného projektu Inštitút rodovej rovnosti. Štúdia vychádza metodicky z analýzy legislatívy Slovenska, EÚ a sekundárnej analýzy zákonov prijatých v rôznych krajinách Európy. Výber krajín bol konzultovaný s Odborom rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na MPSVaR SR. Navrhované legislatívne zmeny a postupy sú spracované na základe analýzy dobrej praxe a osvedčených postupov zo zahraničia, najmä krajín s podobných sociálno-kultúrnym zameraním.

## 1. ZHRNUTIE

Rodová nerovnosť je komplexný fenomén, ktorého dopady a následky sa dotýkajú každej oblasti spoločnosti. Napriek nesporne pozitívnemu vývoju v poslednom desaťročí je rodová nerovnosť aj na Slovensku stále zrejmá a viditeľná v mnohých oblastiach súkromného a verejného života. Legislatívne zmeny, prijaté hlavne počas prístupového procesu SR k Európskej únii, prispeli k širšiemu pozaniu u laickej i odbornej verejnosti o priamych i nepriamych formách diskriminácie a znevýhodňovania na základe pohlavia resp. príslušnosti k rodu, a to primárne ako následok stále pretrvávajúcich rodových stereotypov v spoločnosti. Hoci spravidla sa znevýhodnenia týkajú žien, v niektorých prípadoch majú rodové stereotypy nepriaznivý dopad aj na mužov.

Odstraňovanie rodovej nerovnosti vyžaduje prístup, ktorý zohľadňuje mnoho aspektov. Základným východiskom sú zmeny v zákonoch a politikách, ktoré vytvárajú podmienky pre systematické opatrenia na zavádzanie zmien na inštitucionálnej úrovni, bez ktorých nie je možné rodovú rovnosť dosiahnuť. Napriek niektorým prijatým zákonom a reguláciám zaostáva slovenská legislatíva v oblasti aktívneho presadzovania rodovej rovnosti za mnohými krajinami EÚ; pritom nemyslíme len progresívnu Škandináviu, ale i krajiny s podobným kultúrnym a spoločenským kontextom ako sú baltické krajiny, najmä Estónsko a Litva, ale i niektoré krajiny bývalej Juhoslávie ako je Slovinsko a Chorvátsko.

Táto metodická štúdia poskytuje prehľad základných východísk a všeobecné princípy tvorby legislatívy zameranej na presadzovanie rodovej rovnosti. Štúdia poskytuje základný prehľad legislatívy Slovenskej republiky a Európskej únie v oblasti rodovej rovnosti, ako aj základný rámec jej historického vývoja. V jednotlivých prípadových štúdiách sa ďalej zaoberá krajinami s podobným kultúrno - spoločenským kontextom ako Slovensko, ktoré majú legislatívnom zakotvené presadzovanie rodovej rovnosti vo všeobecnom zákone o rodovej rovnosti (Chorvátsko, Estónsko) alebo špecializovanými zákonmi pre verejnú správu (Rakúsko, Nemecko), prípadne súkromný sektor (Rakúsko).

Na záver ponúka štúdia zhrnutie prípadových štúdií a odporúčania pre slovenskú prax s rôznymi úrovňami zakotvenia rodovej rovnosti v zákonoch a v Ústave SR.

# EXECUTIVE SUMMARY

Gender inequality is a complex phenomenon whose implications and consequences affect every area of the society. Despite the undoubtedly positive developments in the last decade, the gender inequality in Slovakia is still evident and visible in many areas of private and public life. Legal changes adopted during the EU accession process contributed to a broader awareness of the public and professionals on both, direct and indirect forms of discrimination and disadvantages based on sex/gender, which are primarily a result of still persisting gender stereotypes in the society. Although those are usually related to the disadvantage of women, in some cases, gender stereotypes have a negative impact on men as well.

Elimination of gender inequality requires an approach that takes into consideration many aspects. The starting point is the adjustment of laws and policies that create conditions for systematic implementation for changes at the institutional level, without which it is impossible to achieve gender equality. Despite some laws and regulations adopted, the Slovak legislation is still lagging behind in the active promotion of gender equality as seen in many EU countries. With this we do not mean only the progressive Scandinavia, but also countries with similar cultural and social contexts such as the Baltic's, especially Estonia and Lithuania, or some countries of the former Yugoslavia, like Slovenia and Croatia.

This methodological study provides an outline of the basic assumptions and general principles of legislation aimed at promoting gender equality. The study provides a basic overview of the legislation of the Slovak Republic and the European Union on gender equality, as well as the basic framework of its historical development. In the case studies it deals with countries with similar cultural - social context such as Slovakia, which have legislative promotion of gender equality enshrined in the general law on gender equality (Croatia, Estonia) or specialized law for Public Administration (Austria, Germany), or the private sector (Austria).

Finally, the study provides a summary of case studies and recommendations to the Slovak practice with different levels of anchoring gender equality in laws and the Constitution.

# 2. ZÁKLADNÝ POJMOVÝ APARÁT

**Priama diskriminácia** je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.[1]

**Nepriama diskriminácia** je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.[2]

**Diskriminácia žien** je akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo obmedzenie na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie vážnosti alebo uplatnenie sa žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti.[3]

**Diskriminácia na základe rodu/pohlavia** predstavuje nespravodlivé alebo nerovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami na základe ich rodu/pohlavia.

**Pohlavie** (angl. sex) je biologická/anatomická danosť človeka, podľa ktorej rozlišujeme mužov a ženy. Je identifikovateľná na základe pohlavných orgánov, chromozomálnej a hormonálnej výbavy a druhotných pohlavných znakov.[4]

**Rod** (angl. gender) pomenováva sociálne konštruované rozdiely medzi ženami a mužmi. Je to súbor vlastností, charakteristík, činností a znakov, ktoré mužom a ženám pripisujeme a s ktorými sa muži a ženy v rôznej miere stotožňujú.. Rod sa formuje na základe výchovy, vzdelania, pod vplyvom prostredia, očakávaní, jazyka, vlastných rozhodnutí atď.

**Rodová rola** je jednou zo sociálnych rolí udržiavaných spoločnosťou a potvrdzovaných každodenným životom. Je utváraná obrazmi „mužskosti“ a „ženskosti“, ktoré sú formované prostredím a menia sa jednak historicky v čase vývojom spoločnosti, ale i podľa rôznych kultúr na základe sociálnych, kultúrnych a náboženských vplyvov a tradícií. Rodové role sú priradené k aktivitám na základe individuálnych charakteristík, ktoré sú sociálne definované ako stereotypy, ideológie, postoje, presvedčenie a postupy. Stanovujú sa pod vplyvom rodiny, komunity, školy, náboženských inštitúcií, kultúry, folklóru, tradícií, histórie, médií, politiky a trhu práce.

**Rodové stereotypy** sú zjednodušené, nerealistické obrazy „mužskosti“ a „ženskosti“, idealizované a hlboko zakorenené predstavy zvnútornené väčšinou spoločnosti, vnímané ako prirodzené

---

[1] Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) z 20. mája 2004 a účinného od 1. júla 2004.

[2] *ibid*

[3] Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW), schválený 1979, platný od 3.9 1981, pre ČSFR platný od 1987, zákon č. 62/1987 Zb.

[4] Ostatné pojmy bez uvedených zdrojov sú prevzaté z publikácie autorky: PIETRUCHOVÁ, O. et al:. *Rodová rovnosť v organizácii. Stručná sprievodkyňa*. OKAT, 2007. ISBN: 978-80-88720-12-6

a skutočné. Rodové stereotypy vznikajú, keď existuje presvedčenie, že charakteristiky správania sa oboch pohlaví sú predovšetkým biologicky definované, ako postavené na základe sociálnych a kultúrnych očakávaní danej spoločnosti.

**Rodové pomery/vzťahy:** Sociálne a kultúrne podmienené vzťahy medzi ženami a mužmi v spoločnosti v oblasti deľby práv a povinností, zdrojov a výhod, moci a privilégií; mocenské vzťahy, ktoré fungujú v rodinnom, produktívnom i spoločenskom živote.[5]

**Rodová nerovnosť** vyjadruje rozdiely medzi ženami a mužmi vo všetkých oblastiach, pokiaľ ide o mieru účasti, prístupu, práv, odmeňovania alebo výhod.

**Rodové rozdiely** sú rozdiely medzi ženami a mužmi v miere participácie, možnostiach prístupu, právach, ako aj výsledkoch v ktorejkoľvek oblasti verejnej a súkromnej sféry; je to napr. nerovnosť medzi ženami a mužmi i v prístupe k moci, zdrojom, sociálnym výhodám, vzdelaniu, ochrane zdravia a pod.[6]

**Rodová deľba práce** je naučené správanie dané spoločnosťou alebo komunitou, ktoré podmieňuje deľbu práce v produktívnom systéme; inými slovami, tento systém presvedčení určuje, ktoré aktivity, úlohy a zodpovednosti sú vnímané ako mužské a ženské, a ktoré muži a ženy podľa toho zvyčajne aj vykonávajú.

**Rodová rovnosť** je spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Vychádza z princípu, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami. Rozdielne správanie, ašpirácie a potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco.[7]

Podľa Rady Európy „rovnosť žien a mužov znamená rovnaké zviditeľnenie, rovnakú právomoc a rovnakú účasť mužov i žien vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života.“[8]

**Rodová politika** je politika, ktorej základom je pojem rod ako výsledok socializácie a nie biologická kategória ženy. Rodová politika sa zaoberá pomermi medzi rodmi, ktoré nie sú nemenné, naopak. Sociálne a kultúrne rodové stereotypy medzi mužmi a ženami vznikli historickým vývojom a sú spätne politicky formovateľné. Biologické rozdiely v pohlaví nie sú akceptovateľné ako oprávnenie na vytváranie spoločenských rodových rozdielov. Rodová politika vychádza z faktu, že aj muži majú svoj rod a netvoria univerzálnu ľudskú normu.

---

[5] Glosár rodovej terminológie. Aspekt. http://glosat.aspekt.sk

[6] STIEGLER, B. 2002: *Ako uplatňovať rodové hľadisko*. *Gender Mainstreaming, Koncepcie, argumenty a praktické príklady ku implementácii stratégie EÚ*. Hospodárske a sociálno-politické výskumné a poradenské centrum Nadácie Friedricha Eberta, Bonn, slovenský preklad o.Pietruchová a J.Cviková, vydal Aspekt 2002, ISBN 80-85549-32-8

[7] Glosár rodovej terminológie. Aspekt. http://glosat.aspekt.sk

[8] Rada Európy : *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Strasbourg, 1998

**Rodovo neutrálne politiky** nie sú primárne zamerané na mužov alebo na ženy a predpokladá sa, že majú rovnaký dopad na mužov aj na ženy. Zvyčajne však sú skôr rodovo slepé.

**Rodovo slepé politiky** sú také, u ktorých sa neuvažuje s rozdielnym dopadom na mužov a ženy a považujú sa za *rodovo neutrálne*; v skutočnosti však majú či už priamy alebo nepriamy rozdielny dopad na určité skupiny žien a mužov

**Gender mainstreaming - uplatňovanie rodového hľadiska** je stratégia na presadzovanie rodovej rovnosti vo všetkých fázach konkrétnej politiky. Jej praktické uplatňovanie prispieva k zvýšeniu rovnosti a spravodlivosti medzi ženami a mužmi v spoločnosti.

Gender Mainstreaming pozostáva z reorganizácie, zlepšenia, vývoja a evaluácie všetkých rozhodovacích procesov vo všetkých oblastiach politiky a pracovného procesu v danej organizácii. Cieľom tohto princípu je zohľadňovať perspektívu rodových pomerov vo všetkých rozhodovacích procesoch a využívať každý rozhodovací proces v prospech rodovej rovnosti.[9]

**Rodová analýza (gender analysis)** zviditeľňuje rozdiely medzi rodmi a analyzuje tieto rozdiely z pohľadu uznávaných sociologických (a iných) teórií o rodových vzťahoch.

Podľa Európskej komisie sa rodové analýzy zameriavajú na štúdium rozdielov v podmienkach, potrebách, miere účasti, prístupe k zdrojom, rozvoju a k riadeniu aktív, na rozhodovacie právomoci a na obraz žien a mužov nad vo vzťahu k úlohám, ktoré sú im pripisované na základe ich pohlavia. Je nástrojom, ktorý umožňuje hodnotiť prípadné potreby rôznych žien a mužov (najmä pokiaľ ide o prístup k výrobným faktorom a ich kontrolu) a obmedzenia a špecifické príležitosti, resp. stratégie prežitia.

**Rodová analýza dopadov (gender impact assesment)** predstavuje také zhodnotenie resp. analýzu politických návrhov, ktorá skúma, či navrhovaný postup ovplyvní mužov a ženy rozdielne s cieľom prispôsobiť návrh tak, aby sa akékoľvek diskriminujúce dopady neutralizovali a návrh naopak rodovú rovnosť posilnil.

**Politika rovnosti príležitostí** vytvára legislatívne základy pre odstraňovanie nerovností „ex ante“ (na počiatku) zákonmi ako je antidiskriminačná legislatíva. Jedná sa o vytváranie najzákladnejších podmienok na odstránenie bariér pre rovnakú východiskovú situáciu, teda rovnosť šancí. Cieľom je zabezpečiť, aby každý člen a členka spoločnosti mali možnosť slobodne sa realizovať podľa svojich schopností a možností. Takýto druh politiky však nevyrovnáva rozdiely, ktoré vznikajú bez pričinenia aktérov samotných.

Z hľadiska uplatňovania rovnosti príležitostí v praxi rozoznávame:

**Rovnosť de iure**, niekedy sa používa aj termín **formálna rovnosť**, čo znamená rovnosť príležitostí zabezpečenú zákonmi. Je to prvý, základný krok k odstraňovaniu znevýhodnení (diskriminácie) určitých skupín či jednotlivcov v spoločnosti. Pri posudzovaní rovnosti de jure sa spravidla robia hodnotenia na „štartovnej čiare“, teda **ex ante**.

**Rovnosť de facto** je rovnosť dosahovaná, resp. uplatňovaná v praxi a jej hodnotenie sa spravidla robí na základe hodnotenia výsledkov, teda ide o analýzu **ex post.**

---

[9] Rada Európy (1998): *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Strasbourg

*Pojmy používané v prípadových štúdiách:*

**Hrubý domáci produkt** (HDP) je základný ukazovateľ výkonnosti ekonomiky, ktorý vyjadruje hodnotu všetkých tovarov a služieb, ktoré sa v krajine vyprodukovali v danom roku. Zahŕňa spotrebu, súkromné domáce investície, spotrebu a investície vlády a čistý vývoz (rozdiel medzi vývozom a dovozom).[10] (PPP znamená **Purchasing Power Parity)**

**Hrubý domáci produkt v trhových cenách** (HDP PPP) vyjadruje konečný výsledok výrobnej činnosti rezidentských výrobcov za ekonomiku spolu vyjadrený v trhových cenách.

**HDP (PPP) per capita** vyjadruje hrubý domáci produkt prepočítaný na jedného obyvateľa vyjadrený v trhových cenách.

**Index ľudského rozvoja (Human Development Index, HDI)** je porovnávací údaj chudoby, gramotnosti, vzdelania, priemernej dĺžky života, pôrodnosti a ďalších faktorov štátov sveta vypracovaný Organizáciou spojených národov (OSN).[11] Štandardne sa používa na meranie potenciálnej sociálnej prosperity.

**Index rodovej nerovnosti (Gender Inequality Index, GII)** odráža nerovnosť vo výsledkoch medzi ženami a mužmi v troch dimenziách: reprodukčného zdravia, posilňovania a trhu práce. GII sa pohybuje medzi nulou (keď neexistujú rodové rozdiely) a jednotkou (v prípade existencie markantných rozdielov medzi mužmi alebo ženami vo všetkých kategóriách). Zdravotný rozmer sa meria pomocou dvoch ukazovateľov: materskej úmrtnosti a fertility dospievajúcich dievčat. Posilňovanie sa meria pomocou dvoch ukazovateľov: podiel žien v parlamente a podiel stredných a vyšších úrovní dosiahnutého vzdelania. Trh práce sa vyhodnocuje účasťou žien na pracovnej sile. GII je navrhnutý tak, aby odhalil, do akej miery je ľudský rozvoj na národnej úrovni narušovaný nerovnosťou žien a mužov, a aby poskytol empirické základy pre analýzu politiky a advokačných aktivít.[12]

[10] http://www.euroekonom.sk/poradna/ekonomicky-slovnik/?q=hruby-domaci-produkt

[11] UNDP: the Human Development Index. http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi/

[12] UNDP: The Gender Inequality Index (GII) http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/

# II. RODOVÁ ROVNOSŤ V LEGISLATÍVE

## 1. ZÁKLADNÉ PRINCÍPY A VÝCHODISKÁ

Rodová rovnosť je v jednoduchom vyjadrení spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi. Vychádza z princípu, že „všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami“.[13] Môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie rozdielne, ale spravodlivé z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Podľa Rady Európy „rovnosť žien a mužov znamená rovnaké zviditeľnenie, rovnakú právomoc a rovnakú účasť mužov i žien vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života“.[14]

Rodová rovnosť nestojí v protiklade k rôznorodosti jednotlivých mužov a žien. Je alternatívou k súčasnej spoločenskej hierarchii, ktorá znevýhodňuje najmä ženy. Cieľom rodovej rovnosti je vytvoriť rešpektujúci priestor pre každú ženu a každého muža, aby sa mohli realizovať v živote podľa svojich prianí a schopností a neboli obmedzovaní rodovými stereotypmi.

### 1.1 ASPEKTY RODOVEJ ROVNOSTI[15]

Rodovú rovnosť môžeme definovať rozličnými spôsobmi. Jedným z prístupov, používaných OSN, rozmieňa koncept rodovej rovnosti na päť základných zložiek:

- **PRÁVA**

Formálna rodová rovnosť – *de jure* - znamená, že ženy a muži majú rovnaké práva a sú si rovní pred zákonom. Tieto práva sú zadefinované v medzinárodných konvenciách ako *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* (CEDAW), v ústavách a v legislatíve a v iných dokumentoch. Zabezpečenie rovnakých práv pre mužov a ženy tvorí základný princíp demokratickej spoločnosti, založenej na základom postuláte vyvinutom v historickom procese „všetci ľudia sú si rovní“[16].

- **PRÍLEŽITOSTI**

Legislatívne ukotvenie rovnakých práv môže zabezpečiť rovnosť medzi mužmi a ženami *de iure*, dosiahnutie rodovej rovnosti v praxi si vyžaduje viac než len právne záruky. Pre zaistenie rovnosti v reálnom živote, teda rodovej rovnosti *de facto*, je potrebné, aby sa právne záruky uplatňovali aj v

[13] Glosár rodovej rovnosti. http://glosar.aspekt.sk

[14] Rada Európy: *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices,* Strasbourg, 1998

[15] NIEMANS, A. et al. (2007): *Gender Mainstreaming in Practice: A toolkit.* Bratislava, UNDP, Bratislava. V slovenskom preklade: *Gender mainstreaming v praxi – príručka*. Bratislava, OKAT, 2009.

[16] Všeobecná deklarácia ľudských práv, prijatá na zasadnutí III. Valného zhromaždenia Organizácie spojených národov (OSN) vo forme rezolúcie číslo 217 (III) dňa 10. decembra 1948.

praxi. V realite sa ľudia stretávajú s mnohými sociálnymi, kultúrnymi, ekonomickými a inými bariérami, ktoré bránia ženám aj mužom naplno užívať svoje zákonné práva na rovnosť.

Z tohto dôvodu musí byť rodová rovnosť tiež vecou rovnosti príležitostí; žiadny muž ani žiadna žena nesmú v rámci štúdia, práce, politiky, spoločnosti či rodiny čeliť bariéram len z dôvodu svojho pohlavia. Muži a ženy by mali mať rovnaké príležitosti v prístupe k práci, zdrojom, poznatkom a informáciám, službám, ako aj príležitosti žiť zdravý, plnohodnotný a uspokojivý život. Muži aj ženy by mali byť v pozícii, ktorá im umožní sa slobodne rozhodovať alebo ovplyvňovať rozhodovania týkajúce sa ich práce, zabezpečenia, ich rodín a komunít, v ktorých žijú, a hlavne ich samotných.

Rovnosť príležitosti formálne zabezpečujú zákony a vládne politiky; napriek tomu muži a ženy môžu naďalej čeliť bariéram pri ich reálnom napĺňaní. Praktické fungovanie inštitúcií (od domácností až po štát), postoje, rodové stereotypy a tradičné kultúrne normy zásadným spôsobom ovplyvňujú reálnu rovnosť príležitostí mužov a žien.

- **HODNOTA**

Tretia kľúčová zložka rodovej rovnosti sa zameriava na to, že prínos mužov a žien do rodiny, spoločnosti a komunity by mal byť hodnotený rovnako, hoci môže byť odlišný. To zahŕňa prácu mužov aj žien (platenú i neplatenú) a ich príspevok v podobe nemateriálnych alebo peniazmi nevyčísliteľných zdrojov, akými sú napr. čas, starostlivosť, zručnosti a vedomosti. Prisúdenie rovnakej hodnoty prácam a ich výsledkom, ktoré sú vykonávané a produkované mužmi a ženami, musí byť presadzované právnou a politickou cestou. Zároveň si to však vyžaduje aj posun aj v našich postojoch, názoroch a konaní.

- **SITUÁCIA A VÝSLEDKY**

Niektorí kritici iniciatív v oblasti rodovej rovnosti upozorňujú, že úsilie o rovnosť východiskových situácií alebo konečných výsledkov znamená, že limitujeme voľby mužov a žien. Argumentujú tým, že i keď majú ženy aj muži teoreticky rovnaké práva a príležitosti, nerobia v praxi rovnaké rozhodnutia. Voľby mužov a žien sú motivované rôznymi pohnútkami a preto je nesprávne očakávať, že by konečný výsledok pre mužov a ženy mal byť rovnaký.

Táto kritika upozorňuje na zaujímavý aspekt: súčasťou rodovej rovnosti by malo byť rozšírenie možností voľby žien a mužov, a nie ich obmedzovanie. Je tiež pravda, že ženy a muži môžu robiť – a aj robia – rozličné rozhodnutia a voľby. Táto kritika nezohľadňuje skutočnosť, že individuálne voľby sú v prevažnej miere determinované kontextom, v ktorom ich ľudia musia robiť. Vo väčšine prípadov muži a ženy nemôžu robiť rovnaké rozhodnutia, pretože žijú a pracujú v hlboko poznačených sociálnych, ekonomických, kultúrnych a právnych kontextoch. Napríklad, v spoločnostiach, kde sa násilie na ženách skryte alebo otvorene toleruje (a takýchto spoločenstiev je, žiaľ, na svete ešte stále veľa vrátane Slovenska), ženy nemôžu robiť skutočne slobodné rozhodnutia. Hrozba násilia ich bude v ich rozhodovaní vždy obmedzovať.

Slobodu robiť skutočné rozhodnutia má zvyčajne len zopár privilegovaných skupín. Táto sloboda určite nie je bežnou normou. Navyše to, že niektorí ľudia môžu robiť takéto rozhodnutia, nijako nerieši systémovú povahu rodových nerovností, ktorá celkovo limituje možnosti voľby. Pokiaľ reálne voľby a možnosti rozhodovať sa nie sú dostupné väčšine ľudí v danej spoločnosti, rozdiely

vo výsledkoch a v životných situáciách medzi mužmi a ženami musíme interpretovať ako známku pretrvávajúcej nerovnosti príležitostí, práv a ocenenia.

Nerovnosť v situáciách mužov a žien je potrebné vnímať ako varovný signál, upozorňujúci na to, že nerovnosť príležitostí je stále reálne prítomná. Je preto potrebné nerovnosti vo výsledkoch a v situáciách vždy hlbšie skúmať, aby sa zistilo, či neexistujú nejaké skryté bariéry, ktoré znemožňujú mužom i ženám robiť skutočne slobodné rozhodnutia. Zároveň je dôležité zdôrazniť, že dosiahnutie rodovej rovnosti neznamená, že muži a ženy sú rovnakí a ani že cieľom je dosiahnuť, aby boli identickí. Nakoniec, žiadni dvaja ľudia nie sú rovnakí a táto rozmanitosť nás všetkých a celú spoločnosť iba obohacuje.

- **NÁROK**

Poslednou, ale rovnako dôležitou zložkou rodovej rovnosti, je nárok. Zatiaľ čo prvé štyri zložky z väčšej časti zohľadňujú sociálne, ekonomické, kultúrne, právne a iné kontexty, v ktorých muži a ženy žijú a mohli by tým viesť k predčasnému záveru, že rodová rovnosť je daná štátom alebo spoločnosťou. Hoci práva, príležitosti a ocenenie nám môžu udeľovať inštitúcie a ľudia zodpovední za rozhodovacie procesy, je rovnako dôležité zdôrazniť, že rodová rovnosť je niečo, čo si môžu muži a ženy nárokovať prostredníctvom vyvíjania vlastných iniciatív a hlasu verejnosti.

V skratke: rodová rovnosť nie je jednorozmerným fenoménom. Je to skôr **komplexná schéma práv, príležitostí, hodnôt, situácii a nárokovania si.** Každý z týchto aspektov je úzko prepojený s ostatnými.

## 1.2 FAKTORY DOSAHOVANIA RODOVEJ ROVNOSTI

Príčiny rodovej nerovnosti sú hlboko zakorenené a komplexné a nedá sa predpokladať, že je možné dosiahnuť úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v krátkodobom alebo strednodobom horizonte. Je to dlhodobý proces, ktorý by sa mal priebežne vyhodnocovať a zamerať sa pritom na všetky faktory, ktoré prispievajú k vzniku a pretrvávaniu nerovností.

- **PRETRANSFORMOVANIE NORIEM, HODNÔT A POSTOJOV:**

Zvýšené povedomie a osveta v oblasti ekonomických dopadov rodovej nerovnosti postupne vedú k posunu v normách a hodnotách. To si vyžaduje prístup postavení na princípoch ľudských práv, spravodlivosť a rovnoprávnosti, pričom je potrebné neustále konfrontovať a poukazovať na rodové nerovnosti a ich príčiny; spravidla rodovo stereotypné rozdelenie úloh v spoločnosti.

- **ANALÝZA A ÚPRAVY ZÁKONOV A POLITÍK:**

Formálne záruky predstavujú rozhodujúcu súčasť vytvárania prostredia pre podporu rovnosti. Hoci zákony a politiky samotné nedokážu prinútiť inštitúcie zmeniť svoje postupy a názory, môžu vytvárať motivujúce nástroje na zavádzanie pozitívnych zmien a prípadne zavádzať postihy za ich nedodržiavanie. Zároveň vysielajú signál o hodnotách vlády a národa ako celku. Týmto spôsobom sa zavádzajú štandardy a pozitívne príklady.

- **TRANSFORMÁCIA NAŠICH INŠTITÚCIÍ A INŠTITUCIONÁLNEJ PRAXE:**

Keďže rodovo podmienená mocenská štruktúra vytvára systém usmerňujúci a formujúci správanie a rozhodovanie, je potrebné zabezpečiť formálne zmeny na úrovni inštitúcií a systémov (nielen jednotlivcov) ako sú napr. postupy uplatňované pri prijímaní do zamestnania, školské osnovy až po rozhodovacie procesy na komunitnej a národnej úrovni. Patrí sem aj posun od chápania mužov ako normy (tzv. androcentrický prístup) a uznanie, ohodnotenie a zohľadnenie rôznych prínosov a skúseností mužov aj žien. Len zmena štruktúry a systému umožní zbaviť sa skrytej diskriminácie a obmedzení.

- **ODSTRÁNENIE RODOVEJ DEĽBY PRÁCE:**

Jeden z kľúčových faktorov na vytvorenie rovnoprávnej spoločnosti je odstránenie rodovej deľby práce. V praxi to znamená posun od stereotypných postojov a postupov, ktoré rozdeľujú svet na 'ženskú a mužskú' prácu. Táto rozhodujúca zmena musí zahŕňať zmeny vo všetkých už spomínaných oblastiach. Znamená zmenu názorov na to, čo je pre mužov a ženy primeraný typ práce; zvýšenie hodnoty tzv. ženskej, spravidla neplatenej alebo veľmi slabo platenej, práce; legislatívne zmeny a zmeny v oblasti politík, ktoré pomôžu prekonať takúto deľbu práce a zmena inštitucionálnej praxe.

Zrušenie rodovo stereotypnej deľby práce má ďalekosiahly účinok na životy mužov a žien, ktorým sa otvoria možnosti na ekonomický, sociálny a osobný prospech z posilnených (a reálnych) možností výberu vo vzťahu k práci, rodinným povinnostiam ale aj možnostiam trávenia voľného času. Až po narušení zdanlivo nemennej rodovej deľby práce je možné dosiahnuť skutočný a dlhodobý pokrok smerom k rodovej rovnosti.[17]

[17] NIEMANS, A. et al. (2007): *Gender Mainstreaming in Practice: A toolkit.* Bratislava, UNDP, Bratislava. V slovenskom preklade: *Gender mainstreaming v praxi – príručka*. Bratislava, OKAT, 2009.

# 2. POLITIKA RODOVEJ ROVNOSTI

## 2.1 VÝVOJ LEGISLATÍVY RODOVEJ ROVNOSTI

Zásada rovnosti pred zákonom sa v občianskej spoločnosti zaradila k najdôležitejším ľudskoprávnym prioritám a bola premietnutá do zákazu diskriminácie vrátane diskriminácie založenej na rode/pohlaví. Už vo **Všeobecnej deklarácii ľudských práv**[18] bolo jasne formulované, že nikto nesmie byť diskriminovaný na základe pohlavia, rasy, farby, jazyka, náboženstva, politického názoru, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnej menšine, majetku.

Proces presadzovania garancie rovnosti žien a mužov úzko súvisí s procesom ženského a feministického hnutia, hlavne od druhej polovice 20. Storočia, od kedy sa pozornosť presunula od požiadavky rovnakých práv pre ženy a mužov na špecifickejšie opatrenia vytvárajúce východiská zákazu rodovej diskriminácie.

Predpoklad, že rovnaký prístup k ľuďom s nerovnakou spoločenskou situáciu nezabezpečí reálnu rovnosť, sa prvýkrát potvrdil po priznaní volebného práva ženám v období prvej vlny feminizmu. Pozornosť sa tak začala presúvať od požiadavky rovnakosti k potrebe rodovo špecifického prístupu. Vedecké práce z obdobia druhej vlny feminizmu v sedemdesiatych rokoch dvadsiateho storočia prispeli k pojmovému rozlíšeniu rodu a pohlavia.

Z hľadiska procesu garancie ľudských práv žien je v tomto smere významným medzníkom **Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien**[19] z roku 1979, ktorý jednoznačne hovorí o potrebe prekonávania stereotypných predstáv o mužskosti a ženskosti. Implikuje tak predpoklad o ich kultúrno-spoločenskom vymedzení a teda aj možnosti zmeny. Prvý krát bola v medzinárodnom dohovore zakotvená nevyhnutnosť zmeny spoločenských a kultúrnych zvyklostí a stereotypov týkajúcich sa správania žien a mužov. Fakticky sa tak uznalo, že základným problémom rovnosti práv rodov a diskriminácie žien je spoločenské vedomie o postavení, úlohách a rolách žien a mužov.

Pojem *rod (gender)* sa začal používať na označenie spoločensky stanovených charakteristík, ktoré sú priraďované biologickým pohlaviam. Vytvoril sa tak základ pre nové metodologické prístupy, kde sa rod stáva ústrednou kategóriou spoločenských vied. [20]

Prísne stanovené a obmedzujúce očakávania a normy v súvislosti s rodom vytvárajú východisko pre rodovú diskrimináciu. Uzatvárajú mužov a ženy do hraníc obmedzujúcich možnosti slobodnej sebarealizácie, rozvoja individuálnych záujmov a schopností. Tieto hranice je nutné otvoriť, aby

[18] Všeobecná deklarácia ľudských práv, prijatá na zasadnutí III. Valného zhromaždenia Organizácie spojených národov (OSN) vo forme rezolúcie číslo 217 (III) dňa 10. decembra 1948.

[19] Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW), schválený 1979, platný od 3.9 1981, pre ČSFR platný od 1987, zákon č. 62/1987 Zb.

[20] KICZKOVÁ, Z. (2001): O štruktúre a fungovaní rodových stereotypov alebo prečo je dôležité rozlišovať medzi pojmami pohlavie a rod, in: *Nerovné cesty k rovnosti* (Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku), BICFS, Bratislava

mal každý človek, bez ohľadu na to, či je muž alebo žena, možnosť voľby, ktoré prvky zo vzorov mužskosti a ženskosti si vyberie.[21]

## 2.1 ANTIDISKRIMINAČNÁ RODOVÁ POLITIKA

Základom pre dosiahnutie rodovej rovnosti a zmenu rodových pomerov je prijatie účinných politík a stratégií pre ich presadzovanie v praxi. Tzv. **antidiskriminačná rodová politika** má viac stupňov, ktoré sa navzájom ovplyvňujú a doplňujú[22]:

1. **POLITIKA ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ,** ktorá vytvára legislatívne základy pre odstraňovanie nerovností *ex ante* (na počiatku) ako je antidiskriminačná legislatíva. Jedná sa o vytváranie najzákladnejších podmienok na odstránenie bariér pre rovnakú východiskovú situáciu, teda rovnosť šancí. Cieľom je zabezpečiť, aby každý člen/ka spoločnosti mali možnosť slobodne sa realizovať podľa svojich schopností a možností. Takýto druh politiky však nevyrovnáva rozdiely, ktoré vznikajú bez pričinenia aktérov samotných.

2. **VYROVNÁVACIE / POZITÍVNE OPATRENIA** ako proces, ktorý vyrovnáva nepriaznivé dopady diskriminácie a eliminuje znevýhodňovanie a vylučovanie. Vyrovnávacie opatrenia (nesprávne nazývané aj 'pozitívna diskriminácia') pomáhajú vyrovnávať najmä pozície na začiatku, na tzv. štartovacej čiare. Príkladom môžu byť rôzne formy podpory pre sociálne slabších členov/ky spoločnosti, štipendiá a kvóty ako dočasné opatrenia pre vyrovnávanie rodových (ale i etnických, sociálnych a zdravotných a iných) znevýhodnení.

3. **PRINCÍP GENDER MAINSTREAMING (UPLATŇOVANIE RODOVÉHO HĽADISKA)** ako aktívna stratégia, ktorej cieľom je vyrovnávanie rodových pomerov vo všetkých sférach politiky alebo organizácie. V počiatočnom štádiu ide o rovnocenné ohodnotenie príspevkov a výkonov mužov a žien. Cieľom by však malo byť vytvoriť nový štandard, kde segregované inštitúcie a štandardy, asociované s maskulinitou a femininitou, budú nahradené novými rodovými pomermi.

V prípade širšieho ponímania rôznosti (z hľadiska veku etnického, náboženského, zdravotného, sexuálnej orientácie atď.) hovoríme o **uplatňovaní manažmentu rozmanitosti** (diverzity management).

4. **AUTONÓMNE ŠTRUKTÚRY** a autonómnu prax ženských organizácií, uplatňujúcich ľudsko-právne a rodovo-citlivé prístupy. Samostatné ženské organizácie aj napr. v rámci politických strán sú potrebné tak dlho, kým sa odstránia diskriminujúce podmienky v spoločnosti.

Napriek tomu, že zákaz diskriminácie nadobudol významné miesto v medzinárodných dokumentoch a v medzinárodnom pracovnom práve, ešte stále je realita v oblasti rovnosti príležitostí medzi ženami a mužmi značne vzdialená od ideálu. V našej spoločnosti ostáva veľká

[21] BOSÁ, M, MINAROVIČOVÁ, K.: *Rodovo-citlivá výchova*, Esfem, www.esfem.sk. http://www.esfem.sk/subory/rodvychova-texty/kedsastereotypystanuviditelnymi_%283%29.pdf

[22] STIEGLER, B. (2002): *Ako uplatňovať rodové hľadisko. Gender Mainstreaming, Koncepcie, argumenty a praktické príklady ku implementácii stratégie EÚ*. Hospodárske a sociálno-politické výskumné a poradenské centrum Nadácie Friedricha Eberta, Bonn, slovenský preklad O.Pietruchová a J.Cviková, vydal Aspekt 2002, ISBN 80-85549-32-8

miera rodovej nerovnosti skrytá a nepriama. Veľmi často sa stáva, že zákony a politiky jednoducho udržiavajú v oblasti rodových vzťahov status quo.

Samotná skutočnosť, že zákony a politika spoločnosti nediskriminuje ženy a mužov priamo neznamená automaticky dosiahnutie rodovej rovnosti. Zákony a politiky, uplatňované v danej spoločnosti, môžu nepriamo obmedzovať príležitosti mužov a žien alebo udržovať status quo v rodových vzťahoch, čím nepriamo prispievajú k posilňovaniu alebo prehlbovaniu rodovej nerovnosti. Preto zákony, programy a politické opatrenia už v procese prípravy musia zvažovať rodové pomery a vzťahy v širšom kontexte a následky, ktoré bude mať ich zavádzanie do praxe.

Presadzovanie a zlepšovanie rodovej rovnosti sa nedá dosiahnuť len odstránením priamej diskriminácie a antidiskriminačnou legislatívou (aj keď táto je základným východiskom a predpokladom), ale až plným uvedomím si rozsahu nepriamej diskriminácie mužov a žien, stereotypnej deľby práce znevýhodňujúcej ženy, úlohy a moci rodových stereotypov v spoločnosti a adekvátnymi opatreniami na ich odstraňovanie a riešenie.

Všeobecne môžeme teda vysloviť pravidlo, že absencia priamej diskriminácie neznamená ešte rovnoprávnosť a rodovú rovnosť**.** Aj v prípade, keď v zákonoch a politikách spoločnosti neexistuje priama diskriminácia mužov a žien, nerieši sa tým potreba vytvoriť špecifické zákony a politiky, ktoré by sa aktívne a účinne usilovali o zlepšenie rovnosti príležitostí mužov a žien v spoločnosti v praxi. Rodovo ´neutrálne´ politiky (spravidla sú to politiky ´rodovo slepé´) totiž často ignorujú špecifické potreby mužov aj žien.

## 2.2 VYROVNÁVACIE OPATRENIA[23]

**Vyrovnávacie resp. pozitívne opatrenie / afirmatívne akcie** (*affirmative action*) predstavujú také opatrenie, keď sa buď mužom alebo ženám (alebo akejkoľvek inej menšinovej skupine) dostáva špecifickej podpory s cieľom nápravy dôsledkov vážnych nerovností. Medzi tieto opatrenia patrí vyčlenenie určitého počtu pozícií pre ženy v konkrétnych školských programoch, v politike, v rozhodovacích orgánoch alebo iných inštitúciách, alebo politika uprednostňovania žien pri prijímaní do zamestnania, ak majú uchádzačky potrebnú kvalifikáciu a predpoklady.[24]

Nakoľko takto priamo zamerané opatrenie zahŕňa podporu príležitostí jednej špecifickej skupiny, môže sa zdať nezlučiteľné s princípmi rodovej rovnosti. Musíme zohľadniť, že vyrovnávacie opatrenia sa prijímajú preto, aby korigovali existujúcu nerovnosť. Rodová nerovnováha v politike, inštitúciách alebo určitých povolaniach je často výsledkom predsudkov, stereotypov a zabehaných postupov, ktoré pretrvávajú po celé generácie. Tieto postoje sú tak hlboko zakorenené, že sú takmer neviditeľné a zároveň je veľmi ťažké ich odstrániť. Vyrovnávacie opatrenia nám môžu pomôcť prekonať zlé praktiky a vymaniť sa zo zabehnutých diskriminačných postojov. Po dosiahnutí rovnováhy takéto opatrenia už nie sú potrebné.

---

[23] NIEMANS, A. et al. (2007): *Gender Mainstreaming in Practice: A toolkit.* Bratislava, UNDP, Bratislava. V slovenskom preklade: *Gender mainstreaming v praxi – príručka*. Bratislava, OKAT, 2009.

[24] Viď ďalej prípadové štúdie zákonov o rodovej rovnosti vo verejnej správe v Rakúsku a Nemecku

Vyrovnávacie opatrenie je teda niekedy potrebné na korigovanie nerovností, ktoré sú hlboko zakorenené v danom systéme. Jeho cieľom nie je trestať väčšinovú skupinu, ale dať všetkým skupinám rovnakú šancu.

# 3. ANALYTICKÉ NÁSTROJE PRE UPLATŇOVANIE RODOVÉHO HĽADISKA V LEGISLATÍVE[25]

## 3.1 RODOVÝ AUDIT POLITIKY

Rodový audit politiky je základný nástroj uplatňovania rodového hľadiska v politickom živote spoločnosti. Hlbšie preskúmanie politiky a legislatívy z rodovej perspektívy môže pomôcť vyhodnotiť, do akej miery sú rodové rozličné záujmy zohľadnené v súčasnej verejnej politike a programoch, prípadne nakoľko daná politika podporuje rodovú rovnosť, zachováva status quo alebo ju dokonca prehlbuje.

Proces rodového auditu politiky pozostáva zo skúmania nasledovných prvkov a rozmerov:

**RODOVÁ ROVNOSŤ AKO POLITICKÁ PRIORITA**

- Existuje na národnej (regionálnej alebo miestnej) úrovni deklarácia jasnej politickej vôle na podporu rodovej rovnosti a jasne vymedzený mandát oprávňujúci na presadzovanie takejto politiky?

Politický dokument (napr. národný alebo regionálny plán pre rodovú rovnosť), ktorý jasne deklaruje záväzok vlády venovať sa rodovej rovnosti ako dôležitej téme a zároveň vymedzuje mandát pre rozvoj sektorových politík zohľadňujúci rodovú perspektívu, inými slovami – zohľadňuje rodové hľadisko vo všetkých oblastiach politiky, je pre audit podstatný. Audit politiky by sa preto mal začať zistením, či existuje takáto všeobecná zastrešujúca stratégia alebo iné politické dokumenty v oblasti rodovej rovnosti.

Ďalej je potrebné preskúmať, či táto stratégia alebo iný politický dokument jasne definuje, *ako* a *kto* sa má ujať uplatňovania rodového hľadiska. Rovnako by mal takýto dokument jasne vymedziť kompetencie a zodpovednosti. Akákoľvek stratégia, ktorá chce byť vierohodná vo svojich zámeroch, by tiež mala zadefinovať konkrétne ciele, úlohy a merateľné ukazovatele (t.j. indikátory) úspešnosti.

[25] UNDP 2003): *Drafting gender-aware legislation: how to promote and protect gender equality in Central and Eastern Europe and in the Commonwealth of independent states.* UNDP Regional Bureau, Bratislava

**SEKTOROVÉ POLITIKY TÝKAJÚCE SA UPLATŇOVANIA RODOVÉHO HĽADISKA**

- Majú ministerstvá alebo ich sekcie či odbory vypracované konkrétne stratégie, resp. politické dokumenty v oblasti uplatňovania rodového hľadiska?

Mandát pre uplatňovaní rodového hľadiska by mal byť súčasťou nejakého dokumentu (napr. ministerského alebo sektorového plánu posilňovania rodovej rovnosti). A podobne ako v prípade národných dokumentov, aj na tejto úrovni by stratégia alebo iný politický dokument mali jasne definovať, *ako* a *kto* bude realizovať gender mainstreaming a zároveň musí vytýčiť konkrétne ciele, úlohy a indikátory úspešnosti.

**RODOVO CITLIVÝ PRÍSTUP V SEKTOROVÝCH POLITIKÁCH A PROGRAMOCH**

Pre posúdenie, nakoľko odrážajú politiky v jednotlivých sektoroch alebo politických oblastiach rodové hľadisko, je potrebné preskúmať relevantné politiky a programy v danom sektore alebo politickej oblasti a zodpovedať minimálne na nasledujúce otázky:

- Bola rodová expertíza súčasťou vstupných informácii a konzultačných procesov pri tvorbe sektorových programov a politík?
- Rieši politika rodové otázky explicitne a jasne definuje problém?
- Berú politické opatrenia a riešenia ohľad na potenciálne odlišný dopad na mužov a na ženy? Sú primerane podľa toho zadefinované aj príslušné cieľové skupiny?

Rodový audit politiky by mal poukázať na akékoľvek medzery, ktoré si môžu vyžadovať vytvorenie a zavedenie nových politík na riešenie konkrétnych rodových problémov (napr. politika zameraná na rodovo podmienené násilie alebo boj proti diskriminácií v zamestnaní).

## 3.2 RODOVÝ AUDIT LEGISLATÍVY

Podobne možno preskúmať existujúcu legislatívu, aby sme analyzovali rozsah, nakoľko je rodová perspektíva zapracovaná do súčasnej legislatívy. Takúto analýzu by mal vykonať niekto, kto disponuje primeranou právnou i rodovou expertízou zároveň.

Legislatívny audit, resp. analýza z rodovej perspektívy by mali nájsť odpovede na nasledujúce otázky:

- Existuje adekvátna základná legislatíva, ktorá zakazuje rodovú diskrimináciu (ústavný zákon, antidiskriminačný zákon)?
- Existuje priamo zákon o rodovej rovnosti alebo je aktívna podpora rodovej rovnosti vrátane mechanizmov na jej zabezpečovanie súčasťou antidiskriminačnej legislatívy?
- Diskriminuje nejaká legislatíva mužov alebo ženy priamo?
- Existuje dôkaz, že uplatňovanie legislatívy môže mať za následok nepriamu diskrimináciu mužov alebo žien?

- Je zaužívaný proces konzultovania pri zostavovaní legislatívy s rodovými expertkami a expertmi?
- Robia sa pri príprave relevantných zákonov (najmä sociálnych, trhu práce, zdravotných, vzdelávacích a pod) ex ante rodové analýzy a/alebo odhad rodových dopadov?

## 3.3 RODOVÁ ANALÝZA DOPADOV LEGISLATÍVY

V ideálnej situácii by mali byť relevantné zákony podrobené rodovej analýze dopadov (*Gender Impact Assement*), ktorá by sa mala zamerať na nasledovné kľúčové otázky[26]:

- Môžu mať navrhované legislatívy rôzny, aj keď na prvý pohľad skrytý a nepriamy, dopad na ženy a mužov?
- Aký prínos (z hľadiska politických, sociálnych, finančných a ľudských zdrojov) bude mať daný variant pre mužov a aký pre ženy?
- Aké náklady (z hľadiska finančných a ľudských zdrojov) bude daný variant prenášať na mužov a aké na ženy? Bude toto zaťaženie rovnaké resp. spravodlivé?
- Ako vnímajú rôzni/e kľúčoví aktéri a aktérky daný variant z hľadiska nákladov, prínosov, akceptovateľnosti a praktickosti?

Výsledky takejto analýzy je nutné aplikovať pri zvažovaní jednotlivých politických variantov.

## 3.4 GENDER MAINSTREAMING

Základnou stratégiou presadzovanou EÚ v oblasti zlepšovania rodovej rovnosti je tzv. *gender mainstreaming* – uplatňovanie rodového hľadiska. Jeho uplatnenie v legislatíve znamená systémový a prierezový prístup; potreby žien a mužov by mali byt zohľadnené pri každom legislatívnom zámere alebo opatrení, a to od jeho plánovania až po konečnú kontrolu úspešnosti. Každé rozhodnutie by malo byť ovplyvnené snahou o zlepšenie rodovej rovnosti a mali by na ňom participovať nielen muži ale aj ženy.

Z metodologického hľadiska znamená gender mainstreaming v legislatíve uplatnenie nasledujúceho postupu:

[26] STATUS OF WOMEN: *Gender-based analysis: a guide for policy making*, Kanada 1998

1. **Rodová analýza** pred prijatím legislatívy, teda zistenie skutočných rodových pomerov v danom sektore. Na vykonanie analýzy je potrebný odborný personál a rodovo členené údaje;
2. **Stanovenie cieľov** v oblasti zlepšenia rodovej rovnosti, ktoré sa majú dosiahnuť prijatím rodovo citlivej legislatívy;
3. **Návrh a formulácia konkrétnych legislatívnych opatrení**, ktoré majú napomáhať na dosiahnutie cieľa vrátane určenia zodpovedností, sankcií a zabezpečenia inštitucionálnych mechanizmov;
4. **Monitorovanie** dopadu legislatívnych opatrení v praxi;
5. **Evaluácia** a prípadné prehodnotenie zámeru.

V praxi sa osvedčuje postupovať pri uplatňovaní rodového hľadiska v legislatíve podľa tzv. kontrolných zoznamov.

### KONTROLNÝ ZOZNAM O UPLATŇOVANÍ RODOVÉHO HĽADISKA V POLITICKÝCH INTERVENCIÁCH A LEGISLATÍVE

- **Východiskové informácie a odôvodnenie:** Je rodová dimenzia zdôraznená vo východiskových informáciách danej intervencie? Sú všetky údaje v situačnej analýze diferencované podľa pohlavia? Obsahuje odôvodnenie presvedčujúce argumenty pre gender mainstreaming a na podporu rodovej rovnosti?
- **Celkové ciele**: Odráža celkový cieľ navrhovanej intervencie potreby mužov aj žien? Zameriava sa tento cieľ na odstraňovanie nerovností prostredníctvom praktického napĺňania potrieb mužov aj žien? Zameriava sa cieľ na transformáciu inštitúcií (sociálnych aj iných), ktoré prispievajú k udržiavaniu rodových nerovností?
- **Cieľové skupiny**: Je cieľová skupina v navrhovanej intervencii rodovo vyvážená? Výnimkou sú intervencie, ktoré sa špeciálne zameriavajú na mužov alebo ženy v podobe vyrovnávacích opatrení, ktorých cieľom je prispieť k rodovej rovnosti,.
- **Indikátory (ukazovatele):** Zadefinovali sa indikátory, ktoré by merali pokrok smerom k napĺňaniu čiastkových cieľov a celkového cieľa? Merajú tieto indikátory aj rodové aspekty u každého z čiastkových cieľov? Sú indikátory rodovo diferencované? Sú cieľové hodnoty indikátorov nastavené tak, aby zabezpečovali dostatočnú mieru rodovej rovnováhy v rámci aktivít, napr. kvóty pre participáciu mužov a žien?
- **Monitorovanie a vyhodnotenie (evaluácia):** Zahŕňa monitorovacia a evaluačná stratégia aj rodovú perspektívu? Bude skúmať reálne (obsah) aj administratívne (proces) aspekty intervencie?
- **Riziká:** Preskúmal sa širší kontext rodových rolí a vzťahov v spoločnosti s ohľadom na potenciálne rizikové faktory (napr. stereotypy, štrukturálne prekážky, ktoré môžu mužom

alebo ženám brániť pri plnej participácii)? Preskúmal sa potenciálny negatívny dopad intervencie (napr. možné zvýšenie zaťaženia žien alebo sociálna izolácia mužov)?

- **Rozpočet:** Boli finančné vklady podrobené analýze s cieľom zaistiť, aby mali muži aj ženy prínos z plánovanej intervencie? Zapracovali sa do rozpočtu výdavky spojené napr. s rodovo citlivými tréningami alebo najímaním rodových expertiek a expertov na krátkodobé kontrakty?
- **Prílohy:** Sú súčasťou dokumentácie relevantné výskumné štúdie (alebo ich časti), najmä také, ktoré poskytujú spoľahlivé odôvodnenie pre rodové aspekty spomínané v dokumentácii?
- **Komunikačná stratégia:** Vypracovala sa komunikačná stratégia, ktorá by sa zameriavala na rôzne segmenty verejnosti a informovala ich o existencii, pokroku a výsledkoch projektu z rodovej perspektívy?

## 3.5 PRÍKLADY ZÁKONOV A POLITÍK, KTORÉ AKTÍVNE PODPORUJÚ RODOVÚ ROVNOSŤ[27]

- **OBČIANSKE PRÁVA A CIVILNÉ OBČIANSTVO:**
    - zákon o rodovej rovnosti vrátane inštitucionálnych mechanizmov a vyrovnávacích opatrení;
    - antidiskriminačný zákon vrátane inštitucionálnych mechanizmov;
    - zákony a postupy umožňujúce vymožiteľnosť práva aj pre sociálne slabšie skupiny (často matky – samo-živiteľky, vdovy, mnohodetné rodiny, sociálne vylúčené spoločenstvá atď.);
    - ratifikácia a praktická aplikácia medzinárodných dohovorov a záväzkov ako je Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie na ženách (CEDAW), Dohovor o odstránení násilia páchaného na ženách (DEVAW);
    - transponovanie smerníc EÚ do národnej legislatívy, reálne napĺňanie 'mäkkej legislatívy' EÚ a stratégií a plánov zameraných na uplatňovanie rovnosti žien a mužov alebo obsahujúcich klauzuly a opatrenia a i.;
    - mechanizmy na podporu ženských a ľudsko-právnych organizácií a ich zapájanie do prípravy politík a legislatívy;

[27] UNDP (2003): *Drafting gender-aware legislation: how to promote and protect gender equality in Central and Eastern Europe and in the Commonwealth of independent states*. UNDP Regional Bureau, Bratislava

- **POLITICKÉ OBČIANSTVO:**
  - zákony a politiky týkajúce sa reforiem volebných systémov, ktoré podporujú rodovú rovnováhu v politike;
  - vyrovnávacie opatrenia (napr. kvótový systém kandidačných listín);
  - podporné opatrenia a mechanizmy pre zvýšenie zastúpenia žien vo vrcholových pozíciách exekutívy na národnej a regionálnych úrovniach;
- **SOCIÁLNE OBČIANSTVO:**
  - opatrenia v zákonníku práce a v pracovnoprávnej legislatíve (ochrana tehotných žien, flexibilné formy práce podporujúce zosúladenie rodinného a pracovného života, presadzovanie rodovej rovnosti na pracovisku vrátane posilnenia právomocí inšpektorátu práce a pod);
  - zákony a opatrenia na odstránenie rodového rozdielu v zárobkoch;
  - opatrenia a prax na odstránenie horizontálnej a vertikálnej segregácie na trhu práce;
  - rodovo citlivý prístup vo vzdelávaní a v školských učebných osnovách;
  - rodovo citlivá daňová, odvodová, výdavková a sociálna politika a zavádzanie rodového rozpočtovania na úrovni národného a regionálnych rozpočtov;
- **INTÍMNE OBČIANSTVO:**
  - politiky a zákony týkajúce sa reprodukčného a sexuálneho zdravia vrátane legálnosti a zabezpečenia dostupnosti umelého prerušenia tehotenstva;
  - politiky a zákony bojujúce proti domácemu násiliu a násiliu v intímnych vzťahoch vrátane účinných mechanizmov na pomoc obetiam a postihovanie násilníkov;
  - politiky a zákony bojujúce proti obchodovaniu s ľuďmi (spravidla ženami) vrátane účinných mechanizmov na pomoc obetiam, ochrany svedkov/kýň a zaručenie návratu do reálneho života;
  - opatrenia na podporu mužov a žien na rodičovskej dovolenke a zapájanie mužov do jej čerpania a starostlivosti o deti;
  - rodinná politika a zákony upravujúce partnerské spolužitie, manželstvo, rozvod, delenie majetku a starostlivosti o deti a s ním súvisiace opatrenia;
  - legislatíva umožňujúca partnerské zväzky LGBT ľudí vrátane adopcie detí a umelého oplodnenia lesbických žien.

Samotná legislatíva ešte nezaručuje jej účinné presadzovanie v praxi a vymožiteľnosť práva pre všetky skupiny obyvateľstva. Preto je vhodné a potrebné monitorovať a vyhodnocovať rodové pomery a rozdiely v praxi na základe vhodne zvolených merateľných ukazovateľov. Rozdiely v situácii mužov a žien by nás mali upozorniť na skutočnosť, že zákony a politika neprimerane

reagujú na rodovú nerovnosť alebo že ju dokonca posilňujú. Takéto zákony a politiky je potrebné revidovať a prípadne doplniť o nové opatrenia a stratégie.

Pokiaľ budú medzi mužmi a ženami pretrvávať významné rozdiely v príjmoch, v indikátoroch zdravia a sociálneho zabezpečenia a pri účasti na rozhodovacích procesoch, nemôžeme hovoriť o rodovej rovnosti. V skutočnosti ešte žiadna krajina sveta nedosiahla rodovo vyrovnané výsledky vo všetkých spomínaných oblastiach. Práve preto zostávajú účinné mechanizmy ako sú vyrovnávanie opatrenia a operácie pozitívnej rovnosti naďalej aktuálnou agendou.

## 3.6 RODOVO CITLIVÝ VS. OCHRANÁRSKY PRÍSTUP[28]

Rozdiely medzi legislatívou podporujúcou rodovú rovnosť a prehlbujúcou rodové nerovnosti sú niekedy nepatrné a často navrhnuté s dobrým úmyslom 'ochrániť slabšie pohlavie'. Pretože medzi mužmi a ženami existujú isté biologické rozdiely, je niekedy ťažké určiť, kedy je 'zvláštne zaobchádzanie' oprávneným opatrením verejnej politiky a kedy iba ďalej prehlbuje nerovnosť. Napríklad, pretože ženy môžu otehotnieť a vynosiť dieťa, verejná politika by mala túto odlišnosť zohľadniť. Ženám je treba zaistiť patričné a bezpečné podmienky pre obdobie tehotenstva, pôrodu a starostlivosti o dieťa, ale nie za cenu toho, že sa im odoprie príležitosť byť plne aktívne v práci a spoločnosti, ak si to samy zvolia.

### NEADEKVÁTNE POLITICKÉ OPATRENIA

- **LEGISLATÍVA ZAKAZUJE ŽENÁM VYKONÁVAŤ URČITÉ PROFESIE (NAPRÍKLAD V ŤAŽKOM PRIEMYSLE)**

Takéto ustanovenie legislatívy zvyčajne zavádzajú v snahe 'ochrániť' ženy, ktoré môžu byť, alebo sú gravidné. Takýto prístup však ignoruje fakt, že nie všetky ženy chcú mať deti a navyše podporuje stereotyp, podľa ktorého jediným osudom ženy je stať sa matkou a môže tiež vychádzať z predpokladu (ktorý však nie je opodstatnený), že žena je slabšia a menej schopná v určitom ohľade ako muž. Takáto generalizácia je prekážkou v rovnosti príležitostí mužov a žien. Navyše, nedostatok príležitostí vedie často k iným rodovým nerovnostiam, pretože 'typicky mužská' práca (napr. v ťažkom alebo IT priemysle, v armáde) je spravidla platená lepšie ako 'typicky ženská'. Každý a každá by mal/a mať príležitosť, aby mohol/mohla pracovať v oblasti, pre ktorú má osobné preferencie, schopnosti a kvalifikáciu.

- **LEGISLATÍVA ZAKAZUJE ŽENÁM PRACOVAŤ V URČITOM PRACOVNOM PROSTREDÍ ALEBO V URČITOM ČASE**

Legislatíva niekedy zakazuje ženám pracovať v určitom pracovnom prostredí (napríklad, tam, kde je pravdepodobnosť vystavenia sa chemikáliám alebo iným vysoko rizikovým situáciám), alebo

[28] NIEMANS, A. et al. (2007): *Gender mainstreaming in practice: a toolkit*. Bratislava, UNDP. V slovenskom preklade: *Gender mainstreaming v praxi – príručka*. Bratislava : OKAT, 2009.

v určitom čase (napríklad v noci). Podobne ako v predošlom prípade, legislatíva môže takto 'chrániť' potenciálne matky od vystavenia sa škodlivých vplyvom. Toto obmedzuje príležitosti žien a môže to viesť k prehlbovaniu ekonomických nerovností medzi mužmi a ženami. Navyše, ak práca predstavuje riziko pre ženy, tak pravdepodobne predstavuje rovnaké riziko pre všetkých zamestnancov – či už mužského alebo ženského pohlavia .

- **MATERSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENKA PRINÁLEŽÍ VÝLUČNE ŽENÁM**

Niekedy mylne predpokladáme, že počas prvých mesiacov života dieťaťa otec nezohráva dôležitú úlohu. Z tohto dôvodu sa mužom odopiera možnosť rodičovskej dovolenky, prípadne ich zamestnávateľ alebo kolegovia od tejto možnosti aktívne odrádzajú. To limituje príležitosti a zdroje dostupné pre mužov, aby sa mohli podieľať na starostlivosti o svoje malé deti a vytvára prekážky pre vyrovnanie sa s rodovou deľbou práce, čo znamená dlhodobé následky pre ne/rovnosť na trhu práce.

## PRIMERANÉ POLITICKÉ OPATRENIA A LEGISLATÍVA

- **PRACOVNÁ A VZDELÁVACIA POLITIKA BY MALA ZAISTIŤ MUŽOM AJ ŽENÁM ROVNÉ PRÍLEŽITOSTI PRI REALIZÁCII KARIÉRY PODĽA VLASTNEJ VOĽBY.**

Každé zamestnanie by malo byť otvorené ženám aj mužom. Obe strany by mali mať rovnosť príležitosti realizovať kariéru podľa vlastného výberu a mať rovnakú podporu pri jej uskutočňovaní prostredníctvom vzdelania, školenia a stimulujúcich programov. Hoci nie je potrebné, aby všetky profesie boli vykonávané rovnakým podielom mužov ako žien, výskumy ukázali, že obmedzenie určitého typu práce len pre mužov alebo pre ženy môže mať negatívny vplyv na celú ekonomiku.

- **NEBEZPEČNÉ PRACOVNÉ PODMIENKY BY MALI BYŤ NÁLEŽITE KONTROLOVANÉ PRE ZAISTENIE OCHRANY ZDRAVIA A BEZPEČNOSTI VŠETKÝCH ZAMESTNANCOV.**

Ak je práca nebezpečná pre ženy, ktoré sú tehotné alebo môžu otehotnieť, tak je pravdepodobne nebezpečná aj pre kohokoľvek iného. Nikto by nemal byť nevyhnutne vystavený nebezpečným chemikáliám alebo pracovať v podmienkach, ktoré môžu ohroziť jeho zdravie, či bezpečnosť. Navyše, pracovné riziká vyplývajúce z určitého povolania môžu rovnako negatívne ovplyvňovať aj mužskú reprodukčnú schopnosť.

- **ZAVÁDZANIE OPATRENÍ, KTORÉ TEHOTNÝM ŽENÁM UMOŽNIA DOČASNÉ UPRAVIŤ SVOJE PRACOVNÉ ZAŤAŽENIE, AK BY ZDRAVIE ŽENY, ALEBO DIEŤAŤA MALO BYŤ OHROZENÉ.**

Tehotenstvo dočasne môže zaťažovať organizmus ženy a preto by mala mať možnosť obmedziť množstvo fyzickej záťaže, ktorá je za iných okolností vyžadovaná v jej práci, napríklad dlhé hodiny státia alebo dvíhanie ťažkých predmetov. Ak to lekár/ka uzná za potrebné, gravidnej žene by mala byť poskytnutá platená dovolenka už počas jej tehotenstva, čo by nemalo mať negatívny vplyv na jej pracovné postavenie, príspevky alebo jej zaradenie.

- **ŽENY AJ MUŽI BY MALI MAŤ ROVNAKÚ MOŽNOSŤ ODÍSŤ NA RODIČOVSKÚ DOVOLENKU, ABY SA MOHLI STARAŤ O DIEŤA.**

Muži by mali dostať príležitosť byť v úzkom kontakte so svojimi malými deťmi a rodičovský pár by mal mať možnosť rozhodnúť sa sám, kto zostane doma a bude sa primárne starať o dieťa. Adekvátne rodičovské voľno a zabezpečenie by mali byť zaistené aj pre samostatne zárobkovo činné osoby, alebo pre tých, čo pracujú na čiastočný úväzok. V niektorých krajinách (Škandinávia, Nemecko) zákony aktívne podporujú účasť mužov na rodičovskej dovolenke. Napr. nemecký zákon umožňuje predĺžiť (dobre) platenú rodičovskú dovolenku o dva mesiace, ak si ich vyberie rodič, ktorý dovtedy nebol na rodičovskej dovolenke (čo sú spravidla muži).

- **OPATRENIA NA ZOSÚLADENIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA**

Existuje mnoho foriem a opatrení, ktoré môžu prijať zamestnávatelia, aby vyšli v ústrety rodičom malého dieťaťa (spravidla matkám). Hoci ich formy závisia od konkrétneho podniku, legislatíva môže zosúladenie rodinného a pracovného života podporovať legislatívnym zakotvením rôznych flexibilných foriem práce ako je flexibilný pracovný čas a miesto (tele-working), čiastočný úväzok, delenie pracovného miesto – obsadenie pozície dvomi ľuďmi prípadne iné flexibilné opatrenia, ktoré by im vytvorili časový priestor pre zabezpečenie starostlivosti o rodinu. Miesto výkonu práce by malo byť vybavené vhodným priestorom pre matky, ktoré chcú kojiť svoje dieťa. Jasle a škôlka nachádzajúce sa priamo v mieste výkonu práce veľmi uľahčia život rodičom, ktorí sa vracajú do práce po rodičovskej dovolenke, čo zároveň zvyšuje produktivitu práce zamestnancov a znižuje riziko ich fluktuácie. Zákony môžu takého formy podporovať a motivovať zamestnávateľov k ich zavádzaniu.

# III. ANALÝZA PLATNEJ LEGISLATÍVY RELEVANTNEJ K RODOVEJ ROVNOSTI V SR

Problematika rovnosti príležitostí žien a mužov sa u nás dostala do politického programu a do 'verejnej agendy' najmä v dôsledku medzinárodných záväzkov a asociačného procesu s EÚ. Slovenská republika sa prihlásila ku všetkým medzinárodným dokumentom týkajúcich sa rovnosti príležitostí. K ratifikácii viacerých z nich došlo ešte počas existencie spoločného československého štátu a po osamostatnení v roku 1993 sa SR sukcesiou stala zmluvnou stranou.

## 1. MEDZINÁRODNÉ ZMLUVY RATIFIKOVANÉ SR[29]

### 1.1 DOKUMENTY OSN

**Charta OSN** (podpísaná 26.6.1945, platná od 24.10.1945), v ktorej sa deklaruje rovnosť ľudských práv a základných slobôd pre všetkých bez rozdielu pohlavia. Zásada nediskriminácie sa tak stala medzinárodným štandardom, dodržiavanie ktorého musí garantovať na svojom území každý štát ak chce byť považovaný za demokratický a právny štát.

**Všeobecná deklarácia ľudských práv** (prijatá 10.12.1948) takisto zakotvuje rovnoprávnosť ľudí bez rozdielu pohlavia a zásadu neprípustnosti diskriminácie. Obsahuje základné občianske a politické práva, čiastočne aj sociálne a kultúrne práva. Proklamuje tak všeobecné princípy medzinárodného štandardu ľudských práv, pričom štátom nestanovuje žiadne záväzky. Jej nedostatkom však je absencia účinného mechanizmu na vynútenie týchto práv a slobôd voči odporujúcemu štátu[30].

**Dohovor o politických právach žien** (prijatý 31.3.1953 je prvým medzinárodným záväzným dokumentom týkajúcim sa špeciálne práv žien. Zaručil ženám právo voliť tak ako majú muži, zakotvil právo žien byť volené do verejne volených orgánov a právo žien zastávať štátne úrady a vykonávať všetky štátne funkcie.

**Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach** (ICCPR) ) (prijatý 1966, platný od 1976 zákon č. 120/1976 Zb.) v čl. 3 upravuje princíp nediskriminácie a záväzok dbať na zásadu rovnosti mužov a žien pri využívaní práv uvedených v pakte. Čl. 26 obsahuje právo na rovnosť a rovnakú zákonnú ochranu pred diskrimináciou z akéhokoľvek dôvodu.

---

[29] *Poznámka: Záväzné dokumenty Európskej únie sú podrobne rozpracované v kapitole IV. Rodová rovnosť v EÚ.*

[30] STRÁŽNICKÁ, V. – ŠEBESTA, Š. (1994): *Človek a jeho práva. Medzinárodná úprava ochrany ľudských práv*. JUGA, Bratislava, str. 28

**Medzinárodný pakt o hospodárskych , sociálnych a kultúrnych právach** (ICESCR) (prijatý 1966, platný od 1976 zákon č. 120/1976 Zb.) Zakotvuje zákaz akejkoľvek diskriminácie a rovnosť práv mužov a žien (čl. 2 a 3) a právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, vrátane primeranej mzdy, rovnakej za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania a právo na platenú dovolenku (čl. 7). Ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie než aké majú muži, slušný život pre ne a ich rodiny v súlade s ustanoveniami Paktu, bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky, rovnaká príležitosť pre ženy dosiahnuť v zamestnaní povýšenie na zodpovedajúci vyšší stupeň, pričom sa nebudú uplatňovať iné kritéria, než dĺžka zamestnania a schopnosti.

**Deklarácia OSN o odstránení diskriminácie žien** (prijatá 7.11.1967) zaručuje ženám celú plejádu práv, medzi nimi aj práva politické, právo vlastniť majetok, právo na vzdelanie a prístup k nemu, právo na prácu, rovnaké odmeňovanie s mužmi, venuje sa aj postaveniu žien v rodine, zakotvuje napríklad rovnosť postavenia manžela a manželky. Hoci nejde o právne záväzný dokument, avšak upriamuje pozornosť medzinárodného spoločenstva na potrebu riešiť diskrimináciu žien osobitnými špeciálnymi dokumentmi. Nedostatkom tejto deklarácie je fakt, že štáty nie sú nijakým spôsobom sankcionované za porušenie týchto práv a vykonávanie týchto ustanovení je ponechané na ich schopnosť a vôľu zabezpečiť ich.

**Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie** (CEDAW, schválený 1979, platný od 3.9 1981, pre ČSFR platný od 1987, zákon č. 62/1987 Zb.) v čl. 1 definuje diskrimináciu žien ako „akékoľvek rozlišovanie, postihovanie alebo zvýhodňovanie na základe pohlavia, ktorých účelom alebo účinkom je poškodiť alebo porušiť uznávanie, užívanie alebo uplatňovanie ľudských práv a základných slobôd v politickej, ekonomickej, spoločenskej, kultúrnej, občianskej alebo vo všetkých ostatných oblastiach ženami bez ohľadu na ich manželský stav a na základe rovnosti mužov a žien."

Dohovor upravil aj povinnosti štátov, ktoré na ochranu žien pred diskrimináciou musia urobiť. Princíp rovnoprávnosti sa musí odraziť v ich národných ústavách i ďalšej legislatíve, ktorá musí obsahovať aj prípadné sankcie zakazujúce akúkoľvek diskrimináciu žien.

V článku 5 Dohovoru od štátov požaduje, aby urobili opatrenia na zmenu spoločenských a kultúrnych vzorov správania sa mužov a žien s cieľom dosiahnuť odstránenie predsudkov a zvykov, ktoré sú založené na myšlienke podradenosti alebo nadradenosti jedného z pohlaví alebo stereotypných úloh mužov a žien.

Prvý krát bola v medzinárodnom dohovore zakotvená nevyhnutnosť zmeny spoločenských a kultúrnych zvyklostí a stereotypov týkajúcich sa správania žien a mužov. Fakticky sa tak uznalo, že základným problémom rovnosti práv rodov a diskriminácie žien je spoločenské vedomie o postavení, úlohách a rolách žien a mužov.[31] V súlade s čl. 17 Dohovoru (CEDAW) nad jeho dodržiavaním vykonáva kontrolu Výbor pre odstránenie diskriminácie žien. Zmluvné strany sú povinné každé štyri roky predkladať správy o legislatívnych, súdnych, administratívnych alebo

[31] ZACHOVÁ, A. – ZACHOVÁ, Z. (2001): Ľudské práva žien - neoddeliteľná súčasť univerzálnych základných ľudských práv a slobôd. in *Nerovné cesty k rovnosti* /Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku/,1 BICFS, Bratislava, s.18

iných opatreniach, ktoré prijali za účelom uvedenia Dohovoru do života a o pokroku, ktorý sa v tomto smere dosiahol.

**Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien** (prijatý 22.12.1999, ratifikovaný 22.9.2000, uverejnený v Zb. č. 343/2001 Z.z.) Z hľadiska implementácie Dohovoru (CEDAW) je považovaný za inštitút garancie ženských ľudských práv v krajinách, ktoré Opčný protokol prijali, nakoľko umožňuje ženám podávať individuálne sťažnosti na porušovanie ľudských práv žien Výboru pre odstránenie diskriminácie žien, ktorý musí tieto sťažnosti prerokovať a riešiť.

**Dohovory Medzinárodnej organizácie práce** (MOP) Od roku 1919 plní MOP dôležité funkcie odbornej medzinárodnej organizácie orientovanej na ochranu sociálnych práv jednotlivca a skupín osôb. Zameriava sa najmä na problematiku úpravy pracovného času, predchádzaniu nezamestnanosti, či právu na rovnakú odmenu za rovnakú prácu, pričom určuje štandard pracovných práv prostredníctvom medzinárodných dohovorov a odporúčaní a definuje opatrenia na realizovanie tohto štandardu.

MOP upravila vo svojich dokumentoch aj problematiku rovnoprávneho postavenia žien Ide napríklad o Dohovor č. 100 o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty z roku 1951 a Dohovor č. 111 o diskriminácii (v zamestnaní a povolaní) z roku 1958.

Ako vyplýva z uvedeného, mechanizmus OSN nie je vzhľadom na ’nevynútiteľnosť” plnenia vyplývajúcich z vyššie uvedených dokumentov dokonalý. Aj to bol dôvod, že v 90 rokoch minulého storočia sa aktivity presunuli z legislatívnej úrovne smerom k akčným programom, ktoré boli postupne schválené na významných svetových fórach a ktoré kládli dôraz na rovnosť rodov. Napr. v Akčnom pláne schválenom Viedenskou konferenciou v roku 1993 boli ženské práva vymenované ako oblasť so zvláštnou prioritou.

**Pekinská deklarácia a Akčná Platforma** z r.1995 sformulovali nový medzinárodný záväzok vytýčeným cieľom rovnoprávneho postavenia, rozvoja mieru pre ženy na celom svete, stanovili ako ciele rodovú rovnosť, rozvoj a mier a vypracovali program na posilnenie postavenia žien.[32]

## 1.2 DOKUMENTY RADY EURÓPY

Popri medzinárodných dokumentoch univerzálneho systému ochrany ľudských práv a slobôd obsahujúcich zákaz diskriminácie boli prijímané súbežne aj dokumenty týkajúce sa európskej jednoty a ochrany ľudských práv v Európe.

Podľa Štatútu Rady Európy bola podmienkou prijatia do Rady Európy preukázanie splnenia požiadavky dodržiavania ľudských práv pre všetky osoby podliehajúce jurisdikcii štátu.

**Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd** s Protokolmi a **Európska sociálna charta** vytvárajú spolu **Európsku chartu ľudských práv**, pričom predstavujú

[32] FILADELFIOVÁ, J. (2001): Rovnaká účasť a zastúpenie žien a mužov vo verejných funkciách, in *Nerovné cesty k rovnosti /Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku/*, Bratislava, s.29

minimálne záväzný štandard ľudských práv. Systém ochrany ľudských práv v rámci Rady Európy je v porovnaní so systémom v rámci OSN prepracovanejší a efektívnejší po obsahovej stránke i vzhľadom na svoj kontrolný mechanizmus.

**Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd** (podpísaný 4.11. 1950, platný od l3. 9 1953 ) neobsahuje všeobecný princíp o rovnoprávnosti mužov a žien, článok 14 však ochraňuje pred diskrimináciou založenou „na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, náboženské, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie." Pojem diskriminácia zahŕňa všeobecne prípady, keď sa s osobou alebo skupinou bez zodpovedajúceho odôvodnenia zaobchádza horšie ako s inými. Ide teda o nerovnosť konkrétneho zaobchádzania.

Na zabezpečenie záväzkov prijatých členskými štátmi Rady Európy a zmluvnými stranami Dohovoru zriadila sa v Dohovore Európska komisia pre ľudské práva a Európsky súd pre ľudské práva. Prijatím Protokolu 11, ktorý nadobudol účinnosť 1. novembra 1998 došlo k ich zrušeniu a nahradeniu jedným Európskym súdom pre ľudské práva.

Úlohou Výboru ministrov je dohľad nad výkonom rozsudkov, v ktorých Súd skonštatoval porušenie Dohovoru. Výbor zabezpečuje, že štát podnikne všetky potrebné opatrenia (zmena legislatívy, precedentného práva, predpisov a praxe), aby zabránil ďalšiemu porušovaniu Dohovoru a že sťažovateľovi je vyplatené primerané odškodnenie priznané Súdom, resp. že sú v určitých prípadoch podniknuté konkrétne opatrenia na zabezpečenie plného odškodnenia.

**Dohovor o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu a o boji proti nemu** bol prijatý 7. 4. 2011 na zasadnutí Rady Európy v Štrasburgu a podpísaný v Istanbule, 11. mája 2011. Dohovor ustanovuje právne záväzné štandardy na predchádzanie násiliu na ženách a domácemu násiliu. SR sa stala jedným z prvých signatárov Dohovoru, ktorý sa v dobe písania správy začína implementovať do našej legislatívy. V Dohovore RE o.i. uznáva, „že realizácia *de iure* a *de facto* rovnoprávnosti medzi ženami a mužmi je kľúčovým prvkom predchádzania násiliu na ženách“ a že „násilie na ženách je prejavom historicky nerovnocennej rozdelenia sily medzi ženami a mužmi, ktorá viedla k dominancii mužov nad ženami a k diskriminácii žien mužmi, a k zamedzeniu plnohodnotného rozvoja žien.“

**Európska sociálna charta** (prijatá v roku 1961) (oznámenie MZV č.329/1998 Zb.) už vo svojej preambule obsahuje klauzulu o nediskriminácii. Charta garantuje ženám právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty, právo na rovnakú príležitosť a rovnaké zaobchádzanie v otázkach zamestnania a povolania bez diskriminácie na základe pohlavia.

Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte z roku 1988 upravil navyše aj právo všetkých pracovníkov na rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie vo veciach zamestnania (kariéry) bez diskriminácie založenej na pohlaví.

Medzinárodný dozorný systém monitoruje dodržiavanie Charty v štátoch, ktoré ju ratifikovali, pričom vlády týchto štátov predkladajú správy o dodržiavaní tých ustanovení Charty, ktoré prijali. Tieto správy preskúma Európsky výbor pre sociálne práva, zložený z nezávislých expertov, ktorý vydá právne stanovisko o súlade stavu s Chartou. Na základe týchto záverov adresuje Komisia ministrov odporúčania vládam, v ktorých ich žiada o zosúladenie ich národnej legislatívy a praxe s Chartou.

Problematikou rovnoprávnosti mužov a žien sa okrem výboru ministrov Rady Európy zaoberá najmä **Riadiaci výbor pre rovnosť medzi ženami a mužmi,** ktorého úlohou je definovanie a realizovanie činnosti Rady Európy v oblasti rovnosti príležitostí medzi mužmi a ženami. Podporuje rovnakú účasť žien a mužov na všetkých úrovniach života spoločnosti. Zameriava sa na boj proti obchodovaniu so ženami a dievčatami, na boj proti násiliu páchanému na ženách a gender mainstreaming.

Riadiaci výbor skúma a hodnotí reálnu situáciu v oblasti rovnosti príležitostí v Európe a podporuje spoluprácu medzi štátmi smerujúcu k dosiahnutiu skutočnej rovnosti medzi mužmi a ženami, vypracúva analýzy, štúdie a hodnotenia, v ktorých porovnáva politiky jednotlivých štátov. Jeho snahou je vytvorenie koordinovaných politických stratégií, návrhov a nástrojov a prípadne aj o vypracovanie potrebných legislatívnych opatrení na implementáciu rovnosti. Podieľa sa na prípravách európskych ministerských konferencií zameraných na problematiku rovnosti príležitostí.

## 2. ANALÝZA LEGISLATÍVY SR RELEVANTNEJ K RODOVEJ ROVNOSTI

Napriek tomu, že predpisy EÚ sa stali pre Slovenskú republiku priamo záväznými až od 1.mája 2004, náš právny poriadok sa musel prispôsobiť právnemu poriadku EÚ už aj počas prístupového procesu. Únia pritom kládla mimoriadny dôraz na odstránenie diskriminácie založenej na pohlaví a kontrolu jej dodržiavania v praxi prostredníctvom konštituovania vhodných inštitúcií. Už počas prístupového procesu bola časť európskej antidiskriminačnej legislatívy do práva SR zapracovaná; rasová a rámcová smernica a smernica o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia boli transponované do **antidiskriminačného zákona**

Pred prijatím antidiskriminačného zákona sa zákaz diskriminácie na základe pohlavia postupne stával súčasťou každej pracovnej legislatívy, ako napr. zákona o zamestnanosti, ktorého novela z roku 1999 priniesla zákaz zverejňovať ponuky o zamestnaní obsahujúce akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu. Bola ustanovená aj zvýšená starostlivosť o pracovné uplatnenie znevýhodnených skupín na trhu práce a zároveň boli ustanovené osobitné nástroje aktívnej politiky trhu práce.

Slovenská republika má **univerzálnu úpravu** rovnosti príležitostí, tak ako aj jej **špeciálnu úpravu** v niektorých zákonoch, do ktorých bola prenesená úprava smerníc EÚ.

V slovenských ústavných pomeroch bol zákaz diskriminácie upravený najprv v čl. 3 Listiny základných práv a slobôd, podľa ktorého základné práva a slobody sa zaručujú všetkým bez rozdielu pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej menšine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Podľa čl. 12 ods. 1 prvej vety ústavy: Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Článok 12 ods. 2 ústavy rozšíril chápanie princípu rovnosti a zákazu diskriminácie tak, že ustanovil: „Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky bez ohľadu na pohlavie,

rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.“ [33]

Medzi špeciálne zákony upravujúce rovnosť príležitostí patrí už spomínaný zákon o zamestnanosti, zákonník práce a antidiskriminačný zákon

**Zákonník práce**[34] vo svojich základných zásadách obsahoval zákaz priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Zakotvuje, že ženy a muži majú právo na rovné zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky, že zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že si uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Pred prijatím antidiskriminačného zákona v § 13 pod názvom Zákaz diskriminácie zakotvil v rovnakej dikcii ako v čl. 1 základných zásad že zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, atď. Napriek tomu, že diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie bola výslovne uvedená ako dôvod diskriminácie v smerniciach ešte z roku 2000, tak Zákonník práce ju ako diskriminačné kritérium neakceptoval s odvolaním sa, že dostatočná je dikcia „bez akýchkoľvek obmedzení“ a „iné postavenie“. V roku 2003 sa zákonodarca tzv. „euronovelou“[35] neúspešne pokúsil odstrániť tento nedostatok, keď do § 13, ods. 2 zaradil vágnu a nič neriešiacu formuláciu: „Zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca.“ Až tzv. „malou novelou Zákonníka práce [36] účinnou od 1. 4. 2011 došlo v čl. 1 základných zásad a § 13 ods. 2 k rozšíreniu dôvodov diskriminácie o sexuálnu orientáciu a genetické vlastnosti, čím sa explicitná úprava sexuálnej orientácie ako diskriminačného dôvodu (popri úprave v Antidiskriminačnom zákone) dostala aj do Zákonníka práce. Nepriamou diskrimináciou bol podľa vtedajšej úpravy navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax, znevýhodňujúci podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.

’Euronovelou’ z roku 2003 sa spresnilo, že priamou diskrimináciou sa rozumie, ak sa zo zamestnancom zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo mohlo zaobchádzať s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii. Nepriamou diskrimináciou je navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax, znevýhodňujúce zamestnanca v porovnaní

[33] Úprava zodpovedala aj antidiskriminačnej klauzule Rady Európy

[34] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

[35] Zákon č. 210/2003 Z. z.

[36] Zákon č. 48/2011 Z. z.

s inými zamestnancami, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú primerané a nevyhnutné a nemožno ich ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami. Za priamu alebo nepriamu diskrimináciu sa považuje aj pokyn na diskrimináciu zamestnanca.

'Euronovela' zaviedla aj definíciu obťažovania ako jednu z foriem diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch za účelom dosiahnutia transponovanie rasovej a rámcovej smernice. Za formu diskriminácie sa považovalo aj obťažovanie, ak išlo o nežiaduce správanie s úmyslom alebo účinkom porušiť ľudskú dôstojnosť, a ktoré vytváralo pre zamestnanca nepriateľské, zastrašujúce, zahanbujúce, ponižujúce alebo urážlivé prostredie.

S cieľom uľahčenia uplatnenia práva zamestnanca na rovné zaobchádzanie po 'euronovele' ukladal Zákonník práce zamestnávateľovi povinnosť preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania v prípade, ak zamestnanec, ktorý sa považoval za poškodeného, preukázal súdu skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej, alebo nepriamej diskriminácii.

Zároveň stanovil, že mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkoch práce.

Vzhľadom na to, že zásada rovnakej mzdy za prácu rovnakej hodnoty nebola dostatočne jednoznačne vyjadrená, s účinnosťou od 1. septembra 2007 sa do Zákonníka práce[37] zaradilo nové ustanovenie § 119a, ktorého cieľom je garantovať rovnaké mzdové podmienky pre muža a ženu aj v prípade výkonu práce rovnakej hodnoty (t.j. porovnateľných prác). V nadväznosti na rozhodnutia Súdneho dvora ES týkajúcich sa výkladu pojmu "odmena", podľa ktorých zásada rovnosti sa vzťahuje na všetky dávky poskytované peňažnou alebo vecnou formou, terajšie alebo budúce, ak ich vypláca priamo alebo nepriamo zamestnávateľ zamestnancovi v súvislosti s jeho zamestnaním, sa v odseku 1 ustanovilo, že zásada rovnosti sa vzťahuje na všetky druhy plnení za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa zamestnancom vyplácajú v súvislosti so zamestnaním, ale v zmysle § 118 ods. 2 Zákonníka práce sa za mzdu nepovažujú. V zmysle odseku 4 sa zákaz diskriminácie upravený v § 119a vzťahuje aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnaké práce alebo práce rovnakej hodnoty.

Antidiskriminačný zákon ustanovenie § 13 zákonníka práce novelizoval, zrušil pôvodný nadpis „zákaz diskriminácie" a a zmenil terminológiu tým, že zakotvil povinnosť zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Zákonník práce už neobsahuje zákonné definície pojmov priama a nepriama diskriminácia, či obťažovanie. Tie sú obsiahnuté v antidiskriminačnom zákone. V Zákonníku práce obsiahnuté procesné záruky pri porušení zásady rovnakého zaobchádzania sa zredukovali. Zostala zachovaná možnosť zamestnanca podať sťažnosť u zamestnávateľa pre porušenie zásady rovnakého zaobchádzania – ako mimosúdny prostriedok nápravy. Upravené je právo zamestnanca domáhať sa na súde právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom. Procesné záruky sa preniesli do antidiskriminačného zákona.

[37] Zákon č. 348/2007 Z. z.

## 2.1 ANTIDISKRIMINAČNÝ ZÁKON

Na Slovensku sa pristúpilo k prijatiu jedného antidiskriminačného predpisu avšak samotná systematika antidiskriminačnej legislatívy je kompromisom, keď popri komplexnom antidiskriminačný zákone zostali v platnosti aj antidiskriminačné ustanovenia jednotlivých osobitných predpisov.

**Antidiskriminačný zákon**[38] v znení z roku 2004 stanovil všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a prostriedky právnej ochrany pre prípad porušenia tejto zásady. Definoval základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania spočívajúca v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, diskriminácia (priama, nepriama), obťažovanie, pokyn a nabádanie na diskrimináciu, neoprávnený postih, ustanovil osoby, ktoré sú povinné zásadu rovnakého zaobchádzania dodržiavať, vymenoval oblasti, v ktorých existuje povinnosť dodržiavať túto zásadu, a pri týchto oblastiach vymenoval dôvody, na základe ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať. Tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania.

Zásada rovnakého zaobchádzania bola zakotvená pre oblasti sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovanie tovarov, služieb a vzdelávania, a pre oblasť pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov. V oblasti sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov, služieb a vzdelávania bola zásada rovnakého zaobchádzania garantovaná osobám bez ohľadu na ich pohlavie, rasový pôvod, národnostný alebo etnický pôvod. V oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov bola diskriminácia zakázaná z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Smernica č. 2002/73/ES, ktorou sa novelizuje Smernica č. 76/207/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, do antidiskriminačného zákona nebola transponovaná[39]. Týkalo sa to najmä časti úpravy sexuálneho obťažovania, utvorenia orgánu „na zabezpečenie, analýzu monitorovanie a podporu rovnakého zaobchádzania všetkých

[38] Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) z 20. mája 2004 a účinného od 1. júla 2004. a

Zákon č. 85/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z. a zákona č. 326/2007 Z. z., ktorý bol prijatý 4. februára 2008 a účinný od 1. apríla 2008.

[39] Antidiskriminačný zákon prebral len 3 nasledovné smernice Rady EÚ: Smernicu č. 2000/43 ES, ktorou sa ustanovuje zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, Smernicu č. 2000/78 ES, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, Smernicu č. 96/97 ES, ktorá mení a dopĺňa smernicu č. 86/378 EHS o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia.

osôb bez diskriminácie na základe pohlavia" (*equality body*) a úpravy prijímania dočasných vyrovnávacích opatrení na základe pohlavia. [40]

Antidiskriminačný zákon novelizoval okrem iných aj zákon o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva[41] (ďalej len stredisko), ktorého úlohy sa tak rozšírili o monitorovanie a hodnotenie dodržiavania ľudských práv a dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona. K rozšíreniu kompetencií strediska však došlo v dôsledku transpozície rasovej smernice, ktorá takisto požaduje od členských štátov utvorenie orgánu na podporu rovnakého zaobchádzania. O tom svedčí aj tá skutočnosť, že stredisko v roku 2005 až 2007 zhromažďovalo a poskytovalo informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme a ako vyplýva aj z jeho výročných správ, problematike rovností mužov a žien sa venovalo len okrajovo.

Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny a Ministerstvo spravodlivosti odmietali koncom roku 2005 pripustiť nesplnenie smernice č. 2002/73/ES, s tvrdením, že sexuálne obťažovanie je možné zahrnúť aj pod pojem obťažovanie. Ďalej sa odvolávali na skutočnosť, že z Európskej komisie nedošlo žiadne upozornenie, že by sme mali sexuálne obťažovanie u nás spresniť. Autorky poukazovali na skutočnosť, že po uplynutí termínu na transponovanie smernice 2002/73/ES môžeme takéto upozornenie čakať a nie len upozornenie, čo sa napokon aj stalo.[42]

Špecialistka na pracovné právo prof. Barancová[43] sa k uvedenej problematike vyjadrila, že „v prípade Antidiskriminačného zákona ide o všeobecnejšie vymedzený pojem obťažovania, aj keď by z hľadiska zákonodarcu bolo vhodnejšie popri pojme obťažovanie upraviť aj pojem sexuálne obťažovanie, ktoré je pojmom užším. Z hľadiska aplikačnej praxe, osobitne pri rozhodovaní súdnych sporov by pre sudcu bolo jednoduchšie pri posudzovaní konkrétnej právnej veci týkajúcej sa sexuálneho obťažovania v oblasti pracovnoprávnych vzťahov sa oprieť o užší pojem sexuálne obťažovanie, tak ako ho vymedzuje smernica č. 2002/73/ES."

Právnik Davala[44] s poukazom na objavujúce sa názory o nepotrebnosti legálnej definície sexuálneho obťažovania zdôraznil, že nezvoliť, ako správnu formu transpozície smernice explicitnú zákonnú definíciu by bolo možné v právnom systéme s progresívnym prístupom justície v tejto oblasti. Podľa neho je „sexuálna povaha" sexuálneho obťažovania natoľko určujúcim prvkom, že je potrebné jasne ho upraviť zákonom a nie očakávať od súdneho výkladu, či konanie sexuálnej povahy subsumuje pod obťažovanie alebo nie.

---

[40] Na túto skutočnosť autorka Z.Magurová upozorňovala vo viacerých vystúpeniach, napr. v príspevku ZÁSADA ZAOBCHÁDZANIA MEDZI MUŽMI A ŽENAMI in (*Ne)rovnosť a rovnoprávnosť*, Zborník z medzinárodnej konferencie konanej v dňoch 13.-15.októbra 2005 v Tatranskej Štrbe, SAP Bratislava 2005, s. 241-243

[41] Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v platnom znení

[42] Magurová Z. Zásada rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami (Vybrané aspekty) in Zborník z medzinárodnej konferencie 13.-15. októbra 2005 Tatranská Štrba (Ne)rovnosť a rovnoprávnosť s.241

[43] Barancová, H.: Antidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch, Právny obzor 88,2005 č.4.s 342

[44] Davala M. Súčasný vývoj transpozície európskej antidiskriminačnej legislatívy v slovenskom právnom poriadku in Zborník z medzinárodnej konferencie Dni verejného práva Masarykova univerzita Právnická fakulta 2007, s. 960

Jednou z príčin, ktoré viedli k tomu, že smernica č. 2002/73/ES nebola antidiskriminačným zákonom prevzatá, je neochota slovenskej spoločnosti akceptovať celospoločenský problém diskriminácie na základe pohlavia/rodu. Stále pretrvávajú názory interpretujúce sexuálne obťažovanie ako súkromnú záležitosť týkajúcu sa len priamo zúčastnených strán. Často krát býva diskriminovaná osoba viktimizovaná a paradoxne sa vyvodzujú konzekvencie voči nej a nie voči osobe, ktorá ju sexuálne obťažuje. Sexuálne obťažovanie je totiž fenomén úzko spojený so zneužívaním moci a znižovaním štatusu obete. Zahraničné sociologické prieskumy poukazujú na skutočnosť, že dochádza k sexuálnemu obťažovaniu mužov ženami, i k obťažovaniu medzi rovnakými pohlaviami, najčastejšie sú však obeťami sexuálneho obťažovania ženy zo strany mužov.

V Českej republike na rozdiel od nás bolo sexuálne obťažovanie v súlade so smernicou postupne upravené v Zákonníku práce,[45] v Zákone o zamestnanosti, [46] Antidiskriminačnom zákone [47] a k uvedenej problematike boli spracované prvé výskumy[48].

V dôsledku implementácie rasovej smernice boli zavedené do antidiskriminačného zákona aj dočasné vyrovnávacie opatrenia. Stalo sa tak napriek odporu zo strany niektorých poslancov a poslankýň ako aj niektorých predstaviteľov vlády. Parlament nakoniec schválil poslanecký pozmeňovací návrh obsahujúci úpravu vyrovnávacích opatrení na zabránenie znevýhodnenia súvisiaceho s rasovým alebo etnickým pôvodom. [49] Avšak už po dvoch mesiacoch od účinnosti zákona vláda SR – zastúpená ministrom spravodlivosti– podala na Ústavný súd SR návrh na začatie konania o preskúmanie súladu antidiskriminačného zákona s Ústavou SR. Vláda SR

---

[45] *Zákon č. 46/2004 Sb.,* kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce § 2ods. 9 - Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

[46] *Zákon č. 435/2004 Sb*. o zaměstnanosti, § 4 ods. 8 - Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

[47] *Zákon č. 198/2009 Sb.* o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změne některých zákonú (antidiskriminační zákon) §4 ods.1 a 2 - Sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru) a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů, které má sexuální povahu

[48] KŘÍŽKOVÁ, A. et al: *Obtěžování žen a mužu a sexuální obťežování v českém systému pracovních vztahu. rozsah, formy, aktéři, řešení* Sociologický ústav AV ČR, oddelení Gender a sociologie. Praha, 2005

[49] Dôvodová správa k ustanoveniu, ktoré bolo výsledkom pozmeňovacieho návrhu zo spoločnej správy výborov Národnej rady SR, obsahovala len odkaz na to, že podľa čl. 5 aproximovanej rasovej smernice (č. 2000/43/ES sa predpokladá prijatie takýchto (rozumej vyrovnávacích) opatrení. *NR SR Ustanovenia § 8 ods. 1 až 7 antidiskriminačného zákona predstavujú výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a nie ustanovenia, ktorých aplikáciou sa má dosiahnuť rovnaké zaobchádzanie. Oproti tomu § 8 ods. 8 okrem toho, že je výnimkou zo zásady rovnakého zaobchádzania, v prvom rade ustanovuje možnosť prijať osobitné vyrovnávacie opatrenia, ktorých aplikáciou sa má dosiahnuť samotný cieľ zákona.*

odôvodnila svoje podanie tým, že uvedené ustanovenie antidiskriminačného zákona je v rozpore s princípom právnej istoty, umožňuje zvýhodnenie pri prístupe k základným právam na základe príslušnosti k rase a etnického pôvodu, a teda je protiústavné. Podaním uvedeného návrhu na súd nastala pomerne kuriózna situácia, lebo len niekoľko mesiacov pred tým, tá istá vláda prijala celý rad vyrovnávacích opatrení za účelom dosiahnutia rovnosti a integrácie rómskej menšiny.

Vzhľadom na skutočnosť, že napadnuté ustanovenie neurčovalo ani rámcovým spôsobom predmet, obsah a kritériá na prijímanie osobitných vyrovnávacích opatrení a zároveň nezakotvovalo dočasnosť týchto opatrení, Ústavný súd 18. októbra 2005 rozhodol o jeho protiústavnosti a zrušil ho[50]. Z uvedeného vyplýva, že protiústavnosť napadnutého ustanovenia bola spôsobená nesprávnou a neúplnou definíciou osobitných vyrovnávacích opatrení.

Znenie antidiskriminačného zákona z roku 2004 umožňovalo len minimálnu právnu ochranu pred porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania, aj to najmä v pracovnoprávnych vzťahoch, vďaka možnosti využitia ustanovení zákonníka práce. Navyše niektoré ustanovenia prevzatých európskych smerníc implementoval nesprávne alebo neúplne.

Európska komisia postupne upozornila Slovenskú republiku v troch formálnych oznámeniach podľa čl. 226 Zmluvy ES – porušenie zmluvy – na nesprávnu alebo neúplnú transpozíciu rasovej, rámcovej aj smerniceo rovnakom zaobchádzaní v antidiskriminačnom zákone.

V prvom konaní[51] bola Slovenskej republike vytýkaná neúplná alebo nesprávna transpozícia smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (rasová smernica). V druhom prípade[52] Komisia ES namietala neúplnú alebo nesprávnu transpozíciu smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (rámcová smernica). Obidve smernice mali byť transponované predovšetkým antidiskriminačným zákonom.

Pripomienky Komisie ES k nesprávnej alebo neúplnej transpozícii týchto smerníc spočívali najmä v tom, že do antidiskriminačného zákona sa dostali nepresné pojmy, resp. výrazy, ktoré smernice nepoznajú alebo také, ktoré zužujú možnosť uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania[53]. Tieto pripomienky k obidvom smerniciam sa vo viacerých prípadoch zhodovali; v nasledujúcom texte sú uvedené tie najdôležitejšie.

---

[50] Nález Ústavného súdu SR č. 539/2005 Z. z.

[51] Konanie č. 2006/2260 zo dňa 28. júna 2006.

[52] Konanie č. 2006/2447 zo dňa 20. decembra 2006.

[53] *Poznámka: Popri ďalej uvedených nedostatkoch antidiskriminačného zákona – zotrvanie na 'dobrých mravoch', chýbajúcom prívlastku 'nežiaduci' pri definícii sexuálneho obťažovania a absencii možnosti prijatia dočasných vyrovnávacích opatreniach na základe pohlavia/rodu, je zásadným terminologickým problémom používanie prívlastku 'rovnaké' zaobchádzanie. Podľa názoru autoriek by bol vhodnejší prívlastok 'rovné' resp. 'rovnocenné' zaobchádzanie. Východiskom prívlastku je totiž podstatné meno rovnosť a nie rovnakosť a rovnaké zaobchádzanie ešte nemusí viesť k rovnosti, práve naopak k nerovnosti.*

V prvom rade antidiskriminačný zákon nesprávne transponoval pojem 'diskriminácia'. Obe implementované smernice o pojme diskriminácia ustanovujú: „... že neexistuje, resp. nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia na základe rasy alebo etnickom pôvode, resp. založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 (náboženské vyznanie alebo viera, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálna orientácia)". Antidiskriminačný zákon však ustanovoval, že: „Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, vo výkone práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, ako aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou, ak je možné prijatie takýchto opatrení požadovať vzhľadom na konkrétne okolnosti a na možnosti osoby, ktorá má povinnosť túto zásadu dodržiavať." Podľa názoru Komisie ES bola uvedená definícia zásady rovnakého zaobchádzania príliš abstraktná a umožňuje výnimky. Zmienka o „možnostiach osoby, ktorá má povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania" sa v smerniciach nenachádza.

Podľa Komisie ES použitie pojmu 'dobré mravy' v antidiskriminačnom zákone nebolo v súlade s transponovanými smernicami, nakoľko tento pojem nie je zákonom vymedzený.

Z uvedeného dôvodu nemôže toto kritizované ustanovenie dosiahnuť mieru zrozumiteľnosti a presnosti, ktorá je potrebná na docielenie úrovne ochrany vyžadovanej smernicami, najmä vzhľadom na právnu istotu, ktorá by sa mala transpozíciou smerníc dosiahnuť. Potreba právnej istoty je zrejmá najmä v antidiskriminačnej oblasti.

Ďalším nesprávne definovaným pojmom bolo 'obťažovanie'. To sa považuje v smerniciach za diskrimináciu „ak dôjde k nežiaducemu správaniu súvisiacemu s rasovým alebo etnickým pôvodom, resp. s niektorým z dôvodov uvedených v článku 1 (náboženské vyznanie alebo viera, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálna orientácia) s úmyslom alebo následkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážajúceho prostredia." Antidiskriminačný zákon však uvádzal, že: "Obťažovanie je také zaobchádzanie s osobou, ktoré táto osoba môže odôvodnene považovať za nepríjemné, nevhodné alebo urážlivé a ..." Zatiaľ čo smernice hovoria o 'správaní', antidiskriminačný zákon poukazoval na 'zaobchádzanie s osobou´. To znamená, že vyvesenie rasisticky orientovaných, resp. pre ženy urážlivých plagátov v podniku nemohlo byť podľa antidiskriminačného zákona klasifikované ako 'zaobchádzanie' s pracovníkom inej rasy, resp. s pracovníčkou, pričom je to určite forma 'správania', ktorá je obsiahnutá v smerniciach. Zároveň smernice neobsahujú odkaz na 'odôvodnene považovať". Preto môže mať takéto vymedzenie obťažovania v slovenskom právnom poriadku vplyv na znižovanie úrovne ochrany proti obťažovaniu, ktorá sa v oboch smerniciach vyžaduje.

Komisia ES upozornila aj na nesprávnu definíciu 'navádzania na diskrimináciu', ktoré antidiskriminačný zákon vymedzil ako „zneužitie podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby" Toto vymedzenie tak vylučovalo možnosť navádzania na diskrimináciu medzi kolegami. V dôsledku formálnych oznámení prebehli dve novelizácie antidiskriminačného zákona s cieľom odstrániť vytknuté nedostatky.

## 1. NOVELA ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA

Cieľom novely z roku 2007[54] bolo urýchlené odstránenie nedostatkov, ktoré boli Slovenskej republike vytknuté vo vyššie spomínaných formálnych upozorneniach a ukončiť tak úplnú transpozíciu obidvoch smerníc v zmysle pripomienok Komisie ES. Novela upravila definíciu obťažovania v súlade so smernicami v znení: Obťažovanie je také správanie, v ktorého dôsledku dochádza alebo môže dôjsť k zastrašeniu, zahanbeniu, pokoreniu, poníženiu alebo urážke fyzickej osoby a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Ďalej zakotvila, že dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

Dosiahnuť úplnú transpozíciu v zmysle pripomienok Komisie ES sa však prijatím novely aj napriek akceptovaniu viacerých upozornení, nepodarilo dosiahnuť v plnej miere. Týka sa to najmä nerešpektovania výhrad voči použitiu pojmu 'dobré mravy'.

Na prípravu novely antidiskriminačného zákona bola vytvorená medzirezortná expertná komisia, ktorá sa zaoberala pripomienkami Komisie ES a ako vyplýva z dôvodovej správy , zvláštnu pozornosť venovala pojmu 'dobré mravy'. Za účelom posúdenia opodstatnenosti tohto pojmu v uvedenom zákone požiadala expertná skupina o stanovisko šesť významných právnych inštitúcií v Slovenskej republike. Avšak už samotná otázka, s ktorou sa expertná skupina obrátila na uvedené inštitúcie nebola dostatočne špecifikovaná. Týkala sa „postavenia a úlohy pojmu dobrých mravov v právnom poriadku SR".

Na základe expertných stanovísk a po rozsiahlej analýze existujúcej judikatúry dospela komisia k záveru, že ponechanie pojmu 'dobré mravy' v antidiskriminačnom zákone je vhodné. Uvedené rozhodnutie nemožno považovať za najšťastnejšie, aj napriek tomu, že došlo k určitej modifikácii právnej úpravy v znení: „ Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou". Ako vyplýva z dôvodovej správy, vláda navrhla ponechať pojem 'dobré mravy' v antidiskriminačnom zákone za účelom rozšírenia ochrany pred diskrimináciou, čo považujeme za diskutabilné z nasledovných dôvodov:

Pojem 'dobrých mravov', ktorý sa nachádza v rôznych právnych predpisoch a predovšetkým v oblasti súkromného práva je spojený už s niekoľkoročnou a ustálenou, tradíciou aplikácie súdmi. Ide o abstraktný právny inštitút, ktorý sa opäť udomácnil v našom práve po roku 1989, v súvislosti s novelizáciou Občianskeho a Obchodného zákonníka.

V judikatúre slovenských súdov prevláda názor, že ustanovenie § 3 Občianskeho zákonníka je všeobecným ustanovením hmotno-právnej povahy, ktoré dáva súdu možnosť posúdiť, či výkon subjektívneho práva je v súlade s dobrými mravmi. Právny úkon sa prieči dobrým mravom, pokiaľ nerešpektuje niektoré zo súhrnu základných spoločenských, kultúrnych a mravných noriem, ktoré preukázali počas historického vývoja určitú mieru stálosti (nemennosti), vyjadrujú podstatné historické tendencie a stotožňuje sa s nimi podstatná časť spoločnosti.

[54] Zákon č. 326/2007 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z , ktorý bol prijatý 20. júna 2007 a účinný od 1.septembra 2007

Podľa § 39 Občianskeho zákonníka je úkon odporujúci dobrým mravom sankcionovaný neplatnosťou.

Zákonník práce[55] v článku 2 a v časti venovanej rovnakému zaobchádzaniu v § 13 ods. 3), stanovuje, že „výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spolu zamestnancov". Na rozdiel od občianskeho zákonníka však zákonník práce a napokon ani antidiskriminačný zákon neobsahujú ustanovenie, na základe ktorého by právne úkony, ktoré sú v rozpore s dobrými mravmi boli sankcionované neplatnosťou.

Česká právna úprava je v oblasti občianskeho a obchodného práva porovnateľná s našou. Podľa § 14 Zákonníka práce[56],, ktorý je účinný od januára 2007, podobne ako u nás "výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iného účastníka pracovnoprávneho vzťahu a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi". V hlave IV Rovnaké zaobchádzanie, zákaz diskriminácie a dôsledky porušenia práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, sa však odvolávaniu na dobré mravy už v českom zákonníku práce vyhli. Podobne je to aj v antidiskriminačnom zákone[57].

V určitých prípadoch by sa mohlo stať, že v právnych oblastiach, ktoré sa dynamicky vyvíjajú, nemusí byť zjednotený názor na to, čo je odrazom morálnych zásad demokratickej spoločnosti a mohlo by to viesť k rozpornej rozhodovacej praxi. Navyše keď vezmeme do úvahy, že v posudzovaní prípadov rovnakého zaobchádzania pretrváva v našej spoločnosti veľa stereotypov, je veľmi problematické ustáliť názor na 'dobré mravy' v oblasti rodovej rovnosti, rasovej a ďalších.

Použitie pojmu 'dobré mravy' možno považovať za štandardné v úpravách občianskoprávnych a obchodných vzťahov, avšak v rámci antidiskriminačného zákona ho nepovažujeme za vhodné. Súčasné znenie antidiskriminačného zákona umožňuje len minimálnu právnu ochranu pred porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania, najmä v pracovnoprávnych vzťahoch, a to len vďaka možnosti využitia ustanovení zákonníka práce. Zaradenie pojmu dobrých mravov, síce vzbudzuje 'dobrý dojem', ale konkrétnu situáciu diskriminovaných vôbec nezlepšuje.

[55] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

[56] Zákon č. 262/2006 Sb.

[57] Zákon č. 198/2009 Zb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změne některých zákonú (antidiskriminační zákon) §4 ods.1 a 2

## 2. NOVELA ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA

Hlavným zámerom druhej zásadnej zmeny antidiskriminačného zákona obsiahnutej v zákone z roku 2008[58] bola transpozícia smernice Rady 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu. Do schválenej novely boli zakomponované aj návrhy a pripomienky vyplývajúce z hromadnej pripomienky verejnosti z marca 2007 k prvej novele antidiskriminačného zákona, medziiným aj požiadavka transpozície smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (zamestnanecká smernica). Táto požiadavka napokon vyplývala aj z tretieho formálneho oznámenia Komisie ES.

Absolútny zákaz diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu zakotvený v § 2 ods. 1 bol koncipovaný príliš široko a znenie tohto ustanovenia by v aplikačnej praxi umožnilo veľmi široký výklad. Na druhej strane bola škála dôvodov v jednotlivých oblastiach nejednotná a veľmi zúžená. Preto sa demonštratívnym výpočtom uviedli dôvody, [59] pre ktoré sa diskriminácia zakazuje a ktoré sú rovnaké pre oblasti sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov, služieb a vzdelávania ako aj pre oblasť pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov.

Zvýšila sa aj ochrana osôb pred obťažovaním, a to doplnením výslovného zákazu **sexuálneho obťažovania,** ktorý naša legislatíva doposiaľ nikde neobsahovala. Podľa novely „sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneucťujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.“ V našej úprave adjektívum ’nežiaduce’ chýba, tak ako i v prípade definície obťažovania. Pritom v dôvodovej správe sa uvádza, že „sa novo navrhuje zmena tejto definície, podľa ktorej „obťažovanie je také nežiaduce správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.“

Uvedený prívlastok je pritom veľmi významný aj vzhľadom na už spomínané ustanovenie Kódexu praktických opatrení pre boj proti sexuálnemu obťažovaniu – sexuálne obťažovanie sa od priateľského správania, ktoré je vítané a vzájomné, odlišuje svojou nežiaducou povahou. Bude otázne, či naša právna úprava nebude opäť podrobená kritike za neúplnú transpozíciu so smernicami, ktoré obsahujú definíciu sexuálneho obťažovania.

---

[58] Zákon č. 85/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z. a zákona č. 326/2007 Z. z., ktorý bol prijatý 4. februára 2008 a účinný od 1. apríla 2008.

[59] §2 ods.1 Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Novela opätovne zaviedla vyrovnávacie opatrenia pre znevýhodnené skupiny obyvateľstva. V pôvodne predkladanom návrhu bola formulácia: „Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi štátnej správy smerujúcich k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi".

Pozmeňujúci návrh predsedu Ústavnoprávneho výboru NR SR zrušil zohľadňovanie etnického a rasového pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine a pohlavia a tieto dôvody nahradil zohľadnením sociálneho a ekonomického znevýhodnenia. Reflektoval tým aj na výhrady poslanca, ktorý argumentoval, že zohľadňovanie etnicity je protiústavné. Hoci ten namietal len protiústavnosť etnicity, poslanci bez akéhokoľvek odôvodnenia vypustili aj dôvod pohlavia. Neakceptovali názor predsedu parlamentného výboru pre ľudské práva, podľa ktorého sa schválením tohto návrhu narušila funkčnosť zákona. Prijaté ustanovenie o dočasných vyrovnávacích opatreniach nakoniec znie nasledovne: „Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi štátnej správy zameraných na odstránenie foriem sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi." Toto ustanovenie ignoruje skutočnosť, že ženy a príslušníci rómskeho etnika čelili dlhodobej a systematickej diskriminácii, ktorej výsledkom je znevýhodnené postavenie mnohých žien a príslušníkov a príslušníčok rómskych komunít. Platné ustanovenie o dočasných vyrovnávacích opatreniach nebude schopné efektívne napraviť túto situáciu, nakoľko nereflektuje skutočnosť, že tieto osoby boli a naďalej sú znevýhodňované na základe pohlavia/rodu a v prípade rómskej menšiny aj na základe príslušnosti k etnickej skupine alebo národnostnej menšine.

Druhou novelou sa okrem ďalších doplnil aj zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Rozšírila sa kompetencia strediska o vykonávanie nezávislého zisťovania týkajúceho sa diskriminácie a vypracúvanie správy a odporúčaní o otázkach súvisiacich s diskrimináciou – tzn. malo plniť aj úlohy 'gender equality body'. V praxi však k rozšíreniu kapacít najmä o odborníkov a odborníčky na rodovú rovnosť, ani k zvýšeniu rozpočtu nedošlo. To znamená len formálne implementovanie smernice.

### 3. NOVELA ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA

V rámci novely občianskeho súdneho poriadku[60] došlo k tretej novele antidiskriminačného zákona, ktorá zaviedla tzv. hromadnú žalobu vo verejnom záujme. . Podľa § 9a ak by porušením zásady rovnakého zaobchádzania mohli byť dotknuté práva, právom chránené záujmy alebo slobody väčšieho alebo neurčitého počtu osôb alebo ak by takýmto porušením mohol byť vážne ohrozený verejný záujem, patrí právo domáhať sa ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie aj právnickej osobe. Táto osoba sa môže domáhať, aby ten, kto nedodržal zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, a ak je to možné, napravil protiprávny stav.

[60] Zákon č. 384/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

**VYMOŽITEĽNOSŤ ZÁKONA**

Doterajšia aplikácia antidiskriminačného zákona v praxi ukázala, že možnosť súdnej ochrany v konaniach vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania je veľmi obmedzená. Týka sa to najmä prípadov, ak sa nemožno domáhať upustenia od konania alebo nápravy protiprávneho stavu a diskriminovaná osoba má možnosť dožadovať sa len primeraného finančného zadosťučinenia, resp. náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.[61] V prípadoch, v ktorých sú diskriminované ženy, často krát prichádza do úvahy už len požiadavka primeraného zadosťučinenia. Ak má byť sankcia vo forme zadosťučinenia účinná, primeraná a odradzujúca[62], musí tomu zodpovedať aj výška požadovanej sumy. A od tej sa odvíja aj súdny poplatok. Viaceré mimovládne organizácie navrhovali novelu zákona o súdnych poplatkoch. Jednou z alternatív bolo zrušenie poplatkov tak, ako je to v prípade konania pred Ústavným súdom SR. Druhou možnosťou by bolo aspoň zníženie poplatku. Napokon sa v roku 2008 upravila výška súdneho poplatku z návrhu na začatie konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania bez návrhu na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch na 66 eur a z návrhu na začatie konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania s náhradou nemajetkovej ujmy na 66 eur a 3 % z výšky uplatnenej nemajetkovej ujmy.

Ani takto znížené súdne poplatky neumožňujú účinnú a efektívnu ochranu v prípadoch, kedy došlo k diskriminácii alebo bola inak porušená zásada rovnakého zaobchádzania. Viaceré diskriminované ženy to odrádza od súdnych sporov, nakoľko vysoký súdny poplatok pre ne nezriedka predstavuje reálnu bariéru ochrany ich práva na rovnosť a na ochranu pred diskrimináciou.

Viaceré mimovládne organizácie navrhovali novelu zákona o súdnych poplatkoch. Jednou z alternatív bolo zrušenie poplatkov tak, ako je to v prípade konania pred Ústavným súdom SR. Druhou možnosťou by bolo aspoň zníženie poplatku na 3%.

Ďalším nedostatkom antidiskriminačného zákona je aj skutočnosť, že priamo nenovelizuje občiansky súdny poriadok.[63] Možnosť **prenesenia dôkazného bremena** na žalovaného je upravená len v antidiskriminačnom zákone[64], ktorý má rovnakú právnu silu ako občiansky súdny

[61] § 9 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z., zákona č. 326/2007 Z. z. a č. 85/2008 Z. z. stanovuje: „Na súde sa možno domáhať, aby ten, ktorý nedodržuje zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie."

[62] V súlade s bodom 27 Smernice rady č. 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu a bodom 22 Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, ktorou sa novelizuje Smernica č. 76/207/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu.

[63] Zákon č. 99/1963 Zb. v znení neskorších predpisov, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z. a zákona č. 326/2007 Z. z., ktorý bol prijatý 4. februára 2008 a účinný od 1. apríla 2008.

[64] § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z., zákona č. 326/2007 Z. z. a č. 85/2008 Z. z.

poriadok. Súdy sa z toho dôvodu môžu pridržiavať 'len' procesného predpisu a vyhnúť sa aplikácii ustanovenia obsiahnutom v antidiskriminačnom zákone. Neuplatňovanie zásady preneseného dôkazného bremena zo strany niektorých súdov tieto najčastejšie odôvodňujú práve skutočnosťou, že táto procesná zásada nie je upravená v občianskom súdnom poriadku , ako je to napr. v Českej republike[65]. V praxi sa tak stáva, že diskriminované ženy sú v dôsledku chýbajúcich dôkazov vo veľkom počte prípadov na súde neúspešné.

Úprava preneseného dôkazného bremena aj v občianskom súdnom poriadku, by mohla byť ďalším krokom k lepšej vymožiteľnosti súdnej ochrany pred nerovným zaobchádzaním.

Na podporu uvedeného stanoviska môže poslúžiť aj nález Ústavného súdu ČR zo dňa 26. apríla 2006, publikovaný pod č. 419/2006 Sb., ktorým bol zamietnutý návrh na zrušenie ustanovenia § 133a ods. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občiansky súdny poriadok. Vecne prípad vychádzal zo situácie, keď občania rómskej národnosti neboli obslúžení reštaurácii, cítili sa diskriminovaní a na súde sa domáhali ochrany osobnosti. Podnet na zrušenie uvedeného ustanovenia podal krajský súd, pretože v danom prípade stálo tvrdenie žalobcov proti tvrdeniu žalovaných a mohlo sa javiť nespravodlivým, keby podľa citovaného ustanovenia a bez ďalšieho dokazovania súd prisvedčil strane, ktorá sa cítila diskriminovaná.

Ústavný súd ČR je toho názoru, že špecifická zákonná úprava dokazovania v konaniach podľa ustanovení § 133a o.s.p. v ktorých žalujúca strana tvrdí, že bola priamo či nepriamo diskriminovaná, je výnimkou z vyššie uvedených všeobecných princípov dokazovania. Prenesenie dôkazného bremena na stranu žalovanou však nie je úplné ani automatické. Osoba, ktorá tvrdí, že je obeťou diskriminácie, musí najprv súdu predložiť skutočnosti dostatočne odôvodňujúce záver o existencii možnej diskriminácie, aj keď to zo slovného znenia ustanovenia § 133a ods. 2 o. s. p. dostatočne jasne nevyplýva. Tento záver je zhodný s právnym názorom Európskeho súdneho dvora vyjadreným v rozsudku súdu prvej inštancie v prípade Afari v. Európska centrálna banka (T-11/03).

Jeho aplikácia teda vyžaduje, aby na prvom mieste strana žalujúca sama preukázala prima facie zásah; nepostačí len jej ničím nepodložené tvrdenie o údajnej diskriminácii. Podľa Ústavného

---

[65] Zákon č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád § 133a

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám,

je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

súdu ČR preto neobstojí názor navrhovateľa, že v konaniach uvedených v napadnutom ustanovení občianskeho súdneho poriadku "je strana žalujúca zvýhodnená.

V skutočnosti totiž dôkazne bremeno neleží len na strane žalovanej. Aj strana žalujúca nesie svoje bremeno tvrdenia i bremeno dôkazné. Pokiaľ tieto bremená strana žalujúca unesie, čo musí posúdiť súd, je následne vecou strany žalovanej preukázať svoje tvrdenia, že k diskriminácii z rasových (etnických) dôvodov nedošlo. Ústavný súd ČR dospel k záveru, že ustanovenie § 133a ods. 2 o. s. p. je prostriedkom primeraným k dosiahnutiu sledovaného cieľa, resp. ak bude aplikované vyššie uvedeným ústavne konformným spôsobom – bude zachovaná spravodlivá rovnováha medzi požiadavkami verejného záujmu spoločnosti a požiadavkami ochrany individuálnych základných práv.

Ako z vyššie uvedeného vyplýva, legislatíva upravujúca zákaz diskriminácie na základe pohlavia, rovnosť príležitostí na Slovensku existuje, avšak nie je dostatočná. Praktické uplatňovanie politiky rodovej rovnosti si vyžaduje na jednej strane dokonalú legislatívu a na druhej strane zmenu spoločenského myslenia a spoločenských noriem, pričom obe oblasti sa navzájom podmieňujú.

## 3. Ústavný súd SR

Ústavný súd rozhodoval v niekoľkých prípadoch o sporoch súvisiacich s ústavným právom na rovnosť. Všeobecné východiská pre ústavné chápanie rovnosti a zákazu diskriminácie sa odvíjajú najmä z interpretácie a aplikácie čl.12 Ústavy SR v rozhodovacej činnosti Ústavného súdu SR Za pozornosť stoja napr. nasledovné právne názory Ústavného súdu SR týkajúce sa:

a) čl. 12 ods. 1 ústavy

„Prvou vetou čl. 12 ods. 1 Ústava SR priznáva rovnaké práva všetkým ľudským bytostiam. V druhej vete sa garantuje všetkým subjektom práva, že základné práva im nemožno odňať, scudziť, nie sú premlčateľné ani im ich nemožno zrušiť"(napr. nález sp. zn. PL. ÚS 33/95).

b) čl. 12 ods. 2 ústavy

„Článok 12 ods. 2 ústavy zabezpečuje univerzálnosť rovnosti v základných právach a slobodách všetkých, a to bez ohľadu na odlišnosti spočívajúce v ich osobe a postavení. Odlišnosti, ktoré ústava vo vzťahu k zachovaniu rovnosti v základných právach a slobodách akceptuje, sa týkajú pohlavia, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, ktoré je potrebné v konkrétnom prípade rešpektovať v snahe neporušiť princíp univerzálnosti rovnosti. Jednotlivé skutočnosti, ktoré môžu byť dôvodom prirodzenej nerovnosti ľudí sú preto upravené v ústave príkladmi a dávajú priestor na to, aby nikto nemohol byť z týchto dôvodov poškodzovaný, zvýhodňovaný alebo znevýhodňovaný.

Ustanovenie čl. 12 ods. 2 ústavy je označované aj ako ustanovenie upravujúce zákaz diskriminácie a na druhej strane zákaz zvýhodňovania v konkrétnom základnom práve a slobode každého, komu toto právo náleží.

Diskriminácia, t.j. poškodzovanie alebo znevýhodňovanie, prípadne preferencia (zvýhodňovanie) má svoj odraz v takom porušení rovnosti základného práva alebo slobody, ktoré je späté práve s atribútom prirodzenej nerovnosti a je zrejmé (či už z právnej úpravy alebo z konania smerujúceho proti takto 'handicapovanej' osobe), že dôvodom porušenia rovnosti je len táto skutočnosť. Samotná právna úprava, ktorá ustanovuje pre určitý subjekt viac či menej oprávnení, neznamená bez ďalšieho (t.j. bez ohľadu na dôvody upravené v čl. 12 ods. 2 ústavy) diskrimináciu prípadne zvýhodnenie iných subjektov.

K diskriminácii môže dôjsť vtedy, ak výkon základných práv alebo slobôd alebo ich právna úprava sú nepriaznivo ovplyvnené v dôsledku určitého dôvodu upraveného v citovanom článku ústavy, pričom ostatní 'nezaťažení' týmito dôvodmi sú pri výkone svojich základných práv a slobôd (alebo priamo už v ich právnej úprave) zvýhodnení ... Diskrimináciou alebo zvýhodnením je len určitý druh nerovnosti v základných právach a slobodách, ktorého podstatou je práve dôvod upravený v čl. 12 ods. 2 ústavy a v medzinárodných zmluvách o ľudských právach a základných slobodách, ktoré Slovenská republika ratifikovala a boli vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom." (nález sp. zn. PL. ÚS 37/95).

„...zákonná úprava, ktorá 'zvýhodňuje' určitú skupinu osôb, nemôže byť len z tohto dôvodu označená za takú, ktorá porušuje princíp rovnosti. Zákonodarca však musí zvážiť, či je dôvod na takéto 'zvýhodnenie', čo je jeho cieľom, a medzi takýmto cieľom a v zákone zakotveným zvýhodnením musí byť vzťah primeranosti."(nález sp. zn. PL. ÚS 10/02).

„Ustanovenie čl. 12 ods. 2 ústavy má všeobecný, deklaratívny charakter a nie charakter základného ľudského práva a slobody. Jeho použitia je možné sa dovolávať len v spojitosti s ochranou konkrétnych základných práv a slobôd uvedených v ústave." (nález I. ÚS 17/99).

„Podľa čl. 12 ods. 2 ústavy je zakázaným diskriminačným dôvodom aj iné postavenie. Skutočnosť, či niekto je alebo nie je duchovným ktorejkoľvek cirkvi, je jeho iným postavením. Preto ho z tohto dôvodu nemožno zvýhodňovať ani znevýhodňovať." (nález sp. zn. III. ÚS 64/00).

# 4. SÚDNE ROZHODNUTIA V SR

Súdy rozhodovali ešte pred účinnosťou Antidiskriminačného zákona, podľa právnej úpravy v Zákonníku práce, ktorý v tom čase obsahoval ustanovenia zakazujúce diskrimináciu v pracovnoprávnych vzťahoch

Oba spory, ktoré rozhodoval najvyšší súd SR sa týkali tej istej žalovanej. Na všetkých stupňoch súdov o nich rozhodoval vždy iný senát, pričom vždy dospeli k zhodným záverom. Prvostupňový súd vyhovel žalobkyniam, odvolací súd prvostupňové rozhodnutie zamietol a Najvyšší súd SR napadnuté rozhodnutia odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

## ROZSUDKY NAJVYŠŠIEHO SÚDU SLOVENSKEJ REPUBLIKY Z R.2003 SP. ZN. 4 CDO 39/03 A 2 CDO 67/03

### Skutkový stav

Súd rozhodoval na základe dovolania zamestnankyne, ktorej zamestnávateľ doručil oznámenie o skončení pracovného pomeru, pretože v určenom čase nezložila sľub v zmysle zákona o verejnej službe č. 313/2001 Z. z. Zamestnankyňa bola v čase zmeny pracovného pomeru na verejnú službu na materskej dovolenke. Zamestnávateľ – nemocnica s poliklinikou - informoval svojich zamestnancov o termíne zloženia sľubu prostredníctvom vývesnej tabule na pracovisku. Keďže zamestnankyňa na materskej dovolenke sa o tomto dátume nedozvedela, nesplnila podľa zamestnávateľa povinnosť stanovenú zákonom a jej pracovný pomeru musel byť ukončený. Okresný súd vo Veľkom Krtíši určil na základe žaloby zamestnankyne, že pracovný pomer sa neskončil a naďalej trvá, pretože zamestnávateľ nevytvoril zamestnankyni dostatočné podmienky na to, aby svoju povinnosť mohla splniť. Krajský súd v Banskej Bystrici však v odvolacom konaní rozsudok zmenil a žalobu zamietol. V rozhodnutí uviedol, že zákon o verejnej službe neupravuje možnosť prihliadnuť na objektívne alebo subjektívne prekážky, pre ktoré zamestnanec nemohol splniť niektorý zo zákonných predpokladov a preto pracovný pomer zamestnankyne skončil zo zákona. Najvyšší súd Slovenskej republiky na základe dovolania zamestnankyne rozsudok Krajského súdu zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie.

### Z odôvodnenia rozsudku

Zloženie sľubu je jedným z predpokladov pre vznik pracovného vzťahu vykonávaného vo verejnej službe, resp. na premenu pôvodného zamestnaneckého pomeru, preto bolo povinnosťou zamestnávateľa oznámiť termín konania sľubu žalobkyni písomne a doručiť ho do vlastných rúk. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný si nesplnil svoju povinnosť vyplývajúcu mu z ustanovenia § 5 ods. l, 2 zákona o verejnej službe, lebo neumožnil žalovanej relevantným spôsobom zložiť sľub.

Postup žalovaného vo vzťahu k žalobkyni treba považovať aj za diskriminačný. Žalovaný znevýhodnil určitú skupinu svojich zamestnankýň, ktoré boli na materskej alebo rodičovskej dovolenke tým, že na rozdiel od ostatných zamestnancov, ich neinformoval o termíne zloženia

sľubu a o zmene jej pracovno-právneho vzťahu. Postupoval tak v rozpore so zákazom diskriminácie, ktorý je upravený v § 13 Zákonníka práce. Na účely princípu rovnakého zaobchádzania považuje za nepriamu diskrimináciu navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami. Rovnosť účastníkov pracovnoprávnych vzťahov nemožno totiž vykladať absolútne bez prihliadnutia na úmysly zákonodarcu vyjadrené v článku 36 Ústavy Slovenskej republiky a zákonných ustanoveniach, upravujúcich práva žien, a to najmä matiek. Postup žalovaného nebol navyše ani v súlade s dobrými mravmi, keď žalovaný zneužil svoje právo na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

## ROZSUDOK OKRESNÉHO SÚDU V ZVOLENE Z 11. JÚNA 2003

**Sp. zn. 7C 190/02-309**

### Skutkový stav

V pracovnoprávnom spore, ktorý prejednával okresný súd vo Z. bola žalobkyňou, vedecko-výskumná pracovníčka v odbore lesníctva s vyše 20-ročnou praxou. Žalobou o neplatnosť zmeny personálneho zabezpečenia projektu podľa §13 ZP o zákaze priamej diskriminácie sa dožadovala určenia neplatnosti jej odvolania z postu riešiteľky projektu a náhrady nemajetkovej ujmy.

Podľa žalobkyne zamestnávateľ, tým, že ju vylúčil z miesta riešiteľa (koordinátorky) schváleného projektu, porušil zásadu rovnakého zaobchádzania formou priamej diskriminácie. Zamestnávateľ o personálnej zmene po realizácii projektu rozhodol bez konzultácie s ňou, a na jej miesto zaradil zamestnanca (muža) s nižšou kvalifikáciou a s menšími skúsenosťami. V dôsledku zmeny personálneho obsadenia projektu došlo u žalobkyne k zníženiu odmeny za prácu.

Zamestnávateľ, tvrdil, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil, lebo rozhodnutie o zmene riešiteľa projektu bolo len reakciou na zmenu pracovného kolektívu uvedeného v návrhu projektu (jedna spoluriešiteľka zomrela, druhá odišla na materskú dovolenku, ďalší spoluriešiteľ bol vyslaný na stáž do zahraničia) a na zmenu jeho ďalších úloh počas obdobia od podania návrhu projektu až do plánovanej realizácie. Rozhodnutie o zmene personálneho obsadenia projektu odôvodnil žalovaný aj údajnou pracovnou zaťaženosťou žalobkyne.

Súd rozhodol na základe §152 ods.2 O. s. p. medzitýmnym rozsudkom o tom, že zmena personálneho obsadenia projektu je neplatná z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

### Z odôvodnenia

Vykonaným dokazovaním dospel súd k záveru, že žalovaný nepreukázal, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania so žalobkyňou. Za porušenie princípu rovnakého zaobchádzania je potrebné považovať postup riaditeľa, ktorý o tom, že žalobkyňa nezostane v riešiteľskom kolektíve, s ňou nehovoril, hoci ona vypracovala charakteristiku, cieľ a dôvody

projektu, ktorý vyhral v súťaži. Na druhej strane riaditeľ osobne hovoril s novým koordinátorom, tento bol prizvaný na operatívnu poradu, kde bol so zložením riešiteľského kolektívu oboznámený aj napriek tomu, že on bol riešiteľom len jednej časti projektu, ktorá však bola hneď po podaní návrhu z projektu vynechaná. Žalobkyňa ako vedecká pracovníčka s rozsiahlou vedeckou činnosťou a kvalifikáciou bola nahradená koordinátorom s nižšou vedeckou hodnosťou ako ona.

Postup žalovaného, ktorým bola vyradená z riešiteľského kolektívu žalobkyňa bez toho, aby s ňou niekto o zmenách hovoril, je rozhodnutie, ktoré žalobkyňu znevýhodnilo navonok nielen morálne, vo vedeckom postupe, ale ja v pracovnom zatriedení. Takáto zmena nebola nevyhnutná, na zmenu nebol vecný dôvod. Žalovaný predsa vedel, že návrh projektu bol schválený, nič mu nebránilo, aby ponechal úlohu riešiteľky žalobkyni a iných pracovníkov poveril úlohami, ktoré následne riešila žalobkyňa. Takýto spôsob nesvedčí o zachovaní prístupu rovnakého zaobchádzania a nebolo zo strany žalovaného preukázané, že išlo o rozhodnutie nevyhnutné a že by bolo ospravedlniteľné objektívnymi skutočnosťami. Uvedeným rozhodnutím bola žalobkyňa diskriminovaná, rozhodnutie ju znevýhodnilo ako vedeckú pracovníčku, pretože ak nebola riešiteľka, nemohla postupovať po vedeckej linke. Znevýhodnilo ju vo vedeckej oblasti, nebola jej priznaná platová trieda, na ktorú by mala ako riešiteľka projektu nárok. Z postu riešiteľky sa odvíja aj morálne ocenenie.

**Skutkový stav**

Po nadobudnutí právoplatnosti medzitým vyneseného rozsudku (v auguste 2003) konal súd vo zvyšnej časti návrhu – majetkovej a nemajetkovej ujmy a na základe dokazovania a voľnej úvahy dospel k záveru, že je primerané vyplatiť žalobkyni nemajetkovú ujmu vo výške 100 000,-Sk. Voči predmetnému rozsudku sa žiadna zo strán neodvolala, a tento nadobudol právoplatnosť a stal sa vykonateľným (v apríli 2004).

## ROZSUDOK NAJVYŠŠIEHO SÚDU SLOVENSKEJ REPUBLIKY Z R. 2008
## SP. ZN. 2 CDO 183/2008

**Skutkový stav**

Súd rozhodoval na základe dovolania navrhovateľky, ktorej zamestnávateľ po tom ako sa dozvedel o jej tehotenstve odvolal z funkcie zástupkyne riaditeľky a znížil jej plat. Navrhovateľka považovala jednostranný úkon odporcu o zmene pracovnej zmluvy a znížení platu za neplatný. Zároveň namietala nepriamu diskrimináciu z dôvodu tehotenstva, keď odporca navonok neutrálnymi rozhodnutiami a prácou znevýhodňoval navrhovateľku v porovnaní so situáciou pred jej tehotenstvom. Správanie sa odporcu malo pre navrhovateľku závažné následky nielen v oblasti materiálnej ale aj spoločenskej, pretože vo všeobecnosti vzbudzovalo dojem o jej neodbornosti a nespôsobilosti zastávať funkciu zástupkyne riaditeľky a plnenia si povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy. Tým bola značne znížená jej dôstojnosť pedagogičky, spoločenská vážnosť ako aj spoločenské uplatnenie. Prvostupňový súd sa stotožnil s jej návrhom,

postup odporcu považoval za neprimeraný a uložil odporcovi zaplatiť navrhovateľke vyčíslenú náhradu škody, z titulu nemajetkovej ujmy pre nepriamu diskrimináciu v tehotenstve 40 000,-Sk a vyčíslenú náhradu trov konania.

Krajský súd (odvolací) rozsudkom na odvolanie odporcu rozsudok súdu prvého stupňa vo výrokoch o povinnosti zaplatiť náhradu škody a určení, že odporca konal v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, znevýhodňovaním navrhovateľky z dôvodu jej tehotenstva potvrdil a vo výroku o povinnosti zaplatiť nemajetkovú ujmu zmenil tak, že návrh v tejto časti zamietol. Zároveň zrušil rozsudok v časti o povinnosti zaplatiť súdny poplatok a žiadnemu z účastníkov nepriznal náhradu trov konania. Stotožnil sa so záverom súdu prvého stupňa, že v konaní boli preukázané skutočnosti, z ktorých bolo možné vyvodiť, že došlo k nepriamej diskriminácii navrhovateľky a odporca dôkaznú povinnosť na preukázanie , že nedošlo k k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania neuniesol. Podľa odvolacieho súdu však v konaní nebolo navrhovateľkou dostatočne preukázané, že by bola značným spôsobom znížená jej dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie.

Najvyšší súd (dovolací) rozsudok krajského súdu v napadnutej časti, vo výroku, ktorým rozsudok okresného súdu vo výroku o povinnosti zaplatiť nemajetkovú ujmu, zmenil tak, že v tejto časti zamieta a v nadväzujúcom výroku o trovách konania zrušuje vec vrozsahu zrušenia vracia krajskému súdu na ďalšie konanie.

**Z odôvodnenia**:

Krajský súd z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa vyvodil odlišné skutkové zistenia a na ich základe aj právne závery, ako súd prvého stupňa, bez toho, aby vykonal potrebné dokazovanie (zopakovanie, alebo doplnenie).

# IV. RODOVÁ ROVNOSŤ V EÚ

Vývoj v Európskej únii koncom minulého storočia takisto zaznamenal hodnotové zmeny, ktoré postupne viedli k pozitívnemu posunu v posudzovaní uplatňovania ľudských práv žien. V členských krajinách začali presadzovať politiku rovnosti príležitostí, pre ktorú je charakteristická snaha o zavedenie opatrení a nástrojov smerujúcich k odstráneniu štrukturálne podmienenej diskriminácie určitej sociálnej skupiny ako i snaha o zmenu legislatívy, ktorá by eliminovala prvky inštitucionálnej a štrukturálnej diskriminácie.

Prvé zmluvy o založení Európskych spoločenstiev explicitne neupravovali ochranu ľudských práv a základných slobôd, nakoľko v tejto oblasti pôsobila v čase ich vzniku Rada Európy. Európske spoločenstvá boli utvorené predovšetkým na napĺňanie ekonomických cieľov, čo vyplýva už zo znenia článku 2 **Zmluvy zakladajúcej Európske hospodárske spoločenstvo**: „Spoločenstvo má za úlohu, prostredníctvom vytvorenia spoločného trhu a zbližovaním hospodárskych politík členských štátov, prispievať k harmonickému rozvoju hospodárskych aktivít v celom Spoločenstve, k trvalému a vyrovnanému rastu, k vysokej stabilite, rýchlemu zvyšovaniu životnej úrovne a k rozvoju užších vzťahov medzi štátmi, ktoré zjednocuje.“[66]

Právny základ rovného zaobchádzania je obsiahnutý v **primárnom práve**. Postupne sa zásada rovnosti prestala týkať len hospodárskych vzťahov, ale nadobudla aj politický a sociálny rozmer. V **Amsterdamskej zmluve** sa odrazil nový, aktívny prístup k rodovej rovnosti, keď Rímsku zmluvu doplnila o úlohu podporovať rovnosť postavenia žien a mužov a vo všetkých činnostiach sa zamerať na zamedzenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami (čl. 3 ods.2 ). Článok 13 splnomocňuje orgány Spoločenstva prijať opatrenie na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viery, invalidity, veku alebo sexuálnej orientácie. V súlade s článkom 137 spoločenstvo podporuje a dopĺňa činnosť členských štátov v oblasti rovností medzi mužmi a ženami na trhu práce a rovnakého zaobchádzania v práci. Článok 141 stanovuje zásadu rovnakej odmeny mužom a ženám za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty[67].

Zásada rovného zaobchádzania je aj významnou súčasťou **sekundárneho** práva Európskych spoločenstiev. Rovnoprávnemu postaveniu mužov a žien sa venuje niekoľko smerníc, napríklad na poli rovnakého odmeňovania žien a mužov, či rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, či pracovné podmienky.

---

[66] Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva (1957), tzv. Rímska zmluva

[67] *Poznámka: Začlenenie tejto zásady v pôvodnom čl. 119 v roku 1957 malo zo začiatku za cieľ vyrovnať sa s ekonomickou konkurenciou, ktorej výhoda sa opierala o rozdiel v mzdách vyplácaných ženám a mužom. Z pôvodne ekonomicky motivovaných záväzkov sa otázka rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania stala postupne otázkou základných demokratických princípov.*

# 1. HISTORICKÝ VÝVOJ V EÚ V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI

V Európskej únii je princíp rovnosti žien a mužov integrálnou súčasťou politiky a dokumentov EÚ od jej vzniku. Európska únia (EÚ) začala dlhú cestu na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami v 70 – tých rokoch, hoci prísľub rovnakých platov bol deklarovaný v roku 1957 v Rímskej zmluve. Väčší dôraz na rovnosť mužov a žien sa však začal klásť až v sedemdesiatych rokoch a nasledujúcich dekádach, pričom prístup sa značne menil a vyvíjal.

## 1970 – OBDOBIE INDIVIDUÁLNYCH PRÁV[68]

V sedemdesiatych rokoch bola dominantná požiadavka na rovnaké zaobchádzanie, ktorá sa zameriavala na individuálne právo na rovnosť. V roku 1975 bola vydaná prvá európska smernica, týkajúca sa rovnosti v oblasti rovnakých príjmov. Krátko na to nasledovalo nariadenia v roku 1976 ohľadom rovnakého zaobchádzania a prístupu k zamestnaniu, vzdelávaniu, podpory a pracovných podmienok. V roku 2002 bol zákon z roku 1976 posilnený a rozšírený o dodatok o formálnom zákaze proti sexuálnemu zneužívaniu.

Nasledovali ostatné smernice a nariadenia: o rovnakom zaobchádzaní v štatutárnych systémoch sociálnej bezpečnosti (1978); o zamestnaneckých systémoch sociálnej bezpečnosti (1986); pre samo zamestnania a ich asistujúcich potomkoch (1986); ohľadom materskej dovolenky a zdravotných a bezpečnostných podmienkach pre tehotné ženy starajúce sa o deti (1992); ohľadom organizácie pracovného času (1993); ohľadom rodičovskej dovolenky a dovolenky súvisiacej s rodinnými povinnosťami (1996); ohľadom bremena dôkazu na uľahčenie dôkazu diskriminácie v prípadoch zastupovania pred súdom (1997); a ohľadom skráteného pracovného času (1997).

Zákony o rovnakom zaobchádzaní boli účinné v boji proti zjavnej diskriminácii, ale nepostačovali na zabezpečenie rovnosti. Ich východiskovým bodom bolo, že k ženám a mužom by malo byť pristupované rovnako. Pretože ženy a muži nevychádzajú z rovnakej pozície, rovnaké zaobchádzanie nie vždy vedie k rovnakému výsledku a zdanlivo neutrálne politiky majú odlišné dopady a výsledky u mužov a žien.

[68] MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY (MPSVaR) (2004): *Príručka o rodovej rovnosti* EQUAL II., Bratislava

## 1980 – OBDOBIE AFIRMATÍVNYCH AKCIÍ

80-te roky boli svedkom zavedenia vyrovnávacích opatrení resp. afirmatívnych/pozitívnych akcií, ktoré sa zamerali na znevýhodnenia zažívané ženami. Bol to začiatok pre žensky orientované politiky, zatiaľ však len okrajovo. Zamerali sa na nerovnosti vo výsledkoch žien, z čoho bola implikovaná domnienka, že problém spočíval na ženách a tie musia uskutočniť zmenu. Preto EÚ rozpoznajúc nedostatky legislatívy rovnakého zaobchádzania, zaoberajúce sa rozdielmi medzi mužmi a ženami, financovala rôzne špecifické akcie pre ženy, zvlášť zamerané na tréningy.

Toto obdobie bolo obdobím následných odporúčaní EÚ a kódexov ohľadom dobrej praxe v oblasti ako je vzdelávanie a tréning, starostlivosť o deti, v boji proti sexuálnemu zneužívaniu, pozitívne akcie, diskriminácia v médiách a posilňovanie prístupu žien k rozhodovacím pozíciám.

## 1990 – OBDOBIE MAINSTREAMINGU

Po skúsenostiach z 80-tych rokov sa ukázalo, že špecifické akcie v prospech žien boli len čiastočným riešením a nepriniesli očakávané výsledky vo všetkých oblastiach. To viedlo k novému obdobiu *gender mainstreamingu*, kde sa pozornosť sústredila na systém a samotné štruktúry, na rodové pomery medzi ženami a mužmi a na ich individuálne potreby. Gender mainstreaming totiž vychádza z predpokladu, že existujúce štruktúry nie sú rodovo- neutrálne, a navonok rodovo – neutrálne rozhodnutia môžu v skutočnosti posilniť rozdiely a naďalej znevýhodňovať ženy, prípadne mužov.

EÚ prijala svoj prístup v gender mainstreamingu v roku 1996. Zavedenie tejto zmeny Európska komisia zdôvodnila potrebou zaviesť rodovú perspektívu do plánovania, implementácie, monitorovania a hodnotenia vo všetkých rozhodnutiach a akciách EÚ na zhodnotenie ich vplyvu na ženy a mužov. V 1997, Amsterdamská zmluva potvrdila dôležitosť podpory rodovej rovnosti a formálne schválila záväzok k gender mainstreamingu.

# 2. RODOVÁ ROVNOSŤ V ZÁKLADNÝCH DOKUMENTOCH EÚ

## 2.1 RÍMSKA ZMLUVA

Európska únia už pol storočia sleduje cieľ týkajúci sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. **Zmluva o Európskom spoločenstve (tzv. Rímska zmluva)**[69], ktorú v roku 1957 v Ríme podpísalo šesť zakladajúcich krajín Európskeho hospodárskeho spoločenstva (EHS), obsahuje právo na rovnakú odmenu pre mužov aj ženy za rovnakú prácu.

**Rímska zmluva** (1957)[70] o založení Európskeho spoločenstva zakotvila v článku 119 (teraz článok 141) princíp rovnakého odmeňovania medzi mužmi a ženami za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. Článok 119 hovorí: „V priebehu prvej etapy každý členský štát zabezpečí uplatňovanie a ďalšie dodržiavanie zásady rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu. V zmysle tohto článku „odmena" znamená obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky ďalšie plnenia, či už v peňažnej forme alebo v naturáliách, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, pracovníkovi v pracovnom pomere.

Rovnosť odmeňovania bez rozdielu pohlavia znamená:

- že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby,
- že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká."

Treba však poznamenať, že motiváciou pre zakotvenie tohto článku nebola ani tak snaha o zrovnoprávnenie žien a odstránenie ich diskriminácie, ako tlak Francúzska. Francúzi sa totiž princíp rovnakého odmeňovania snažili uplatňovať už v 50. rokoch a obávali sa, že im to oproti ostatným štátom prinesie konkurenčné znevýhodnenie vyššími nákladmi na pracovnú silu.

Až do roku 1976 bol tento princíp považovaný za ekonomický cieľ (a nie sociálny a ľudskoprávny), menovite vyhnúť sa rozdielom v nákladoch na prácu zamestnávaním ženskej pracovnej sily platenej za rovnakú prácu menej ako u muža. V roku 1976 Európsky súdny dvor v prelomovom prípade *Defrenne v. Sabena*[71] odmietol tento prístup deklarujúc, že článok 119 má dvojitý cieľ „predísť konkurenčnému zvýhodňovaniu niektorých členských štátov, pričom súčasne patrí aj k sociálnym cieľom spoločenstva, ktorá je nielen čisto ekonomickou úniou."

Princíp rovnakej pláce za rovnakú prácu sa v roku 1975 premietol do **Smernice o rovnakom odmeňovaní** (*Equal Pay Directive*) a členské štáty ho povinne aplikovali do svojej legislatívy a o jeho uplatňovaní v praxi existuje množstvo rozsudkov súdnych dvorov vrátane Európskeho súdneho dvora a zaväzuje všetky členské štáty zabezpečiť princíp rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

[69] Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva (1957), tzv. Rímska zmluva

[70] EUROPEAN CITIZEN ACTION SERVICE: 5o question and answers on citizens and the treaty of Rome

[71] Defrenne v Sabena case 43/75; [1976] ECR 1365

## 2.2 AMSTERDAMSKÁ ZMLUVA

**Amsterdamská zmluva, Zmluva o založení Európskeho spoločenstva (ZES)** prijatá 2. októbra 1997, v článku 6, odsek 1 deklaruje, že "Únia je založená na zásadách slobody, demokracie, dodržiavania ľudských práv a základných slobôd a právneho štátu, ktoré sú spoločné členským štátom." Podľa Článku 2 sa rodová rovnosť sa stáva jedným z cieľov EÚ; vo všetkých aktivitách uvedených v článku 1 sa Spoločenstvo zameriava na zamedzenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami. a Článok. 3, odsek 2 zakotvuje povinnosť členských štátov zameriavať sa vo všetkých aktivitách na zamedzenie nerovnosti a podporu rovnosti medzi mužmi a ženami.

Článok 13 zakladá boj proti každej forme diskriminácie vrátane diskriminácie na základe rodu alebo sexuálnej orientácie, Článok 137 presadzovanie rovnosti mužov a žien v oblasti príležitostí na trhu práce a Článok 141 realizácia zásady rovnakej mzdy pre mužov a ženy

Články 2, 13, 141 poskytujú právnu bázu pre široký rámec aktivít na úrovni EÚ na presadzovanie rovnosti medzi ženami a mužmi a boli prevzaté do nového, konsolidovaného znenia, známeho ako *Lisabonská zmluva.*

## 2.3 LISABONSKÁ ZMLUVA

**Lisabonskú zmluvu**[72] podpísalo 27 členských štátov Európskej únie 13. decembra 2007. Platnosť nadobudla 1. decembra 2009, keď ju ratifikovali všetky krajiny EÚ v súlade so svojimi vnútroštátnymi postupmi. Zohľadňuje sa v nej skutočnosť, že EÚ sa rozrástla zo šiestich zakladajúcich členských štátov na súčasných 27, ako aj vývoj, ku ktorému došlo v posledných 50 rokoch.

Lisabonskou zmluvou sa menia, dopĺňajú a aktualizujú predchádzajúce zmluvy o EÚ. Okrem toho sa ňou uznávajú práva, slobody a zásady stanovené v **Charte základných práv** a táto charta sa stáva právne záväznou. To znamená, že EÚ musí pri navrhovaní a uplatňovaní zákonov dodržiavať práva ustanovené v charte a takto musia konať aj členské štáty pri uplatňovaní právnych predpisov EÚ.

Medzi práva, ktoré by mal každý požívať, patrí ochrana osobných údajov, právo na azyl, rovnosť pred zákonom a nediskriminácia, rovnosť medzi mužmi a ženami, práva detí a starších osôb a dôležité sociálne práva, napríklad ochrana proti nespravodlivému prepusteniu a prístup k sociálnemu zabezpečeniu a sociálnej pomoci[73].

---

[72] Európska únia: *Konsolidované znenie zmluvy o Európskej únii a Zmluvy o fungovaní Európskej únie, Charta základných práv európskej únie*. 2007 Európska únia, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2010. ISBN 978-92-824-2589-3 Dostupné na http://bookshop.europa.eu

[73] Kolektív autorov (2010): V*áš sprievodca lisabonskou zmluvou.* Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre komunikáciu . Brusel, http://bookshop.europa.eu

Zmluva tiež umožňuje pristúpenie EÚ k Európskemu dohovoru o ľudských právach. Tento dohovor a Európsky súd pre ľudské práva, ktorý nad ním vykonáva dohľad, predstavujú základy ochrany ľudských práv v Európe.

**Konkrétne ustanovenia Lisabonskej zmluvy relevantné pre oblasť rodovej rovnosti:**

*Článok 2:* „Únia je založená na hodnotách úcty k ľudskej dôstojnosti, slobody, demokracie, rovnosti, právneho štátu a rešpektovania ľudských práv vrátane práv osôb patriacich k menšinám. Tieto hodnoty sú spoločné členským štátom v spoločnosti, v ktorej prevláda pluralizmus, nediskriminácia, tolerancia, spravodlivosť, solidarita a rovnosť medzi ženami a mužmi."

*Článok 3:* (Únia) „Bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii a podporuje sociálnu spravodlivosť a ochranu, rovnosť medzi ženami a mužmi, solidaritu medzi generáciami a ochranu práv dieťaťa."

*HLAVA II, Článok 8* (pôvodný článok 3 ods. 2 ZES)

„(1) Vo všetkých svojich činnostiach sa Únia zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami."

*Článok 153* (pôvodný článok 137 ZES)

„1. Na dosiahnutie cieľov uvedených v článku 151 (cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeraná sociálna ochrana, sociálny dialóg, dialóg medzi sociálnymi partnermi, rozvoj ľudských zdrojov so zreteľom na permanentne vysokú zamestnanosť a boj proti vylučovaniu z trhu práce) Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v týchto oblastiach:

i) rovnosť medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci;"

*Článok 157* (pôvodný článok 141 ZES)

„1. Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

2. Pre účely tohto článku znamená „odmena" obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere.

Rovnosť odmeňovania bez diskriminácie založenej na pohlaví znamená:

a) že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby,
b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.

3. Európsky parlament a Rada v súlade s riadnym legislatívnym postupom a po porade s Hospodárskym a sociálnym výborom prijmú opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania, vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

4. Vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese nebráni zásada rovnakého zaobchádzania žiadnemu členskému štátu

zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére."

19. Vyhlásenie k článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie

„Konferencia súhlasí, že vo svojom všeobecnom úsilí odstrániť nerovnosť medzi ženami a mužmi, sa Únia bude vo svojich rôznych politikách zameriavať na boj proti všetkým formám domáceho násilia. Je vhodné, aby členské štáty prijali všetky opatrenia, ktoré sú potrebné na predchádzanie a odstránenie týchto trestných činov, ako aj na podporu a ochranu obetí."

## 2.4 CHARTA ZÁKLADNÝCH PRÁV EÚ

7. decembra 2000 bola na summite v Nice prijatá **Charta základných práv Európskej únie**. Chartu základných práv Európskej únie, ktorú 12. decembra 2007 v Štrasburgu vyhlásili Európsky parlament, Rada a Komisia. Podľa článku 6 ods. 1 prvého pododseku Zmluvy o Európskej únii má charta vyhlásená v roku 2007 rovnakú právnu silu ako zmluvy.

Preambula Charty hovorí : „…s vedomím svojho duchovného a morálneho dedičstva je Únia založená na nedeliteľných a univerzálnych hodnotách ľudskej dôstojnosti, slobody, rovnosti a solidarity a je založená na princípoch demokracie a zákonnosti."

Článok 20 Charty garantuje rovnosť pred zákonom "Pred zákonom sú si všetci rovní," a Článok 21 nediskrimináciu:

"1. Zakazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Článok 23 sa venuje explicitne rovnosti medzi ženami a mužmi a svojou formuláciou umožňuje prijímať afirmatívne akcie (vyrovnávacie opatrenia):

"Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia."

# 3. SMERNICE EÚ RELEVANTNÉ PRE OBLASŤ RODOVEJ ROVNOSTI

Právne predpisy pre oblasť rodovej rovnosti v súčasnosti tvoria hlavný pilier politiky rovnosti príležitostí v Európe. V oblasti rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami bolo prijatých 13 európskych smerníc[74], ktoré sú právne záväzné pre členské štáty EÚ. Tie musia tieto právne predpisy Spoločenstva začleniť do svojich vnútroštátnych právnych predpisov.

Tieto nástroje spolu poskytujú pevný a ucelený základ, ktorý zabezpečuje dodržiavanie zásady nediskriminácie. Oprávňujú občanov/ky, ktorí/é majú pocit, že toto právo bolo porušené, aby svoj prípad predložili vnútroštátnym súdom.[75]

Smernice EÚ zaručujú zásadu rovného zaobchádzania hlavne vo veciach súvisiacich s prístupom k zamestnaniu, pracovným postupom a pracovnými podmienkami, zahrňujúc rovnosť pri vyplácaní až po systémy sociálneho zabezpečenia, samostatnú zárobkovú činnosť a ochranu počas tehotenstva a materstva. Tieto smernice, ako aj neustále sa vyvíjajúca judikatúra Súdneho dvora vytvárajú v súčasnosti, po dlhom vývojovom procese, akýsi všeobecný a ucelený právny rámec, ktorý sa zároveň týka rovnosti medzi ženami a mužmi na trhu práce, ako aj mimo neho.

Ako prvá bola prijatá **smernica č. 75/117/EHS**, týkajúca sa harmonizácie legislatív členských štátov v aplikácii zásady rovnosti pri odmeňovaní medzi zamestnancami ženského a mužského pohlavia. Nasledovala **smernica č. 76/207/EHS**, ktorá mala za cieľ uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania medzi oboma pohlaviami vo veciach súvisiacich s prístupom k zamestnaniu, pracovným postupom a pracovnými podmienkami.

Oblasť rovného zaobchádzania medzi ženami a mužmi v oblasti sociálneho zabezpečenia zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb bola zastrešená **smernicami č. 79/7/EHS a 86/378/EHS**, ktoré zároveň zahŕňali aj ustanovenia o ochrane žien počas tehotenstva a materskej dovolenky. Novelizácia zakladajúcich zmlúv umožnila pomocou nových právnych základov prijať smernice zdôrazňujúce úlohu sociálnych partnerov v oblasti rovnakého zaobchádzania. Ide najmä o smernicu č. **92/85/EHS** týkajúcu sa uplatňovania opatrení podporujúcich zlepšovanie bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných žien, žien po pôrode a dojčiacich žien a **smernicu č. 96/34/EHS** týkajúcu sa Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke. Reagujúc na vývoj judikatúry ohľadom už spomenutej smernice č. **86/378/EHS** bola prijatá smernica č. 96/97/ES, ktorá ju v určitom rozsahu pozmenila. **Smernica č. 97/80/ES** bola nositeľom veľkej procesnoprávnej inovácie, pretože ustanovila zmenu dôkazného bremena v prípadoch diskriminácie založenej na pohlaví a zaviedla definíciu nepriamej diskriminácie.

Začiatok tohto desaťročia sa niesol v znamení zjednodušenia a sprehľadnenia už existujúcej právnej úpravy a začleňovaní judikatúry Súdneho dvora do legislatívnej tvorby. Jeho najlepším príkladom je smernica č. **2002/73/ES**, ktorá pozmenila už spomínanú smernicu č. **76/207/EHS**.

[74] Plný zoznam smerníc relevantných v oblasti rodovej rovnosti je uvedený v prílohe.

[75] EURÓPSKA KOMISIA: *Právne predpisy pre oblasť rodovej rovnosti v Európskej únii*. Brusel, 2008

Komunitárny zákonodarca však zašiel i nad rámec znevýhodňovania na základe pohlavia, aby v 'rasovej' smernici č. **2000/43/ES** a v 'rámcovej' smernici **2000/78/ES** zaručil zásadu rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez rozdielu rasy alebo etnického pôvodu a zaviedol tak všeobecný rámec v prospech rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnávania a práce.

Smernica Európskej únie č. **2002/73/ES** upravuje podobne ako rasová a rámcová smernica pojem priamej a nepriamej diskriminácie aj pojem obťažovania. Všetky tri smernice považujú obťažovanie za diskrimináciu, pričom dochádza k nežiaducemu konaniu, ktorého účelom alebo následkom je porušenie dôstojnosti osoby a k vytvoreniu zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho a zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia.

Smernica č. **2002/73/ES** vymedzuje okrem obťažovania navyše aj pojem sexuálneho obťažovania, ktoré je diskrimináciou na základe pohlavia. Za sexuálne obťažovanie smernica považuje situáciu keď dôjde k akejkoľvek forme nežiaduceho verbálneho, neverbálneho alebo fyzického prejavu sexuálnej povahy, ktorého cieľom alebo výsledkom je narušenie dôstojnosti osoby, najmä ak sa utvára zastrašujúce, nepriateľské, ponižujúce, zneucťujúce alebo urážlivé prostredie.

Ďalším vývojovým prvkom komunitárneho zákonodarstva v oblasti rovného zaobchádzania medzi ženami a mužmi sa stala smernica číslo **2004/113/ES**, týkajúca sa boja proti diskriminácii založenej na pohlaví. Ide o prvú smernicu, ktorá sa týka rovného zaobchádzania mimo trhu práce. Vzťahuje sa na všetkých, ktorí poskytujú tovar a služby pre verejnosť v súkromnom i verejnom sektore, s výnimkou oblasti médií a reklamy.

K obťažovaniu a sexuálnemu obťažovaniu, dochádza tiež v oblastiach mimo trhu práce. Takáto diskriminácia, ako prekážka úplného a úspešného začlenenia mužov a žien do hospodárskeho a spoločenského života, môže byť rovnako škodlivá. Z uvedeného dôvodu definíciu obťažovania a sexuálneho obťažovania obsahuje aj smernica Rady 2004/113/ES, podľa ktorej sexuálne obťažovanie je, keď k nechcenému verbálnemu, neverbálnemu alebo fyzickému správaniu sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo následkom narušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneucťujúceho alebo urážlivého prostredia, ktorá je totožná s definíciou obsiahnutou aj v najnovšej smernici.

Tou je smernica Európskeho parlamentu a Rady **2006/54/ES** o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie), ktorá zastrešuje viacero oblastí rovnakého zaobchádzania a zároveň nahradila niekoľko rôznych smerníc, ktoré ich upravovali v minulosti. Termín jej transpozície členskými štátmi do svojich právnych systémov bol stanovený na 15. augusta 2008. Smernica nahradila niekoľko rôznych smerníc, ktoré ich upravovali v minulosti, a to 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES, ako aj smernicu č. 2002/73/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

Podľa smernice, rovnosť medzi mužmi a ženami je základnou zásadou práva Spoločenstva podľa článku 2 a článku 3 ods. 2 zmluvy a judikatúry Súdneho dvora. Tieto ustanovenia zmluvy vyhlasujú rovnosť medzi mužmi a ženami ako 'úlohu' a 'cieľ" Spoločenstva a ukladajú mu konštruktívny záväzok podporovať rovnosť medzi mužmi a ženami pri všetkých svojich činnostiach.

Súdny dvor dospel k záveru, že pôsobnosť zásady rovného zaobchádzania s mužmi a ženami sa nemôže obmedzovať len na zákaz diskriminácie z dôvodu tej skutočnosti, že osoba je mužského alebo ženského pohlavia. Vzhľadom na jej účel a charakter práv, ktoré má obhajovať, sa táto zásada uplatňuje aj na diskrimináciu z dôvodu zmeny pohlavia osoby.

Smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovného zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave; pracovné podmienky vrátane odmeny; zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia. Definuje priamu aj nepriamu diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, pokyn na diskrimináciu ako i pojem odmena a zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia. Stanovuje, že za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania.

Smernica stanovuje, že dôkazné bremeno je na obvinených, ktorí musia dokázať, že k diskriminácii nedošlo a nie na ľuďoch sťažujúcich sa na diskrimináciu (tzv. obrátené dôkazné bremeno). Aby mali ľudia vystavení diskriminácii v praxi možnosť domáhať sa svojich práv, musia existovať mechanizmy účinnej súdnej ochrany, účinných sankcií, nastolenia tzv. 'zámeny dôkazného bremena' a možnosti návratu k situácii 'rovnosti'.

## 3.1 HLAVNÉ OBLASTI SMERNÍC V RODOVEJ ROVNOSTI

- **ROVNAKÉ ZAOBCHÁDZANIE NA PRACOVISKU**

Zmluva o ES stanovuje právo na rovnakú odmenu pre mužov a ženy a umožňuje, aby právne predpisy zakazovali diskrimináciu v oblastiach zamestnania alebo povolania alebo v prístupe k tovarom a službám. Táto zásada bola stanovená v roku 1957 v článku 141 Zmluvy o ES a neskôr vykonaná smernicou 75/117/EHS. Pojem rovnaká odmena zahŕňa dávky sociálneho zabezpečenia súvisiace so systémami zamestnanosti. Právom na rovnaký prístup a výplatu týchto dávok sa zaoberala smernica 86/378/EHS – pozmenená a doplnená smernicou 96/97/ES.

Zmluva o ES takisto poskytla základ pre právne predpisy o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v oblastiach zamestnania a povolania. Tento základ bol prijatý v smernici 76/207/EHS (pozmenenej a doplnenej v roku 2002), ktorá vykonala zásadu rovnakého zaobchádzania v súvislosti s pracovnými podmienkami a prístupom k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti a odbornému vzdelávaniu.

V roku 2006 bola prijatá nová smernica s cieľom skonsolidovať a zjednodušiť tieto smernice. Táto nová smernica nadobudla účinnosť 15. augusta 2009. Od tohto dátumu sa zrušil smernice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES.

- **TEHOTNÉ PRACOVNÍČKY A RODIČOVSKÁ DOVOLENKA**

Smernica 92/85/EHS poskytuje osobitnú ochranu pracovníčkam, ktoré sú tehotné, krátko po pôrode alebo pracovníčkam, ktoré dojčia, a takisto rieši materskú dovolenku a diskrimináciu na pracovisku. Ďalšiu ochranu proti diskriminácii z dôvodu tehotenstva poskytujú právne predpisy o rovnakom zaobchádzaní v oblastiach zamestnania a povolania.

Smernica 96/34/ES rozšírila práva rodičov stanovením minimálnych požiadaviek na rodičovskú dovolenku pre pracovníkov a pracovníčky a na súvisiacu ochranu zamestnania. Táto smernica sa snaží pomôcť pracujúcim rodičom zosúladiť pracovný a rodinný život a podporovať rovnosť príležitostí a rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami.

- **ROVNAKÉ ZAOBCHÁDZANIE V RÁMCI SYSTÉMU SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA**

Smernica 79/7/EHS požaduje od členských štátov EÚ, aby vo svojich systémoch sociálneho zabezpečenia zakázali formu priamej a nepriamej diskriminácie na základe pohlavia. Platí to pre systémy týkajúce sa pracujúceho obyvateľstva, rovnako ako štátnych starobných dôchodkov a nemocenského poistenia pre zamestnancov.

# 4. STRATÉGIE A PROGRAMY RODOVEJ ROVNOSTI

V oblasti tzv. 'mäkkej legislatívy' (*soft law*) Rada doteraz prijala 7 akčných programov na podporu rodovej rovnosti a boj proti všetkým formám diskriminácie. Samotný právny rámec totiž nie je dostatočný a je vhodné, aby spomínané zákonodarné iniciatívy boli sprevádzané konkrétnymi aktivitami.

Európska komisia venovala zvýšenú pozornosť problematike ochrany dôstojnosti žien a mužov v práci už vo svojom **3. akčnom programe** pre rovné príležitosti pre ženy a mužov na obdobie 1991 až 1995. Už v roku 1991 odporúčala[76] členským štátom EÚ, aby podnikli kroky na podporu povedomia, že správanie sexuálnej povahy, alebo iné sexuálne založené správanie, ktoré sa dotýka dôstojnosti žien a mužov pri práci, vrátane správania nadriadených a spolupracovníkov**,** je neprijateľné, ak:

- takéto správanie je nevítané, nerozumné a urážlivé pre danú osobu;
- odmietnutie osobou alebo podriadenie sa takémuto správaniu zo strany zamestnávateľov alebo pracovníkov (vrátane nadriadených alebo spolupracovníkov) je priamo alebo nepriamo základom pre rozhodnutie, ktoré ovplyvní prístup tejto osoby k odbornej

[76] Odporúčanie komisie č. 92/131/EHS z 27.11 1991 o ochrane a dôstojnosti mužov pri práci

príprave, zamestnaniu, zotrvaniu v zamestnaní, postupu, mzde alebo akýmkoľvek iným rozhodnutiam týkajúcim sa zamestnania;

- takéto správanie vytvára pre danú osobu zastrašovaciu, nepriateľskú, alebo ponižujúcu pracovnú atmosféru.

Podľa Kódexu praktických opatrení pre boj proti sexuálnemu obťažovaniu, ktorý tvorí prílohu odporúčania č. 92/131/EHS, základnou charakteristikou sexuálneho obťažovania je, že je pre danú osobu nevítané**.** Každý jednotlivec si určuje, aké správanie je pre neho prijateľné a aké je z jeho pohľadu neprístojné. Sexuálna pozornosť sa stáva sexuálnym obťažovaním**,** keď pretrváva a keď bolo jasne dané najavo**,** že daná osoba ho považuje za neprístojné, pričom i jednu príhodu obťažovania možno považovať za sexuálne obťažovanie, ak je dostatočne vážna. Sexuálne obťažovanie sa od priateľského správania, ktoré je vítané a vzájomné, odlišuje svojou nežiaducou povahou.

Smernice 2000/43/ES, 2000/78/ES a 2002/73/ES boli sprevádzané akčným programom **Rámcová stratégia pre rodovú rovnosť 2001-2006** (*Framework strategy for gender equality*) s cieľom umožniť občanom iniciovať ich vlastné aktivity a dať im tak možnosť vyriešiť prípadné problémy diskriminácie na miestnej úrovni. Cieľom týchto akčných programov je snaha lepšie porozumieť problematike diskriminácie, účinne jej predchádzať a bojovať proti už existujúcemu znevýhodneniu, a to najmä prostredníctvom výmeny informácií, praktických skúseností, pomocou šírenia hodnôt, ktoré podporujú túto snahu, alebo organizovaním zmierovacích akcií.

Rámcová stratégia bola zameraná na podporu rovnosti v nasledovných oblastiach: rodová rovnosť v ekonomickom živote, rovnaké zastúpenie v rozhodovacích procesoch rovnaký prístup a využite i sociálnych práv, rodová rovnosť v občianskom živote - násilie páchané na ženách a prekonávanie rodových stereotypov.

Na rámcovú stratégiu nadväzuje **Plán pre rovnosť žien a mužov 2006-2010** (*Roadmap for equality between women and men*), ktorý a obsahuje 6 nasledovných prioritných oblastí: rovnaká ekonomická nezávislosť pre ženy a mužov, zosúladenie skromného a pracovného života, rovnocenné zastúpenie v rozhodovacom procese, odstránenie všetkých foriem rodovo–podmieneného násilia, odstránenie rodových stereotypov, podporovanie rodovej rovnosti vo vonkajšej a rozvojovej politike.

V Pláne sú pre každú oblasť identifikované ciele a činnosti a opätovne sa v ňom potvrdzuje dvojitý prístup k rodovej rovnosti, ktorý je založený na rodovej integrácii (podporovanie rodovej rovnosti vo všetkých politických oblastiach a aktivitách) a osobitných opatreniach. Súčasťou plánu je aj presadzovanie rodovej rovnosti mimo EÚ.

## 4.1 Stratégia rovnosti medzi mužmi a ženami 2010-2015

Stratégia uplatňovania rovnosti medzi mužmi a ženami predstavuje pracovný program Komisie týkajúci sa rovnosti medzi mužmi a ženami na obdobie rokov 2010 – 2015[77]. Riadi sa prístupom zameraným na mužov a ženy obsiahnutým v konkrétnych iniciatívach a začleňuje zásadu rovnosti medzi mužmi a ženami do všetkých politík a činností EÚ, ktorá je charakteristická pre prácu EÚ, s cieľom propagovať rodovú rovnosť. Stratégia si kladie za cieľ podporovať vývoj na úrovni jednotlivých štátov a poskytnúť základ pre spoluprácu s ďalšími európskymi orgánmi a zúčastnenými stranami.

V úvode stratégie sa hovorí: „Rovnosť je jedna z piatich hodnôt, na ktorých je Únia založená. Únia má povinnosť usilovať o rovnosť žien a mužov v rámci všetkých svojich činností[78]. Táto rovnosť je stanovená v Charte základných práv[79], ktorou sa zároveň zakazuje diskriminácia na základe pohlavia. Pri príležitosti 15. výročia prijatia deklarácie a akčnej platformy na svetovej konferencii OSN o ženách v Pekingu a 30. výročia Dohovoru OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien Komisia prijala v marci 2010 Chartu žien[80], v ktorej obnovila svoj záväzok usilovať sa o rovnosť žien a mužov a posilňovať rodové hľadisko vo všetkých svojich politikách."

Stratégia nadväzuje na **Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 - 2010** a **Európsky pakt pre rodovú rovnosť** formulovaním opatrení v piatich prioritných oblastiach definovaných v Charte žien a do ďalšej oblasti, ktorá sa venuje prierezovým otázkam. V prípade každej prioritnej oblasti sú popísané kľúčové opatrenia, ktorými by sa mali podporiť zmeny a dosiahnuť pokrok, pričom podrobnejšie návrhy sú uvedené v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie. Navrhované opatrenia sa riadia dvojakým prístupom pozostávajúcim zo začleňovania hľadiska rodovej rovnosti do všetkých oblastí politiky a z konkrétnych opatrení.

Oblasti stratégie:

- Rovnaká ekonomická nezávislosť
- Rovnaká odmena za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty
- Rovnosť pri prijímaní rozhodnutí
- Dôstojnosť, nedotknuteľnosť osôb a koniec násilia založeného na rodovej príslušnosti
- Rodová rovnosť pri externých opatreniach
- Horizontálne otázky

[77] Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Stratégia rovnosti žien a mužov 2010-2015. Brusel, 21.9.2010 KOM(2010) 491 v konečnom znení

[78] Články 2 a 3 ZEÚ, článok 8 ZFEÚ.

[79] Ú. v. EÚ C 303, 14.12.2007, s. 1, článok 23.

[80] Charta žien, KOM (2010) 78.

Východiská stratégie:

- Miera zamestnanosti žien sa zvyšuje, no stále je nižšia ako u mužov, hoci ženy tvoria väčšinu študentov a absolventov univerzít.
- Ženy aj naďalej zarábajú po prepočte na každú odpracovanú hodinu v priemere o 17.8% menej ako muži. Táto hodnota sa nemení.
- Rozdelenie zodpovednosti v rodinách medzi ženami a mužmi je aj naďalej veľmi nerovné.
- Ženy stále nie sú dostatočne zastúpené v rozhodovacích hospodárskych a politických pozíciách, hoci ich podiel sa v poslednom desaťročí zvýšil.
- Ženy čelia vyššiemu riziku chudoby ako muži.
- Ženy sú prvotnými obeťami rodového násilia a ženy a dievčatá sú častejšie predmetom obchodovania s ľuďmi.

## 4.2 CHARTA ŽIEN

Ako „posilnený záväzok v prospech rovnosti medzi ženami a mužmi“ bola **Charta žien** vyhlásená Európskou komisiou k Medzinárodnému dňu žien v roku 2010, pri príležitosti 15. výročia prijatia deklarácie a akčnej platformy na Svetovej konferencii o ženách v Pekingu a 30. výročia prijatia Dohovoru OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien.

Charta predstavuje politický záväzok EÚ: „Pri príležitosti 15. výročia Svetovej konferencie o ženách v Pekingu opätovne zdôrazňujeme a posilňujeme záväzok Európskej komisie dosiahnuť, aby sa rovnosť medzi ženami a mužmi stala skutočnosťou. Počas celého nášho funkčného obdobia sa o to budeme usilovať posilňovaním rodového hľadiska vo všetkých politikách a predkladaním osobitných opatrení na podporu rodovej rovnosti. Zasadzujeme sa o to, aby sa na tento účel vyhradili potrebné zdroje.“ Oblasti, v ktorých Charta predstavuje záväzok EÚ v prospech posilnenia rodovej rovnosti, boli rozpracované v Stratégii EÚ rovnosti medzi mužmi a ženami.

# 5. INŠTITUCIONÁLNE ZABEZPEČENIE RODOVEJ ROVNOSTI V EÚ

## 5.1 EURÓPSKY PARLAMENT

### VÝBOR PRE PRÁVA ŽIEN A RODOVÚ ROVNOSŤ (FEMM)

Hlavným orgánom Európskeho parlamentu (EP), ktorý sa zaoberá otázkami rodovej rovnosti, je **Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť**, ktorý bol ustanovený v roku 2004. Jednou z jeho základných funkcií je overovať, či pripravované právne predpisy nemajú negatívny vplyv na práva žien. Pôsobnosť Výboru je definovaná nasledovne:

- vymedzenie, presadzovanie a ochrana práv žien v únii a s tým súvisiace opatrenia Spoločenstva;
- presadzovanie práv žien v tretích krajinách;
- politika rovnakých príležitostí vrátane rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci;
- odstraňovanie všetkých foriem diskriminácie založených na pohlaví;
- uplatňovanie a ďalšie zavádzanie zásady rodovej rovnosti vo všetkých politických oblastiach;
- doplňovanie a uplatňovanie medzinárodných zmlúv a dohovorov týkajúcich sa práv žien;
- informačná politika týkajúca sa žien.

Ďalšie dva subjekty , ktoré dopĺňajú prácu výboru, sú **Skupina EP na vysokej úrovni** o rodovej rovnosti a **Sieť parlamentných výborov pre rovnosť príležitostí žien a mužov v Európskej únii**.

## 5.2 EURÓPSKA KOMISIA

V rámci Európskej komisie Organizácie môžeme nájsť niekoľko subjektov, ktoré sa zaoberajú rodovou rovnosťou, gender mainstreamingom a politikou diskriminácie. Všetky z nich sú integrované v **Generálnom riaditeľstve (GR) zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti**, hoci pracujú samostatne a majú konkrétne úlohy. Od 1. januára 2011 prešla pôsobnosť práv v oblasti rodovej rovnosti pod portfólio **Európskej komisie pre spravodlivosť, základné práva a občianstvo.**

## EURÓPSKY INŠTITÚT PRE RODOVÚ ROVNOSŤ

Jeho vznik bol schválený v decembri 2006. Inštitút sídli v litovskom Vilniuse. Jeho úlohou je ponúkať technickú pomoc inštitúciám rodovej rovnosti v členských štátoch a poskytovať odborné poradenstvo, zlepšovať poznanie v oblasti rodovej rovnosti a zviditeľňovať rovnosť žien a mužov.

Jeho mandát je hlavne v oblastiach:

- zabezpečiť zber a analýzu objektívnych, spoľahlivých a porovnateľných informácií a údajov na úrovni Spoločenstva;
- rozvoj vhodných metodických nástrojov, najmä pre začlenenie hľadiska rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach politiky;
- uľahčiť výmenu osvedčených postupov, dialóg medzi zainteresovanými stranami a zvyšovať informovanosť medzi občanmi EÚ.

## EURÓPSKA SIEŤ ŽIEN V ROZHODOVACÍCH POZÍCIÁCH

Sieť Európskej komisie združujúca ženy v rozhodovacích pozíciách v politike a hospodárstve začala svoju činnosť v júni 2008. Sieť vytvára európsku platformu na výmenu osvedčených postupov a úspešných stratégií na zlepšenie rovnováhy zastúpenia žien a mužov v rozhodovacích pozíciách.

## PORADNÝ VÝBOR PRE ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ ŽIEN A MUŽOV

Poradný výbor pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov napomáha Komisii s prípravou a uplatňovaním opatrení EÚ zameraných na podporu rovnosti medzi ženami a mužmi. Výbor prispieva k stálej výmene skúseností, politických stratégií a postupov medzi členskými štátmi a rozličnými zainteresovanými stranami. Výbor svoje úlohy plní tak, že Komisii poskytuje stanoviská k záležitostiam, ktoré súvisia s podporou rovnosti mužov a žien v rámci EÚ. Skladá sa zo zástupcov členských štátov, sociálnych partnerov na úrovni EÚ a mimovládnych organizácií. Výbor vznikol v roku 1981 na základe rozhodnutia Komisie 82/43/EHS.

## SKUPINA NA VYSOKEJ ÚROVNI PRE GENDER MAINSTREAMING

*The High Level Group for Gender Maistreaming* je neformálnou skupinou, vytvorenou v roku 2001 v dôsledku odporúčania Komisie v rámci 5. rámcovej stratégie rodovej rovnosti a na základe politickej podpory európskych ministrov, zodpovedných za problematiku rodovej rovnosti. Jej hlavným cieľom je podporiť predsedníctva EÚ v identifikácii oblasti politiky a témy relevantné pre riešenia počas predsedníctva s cieľom dosiahnuť rovnosti žien a mužov. Skupina je tiež hlavným fórom pre strategické plánovanie plnenia Pekinskej akčnej platformy, vrátane vývoja ukazovateľov. Od roku 2003 Skupina tiež pomáha Komisii pri príprave správy o rovnosti žien a mužov na zasadnutí Európskej rady.

# FINANČNÁ PODPORA RODOVEJ ROVNOSTI V EÚ

**PROGRESS** (2007 – 2013) je program financovania na podporu účinného uplatňovania zásady rodovej rovnosti a rozšírenia uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti na všetky politiky EÚ. Takmer štvrtina rozpočtu programu PROGRESS na obdobie 2007 až 2013, ktorý predstavuje 743 miliónov eur, je určená na boj proti diskriminácii. Okrem toho EÚ založila Agentúru pre základné práva (FRA). Rovnosť žien a mužov presadzuje aj **Európsky sociálny fond.**

## HORIZONTÁLNA PRIORITA GENDER MAINSTREAMING

Rodová rovnosť v projektoch spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov je strategický cieľ, pri ktorom sa kladie dôraz na predchádzanie diskriminácii na základe rodu a iných znakov a jej elimináciu, pričom rovnosť príležitostí neznamená len zabezpečenie rovnakých podmienok, ale najmä vytvorenie podmienok, ktoré zohľadňujú špecifické potreby a skúsenosti znevýhodnených skupín. **Nariadenie Rady (ES) č. 1083/2006**[81] o európskych fondoch určuje podporu rovnosti mužov a žien a predchádzanie diskriminácie ako úlohu pre členské štáty a Európsku komisiu. Podľa Nariadenia Rady, článku 16, musia projekty, ktoré sú z nich spolufinancované, „podporovať rovnosť mužov a žien a začlenenie hľadiska rodovej rovnosti“. ... Toto nariadenie sa premieta do stratégií jednotlivých členských štátov v uplatňovaní tzv. horizontálnej priority gender mainstreaming.[82]

[81] *Nariadenie Rady (ES) č. 1083/2006* z 11. júla 2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 260/1999.

[82] Na Slovensku je to **Horizontálna priorita rovnosť príležitostí**

# 2. ČASŤ:

# PRÍPADOVÉ ŠTÚDIE

V nasledujúcich kapitolách sa budeme zaoberať prípadovými štúdiami legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ. Z hľadiska relevantnosti k pozícii a sociálno-kultúrnemu kontextu Slovenskej republiky sme zvolili krajiny, ktoré sú blízke buď ekonomickou a sociálnou situáciou (Estónsko a Chorvátsko ako 'postsocialistické' krajiny s podobným charakterom ekonomickej a sociálnej úrovne ako SR) alebo sú blízke z hľadiska kultúrneho ako je tradičná spoločnosť a vplyv religiozity (Nemecko a Rakúsko).

Každá prípadová štúdia začína metodickým kvantitatívnym porovnaním základných východísk danej krajiny. Ako relevantné indikátory sme zvolili údaje uvedené v nasledujúcej tabuľke s východiskovými hodnotami pre SR. Kým prvé ukazovatele hovoria o celkovom demografickom a ekonomickom kontexte danej krajiny, nasledujúce napomáhajú hodnoteniu z hľadiska stavu rodovej rovnosti a všeobecne ľudského rozvoja.

**TABUĽKA 1 ZÁKLADNÁ CHARAKTERISTIKA SLOVENSKEJ REPUBLIKY Z RODOVÉHO HĽADISKA**

| | **SLOVENSKÁ REPUBLIKA** | Údaj za rok |
|---|---|---|
| **Populácia** | 5 424 925[83] | 2010 |
| **Fertilita** | 1,4[84] | 2010 |
| **HDP (PPP)** | 65 906 000USD[85] | 2010 |
| **HDP (PPP) per capita** | 12 136 USD[86] | 2010 |
| **Vstup do EÚ** | 2004 | |
| **Zastúpenie žien vo vláde** | 14,3%[87] | 2011 |
| **Zastúpenie žien v parlamente** | 16% (24 zo 150)[88] | 2011 |
| **Zastúpenie žien v Európskom parlamente** | 38,4% (5 z 13)[89] | 2011 |
| **Pozícia v Human Development Index, HDI** | 31[90] | 2010 |
| **Gender Inequality Index, GII** | 31 / 0,352[91] | 2010 |
| **Rodový rozdiel v zárobkoch:** | 21,9%[92] | 2009 |
| **Miera zamestnanosti žien** | 54,6%[93] | 2008 |
| **Rodový rozdiel v zamestnanosti** | 15,4%[94] | 2008 |

[83] Štatistický úrad SR: *Rodová rovnosť*. http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2010/po-castiach/1-demografia-10.pdf

[84] *Ibid,* http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2010/po-castiach/1-demografia-28.pdf

[85] Internationa Monetary Fund: *World Economic Outlook Database*, April 2011. http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2011/01/weodata/index.aspx

[86] *ibid*

[87] http://vlada.gov.sk

[88] InterParliamaentary Union: *Women in national parliaments*: http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm

[89] http://europarl.europa.eu

[90] UNDP: *Human Development Report 2010 - 20th Anniversary Edition. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development*. http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Complete_reprint.pdf

[91] UNDP: *Gender Inequality Index,* 2010. http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Table4_reprint.pdf

[92] Eurostat: *The unadjusted Gender pay gap*, 2009 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/7/7a/The_unadjusted_gender_pay_gap_2009-28.06.2011.xls

[93] European Commision: Report on equality between women and men 2010 ( 24/02/2010 ) Catalog N. : KE-AU-10-001-EN-C http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=en

[94] *ibid*

# V. ESTÓNSKO

**TABUĽKA 1 ZÁKLADNÁ CHARAKTERISTIKA ESTÓNSKEJ REPUBLIKY Z RODOVÉHO HĽADISKA**

| **Oficiálny názov** | **EESTI VABARIIK** | Údaj za rok |
|---|---|---|
| **Populácia** | 1 330 000[95] | 2010 |
| **Fertilita** | 1,6[96] | 2010 |
| **HDP (PPP)** | 19 779 000 USD[97] | 2010 |
| **HDP (PPP) per capita** | 14 836 USD[98] | 2010 |
| **Vstup do EÚ** | 2004 | |
| **Zastúpenie žien vo vláde** | 8%[99] | 2011 |
| **Zastúpenie žien v parlamente** | 19,8% (20 zo 101)[100] | 2011 |
| **Zastúpenie žien v Európskom parlamente** | 50% (3 zo 6)[101] | 2011 |
| **Pozícia v Human Development Index, HDI** | 34[102] | 2010 |
| **Gender Inequality Index, GII** | 39 / 0,409[103] | 2010 |
| **Rodový rozdiel v zárobkoch:** | 30,9%[104] | 2009 |
| **Miera zamestnanosti žien** | 66,3%[105] | 2008 |
| **Rodový rozdiel v zamestnanosti** | 7,3%[106] | 2008 |

[95] Štatistický úrad Estónskej republiky http://pub.stat.ee/

[96] Štatistický úrad Estónskej republiky http://pub.stat.ee/

[97] Internationa Monetary Fund: *World Economic Outlook Database*, April 2011. http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2011/01/weodata/index.aspx

[98] *ibid*

[99] European Commision: *Report on equality between women and men 2010* ( 24/02/2010 ) Catalog N. : KE-AU-10-001-EN-C http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=en

[100] InterParliamaentary Union: *Women in national parliaments*: http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm

[101] http://europarl.europa.eu

[102] UNDP: *Human Development Report 2010 - 20th Anniversary Edition. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development*. http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Complete_reprint.pdf

[103] UNDP: *Gender Inequality Index,* 2010. http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Table4_reprint.pdf

[104] Eurostat: *The unadjusted Gender pay gap*, 2009 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/7/7a/The_unadjusted_gender_pay_gap_2009-28.06.2011.xls

[105] *ibid*

[106] *ibid*

# 1. STRUČNÁ HISTÓRIA VÝVOJA A POLITIKY V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI[107]

Estónsko patrí ku krajinám nielen v rámci tzv. nových členských krajín EÚ, ktoré majú prijaté progresívny zákon o rodovej rovnosti. Pre posúdenie celkového kontextu, ktorý umožnil prijatie takéhoto zákona, je potrebné pozrieť sa na vývoj v posledných dvoch desaťročiach.

Podobne ako v iných krajinách EÚ, aj v Estónsku sa dá jasne rozlíšiť obdobie prípravného procesu na vstup do EÚ, ktoré znamenalo značné legislatívne a politické zmeny aj v oblasti rodovej rovnosti. Do úvahy treba pritom vziať skutočnosť, že Estónsko, ktoré získalo samostatnosť po rozpade Zväzu sovietskych socialistických republík a založilo nezávislý štát v roku 1990, začalo budovať vládne a verejné inštitúcie spolu s prijatím hlavných právnych predpisov a opatrení na stabilizáciu ekonomiky.

Téma rovnosti žien a mužov zaznela vo verejnej diskusii už v čase prelomových zmien v roku 1989, kedy sa konala konferencia estónskych žien. Na konferencii bol prijatý program *Estónske ženy dnes a zajtra*, ktorý obsahoval aj návrh na prijatie zákona o rodovej rovnosti a vytvorenie vládnej inštitúcie, ktorá by sa téme systematicky venovala a vplývala na jej zaradenie do vzdelávacích programov. V prostredí konzervatívnej verejnej mienky sa však program nestretol s veľkým úspechom.

Estónska republika po jej vzniku ratifikovala takmer všetky hlavné medzinárodné dohovory zakazujúce diskrimináciu na základe pohlavia. V roku 1991 a 1992, krátko potom, čo Estónsko znovu získalo jeho nezávislosť, ratifikovalo a zaviazalo sa niekoľkými dôležitými medzinárodnými zmluvami, medzi nimi aj Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW, ratifikovaný november 1991), Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, Dohovor o právach dieťaťa, Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Protokol o prevencii, potláčaní a trestaní obchodovania s ľuďmi, najmä ženami a deťmi a Dohovor proti nadnárodnému organizovanému zločinu.

**Ústava Estónskej republiky**[108], prijatá v roku 1992, v zmysle ratifikovaných medzinárodných zmlúv hovorí o zákaze diskriminácie na základe pohlavia a zaväzuje inštitúcie pôsobiť smerom k odstráneniu rodových nerovností a presadzovania rovnosti žien a mužov. Ústava uvádza, že každý má právo na slobodnú sebarealizáciu, každý si má ctiť a vážiť práva a slobody iných a dodržiavať právo pri výkone svojich práv a slobôd. Toto zahŕňa aj právo nebyť diskriminovaný/á na základe pohlavia a je predpokladom pre uplatnenia vyššie uvedených práv a slobôd.

[107] JAIGMA, Martin (2007): *Issue Histories Estonia: Series of Timelines of Policy Debates*, QUING Project, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM), http://www.quing.eu/files/results/ih_estonia.pdf.

[108] http://www.erinevusrikastab.ee/en/rights/the-constitution-of-the-republic-of-estonia

Článok 12 odsek 1 ustanovuje, že všetci sú si pred zákonom rovní. Nikto nesmie byť diskriminovaný/á na základe národnosti, rasy, farby pleti, pohlavia, jazyka, pôvodu, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, majetku alebo sociálneho postavenie, alebo z iných dôvodov. Podnecovanie k národnostnej, rasovej, náboženskej alebo politickej nenávisti, násilia alebo diskriminácie má byť zákonom zakázané a trestné. Podnecovanie nenávisti, násilia a diskriminácie medzi sociálnymi vrstvami sú rovnako podľa zákona zakázané a trestné. Článok dáva prednosť medzinárodným zákonom a dohovorom, ktoré boli ratifikované v estónskom parlamente, pred vnútroštátnymi právnymi predpismi v prípade, že dva právne akty sú v rozpore. Toto pravidlo sa nevzťahuje na ústavné normy.

Hoci v čase prijímania ústavy prevládalo ešte v estónskej spoločnosti tradičné a konzervatívne chápanie rodových rolí, základy pre presadzovanie rovnosti žien a mužov boli stanovené už v tomto čase.

V roku 1995 sa estónske ženy prvýkrát zúčastnili **4. Svetovej konferencie žien** v Pekingu. Akčný plán z tejto konferencie sa stal východiskom a základom pre stanovenie priorít v estónskom **Národnom akčnom pláne** a vytvorenie **medzirezortnej ministerskej komisie** (1996), ktorá svojimi rozhodnutiami určovala vývoj a priebeh implementácie opatrení na presadzovanie rodovej rovnosti v Estónsku. Patrilo k nim napr. vytvorenie a posilnenie štátnych štruktúr, ktoré sa zaoberajú začlenením rodovej rovnosti do politík štátu, analýza súladu vnútroštátnych právnych predpisov s medzinárodnými normami[109], zabezpečenie rodovo segregovaného zberu štatistík a dát a zlepšenie postavenie žien na trhu práce a v procesoch rozhodovania.

Veľký význam v politickej a ekonomickej podpore žien a s tým súvisiaceho zvyšovania povedomia u verejnosti mala implementácia projektov podporovaných Rozvojovým program OSN (UNDP) v rokoch 1995-1997, v rámci ktorého bolo založené výskumné centrum na Tartu Univerzite.

V roku 1997 sa v Talline uskutočnila konferencia *Rovnaké príležitosti*; v tom istom roku, bolo spoločne s Európskou radou zorganizované informačné fórum na tému plánovania rodičovstva a reprodukčných práv.

Hoci zlepšenie situácie v rovnosti žien a mužov de iure boli v Estónsku pozoruhodné, v praxi a reálnom živote sa rovnaké zlepšenie nepreukázalo. Rodové rozdiely zostali výrazné najmä v oblastiach rodových rozdielov v odmeňovaní, segregácie na trhu práce, úlohy a participácie žien v rozhodovacích procesoch a prehodnotení stereotypných rodových rolí. Za účelom odstránenia uvedených nedostatkov bol v rámci Ministerstva práce a sociálnych vecí vytvorený v roku 1996 **Odbor pre rovnosť žien a mužov**, ktorý bol v roku 2004 premenovaný na **Odbor pre rodovú rovnosť**. Významnú úlohu zohrala aj rada ženských organizácií, ktoré boli zriadené s podporou medzinárodných organizácií a zahraničných nadácií predovšetkým zo škandinávskych krajín, ktoré významnou mierou podporujú presadzovanie otázky rovnosti v estónskej spoločnosti.

[109] *Ako ukázal rodový audit legislatívy, prijaté zákony nemali negatívny dopad na posilňovanie rodovej nerovnosti. Pozitívom je aj skutočnosť, že jazyk estónskych právnych predpisov je rodovo neutrálny; v estónskom jazyku sa totiž nepoužívajú odlišné tvary pre mužský a ženský rod.*

# 2. PREDVSTUPOVÝ PROCES A VSTUP DO EÚ

Prístupové rokovania medzi Estónskom a Európskou úniou sa začali dňa 31.marca 1998 v Bruseli. V roku 1998 nadobudla účinnosť Európska zmluva, v rámci ktorej sa uskutočnila analýza súladu právnych predpisov Estónska so smernicami Európskej únie. Výsledky ukázali významné nedostatky estónskych právnych predpisov pri napĺňaní cieľov smerníc EÚ zameraných na rovnosť príležitostí.

V rovnakom roku bola vytvorená pracovná skupina pre rodovú rovnosť, ktorá sa skladala z národných úradníkov/čok pobaltských a severských krajín a jej úlohou bolo koordinovať vzdelávanie a projekty spolupráce pre verejnú správu a výskumnú sféru.

V roku 1999 Estónsku vstúpilo do prístupového procesu k Európskej únii, čo ďalej posilnilo záväzky v oblasti rodovej rovnosti, najmä v sociálnej politike. Estónsko sa zaviazalo k prijatiu rady legislatívnych zmien, medzi inými aj k prijatiu zákona o rodovej rovnosti. Za presadzovanie rodovej rovnosti a koordináciu aktivít a legislatívnej činnosť smerom k tomuto cieľu bolo v kompetenčnom zákone ustanovené ako zodpovedné Ministerstvo sociálnych vecí.

Vo svojej pravidelnej správe o pokroku v prístupovom procese a plnení *acquis communautaire* v roku 2000 usúdila Európska komisia, že je potrebné prijať účinnejšie právne predpisy týkajúce sa rodovej rovnosti. Rada estónskych právnych predpisov nevyhovela porovnaniu so smernicami EÚ, medzi inými tie o dôkaznom bremene, práci na čiastočný úväzok a zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a pracovným podmienkam. Zákony boli síce všeobecne rodovo neutrálne, ale zhmotnenie významu rodovej rovnosti a ducha zásady rovnakého zaobchádzania a rodovej rovnosti v zmysle poňatia EÚ zákonodarcovia zjavne nepochopili.

Estónsko začalo implementovať ďalšie kroky pre naplnenie požiadaviek EÚ. Pre zabezpečenie prierezového prístupu k uplatňovaniu rodového hľadiska prijalo Ministerstvo sociálnych vecí **Strategický akčný plán na roky 2000-2010** (schválený v apríli 2001), ktorý začlenil uplatňovanie zásada rovnosti mužov a žien do všetkých národných politík, programov a projektov ako dlhodobý cieľ. Zintenzívnenie snáh vlády v tejto oblasti viedlo na jar roku 2002 k podpisu *Memoranda o vzájomnom porozumení medzi Európskou úniou a Estónskom pri napĺňaní Stratégie EÚ o rovnosti žien a mužov* (2001-2005).

V roku 2002 *Výbor pre postavenie žien pri OSN* (Výbor CEDAW) prerokoval monitorovaciu správu Estónska o plnení *Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* (CEDAW). Výbor sa pochvalne vyjadril k vysokému pomer žien s vyšším vzdelaním, zvyšujúcemu sa počtu žien v netradičných študijných odboroch, moderným právnym predpisom pre ochranu matiek a rozvoju ženských organizácií. Nedostatky videl výbor hlavne oblasti legislatívy ako sú nedostatočné antidiskriminačné právne predpisy a nedostatočné finančné a ľudské zdroje v Úrade pre rodovú rovnosť a výskytu násilia páchaného na ženách. Ženské MVO predložili tieňovú správu, ktorá kritizovala najmä nedostatočný národný inštitucionálny mechanizmus pre zabezpečenie rovnosti žien a mužov, právnu negramotnosť a zlý prístup k právnemu dotovanému poradenstvu, otázku nedostatočného riešenia násilia páchaného na ženách, prostitúcie a

obchodovania so ženami, podporu podnikania žien a nedostatočné zabezpečenie rodovo špecifického výskumu.

Prvý projekt k rovnosti žien a mužov bol realizovaný v rámci programu EÚ k rodovej rovnosti *Gender impact assessment ako základné opatrenia pre Gender mainstreaming* (september 2003 - september 2004) Cieľom Ministerstva sociálnych vecí, ktoré projekt implementovalo, bolo zlepšiť pochopenie rovnosti žien a mužov a rozvíjať konkrétne metódy a nástroje, najmä na hodnotenie rodového dopadu a podporu rovnosti žien a mužov v Estónsku. Prvá príručka pre analýzu rodového dopadu bola spracovaná Ministerstvom sociálnych vecí v rámci Phare twinningového projektu *Rozvoj administratívnej kapacity národných orgánov v oblasti gender mainstreamingu*, ktorý bol v období od júla 2004 do decembra 2005 realizovaný v spolupráci s Nemeckom.

Dôležitým medzníkom v procese tvorby politiky v oblasti násilia páchaného na ženách bola novela Trestného poriadku v roku 2006, ktorý založil príkazy na ochranu obetí vrátane obetí násilia páchaného na ženách. Od toho okamihu sa mohli obete odvolať na súdny príkaz na základe Občianskeho súdneho poriadku.

Vládny **Akčný plán na roky 2007-2013** plánuje školenia a technickú pomoc zameranú na dosiahnutie pripravenosti k integrácii princípu rodovej rovnosti do všetkých stratégií a politík v súlade s Amsterdamskou zmluvou a elimináciu obchodovania so ženami.

Rok 2009 priniesol radikálne zmeny v estónskych pracovnoprávnych predpisov. Nový *Zákonník práce* bol parlamentom schválený 17. decembra 2008 a nadobudol platnosť 1. júla 2009. Do zákona boli zapracované povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov EÚ a medzinárodných zmlúv. Oblasť upravujúca vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami zahŕňa zásadu rovnakého zaobchádzania a v § 3 uvádza, že zásada rovnakého zaobchádzania sa mení nasledovne: "Zamestnávateľ musí zabezpečiť ochranu zamestnancov pred diskrimináciou, riadiť sa zásadou rovnakého zaobchádzania a podporovať rovnosť podľa Zákona o rovnakom zaobchádzaní, ako aj Zákona o rodovej rovnosti."

Okrem povinností a opatrení definovaných v oboch zákonoch Zákonník práce napr. zakazuje zamestnávateľovi požiadať uchádzača o prácu o informácie, ktoré nemajú žiadny legitímny záujem pre podnik. Zákon stanovuje oblasti, kde záujem zamestnávateľa môže viesť k diskriminácii. Sú to napríklad súkromné dáta zamestnancov, ich politické a náboženské názory, otázky o plánovaní rodiny, koníčky, názory atď.

## 3. ZÁKON O ROVNAKOM ZAOBCHÁDZANÍ

Z hľadiska zásady rovnakého zaobchádzania bolo dôležitým krokom prijatie **Zákona o rovnakom zaobchádzaní**[110]. Prijatím tohto zákona si Estónsko splnilo svoje zákonné povinnosti na transponovanie smerníc 2000/43/ES a 2000/78/ES do domáceho právneho poriadku. Dôležitým aktom bolo potvrdenie inštitúcie **Kancelára spravodlivosti**.

Zákon ako osobitný právny predpis poskytuje ľuďom v Estónsku možnosť na ochranu svojich práv, ak boli diskriminovaní na základe národnosti, rasy, farby pleti, vyznania či názoru, zdravotné postihnutie alebo sexuálnej orientácie. Zákon umožňuje ľuďom obrátiť sa na súdy alebo pracovné výbory pri riešení sporov o diskriminácii a požadovať náhradu škody, rovnako ako obrátiť sa na Kancelára spravodlivosti.

Podľa domácich odborníkov a odborníčok však nie je jasné, aké účinné bude jeho napĺňanie v praxi v situácii, keď sú prostriedky pridelené na činnosť komisára na rodovú rovnosť a rovnaké zaobchádzanie veľmi obmedzené. [111]

## 4. ZÁKON O RODOVEJ ROVNOSTI A JEJ INŠTITUCIONÁLNE ZABEZPEČENIE

Významným krokom v rozvoji rovnosti žien a mužov v Estónsku bolo prijatie **Zákona o rodovej rovnosti** 7. apríla 2004, ktorý bol na jednej strane odozvou na vládnu analýzu o situácii žien v rokoch 1995-2000 a na druhej strane výsledok silného tlaku zo strany Európskej únie a činnosti domácich mimovládnych organizácií.[112]

Estónska vláda schválila prvý návrh zákona o rodovej rovnosti už v roku 2000. V decembri 2001 bol tento návrh zaslaný parlamentu na schválenie. Prvé parlamentné čítanie návrhu sa uskutočnilo v marci 2002 a druhé v septembri 2002, po ktorom bolo konanie prerušené. Po parlamentných voľbách v marci 2003 bol zmenený návrh zákona predložený novozvolenému parlamentu, ktorý prešiel prvým sčítaním v máji 2003. Schvaľovací proces bol potom opätovne prerušený. Ministerstvo sociálnych vecí predložilo do vlády nový návrh zákona pod názvom *Zákon o rovnosti mužov a žien*, ktorý bol schválený vládou v januári 2004. Na návrh sociálnych

[110] Zákon o rovnakom zaobchádzaní, schválený 11. decembra 2008 ako zákon RT I 2008, 56, 315, vstúpil do platnosti 1. januára 2009.

[111] Tallinn Law School at Tallinn University of Technology
http://www.erinevusrikastab.ee/en/articles/paragraph/47

[112] Ministerstvo zahraničných vecí: *Estónsko dnes, ženy a muži - Rovnaké práva v Estónsku*.
http://www.sm.ee/eng/HtmlPages/Mehed-naised/ $ file / Naised-Mehed.pdf;

demokratov sa v parlamente opäť vrátil názov k pôvodnému **Zákonu o rodovej rovnosti**[113], ktorý bol definitívne schválený 7. apríla 2004. Prijímanie zákona bolo sprevádzané advokačnými aktivitami ženských mimovládnych organizácií, ktorých tlak výraznou mierou prispel k prijatiu osobitného zákona o rodovej rovnosti, na rozdiel od pôvodne navrhovaného všeobecného antidiskriminačného zákona Ministerstvom spravodlivosti.

Cieľom Zákona o rodovej rovnosti je vytvoriť rovnosť na trhu práce a v zamestnaní, vo vzdelávaní, v sociálnom zabezpečení a ďalších oblastiach. Zákon definuje pojmy ako priama a nepriama diskriminácia, rodová rovnosť a iné s témou súvisiace koncepty. Inštitúcie majú povinnosť presadzovať rovnosť medzi mužmi a ženami, k čomu zákon umožňuje určité pozitívne opatrenia na podporu postavenia žien, ktoré sú v menej výhodnej pozícii v porovnaní s mužmi. (Plný text zákona je uvedený v prílohe.)

Účelom zákona je podľa § 1. "zabezpečiť rovnosť zaobchádzania vyplývajúcu z Ústavy Estónskej republiky a podporu rodovej rovnosti mužov a žien ako základné ľudské právo a pre verejné blaho vo všetkých oblastiach spoločenského života."

Pre daný účel zákona stanovuje:

1) zákaz diskriminácie na základe pohlavia v súkromnom aj verejnom sektore;
2) povinnosť orgánov štátnej a miestnej samosprávy, vzdelávacích a výskumných inštitúcií a zamestnávateľov k podpore rovnosti žien a rovnosť mužov a žien;
3) právo na náhradu škody.

Rozsah pôsobnosti zákona sú stanovené v § 2 na všetky oblasti spoločenského života s výnimkou registrovaných náboženských spoločností. Zákon sa nevzťahuje na súkromný a rodinný život.

Zákon definuje 'rodovú rovnosť" ako „rovnaké práva, povinnosti, príležitosti a zodpovednosti mužov a žien v pracovnom živote, pri získavaní vzdelania a účasti v iných oblastiach spoločenského života. Rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami znamená, že nedochádza k žiadnej diskriminácii na základe pohlavia, buď priamo alebo nepriamo."

Ďalej definuje zákon priamu a nepriamu diskrimináciu ako aj sexuálne obťažovanie v zmysle definícií smerníc EÚ a stanovuje zdieľané dôkazné bremeno. Z diskriminácie sú v § 5 vyňaté výnimky pri osobitnom zaobchádzaní so ženami v súvislosti s tehotenstvom a narodením dieťaťa, s povinnou vojenskou službou len pre mužov, s prijímaním len žien alebo mužov do neziskových organizácií, ak je to uvedené v ich stanovách a v prístupe k zamestnaniu vrátane odbornej prípravy, ak z podstaty práce vyplýva preferencia pre jedno pohlavie. Zákon súčasne povoľuje „uplatnenie osobitných opatrení, ktoré podporujú rodovú rovnosť žien a mužov a poskytujú výhodu pre menej zastúpené pohlavie, alebo redukujú rodové nerovnosti."

V § 6. zákon podrobne rozoberá diskrimináciu v pracovnom procese, keď zamestnávateľ „vyberie pre pracovné miesto alebo pozíciu, najme alebo prizná nárok na praktický výcvik, preferuje,

[113] *Gender Equality Act*, RT2 I 2004, 27, 181, schválený 7. apríla 2004, , účinnosť od 1. mája 2004. Zdroj v angličtine: http://www.erinevusrikastab.ee/en/rights/gender-equality-act
Preklad zákona do slovenského jazyka je uvedený v prílohe.

vyberá pre ďalšie vzdelávanie alebo splnenie úlohy, alebo pošle na školenie osobu jedného pohlavia a prehliada osobu s vyššou kvalifikáciu opačného pohlavia, sa považuje za diskriminačné, ak neexistujú pádne dôvody pre rozhodnutie zamestnávateľa alebo rozhodnutie vychádza z okolností, ktoré nesúvisia s pohlavím.“ V ďalších článkoch paragrafu zákon podrobne rozoberá ďalšie možné činnosti zamestnávateľa, ktoré sa tiež považuje za diskriminačné. Sú nimi činnosti, ak sa zamestnávateľ:

1) pri rozhodovaní prehliada osoby z dôvodu tehotenstva, narodenia dieťaťa alebo iných okolností súvisiacich s pohlavím alebo obmedzuje trvanie alebo rozsah práce z rovnakého dôvodu;
2) pri nábore stanovuje podmienky, ktoré znevýhodňujú osoby jedného pohlavia v porovnaní s osobami druhého pohlavia;
3) stanovuje podmienky pre odmenu alebo iné podmienky, ktoré sú menej priaznivé pre zamestnanca alebo zamestnancov jedného pohlavia v porovnaní so zamestnancov alebo zamestnancami druhého pohlavia za rovnakú prácu alebo ekvivalentnú prácu;
4) riadi prácu, distribuuje pracovné úlohy alebo zriaďuje pracovné podmienky tak, že osoby jedného pohlavia sú znevýhodnené v porovnaní s osobami druhého pohlavia;
5) obťažuje sexuálne alebo si nesplní povinnosti stanovené v zákone. Zamestnávateľ je zodpovedný za nesplnenie povinnosti starostlivosti v prípade, že si je vedomý alebo mal by si byť racionálne vedomý, že k sexuálnemu obťažovaniu došlo a neprijme potrebné opatrenia na ukončenie takéhoto obťažovania;
6) degraduje pracovné podmienky zamestnancov, alebo ukončí pracovný pomer s ním z dôvodu, že zamestnanec odkazuje na práva a povinnosti podľa tohto zákona;
7) trestá zamestnanca disciplinárnym konaním, preloží zamestnanca na inú pozíciu, končí pracovný pomer alebo hrozí ukončením pracovnej zmluvy z dôvodov, spojených s pohlavím.

V § 7. a 8. zákon upravuje procedúru prijímania sťažnosti a stanovuje postup zamestnávateľa.

V kapitole 3. zákon upravuje povinnosti pri presadzovaní rodovej rovnosti. Zákon od štátnych a miestnych vládnych agentúr vyžaduje, aby “presadzovali rodovú rovnosť systematicky a cieľavedome. Ich povinnosťou je zmeniť podmienky a okolnosti, ktoré bránia dosiahnutiu rodovej rovnosti.” Pri plánovaní, realizácii a hodnotení národných, regionálnych a inštitucionálnych stratégií, politík a akčných plánov majú brať do úvahy rôzne potreby a sociálne postavenia žien a mužov a zvážia, aké opatrenia použité alebo plánované použiť budú mať vplyv na postavenie mužov a žien v spoločnosti.

Presadzovanie rovnosti mužov a žien v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy je zadefinované v § 10, ktorý zaväzuje vzdelávacie inštitúcie k rovnakému zaobchádzaniu s mužmi a ženami. Okrem toho, „osnovy, používané študijné materiály a výskum majú prispievať k odstraňovaniu nerovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami a podporovať rovnosť.“

Povinnosti zamestnávateľov pri presadzovaní rodovej rovnosti neobmedzuje zákon len na rovnaké zaobchádzanie, ale ukladá zamestnávať osoby oboch pohlaví, zabezpečiť, „aby počet mužov a žien najatých na rôzne pozície, bol pokiaľ možno zhodný“, vytvárať „pracovné podmienky, ktoré sú vhodné ako pre ženy tak pre mužov a podporovať zosúladenie pracovného a rodinného života, s prihliadnutím na potreby zamestnancov“, zabezpečiť ochranu pred sexuálnym obťažovaním a informovať zamestnancov o právach zabezpečených podľa tohto zákona. Povinnosťou zamestnávateľa je aj poskytovať informácie o opatreniach a zhromažďovať štatistické údaje delené podľa pohlavia.

V Kapitole 4. a 5. sa zákon zaoberá riešením sporov týkajúcich sa diskriminácie na základe pohlavia a nárokom na odškodné.

Kapitola 5. zákona zakotvuje ustanovenie **Komisára/ky pre rodovú rovnosť** ako nezávislú pozíciu, ktorého/ej úlohou je dbať na dodržiavanie Zákona o rodovej rovnosti. Kompetencie vymedzené zákonom sú monitorovať dodržiavanie zákona, prijímať sťažnosti a vyjadrovať sa k nim, analyzovať dopad zákona na mužov a ženy, navrhovať novelizáciu zákona, radiť a informovať vládu a inštitúcie a prijímať opatrenia na presadzovanie rodovej rovnosti. Ďalej zákon vymedzuje možnosti vydávania stanovísk a názorov a záležitosti týkajúce sa pozície komisára/ky.

V kapitole 6 zákon ukladá povinnosti Ministerstvu práce, ktoré zahŕňajú konzultácie a inštrukcie o rovnakom zaobchádzaní, analyzovať efekt zákona a vydávať správy o rodovej rovnosti.

Kapitola 7 ustanovuje **Radu pre rodovú rovnosť** ako poradný orgán Ministerstva práce a ďalší text upravuje účinnosť zákona.

Zákon ako celok možno hodnotiť veľmi pozitívne, pretože prináša do právneho poriadku a inštitucionálnej praxe povinnosť uplatňovať rodové hľadisko a zohľadňovať rôzne potreby žien a mužov v cieľových skupinách. Veľmi podrobne je rozpracovaná najmä oblasť pracovno-právnych vzťahov, kde ukladá zákon vyrovnávanie rodových pomerov v podniku zásadou, „aby počet mužov a žien najatých na rôzne pozície, bol pokiaľ možno zhodný“.

Prekvapujúca a negatívna je však skutočnosť, že zákon nereaguje na politické zastúpenie žien a neukladá politickým stranám ak už nie priamo pomerný systém zastúpenia mužov a žien na kandidátnych listinách (tzv. kvóty), tak aspoň prijať účinné opatrenia rovnako, ako je to v prípade pracovno-právneho procesu.

# VI. CHORVÁTSKO

**TABUĽKA 2 ZÁKLADNÁ CHARAKTERISTIKA CHORVÁTSKEJ REPUBLIKY Z RODOVÉHO HĽADISKA**

| **Oficiálny názov** | **REPUBLIKA HRVATSKA** | Údaj za rok |
|---|---|---|
| **Populácia** | 4 290 612[114] | 2011 |
| **Fertilita** | 1,43[115] | 2010 |
| **GDP (PPP)** | 60 589 000 USD[116] | 2010 |
| **GDP (PPP) per capita** | 13 720 USD[117] | 2010 |
| **Vstup do EÚ** | Kandidátska krajina | |
| **Zastúpenie žien vo vláde** | 20%[118] | 2011 |
| **Zastúpenie žien v parlamente** | 23,5% (36 zo 153)[119] | 2011 |
| **Zastúpenie žien v Európskom parlamente** | N/A | 2011 |
| **Pozícia v Human Development Index, HDI** | 51[120] | 2010 |
| **Gender Inequality Index, GII** | 30 / 0,345[121] | 2010 |
| **Rodový rozdiel v zárobkoch:** | 11%[122] | 2009 |
| **Miera zamestnanosti žien** | 50,7%[123] | 2008 |
| **Rodový rozdiel v zamestnanosti** | 14,3%[124] | 2008 |

[114] Croatian Bureau of Statistics: *Census of Population, Households and Dwellings 2011, First Results by Settlements.* Statistical Reports . Zagreb, 2011.

[115] Central Intelligence Agency od US: *CIA World Factbook 2010*. https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/hr.html

[116] Internationa Monetary Fund: *World Economic Outlook Database*, April 2011. http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2011/01/weodata/index.aspx

[117] *ibid*

[118] European Commision: Report on equality between women and men 2010 ( 24/02/2010 ) Catalog N. : KE-AU-10-001-EN-C http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=en

[119] InterParliamaentary Union: Women in national parliaments: http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm

[120] UNDP: *Human Development Report 2010 - 20th Anniversary Edition. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development*. http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Complete_reprint.pdf

[121] UNDP: *Gender Inequality Index,* 2010.http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Table4_reprint.pdf

[122] APOSTOLOVA, B.: *Gender wage gap in Western Balkan countries.* World Bank. Brussels, Belgium, December 2010 http://siteresources.worldbank.org/INTECAREGTOPPOVRED/Resources/APOSTOLOVA.pdf

[123] *ibid*

[124] *ibid*

# 1. STRUČNÁ HISTÓRIA VÝVOJA A POLITIKY V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI[125]

Štátna ideológia v bývalej Juhoslávii pred obdobím roku 1990 bola založená na rovnostárstve, garantujúcom sociálne zabezpečenie pre všetkých. Tento stav nezaručoval plný rozsah občianskych slobôd, ale oficiálne podporoval rovnosť medzi ženami a mužmi. Chorvátsko prijalo právny predpis o rovnosti žien a mužov už v rámci socialistického režimu v roku 1970[126]. Po osamostatnení Chorvátska prijal parlament (*Sabor*) 22. decembra 1990 Ústavu Chorvátskej republiky, ktorá v článku 14, ods. 1 stanovuje, že "Každý v Chorvátskej republike požíva práva a slobody, bez ohľadu na rasu, farbu pleti, rodu, jazyka, náboženstva, politického alebo iného presvedčenia, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku, narodenia, vzdelania, sociálneho postavenie alebo iných vlastností ".

Vývoj počas balkánskeho konfliktu, rozpad Juhoslávie a zhoršenie sociálnej a ekonomickej situácie v prechodnom období k trhovej ekonomike negatívne poznačili aj rodové vzťahy v spoločnosti. Návratom ku konzervatívnym hodnotám a silným vplyvom katolíckej cirkvi sa v spoločnosti začalo utvrdzovať rodovo stereotypné rozdelenie práce a moci. Bezprostredné dôsledky sa prejavili v zneviditeľnení žien v politickom živote a pri pokusoch o vytlačení žien do domácej sféry, ktoré boli zreteľné v novo prijatých pracovnoprávnych predpisoch a rodinnej pro-natálnej populačnej politike.

Pozitívnymi krokmi v presadzovaní rodovej rovnosti bolo až zriadenie **Komisie vlády pre otázky rovnosti** v roku 1996 a prijatie **Národnej politiky pre podporu rovnosti žien a mužov** v roku 1997, ktorá nadväzovali na Pekingský akčný plán.

Národná politika prijatá vládou v decembri 1997 bola prvou chorvátskou komplexnou politikou v oblasti rodovej rovnosti, vytvorenou v konzultácii s občianskou spoločnosťou, najmä ženskými MVO, ktoré boli zapojené ako členky za týmto účelom novovytvoreného poradného výboru.

Druhý zlom nastal na začiatku roku 2000, kedy sa po desiatich rokoch zmenila vláda a do čela sa dostala koalícia vedená sociálnou demokraciou. Nová vláda sa zaviazala k radikálnej transformácii vtedajšieho modelu sociálneho štátu. Súčasťou reforiem bolo aj prijatie právnych predpisov a zavedenie nástrojov k rodovej rovnosti. Rozhodujúcim činiteľom bolo rapídne zvýšenie počtu poslankýň v chorvátskom parlamente, ktorý sa výrazne zvýšil z 5,7% na 23,5%.

Okamžité výsledky týchto procesov bolo začlenenie rovnosti žien a mužov medzi najvyššie ústavné hodnoty (článok 3 Ústavy Chorvátskej republiky) v novembri 2000, premenovanie vládnej komisie pre otázky postavenia žien a mužov na **Komisia pre rovnosť žien a mužov** v roku 2000 a zriadenie parlamentného **Výboru pre rovnosť žien a mužov** v roku 2001 (viac v časti o inštitucionálnom zabezpečení rodovej rovnosti).

---

[125] DEDIĆ, Jasminka (2007): *Issue Histories Croatia: Series of Timelines of PolicyDebates*, QUING Project, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM), http://www.quing.eu/files/results/ih_croatia.pdf.

[126] *V tej dobe ako socialistická republikou Chorvátsko, ktorá bola jednou zo šiestich republík bývalej SFR Juhoslávie*

Nová **Komisia pre rovnosť žien a mužov** začala dialóg s občianskou spoločnosťou o jej pôsobení v prospech rovnosti žien a mužov v Chorvátsku. Komisia zorganizovala v októbri 2000 národné sympózium *Ženy v Chorvátsku 2001-2005*, na ktorom zástupcovia/kyne parlamentu, vlády, ženských mimovládnych organizácií politických strán, odborov a expertných inštitúcií prijali závery o cieľoch budúcej činnosti, súbor opatrení novej národnej politiky a návrh na inštitucionálne mechanizmy. Na základe záverov konferencie boli mimovládne organizácie zahrnuté do prípravy **Národnej politiky pre podporu rovnosti žien a mužov 2001-2005**, ktorá sledovala Pekinskú akčnú platformu a bola schválená parlamentom v decembri 2001.

V júni 2003 bol formálny návrh zákona o rodovej rovnosti podaný Ministerstvom práce a sociálnych vecí do legislatívneho procesu, spolu s návrhom zákona o rodine, zákona o partnerstve ľudí rovnakého pohlavia a zmenách v Zákonníku. V rovnakej dobe Ministerstvo spravodlivosti podalo v rámci legislatívneho postupu zákon o ochrane pred domácim násilím. Celý balík zákonov v prospech presadzovania rodovej rovnosti bol schválený chorvátskym parlament v júli 2003.

Po nástupe novej vlády boli prijaté stratégie ako **Národná stratégia na ochranu pred domácim násilím 2005-2007** a **Národná politika na podporu rodovej rovnosti 2006-2010**. Zo strany ženských MVO bola hlasná kritika, že vláda pri príprave novej stratégie nekooperovala rovnakým spôsobom ako predchádzajúca a pozmeňovacie návrhy a pripomienky ženských MVO neboli vôbec akceptované. Rovnako podľa MVO chýbala ku stratégii verejná diskusia.

SFR Juhoslávie ratifikovala *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* (CEDAW) v roku 1981 a Chorvátsko ako jeden z juhoslovanských nástupníckych štátov sa stal zmluvnou stranou CEDAW a ďalších významných dohovorov OSN o ľudských právach 9. septembra 1992. V januára 2001 chorvátsky parlament ratifikoval *Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien*, a tým uznal právomoc Výboru pre odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien prijímať a posudzovať oznámenia o porušení Dohovoru.

Chorvátska vláda predložila tri správy o implementácii CEDAW: úvodné správy a osobitné správy o ženách, obetiach vojny, boli predložené na začiatku roku 1995 a spojená druhá a tretia periodická správa bola predložený v októbri 2003. Ženské mimovládne organizácie predložili dve tieňové správy v rokoch 1997 a 2004.

## 2. ZÁKON O RODOVEJ ROVNOSTI A JEJ INŠTITUCIONÁLNE ZABEZPEČENIE

V roku 2001 začali byť paralelne pripravované dva návrhy zákona o rodovej rovnosti; jeden v mimovládnej organizácii B.a.B.e a druhý na Právnickej fakulte v Záhrebe, Katedre európskeho práva. Oba návrhy boli neskôr zlúčené v legislatívnom procese.

Návrh B.a.B.e bol do značnej miery ovplyvnený nórskym zákonom a Dohovorom o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, a zameral sa na implementačné mechanizmy, zatiaľ čo v návrhu fakulty zákon nasledoval hlavne smernice EÚ. Oba návrhy boli predložené parlamentárnemu Výboru pre rovnosť žien a mužov, ktorý na ich základe pripravil návrh zákona o rodovej rovnosti v spolupráci so zástupkyňami ženským MVO.

V júni 2003 bol formálny návrh zákona o rodovej rovnosti podaný Ministerstvom práce a sociálnych vecí do legislatívneho procesu, spolu s návrhom zákona o rodine, zákona o partnerstve ľudí rovnakého pohlavia a zmenách v Zákonníku. V rovnakej dobe, Ministerstvo spravodlivosti podalo v rámci legislatívneho postupu zákon o ochrane pred domácim násilím. Celý balík zákonov v prospech presadzovania rodovej rovnosti bol schválený chorvátskym parlament v júli 2003.

Zákona o rodovej rovnosti ustanovil nové inštitúcie: **Verejného ochrancu/kyňu práv pre rodovú rovnosť** a **Úrad pre rodovú rovnosť**, ktorý nahradil vládnu Komisiu pre rovnosť žien a mužov. Zákon ustanovil právny rámec pre spoluprácu štátnych orgánov s občianskou spoločnosťou; jednou z povinností Úradu pre rodovú rovnosť je spolupráca s mimovládnymi organizáciami (článok 18 ods. 2, bod 8).

Zákon o rodovej rovnosti[127], prijatý Chorvátskou republikou, je veľmi progresívny a dôsledný a cítiť v ňom vplyv škandinávskych krajín a účasť MVO a expertiek z akademickej obce na jeho príprave[128].

V článku 1 sa hovorí, že „zákon upravuje všeobecné základy pre ochranu a podporu rodovej rovnosti ako jednej zo základných hodnôt ústavného poriadku republiky Chorvátsko, a definuje a upravuje ochranu pred diskrimináciou na základe rodu a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov." Článok 2 zabezpečuje ochranu svedkov alebo obetí diskriminácie pred postihom.

Článok 3 zaväzuje všetky štátne a verejné orgány povinnosťou „vo všetkých fázach plánovania, prijímania a vykonávania rozhodnutí alebo akcií odhadnúť a vyhodnotiť dôsledky tohto rozhodnutia alebo opatrenia na postavenie žien a mužov, s cieľom dosiahnuť úplnú rovnosť medzi ženami a mužmi." Článok 4 zabezpečuje, aby výklad zákona nebol zneužitý na oslabenie záruk rodovej rovnosti vyplývajúcich zo všeobecných pravidiel medzinárodného práva.

V druhom oddiele zákon stanovuje definície pojmov ako je rodová rovnosť, ktorá „znamená, že ženy a muži sú rovnako prítomní vo všetkých sférach verejného a súkromného života, že majú rovnaké postavenie, rovnaké príležitosti na výkon všetkých svojich práv a rovnako ťažia z dosiahnutých výsledkov."

Pod diskrimináciou na základe rodu zákon rozumie „akékoľvek normatívne alebo skutočné, priame alebo nepriame rozdielne zaobchádzanie, vylúčenie alebo obmedzenie na základe rodu, ktoré popiera rovnaké uznanie, používanie alebo výkon ľudských práv mužov a žien v politickej, vzdelávacej, ekonomickej, sociálnej, kultúrnej, občianskej a iných sférach života." Zákon zakazuje aj diskrimináciu na základe manželského alebo rodinného stavu a sexuálnej orientácie a stanovuje, že za diskrimináciu je považované aj „každé podnecovanie inej osoby na diskrimináciu".
Definície priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania a sexuálneho obťažovanie sa držia všeobecne uznávaných definícií v rámci EÚ. Zákon ďalej stanovuje, že „právne normy, kritériá alebo prax, ktoré sú potrebné alebo môžu byť odôvodnené objektívnymi skutočnosťami, ktoré sú rodovo neutrálne, sa nepovažujú za úkony diskriminácie."

[127] Zdroj zákona v angličtine: http://www.liv.ac.uk/law/ukcroatia/docs/Croatian_gender_equality_act.pdf Preklad celého zákona do slovenského jazyka je uvedený v prílohe

[128] Web stránka Verejného ochrancu práv rodovej rovnosti www.prs.hr

V článku 9 definuje zákon afirmatívne akcie (vyrovnávacie opatrenia), čo sú „zvláštne výsady, kedy je členom určitého pohlavia umožnené rovnaké zastúpenie vo verejnom živote, existujúca nerovnosť je odstraňovaná alebo sú zaručené práva, ktoré boli predtým popreté." Afirmatívne akcie sú časovo obmedzené, „zavádzané na dobu určitú s cieľom dosiahnuť úplnú rovnosť žien a mužov a nie sú považované za akty diskriminácie."

V 3. oddiele sa zákon podrobne venuje afirmatívnym akciám vo verejnom živote a ukladá všetkým orgánom verejnej moci povinnosť „uplatňovať pozitívne opatrenia a prijať akčné plány na podporu a realizáciu rovnosti žien a mužov". Afirmatívne akcie majú byť zavedené, ak je zastúpenia jedného rodu výrazne nevyvážené a použité na „podporu rovnocennej účasti žien a mužov v orgánoch zákonodarnej, výkonnej a súdnej moci, vrátane verejných služieb, a postupne zvyšovať účasť menej zastúpeného rodu tak, aby jeho zastúpenie zodpovedalo jeho podielu na celkovej populácii Chorvátskej republiky".

Dôležitým ustanovením je povinnosť dbať na rovnomerné rodové zastúpenie vo výkonnej zložke štátnej a verejnej moci, a to aj pri menovaní výborov, komisií a delegácií zastupujúcich Chorvátsku republiku na medzinárodnej úrovni.

Štvrtý oddiel zákona zakazuje diskrimináciu v oblasti zamestnanosti a práce, a to vo verejnom aj súkromnom sektore, vrátane štátnych orgánov, pokiaľ ide o:

1. požiadavky na zamestnanie, samostatnej zárobkovej činnosti alebo výkonu profesionálnej činnosti, vrátane kritérií a požiadavky na výber uchádzačov pre jednotlivé úlohy v každej činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie,
2. postupu v zamestnaní,
3. prístupu ku všetkým typom a úrovniam vzdelávania, kariérneho poradenstva, odborného vzdelávania, ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácie,
4. zamestnanie a pracovné podmienky a všetky práva, ktoré vyplývajú z práce a sú založené na práci, vrátane rovnakého odmeňovania,
5. členstvo a účasť v združení zamestnancov alebo zamestnávateľov, alebo v akejkoľvek inej profesijnej organizácii, vrátane výsad vyplývajúcich z tohto členstva.

Zákon ukladá inzerovať obsadzované pozície tak, aby „inzerát jasne uvádzal, že o prácu sa môžu uchádzať osoby oboch rodov".

Oblasti vzdelávania je venovaný piaty oddiel zákona. V článku 14 ukladá zákon povinnosť „vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti musí byť neoddeliteľnou súčasťou systému základného, stredného a vysokého školstva rovnako ako životného vzdelávania, ktoré zahŕňa prípravu oboch pohlaví pre aktívnu a rovnocennú účasť vo všetkých oblastiach života". Stručne sa venuje obsahu osnov rodových štúdií, ktoré by mali „stimulovať nové nediskriminačné vedomosti o postavení žien a mužov, zrušenie všetky rodových a sexuálnych nerovností a rodové stereotypy na všetkých úrovniach vzdelávania, rozpoznanie rodových aspektov vo všetkých oblastiach vzdelania a prijatie opatrení na zabezpečenie rovnakého zastúpenia oboch rodov medzi študentmi rovnako ako pedagógmi". Zákon ukladá povinnosť pre všetky orgány disponujúce verejnou mocou a pre všetky vzdelávacie inštitúcie a ďalšie právnické osoby, ktoré sa podieľajú na propagácii a realizácii rovnosti žien a mužov „sústavne sa zapájať do vzdelávania a zvyšovania informovanosti v oblasti rodovej rovnosti" a uplatňovať afirmatívne akcie najmä vzhľadom na:

1. prístup k vzdelaniu,
2. vypracovanie, prijatie a realizáciu vzdelávacieho programu,
3. vydávanie záväzných schválení pre učebnice a učebné pomôcky,
4. zavedenie organizačnej inovácie,
5. zmeny vo výučbe a andragogických metódach.

V článku 15, oddiel V., zákon ukladá politickým stranám prijať „každé štyri roky akčné plány pre rovnaké zastúpenie žien a mužov“, kde majú „stanoviť metódy pre podporu viac vyrovnaného zastúpenia žien a mužov v straníckych orgánoch, na svojich kandidátnych listinách do chorvátskeho parlamentu a orgánov miestnej a regionálnej samosprávy“. Zákon teda nezavádza priamo kvótový systém pre kandidátne listiny politických strán, ani nestanovuje a nekvantifikuje pomerné zastúpenie na kandidátnych listinách a ani neuvádza sankcie za nedodržanie tohto paragrafu (podobne ako u iných ustanovení).

Oddiel VII. sa venuje médiám, ktoré „prostredníctvom svojich programových konceptov majú napomáhať zvýšiť povedomie o rovnosti žien a mužov“. Zákon zakazuje „verejné zobrazenie a prezentáciu akejkoľvek osoby urážlivým, nedôstojným alebo ponižujúcim spôsobom na základe jeho / jej rodu a sexuálnej orientácie“.

Všetky štatistické údaje a informácie, ktoré sú zhromažďované, registrované a spracované vládnymi orgánmi, verejnými agentúrami a inštitúciami, majú byť podľa článku 17. Zákona delené podľa pohlavia a k dispozícii verejnosti.

IX. oddiel sa venuje mechanizmom na presadenie zákona a zavádza Úrad pre rodovú rovnosť, verejného ochrancu/kyňu práv pre rodovú rovnosť a koordinátorov/kyne rodovej rovnosti.

**Úrad pre rodovú rovnosť** ako odborný orgán na vykonávanie úloh spojených s realizáciou rodovej rovnosť má vykonávať nasledujúce činnosti:

1. koordináciu všetkých činností zameraných na dosiahnutie rodovej rovnosti, vrátane poskytovania odbornej pomoci pri vykonávaní a uplatňovaní tohto zákona a ďalších predpisov týkajúcich sa rodovej rovnosti,
2. schvaľuje realizáciu akčných plánov subjektov z článku 11 tohto zákona,
3. navrhuje vláde Chorvátskej republiky a vládnym orgánom zmeny zákonov, ďalších predpisov a prijatie ďalších opatrení,
4. vývoj národnej politiky na podporu rodovej rovnosti a monitorovanie jej implementácie,
5. vykonávanie výskumov a analýz a podávanie správ vláde Chorvátskej republiky každé dva roky o realizácii národnej politiky,
6. monitorovania úrovne harmonizácie a implementácie zákonov a ďalších predpisov týkajúcich sa rodovej rovnosti vo vzťahu k medzinárodným dokumentom,
7. prípravu národnej správy o rozsahu, v akom Chorvátska republika plní svoje medzinárodné záväzky v oblasti rodovej rovnosti,
8. spolupráca s mimovládnymi organizáciami pôsobiacimi v oblasti rodovej rovnosti a poskytovanie časti finančnej podpory na ich projekty alebo činnosti,
9. podporovanie poznania a povedomia o rodovej rovnosti,
10. prijímanie sťažností ohľadom porušenia tohto zákona a ďalších predpisov,
11. prípravu správy raz za rok vláde Chorvátskej republiky o činnosti úradu počas predchádzajúceho roka, najneskôr do konca apríla.

**Verejný ochranca/kyňa práv pre rodovú rovnosť** je osoba vymenovaná chorvátskym parlamentom na návrh vlády Chorvátskej republiky na obdobie 8 rokov a má zástupcu/kyňu, vymenovanú chorvátskym parlament na návrh verejnej ochrankyne práv. Zákon určuje, že verejný ochranca/kyňa práv a jeho/jej zástupca/kyňa musia byť rôzneho rodu, jeden z nich musí byť právnik/čka a ich osobné úsilie v oblasti ochrany ľudských práv musí byť verejne známe.

Zákon ďalej upravuje podmienky výkonu funkcie ako aj odvolanie z nej. Verejný ochranca/kyňa práv má konať samostatne a nezávisle, sledovať implementáciu zákona o rodovej rovnosti a podávať správu o nej chorvátskemu parlamentu aspoň raz za rok. Verejný ochranca/kyňa práv zvažuje prípady porušovania princípu rodovej rovnosti, prípady diskriminácie proti jednotlivcom alebo skupinám jednotlivcov spáchaných štátnymi orgánmi a inštitúciami, disponujúcimi verejnej mocou, ako aj zamestnanými v týchto orgánov a iných právnych a fyzických osôb.

Verejný ochranca/kyňa práv je oprávnená vydávať varovania, návrhy a odporúčania a od orgánov štátnej moci správy, a ak jeho žiadosť nie je splnená, môže požiadať, aby príslušný kontrolný orgán vykonal kontrolu ich práce. V prípade podozrenia z trestného činu musí podať správu o tom príslušnému štátnemu prokurátorovi.

Článok 23 zavádza významné právo pre verejného ochrancu/kyňu práv obrátiť sa na Ústavný súd Chorvátskej republiky, aby začal konanie o súlade zákonov s Ústavou a zhodou s ostatnými predpismi ústavy a práva v prípadoch podozrenia z porušenia princípu rodovej rovnosti a sám/a môže začať konanie o zmene takéhoto nariadenia. Pre svoju činnosť má podľa zákona oprávnenie požadovať odbornú pomoc od vedeckých a odborných inštitúcií a jednotlivcov.

Článok 26 zákona zavádza funkciu **koordinátora/ky rodovej rovnosti**, ktorý/á musí byť vymenovaný/á v každom orgáne verejnej správy ako osoba zodpovedná za spoluprácu s Úradom pre rodovú rovnosť a za implementáciu zákona.

Ďalšie články zavádzajú právo na kompenzáciu poškodenej osoby, financovanie úradu zo štátneho rozpočtu a trestnoprávny postih právneho subjektu za nepredloženie akčného plánu vyplývajúceho zo zákona, za čo je stanovené pokuta HRK 3 000, a ďalšie procesné náležitosti a termíny. Zákony a ďalšie predpisy majú byť uvedené do zhody s ustanoveniami zákona do jedného roka od nadobudnutia účinnosti tohto zákona.

Zákon o rodovej rovnosti, ktorý prijala Chorvátska republika, je veľmi progresívnym právnym aktom, aký má obdobu iba v Nórsku a v Škandinávii. Skutočnosť, že takýto zákon bolo možné prijať a presadiť v 'tradičnej' pomerne konzervatívnej krajine dokazuje, že rozhodujúcim krokom pre prijatie progresívnej legislatívy je politická vôľa a spolupráca s odborníčkami, ktoré dokážu analyzovať a vypracovať návrh zákona na základe prenosu dobrej praxe zo zahraničia. Zjavne je rovnako dôležitým faktorom aj snaha krajiny o vstup do EÚ, ktorá motivuje politické elity v predvstupovom procese k prijímaniu legislatívy, ktorú by za iných okolností mohli považovať za problémovú.

# VII. NEMECKO

**TABUĽKA 3 ZÁKLADNÁ CHARAKTERISTIKA SPOLKOVEJ REPUBLIKY NEMECKO Z RODOVÉHO HĽADISKA**

| **Oficiálny názov** | **BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND** | Údaj za rok |
|---|---|---|
| **Populácia** | 81,799,600[129] | 2011 |
| **Fertilita** | 1,38[130] | 2010 |
| **GDP (PPP)** | 3 315 643 000 USD [131] | 2010 |
| **GDP (PPP) per capita** | 40 631 USD | 2010 |
| **Vstup do EÚ** | Zakladajúca krajina (1957) | |
| **Zastúpenie žien vo vláde** | 44%[132] | 2009 |
| **Zastúpenie žien v parlamente** | 32,8% (204 zo 622)[133] | 2011 |
| **Zastúpenie žien v Európskom parlamente** | 37,4% (37 z 99)[134] | 2011 |
| **Pozícia v Human Development Index, HDI** | 10[135] | 2010 |
| **Gender Inequality Index, GII** | 7 / 0,240[136] | 2010 |
| **Rodový rozdiel v zárobkoch:** | 23,2%[137] | 2009 |
| **Miera zamestnanosti žien** | 65,4%[138] | 2008 |
| **Rodový rozdiel v zamestnanosti** | 10,5%[139] | 2008 |

[129] Eurostat: Key figures on Europe. Brussels, 2011. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EI-11-001/EN/KS-EI-11-001-EN.PDF

[130] *ibid*

[131] Internationa Monetary Fund: World Economic Outlook Database, April 2011. http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2011/01/weodata/index.aspx

[132] European Commision: Report on equality between women and men 2010 ( 24/02/2010 ) Catalog N. : KE-AU-10-001-EN-C http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=en

[133] InterParliamaentary Union: Women in national parliaments: http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm

[134] http://europarl.europa.eu

[135] UNDP: *Human Development Report 2010 - 20th Anniversary Edition. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development*. http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Complete_reprint.pdf

[136] UNDP: *Gender Inequality Index,* 2010. http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Table4_reprint.pdf

[137] Eurostat: *The unadjusted Gender pay gap, 2009* http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/7/7a/The_unadjusted_gender_pay_gap_2009-28.06.2011.xls

[138] European Commision: Report on equality between women and men 2010 ( 24/02/2010 ) Catalog N. : KE-AU-10-001-EN-C http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=en

[139] *ibid*

# 1. STRUČNÁ HISTÓRIA VÝVOJA A POLITIKY V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI[140]

Nemeckú diskusia okolo rodovej politiky je potrebné chápať vo svetle rozdielneho vývoja vo východnom a západnom Nemeckom. Na východe znamenala 'rodová rovnosť' do značnej miery začlenenie žien do pracovného procesu, pričom procesy boli skôr riadené 'zhora nadol' štátnou emancipačnou politikou. Rovnosť v západnej časti sa začala politicky presadzovať hlavne ako následok ženského hnutia (tzv. druhej vlny feminizmu), teda 'zdola nahor'.

Počas historického vývoja v posledných desaťročiach v Nemecku sa politické obdobia so zameraním na zlepšenie postavenia žien striedali s obdobiami, v ktorých dôraz bol na skôr konzervatívnu rodinnú politiku. Politika rodovej rovnosti, ktorá by podporovala individualizáciu žien, však nikdy nezískala nadvládu nad tradičnou podporou rodiny[141]. Pohľad do nedávnej minulosti v západnom Nemecku ukazuje, že konzervatívny model rodiny s mužom - živiteľom a ženou v domácnosti sa udržal až do 70. rokov minulého storočia. Dovtedy platil aj zákon, že vydatá žena sa mohla zamestnať iba so súhlasom manžela. Sedemdesiate roky priniesli zmeny, ktoré boli však často iba formálne. Rovnosť žien a mužov bola často interpretovaná ako právna rovnosť de jure, často použitá najmä k zrušeniu 'ženských výhod' ako bolo zohľadnenie výchovy detí pri prístupe k dôchodkom. Až progresívna politika EÚ a ňou posilnené ženské hnutie vrátane politického hnutia znamenala postupný prelom v presadzovaní rodovej rovnosti v Nemecku.

# 2. LEGISLATÍVA

Prvý text **Zákona o rovnosti medzi mužmi a ženami v oblasti občianskych práv[142]** bol prijatý už v roku 1957 a novelizovaný v roku 2006. Zákon sa týka občianskeho a rodinného práva. Míľnikom v oblasti rodinného práva ohľadom manželstva a rozvodu sa stala novela zákona z roku 1976, kedy bol oficiálne zavrhnutý všeobecný model 'manželstva so ženou v domácnosti' (*Leitbild Hausfrauenehe*) a eliminovaný princíp viny v prípade rozvodu. V roku 1994 stanovil zákon formálnu rovnosť vo výbere priezviska v manželstve.

K významným zmenám v uvažovaní o rovnosti mužov a žien mimo rodinného práva došlo v rokoch 1980 ž 1990, najmä po 4. *Svetovej konferencii OSN* žien v Pekingu (1995), kedy chápanie rodovej rovnosti začalo zahŕňať aj vyrovnávacie opatrenia (pozitívne akcie). V roku 1994 bol **Základný zákon** (*Grundgesetz*, porovnateľný s našou ústavou) doplnený o pozitívny záväzok: „Muži a ženy sú rovnoprávni. **Štát podporuje skutočné presadenie rovnosti mužov a žien**

[140] URBANEK, Doris (2007): Issue Histories Germany: *Series of Timelines of Policy Debates*, QUING Project, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM), http://www.quing.eu/files/results/ih_germany.pdf

[141] BERGHAHN, Sabine: *Ritt auf der Schnecke. Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland*. [Riding on a snail. Equal rights in the Federal Republic of Germany] Gender Politik online. http://web.fu-berlin.de/gpo/sabine_berghahn.htm

[142] Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts (Gleichberechtigungsgesetz - GleichberG) http://bundesrecht.juris.de/gleichberg/BJNR006099957.html

**a pôsobí na odstraňovanie všetkých existujúcich znevýhodnení**." (čl.3 Základného zákona NSR).

V rovnakom roku (1994) bol prijatý tzv. **Druhý zákon o rovnosti**[143] **- Zákon o presadení rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami**[144] (*2. GleiBG*), ktorý podporoval pozitívne akcie a vyrovnávacie opatrenia na podporu zlepšenie postavenia žien a dosiahnutie rovnosti žien a mužov. Vášnivé diskusie sa viedli hlavne ohľadom účinnosti a spravodlivosti kvót až po rozhodovanie Európskeho súdneho dvora (ESD) v prípadoch Kalanke (1995) a Marschall (1997). Vrcholom v tejto debate bol vzostup a pád zákona o rovnosti žien a mužov v súkromnom sektore, ktorý nakoniec skončil v roku 2001 ako dobrovoľné dohody nelegislatívneho charakteru.

## 3. ZÁKON O RODOVEJ ROVNOSTI V ŠTÁTNEJ SPRÁVE

Pre oblasť štátnej správy bol prijatý v roku 2001 spolkový **Zákon na presadzovanie rovnosti žien a mužov v štátnej správe a súdnictve**[145].

Účel zákona je definovaný v § 1 nasledovne:

„(1) Tento zákon slúži na presadenie rovnosti medzi mužmi a ženami a odstránenie existujúcich a predchádzanie budúcich diskriminácií z dôvodu pohlavia v rozsahu uvedenom v § 3 tohto zákona. Podľa tohto zákona sú ženy podporované s cieľom znižovať existujúce nerovnosti. Cieľom zákona je tiež zlepšenie zosúladenia rodiny a zárobkovej činnosti pre ženy a mužov. Zvláštny dôraz sa kladie na záujmy zdravotne postihnutých a ženy ohrozené postihnutím.

(2) Zákony a predpisy federálnej vlády majú rovnosť medzi ženami a mužmi vyjadrovať aj po jazykovej stránke. To platí aj pre úradnú korešpondenciu."

Zákon teda zavádza povinnosť používať v zákonných normách a úradnej korešpondencii tzv. **rodovo citlivý jazyk**.

V § 6 požaduje zákon rodovo neutrálne vypisovanie a inzerovanie pozícií. Pri nízkej reprezentácii žien v určitých pozíciách požaduje zákon cielené inzerovanie týchto miest pre ženy so zodpovedajúcou kvalifikáciou. V § 7 zaväzuje zákon pri obsadzovaní takýchto miest pozývať na prijímajúce pohovory minimálne rovnaký počet žien ako mužov. Otázky na rodinný stav a prípadné tehotenstvo sú neprípustné. Výberové komisie sa majú obsadzovať tiež rodovo

---

[143] Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz - 2. GleiBG) http://bundesrecht.juris.de/gleichberg_2/BJNR140600994.html

[144] *Poznámka: V nemčine sa pre rozlíšenie biologického pohlavia (angl. sex) a rodu (angl. gender) nedajú použiť dve rôzne slová. V literatúre sa rozlišuje tzv. biologické a sociálne pohlavie (biologisches und soziales Geschlecht). Pojem 'rodová rovnosť" (angl. gender equality) sa teda v nemčine nepoužíva, ale hovorí sa v doslovnom preklade o 'rovnakom postavení' muža a ženy (Gleichstellung von Frau und Man)*

[145] Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG) http://www.gesetze-im-internet.de/bgleig/BJNR323410001.html

vyvážene. § 8 upresňuje požiadavku na **cielené obsadzovanie pozícií ženami v oblastiach s ich nízkym zastúpením.**

Zákon predpisuje v § 10 požiadavku na reprezentatívne zastúpenie žien pri školeniach a ďalšom vzdelávaní, ktoré musí zodpovedať minimálne zastúpeniu žien na danom pracovisku. Zamestnávateľ má pri takýchto podujatiach vytvoriť podmienky pre zosúladenie rodinného a pracovného života a v prípade potreby zabezpečiť opatrovateľské služby pre deti. Zákon zaväzuje štátnych úradníkov vzdelávať sa v oblasti rodovej rovnosti.

V § 11 je rozpracované prijímanie plánov rodovej rovnosti, ktoré musia obsahovať rodovú analýzu východiskovej situácie, vyhodnotenie doterajších opatrení na podporu žien a rodovej rovnosti, konkrétne opatrenia a úlohy pre podporu rodovej rovnosti s termínmi na ich zavedenie. **Plán rodovej rovnosti** musí obsahovať opatrenia na vyrovnávanie rodových pomerov v oddeleniach a pozíciách s nižším zastúpením žien. Plán má vyť vypracovaný za spolupôsobenia rodovej splnomocnenkyne na štyri roky, pričom po dvoch rokoch sa má prehodnotiť a prispôsobiť. Plán má byť zverejnený v prípade nesplnenia v nadväzujúcom pláne vyhodnotené príčiny a prijaté príslušné opatrenia.

V 3. časti sa zákon venuje **zosúladeniu rodinného a pracovného života**. V § 12 zaväzuje štátnu správu poskytovať primerané podmienky vrátane pracovného času tak, aby muži a ženy mohli zosúladiť rodinné a pracovné povinnosti. Ďalej zákon upravuje podmienky pre flexibilné formy práce ako je skrátený pracovný úväzok a 'pracovné konto', ale i udržiavanie kontaktu s rodičmi na rodičovskej dovolenke a ich znovu začlenenie do pracovného procesu. Zákon zakazuje aj znevýhodnenie ľudí pracujúcich na skrátený pracovný úväzok alebo iné flexibilné formy práce pri kariérnom postupe a iných možnostiach uplatnenia.

4. oddiel zákona je venovaný pozícii **rodovej splnomocnenkyne**. Podľa § 16 zákona „v každom oddelení s najmenej 100 zamestnanými má byť z radov zamestnankýň v tajnom hlasovaní zvolená splnomocnenkyňa. Hlasovania sa majú zúčastniť ženské zamestnankyne[146]. Pozícia sa volí na 4 roky s možnosťou znovuzvolenia; v prípade, ak sa nenájde žiadna kandidátka, splnomocnenkyňa má byť menovaná s jej súhlasom. Splnomocnenkyňa má mať zástupkyňu, zvolenú alebo menovanú spomedzi ženských zamestnankýň. Úrad musí prispôsobiť pracovné povinnosti splnomocnenkyne tak, aby mala minimálne polovicu pracovnej doby k dispozícii pre vykonávanie úloh spojených s postom. Pri pracoviskách s viac ako šesťsto zamestnancami má splnomocnenkyňa vykonávať úrad na plný pracovný úväzok a pri viac ako tisíc zamestnaných môže mať pridelený ďalší personál. Splnomocnenkyňa je chránená pred prepustením, preložením alebo odňatím funkcie.

Úlohy splnomocnenkyne definuje zákon v § 19. Patrí k nim najmä:

[146] *Podrobnosti o voľbe splnomocnenkyne upravuje osobitný predpis*: Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung - GleibWV) http://bundesrecht.juris.de/gleibwv/BJNR337400001.html

- presadzovanie tohto zákona
- spolupráca na všetkých pripravovaných opatreniach v oblasti personálnej, organizačnej a spoločenskej;
- podpora rovnosti žien a mužov;
- zosúladenie rodinného a pracovného života;
- ochrana proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku.

Splnomocnenkyňa musí byť včas upozornená pri prijímaní opatrení najmä keď ide o:

- Personálne záležitosti ako sú rozhodnutia o vzdelávaní, nábore zamestnancov, kariérnom postupe a predčasnom ukončení pracovného pomeru;
- organizačné a sociálne veci;
- vypracovanie pokynov a hodnotení;
- opatrenia na ochranu pred sexuálnym obťažovaním.

Splnomocnenkyňa je povinná zúčastňovať sa vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti podľa § 5 zákona. Podľa zákona má právo zúčastňovať sa na rozhodovaní v personálnej a organizačnej oblasti. V prípade podozrenia z porušenia zákona má právo obrátiť sa na príslušné ministerstvo a vnášať proti konaniu námietky. Ak sa námietka nevybaví v priebehu 30 dní resp. ak nedôjde k náprave, má splnomocnenkyňa právo iniciovať správne konanie pred súdom.

§ 27 zákona ukladá povinnosť úradom raz ročne vykazovať **rodovo segregované štatistiky v personálnej oblasti[147].** Každé 4 roky predkladá spolková vláda nemeckému parlamentu správu o dodržovaní tohto zákona.

Nadobudnutím účinnosti spomínaného zákona sa skončila účinnosť zákona z roku 1994 (BGBl. I S. 1406, 2103).

## 4. INŠTITUCIONÁLNE ZABEZPEČENIE RODOVEJ ROVNOSTI

Od roku 1980 sa začala inštitucionalizácia práv žien vo federálnej správe, ktorá vyvrcholila v roku 1986 vytvorením **Spolkového ministerstva pre mládež, rodinu, zdravie a ženy,** neskôr premenovaného na **Ministerstvo pre rodinu, seniorov, ženy a mládež (BMFSFJ)[148]**. Osobitný **Odbor pre ženskú politiku** bol vytvorený v roku 1987 a na republikovej (spolkové krajiny) a

[147] *Podrobnosti o vykazovaní upravuje osobitný právny predpis:* Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen des Bundes http://bundesrecht.juris.de/gleistatv/

[148] Web stránka federálneho Ministerstva pre rodinu, seniorov, ženy a mládež http://www.bmfsfj.de

komunálnej úrovni boli súčasne vytvorené úrady pre rovnosť mužov a žien. V roku 1991 bol založená **Konferencia ženských ministeriek a senátoriek spolkových krajín** (GFMK).

Počas vlády koalície sociálnej demokracie a zelených koalície (1998-2005) boli rozbehnuté nové iniciatívy; v roku 2000 bola vytvorená medzirezortná pracovná skupina (IMA) umiestnená na BMFSFJ zameraná na gender mainstreaming, ktorá až do jej rozpustenia v roku 2006 iniciovala a koordinovala spoločné stratégie gender mainstreamingu na úrovni spolkovej vlády. Na Humboldtovej univerzite v Berlíne bolo založené **Centrum rodovej kompetencie**[149] *(GenderKompetenzZentrum),* financované Spolkovým ministerstvom pre rodinu, seniorov, ženy a mládež s cieľom posilňovať uplatňovanie rovnosti žien a mužov vo verejnej správe.

**Na úrovni spolkových krajín** sú vytvorené rôzne pracovné a odborné skupiny od najvyššej úrovne až po úroveň implementačnú. Všetky vlády spolkových krajín majú inštitúcie pre uplatňovanie rovnosti žien a mužov, či už je to na úrovni osobitných buď ministerstiev, štátnych tajomníkov/čok alebo podobných inštitúcií. Podľa 5. Monitorovacej správy k CEDAW z roku 2003, ich úlohy a právomoci sa vzťahujú na politický proces ako je príprava návrhov a stratégií, konzultácie s občianskou spoločnosťou a ďalšími združeniami venujúcich sa ženským otázkam, ako aj spolupráca s príslušnými agentúrami na úrovni spolkových krajín, zameraných na realizáciu opatrení presadzovania rovnosti žien a mužov.

**Na komunálnej úrovni** existovalo v roku 2003 cca. 1.900 obecných úradov pre rodovú rovnosť; ich úlohy a právny základ závisel na právnych predpisoch daného štátu.

V Nemecku zohrávajú dôležitú úlohu tzv. **rodové splnomocnenkyne**[150] (*Gleichstellungs-beaftragte)*, ktorých pozícia bola zriadená spomínaným Zákonom na presadzovanie rovnosti žien a mužov v štátnej správe a súdnictve[151]. Vytvorenie takýchto pozícií resp. samostatných úradov pre rodovú rovnosť prinieslo prierezové a široko plošné uplatňovanie zákona a princípu rodovej rovnosti vo verejnej správe.

**Federálny úrad pre boj proti diskriminácii (AntiDiscriminantion Office - ADO)**

S príchodom platnosti zákona o rovnakom zaobchádzaní bol na BMFSFJ vo februári 2007 zriadený Federálny úrad na boj proti diskriminácii. Rodovú splnomocnenkyne na komunálnej úrovni však požadovali, aby sa otázkami rodovej rovnosti nezaoberalo všeobecne v oblasti antidiskriminácie, ale oddelene s vyčlenením osobitných zdrojov.[152]

---

[149] GenderKompetenzZentrum: http://www.genderkompetenz.info/

[150] *Presnejší preklad z nemčiny by bol „splnomocnenkyňa pre rovnaké postavenie", avšak kvôli kontextu štúdie a zaužívanej odbornej terminológie na Slovensku prekladáme pojmom „rodová splnomocnenkyňa"*

[151] Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG)
http://www.gesetze-im-internet.de/bgleig/BJNR323410001.html

[152] URBANEK, Doris (2008): *Context Study Germany*, QUING Project, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM), available at http://www.quing.eu/files/results/cs_germany.pdf

# VIII. RAKÚSKO

**TABUĽKA 4 ZÁKLADNÁ CHARAKTERISTIKA RAKÚSKA Z RODOVÉHO HĽADISKA**

| Oficiálny názov | REPUBLIK ÖSTERREICH | Údaj za rok |
|---|---|---|
| **Populácia** | 8.404.252[153] | 2011 |
| **Fertilita** | 1,41[154] | 2010 |
| **GDP (PPP)** | 376 841 USD [155] | 2010 |
| **GDP (PPP) per capita** | 44 987 USD | 2010 |
| **Vstup do EÚ** | 1995 | |
| **Zastúpenie žien vo vláde** | 36%[156] | 2009 |
| **Zastúpenie žien v parlamente** | 28,9% (51 z 183)[157] | 2008 |
| **Zastúpenie žien v Európskom parlamente** | 35,3% (6 zo 17)[158] | 2011 |
| **Pozícia v Human Development Index, HDI** | 25[159] | 2010 |
| **Gender Inequality Index, GII** | 19 / 0,300[160] | 2010 |
| **Rodový rozdiel v zárobkoch:** | 25,4%[161] | 2009 |
| **Miera zamestnanosti žien** | 65,8%[162] | 2008 |
| **Rodový rozdiel v zamestnanosti** | 12,7%[163] | 2008 |

[153] STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes: "Bevölkerung zu Jahresbeginn seit 1981". 2011. http://www.statistik.at

[154] Eurostat: *Key figures on Europe*. Brussels, 2011. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EI-11-001/EN/KS-EI-11-001-EN.PDF

[155] Internationa Monetary Fund: *World Economic Outlook Database*, April 2011. http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2011/01/weodata/index.aspx

[156] European Commision: *Report on equality between women and men 2010* ( 24/02/2010 ) Catalog N. : KE-AU-10-001-EN-C http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=en

[157] InterParliamaentary Union: Women in national parliaments: http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm

[158] http://europarl.europa.eu

[159] UNDP: *Human Development Report 2010 - 20th Anniversary Edition. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development*. http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Complete_reprint.pdf

[160] UNDP: *Gender Inequality Index,* 2010. http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Table4_reprint.pdf

[161] Eurostat: The unadjusted Gender pay gap, 2009 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/7/7a/The_unadjusted_gender_pay_gap_2009-28.06.2011.xls

[162] Eurostat: *Key figures on Europe*. Brussels, 2011. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EI-11-001/EN/KS-EI-11-001-EN.PDF

[163] *ibid*

# 1. STRUČNÁ HISTÓRIA VÝVOJA A POLITIKY V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI[164]

Rovnosť príležitostí ako princíp zabezpečujúci rovnaké práva ľudí bez ohľadu na určité kritériá, sa historicky vyvíjal v rôznych fázach a úrovniach v rakúskej politiky a práva. Príčiny pre spočiatku pomalú transformáciu konzervatívneho prístupu k postaveniu žien možno hľadať v štruktúre politického systému a rakúskeho korporativizmu[165].

Až po roku 1970 a posilnení rakúskeho ženského hnutia došlo k úspešnému uplatňovaniu žien v politických procesoch a k diskusiám o rodovej politike a rodovej rovnosti.[166] Na štátnej a federálnej úrovni boli založené agentúry pre podporu žien, ktoré spolupracovali so ženským hnutím a sprostredkovali prenos myšlienok, prístupov a skúseností medzi štátnym aparátom a hnutím. História rakúskej ženskej resp. rodovej politiky môže byť rozdelená do štyroch fáz[167]:

1. počiatočná *úvodná fáza do konca roka 1970*, charakterizovaná spoločenskou modernizáciou "zhora" zahŕňala väčšie zapojenie žien do pracovného procesu. V prvej fáze rakúskej politiky rovnakých príležitostí, socialistická vláda Bruna Kreiskeho zvýšila počet žien vo vláde, najmä na úrovni štátnych tajomníčok. V roku 1979 bolo v rakúskej vláde sedem žien (z 23 členov), len dve z nich ministerky. Táto fáza bola charakteristická silným ženským hnutím a jeho spoluprácou hlavne so sociálnou demokraciou (SPÖ), čo viedlo k tzv. *štátnemu feminizmu*. Príkladom takejto feministickej politiky bol zákon na legalizáciu interrupcií, prijatý v roku 1975.

Rok 1979 bolo míľnikom v politike rovnosti v Rakúsku, kedy bol prijatý **Zákon o rovnakom zaobchádzaní** (*Gleichbehandlungsgesetz*) a zriadená prvá ženská politická **Komisia pre rovnaké zaobchádzanie** (*Gleichbehandlungskommission*) pre sociálnych partnerov v rámci Ministerstva sociálnych vecí. V úrade spolkového kancelára bola zriadená pozícia štátnej tajomníčky pre 'všeobecné ženské otázky'. Johanna Dohnal, známa SPÖ feministka so silnou podporou zo strany organizácie žien a ženského hnutia, bola menovaná do čela Štátneho sekretariátu.

2. *druhá fáza konsolidácie od roku 1980.* V roku 1981 bol prijatý prvý **Program na podporu žien vo verejnej službe** (*Frauenförderung im öffentlichen Dienst*) a rozšírený v roku 1985. V rovnakom roku bol pozmenený Zákon o rovnakom zaobchádzaní. Účasť Haiderovej Strany slobody (FPÖ) vo vláde malo v roku 1983 za následok zrušenie Úradu štátneho tajomníka na Ministerstve pre sociálne veci. Právomoci boli čiastočne prevedená na štátnu tajomníčku pre ženy

---

[164] TERTINEGG, Karin and SAUER, Birgit (2007): Issue Histories Austria: *Series of Timelines of Policy Debates*, QUING Project, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM), http://www.quing.eu/files/results/ih_austria.pdf

[165] *Ibid, str. 3*

[166] KÖPL, Regina (2005): Gendering political representation: debates and controversies in Austria. in *State feminism and the Political Representation of Women in Europe and North America*, edit. Lovenduski, Joni et al. Cambridge: Cambridge University Press. Str. 20-41

[167] SIEGMUND, Ulrich (1994): Geschlechterdifferenz und Chancengleichheit. In: *Frau und Recht. Dokumentation der Enquete der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und des Bundesministers für Justiz*, edited by Bundesministerium für Frauenangelegenheiten. Wien. Str. 63-78

v úrade spolkového kancelára. Základné otázky, ktoré sa vďaka zvýšenej pozornosti ženskej agendy v nových stranách ako Zelení a liberáli, boli otázky interrupcií, rovnakého odmeňovania a rovnakých príležitostí, ako aj diskriminácie na pracovisku.

3. *Fáza rozšírenia pôsobnosti od roku 1990* bola obdobím rastu, konsolidácie a rozšírenia ženskej politiky v Rakúsko. V roku 1990 bola pozícia štátnej tajomníčky pre záležitosti žien reštrukturalizovaná a stala sa **Federálnym ministerstvom pre ženské záležitosti,** neskôr rozšíreným aj na ochranu spotrebiteľov. Prvým rakúskou ministerkou pre záležitosti žien sa stala Johanna Dohnal. Práve pod jej pôsobením boli urobené významné pozitívne zmeny v legislatíve aj v inštitucionálnej praxi.

V roku 1992 bol prijatý tzv. **Balíček pre rovnaké zaobchádzanie**, ktorý obsahoval aj návrhy na legislatívne úpravy. V roku 1993 bol prijatý **Spolkový zákon o rovnakom zaobchádzaní so ženami a mužmi a posilnenie postavenia žien v štátnej správe** (Federálny zákon o rovnakom zaobchádzaní - *Bundes Gleichbehandlungsgesetz*). Zákon stanovil pravidlá proti diskriminácii a uviedol explicitné požiadavky na podporu pracovných a vzdelávacích možností pre ženy vo federálnej vláde. Vo všetkých oblastiach, v ktorých ženy nedostatočne zastúpené, bolo navrhnuté, že percento žien by sa mala zvýšiť o 40%. Všetky federálne úrady a rezorty museli vypracovať plány na podporu žien (*Frauenförderpläne*) a prijať opatrenia na rozvoj postavenia žien v rámci správy.

V roku 1996 bolo Rakúsko bolo prvou európskou krajinou, ktorá prijala **zákon proti domácemu násiliu**, ktorý umožňuje polícii vykázať páchateľa zo spoločného bytu alebo domu a vyžaduje od neho účasti na poradenstvo proti násiliu. V roku 1998 bol v rakúskej ústave zmenený odsek o možných pozitívnych akciách/vyrovnávacích opatreniach najmä kvôli požiadavkám EÚ.

*4. Štvrtá etapa inštitucionálneho úpadku po roku 2000* začala s novou vládnou koalíciou medzi Konzervatívnou ľudovou stranou (ÖVP) a nacionalisticko-populistickou Slobodnou stranou (FPÖ). Vo februári 2000 nová konzervatívna pravicová vláda rozpustila Federálne ministerstvo pre záležitosti žien. Ženské otázky sa stali súčasťou **Ministerstva sociálnej starostlivosti, rodín a generácií**. Podľa Amsterdamskej zmluvy, rakúska vláda zaviedla uplatňovanie gender mainstreamingu v júli 2000. Zrušenie osobitného ministerstva pre ženy bolo zdôvodnené práve zavádzaním gender mainstreamingu[168].

V januári 2007, nová vládna koalícia medzi SPÖ a ÖVP opätovne zmenila inštitucionálne usporiadanie pre rodovú politiku. Bolo vytvorené **Ministerstvo pre ženy, médiá a verejnú službu** a obnovené miesto v úrade spolkového kancelára V rámci koaličnej dohody boli prijaté body ako podpora zariadení starostlivosti o deti a boj proti násiliu páchanom na ženách a chudobe žien.

[168] *Poznámka: zneužívanie gender mainstreamingu na rušenie opatrení na cielenú podporu žien býva využívané konzervatívnymi stranami. Treba však upozorniť na to, že ide o neprávny výklad, nakoľko práve v rámci gender mainstreamingu je potrebné zavádzať cielené opatrenia na podporu menej zastúpeného resp. znevýhodneného pohlavia, čo sú spravidla ženy.*

# 2. ZÁKLADNÁ LEGISLATÍVA

## ÚSTAVNÝ ZÁKON

Ústavný základ pre rovnaké zaobchádzanie a rodovú rovnosť je zakotvený v **rakúskej Spolkovej ústave** (*Bundes-Verfassungsgesetz, B-VG*). Princíp rovnosti ako ústavný požiadavku založila už ústava z roku 1867. Článok 7 rakúskej Spolkovej ústavy z roku 1920 uvádza, že "všetci sú si pred zákonom rovní" a túto všeobecná zásada rovnosti rozširuje o frázu "výsady na základe rodu (pôvodu), pohlavia, stavu, triedy alebo náboženstva sú vylúčené".

Článok 2 súčasného znenia federálnej ústavy hovorí, že "pred zákonom sú si rovní všetci občania." Článok 7 vymedzuje princípy rovnakého zaobchádzania a rodovej rovnosti:

"(1) Všetci občania sú si pred zákonom rovní. Výsady založené na základe rodu (pôvodu), pohlavia, stavu, triedy alebo náboženstva sú zakázané. Nikto nesmie byť diskriminovaný z dôvodu svojho zdravotného postihnutia. Republiky (federálne, štát a obce) sa zaväzujú pre osoby so zdravotným postihnutím a bez zdravotného postihnutia zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie vo všetkých oblastiach každodenného života.

(2) Federálne, štátne a miestne orgány sa hlásia k skutočnej rovnosti medzi mužmi a ženami. Opatrenia na podporu de facto rovnosti žien a mužov, najmä prostredníctvom odstraňovania existujúcich nerovností, sú povolené.

(3) Oficiálne označenia pozícií je možné použiť vo forme, ktorá odráža pohlavie držiteľa alebo držiteľky. To isté platí pre tituly, akademické tituly a stavovské označenia."[169]

Posledná novela v roku 1998 teda ukladá povinnosti verejnej správe na federálnej, regionálnej a miestnej úrovni usilovať o rovnosť mužov a žien v praxe a výslovne uvádza, že tieto opatrenia (napr. kvóty) sú v súlade so zákonom. Právo na rovnaké zaobchádzanie zaručené v článku 7 bolo opakovane predmetom výkladu Ústavného súdu (*Verfassungsgerichtshof, VfGH*) vo vzťahu k diskriminácii na základe rodu/pohlavia a boli vynesené mnohé nálezy, ktoré mali značné dôsledky pre realizáciu politiky rovnosti podľa právnych predpisov[170].

Rakúska ústava v znení novely, ktorá vstúpila do platnosti 1.1.2009, zakotvuje v rámci napĺňania princípu rovnosti medzi mužmi a ženami aj povinnosť **vykonávať rodovo-citlivé rozpočtovanie** (*gender budgeting*). V článku 13 (3) hovorí, že „Štát, spolkové krajiny a obce sa majú pri hospodárení usilovať o skutočné zrovnoprávnenie žien a mužov."[171]

---

[169] Web stránka: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst: http://www.frauen.bka.gv.at/site/5569/default.aspx

[170] TERTINEGG, Karin and SAUER, Birgit (2007): *Issue Histories Austria: Series of Timelines of Policy Debates*, QUING Project, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM), http://www.quing.eu/files/results/ih_austria.pdf.

[171] Bundes-Verfassungsgesetz BGBl.Nr. 1/1930, naposledy zmenený BGBl. I Nr. 1/2008 Art. 13, platný od 01.01.2009 http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40094597/NOR40094597.pdf

## ZÁKON O DOMÁCOM NÁSILÍ

Rakúsko patrí ku krajinám s najprogresívnejšou a najprepracovanejšou legislatívnou úpravou v oblasti domáceho násilia resp. násilia páchaného na ženách. **Spolkový zákon o ochrane proti násiliu v rodine** (*Bundesgesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie*, BGBl. Nr. 759/1996) vstúpil do platnosti 1.05.1997 a bol novelizovaný v roku 1999, 2002 a 2004. Zákon zakotvoval tzv. tri piliere pomoci obetiam domáceho násilia:

1. *Vykázanie z bytu* – polícia je oprávnená vykázať násilníka z domova a zakázať mu na určitú dobu vstup do bytu;
2. *Súdny príkaz* - Civilné súdy môžu násilníkovi zakázať súdnym príkazom vstup do bytu na dlhší čas; a to buď následne po policajnom vykázaní z bytu alebo nezávisle od neho;
3. *Podpora žien, obetí násilia* – vytvorenie podporného bezplatného systému pre ženy, obete domáceho násilia a ich deti zahŕňajúci krízové centrá s utajeným bývaním, ako i psychologické a právne podporné služby.

Tzv. **Druhý zákon o ochrane proti násiliu v rodine** (*Zweites Gewaltschutzgesetz*, BGBl. I Nr. 40/2009 )[172] vstúpil do platnosti v júni 2009 a priniesol ďalšie posilnenie ochrany a podporu obetiam násilia v rodine v procesnom práve (napr. neprijateľnosť mediácie v trvalo násilnom vzťahu), ako i rozšírenie ochrany pred tzv. stalkingom (zásahmi do súkromnej sféry) a formami sexuálneho násilia najmä vo vzťahu k deťom (vrátane detskej pornografie). Zákon zahŕňajú policajnú a civilnú ochrany obetí, trestnoprávny postih a práva obetí vrátane práva na bezplatnú psychologickú a právnu podporu v prípade násilných vzťahov. Ochranu pred násilím dostane každý, kto býva v Rakúsku, bez ohľadu na rasu a občianstvo.[173,174]

## ZÁKONY O RODOVEJ ROVNOSTI

Prvý Zákon bol prijatý v roku 1979. Zákon o rovnakom zaobchádzaní bol zásadne novelizovaný v roku 2004, kedy boli do neho prevzaté východiská smernice EÚ 2004/113/ES o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v prístupe k tovarom a službám. V súčasnosti má Rakúsko platných niekoľko zákonov a úprav o rovnakom zaobchádzaní.[175]

---

[172] Zweites Gewaltschutzgesetz - 2. GeSchG, BGBl. I Nr. 40/2009 http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=BgblAuth&Dokumentnummer=BGBLA_2009_I_40

[173] Bundesministerium für Frauen und Medien: *Das Zweite Gewaltschutzgesetz im Überblick*. http://www.frauen.bka.gv.at/site/6770/default.aspx

[174] LOGAR, Rosa: *Recht auf Schutz und Hilfe für Opfer von Gewalt*. Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie. Viedeň, 2009. http://www.aoef.at

[175] Zákony v platnom znení: Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission (GBK) und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) - BGBl. I Nr. 98/2008 (PDF 106 kB), Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GlBG) - BGBl. Nr. 66/2004 (idgF), Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) – BGBl. Nr. 108/1979 (idgF)

# 3. VŠEOBECNÝ ZÁKON O ROVNAKOM ZAOBCHÁDZANÍ

Všeobecný **Zákon o rovnakom zaobchádzaní** (*Bundesgesetz über die Gleichbehandlung – Gleichbehandlungsgesetz – GlBG*, ďalej Zákon) zabezpečuje dodržiavania rodovej rovnosti a anti-diskriminácie na trhu práce a v prístupe k službám mimo štátnej a verejnej sféry, preto sa nazýva aj *Zákon o rovnakom zaobchádzaní pre súkromné hospodárstvo*. Novelizovaný Zákon vstúpil do platnosti 1. augusta 2008. Ostatná novela Zákona, ktorá upravuje hlavne oblasti rovnosti v odmeňovaní, vstúpila do platnosti 1. marca 2011. Touto novelizáciou sa dostalo Rakúsko po boku Švédska na čelo krajín EÚ aktívne presadzujúcich rodovú rovnosť v odmeňovaní.[176]

Zákon o rovnakom zaobchádzaní má viacero oddielov. Prvý z nich upravuje rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami na trhu práce, a to v súkromných pracovno-právnych vzťahoch, v ďalšom vzdelávaní a rekvalifikácii, v účasti v stavovských organizáciách a v prístupe k podnikaniu a k práci vykonávanej na základe podobných vzťahov. Pracovné vzťahy v poľnohospodárstve obdobne upravuje osobitný oddiel Zákona. 2. oddiel zákona definuje cieľ ako 'rovnoprávnosť mužov a žien' a pojmy ako priama a nepriama diskriminácia, obťažovanie a sexuálne obťažovanie v zmysle smernice EÚ, ako aj oblasti platné pre aplikáciu Zákona, zvlášť

1. odôvodnenie pracovného vzťahu;
2. stanovenie odmeny;
3. poskytovanie sociálneho zabezpečenia a výhod;
4. príprava na povolanie, ďalšie vzdelávanie a rekvalifikácia;
5. kariérny postup a povýšenie;
6. ostatné pracovné podmienky;
7. ukončenie pracovného vzťahu.

V § 8 Definuje Zákon tzv. **pozitívne opatrenia** ako „opatrenia na zrovnoprávnenie mužov a žien, zvlášť odstraňovaním existujúcich nerovností", čo nie je považované za diskrimináciu v zmysle zákona. Zamestnávateľom, ktorí uplatňujú pozitívne opatrenia, je podľa Zákona možné poskytnúť za týmto účelom dotácie. V § 9 Zákon zakazuje vypisovať miesto len pre mužov alebo len pre ženy, teda zavádza povinnosť vypisovať miesto v rodovo neutrálnom zmení (pokiaľ nie je určité pohlavie neoddeliteľným predpokladom na dané miesto). V § 11 zakotvuje **princíp rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu** alebo prácu rovnakej hodnoty a ukladá povinnosť vypracovať pravidelné 'správu o odmeňovaní'.

Zákon ďalej stanovuje sankcie a postupy pri porušení ustanovení ako aj nároky na odškodnenie. Obdobné regulácie upravuje 3. Oddiel zákona pre prácu v poľnohospodárstve.

Druhý oddiel zákona je venovaný rovnakému zaobchádzaniu a potláčaniu diskriminácie na základe etnickej príslušnosti, náboženstva alebo svetonázoru, veku alebo sexuálnej orientácie a stanovuje obdobné podmienky a pravidlá ako pri rodovej diskriminácii.

[176] Gleichbehandlungsgesetz (für die Privatwirtschaft) http://www.frauen.bka.gv.at/site/5572/default.aspx

# 4. ZÁKON O ROVNAKOM ZAOBCHÁDZANÍ VO VEREJNEJ SLUŽBE A INŠTITUCIONÁLNE MECHANIZMY

**Zákon o rovnakom zaobchádzaní vo verejnej službe**[177] (*Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GlBG,* ďalej Zákon) bol prijatý v roku 1993 a niekoľkokrát novelizovaný hlavne vo vzťahu k legislatíve EÚ.

Pôsobnosť Zákona je vymedzená v 1. článku a týka sa verejnej služby vrátane verejného systému vzdelávania. Cieľ prvej časti Zákona v § 3 je určený ako 'rovnoprávnosť mužov a žien'; v ďalšej časti sa venuje Zákon odstraňovaniu iných diskriminácií na základe etnickej príslušnosti, náboženstva alebo svetonázoru, veku alebo sexuálnej orientácie.[178]

Zákon prikazuje v prvej časti rovnaké zaobchádzanie a zákaz diskriminácie na základe príslušnosti k pohlaviu/rodu a rodinného stavu v pracovnom vzťahu alebo vzdelávaní, pri odmeňovaní a sociálnom zabezpečení, v kariérnom postupe a iných pracovno-právnych záležitostiach a podmienkach, v ďalšom vzdelávaní a ukončení pracovného vzťahu.

V § 6 Zákon zakotvuje povinnosť rovnosti v odmeňovaní a zaväzuje spolkového kancelára/ku vydávať k 1. októbru **správu o rovnosti v odmeňovaní mužov a žien**. V správe sa majú uvádzať počty mužov a žien na určitých porovnateľných pozíciách a v platových triedach a ich medián príjmu, členený podľa pohlavia. pričom musí byť zachovaná anonymita údajov.

§ 7 určuje postup pri vypisovaní štátno - zamestnaneckého miesta, ktoré musí byť vypísané takým spôsobom, aby rovnako oslovovalo mužov i ženy. Oznámenie nesmie obsahovať žiadne dodatočné poznámky, z ktorých by sa dalo usudzovať na preferovanie jedného pohlavia. Výnimku tvoria prípady cielenej podpory žien na určitých pozíciách, kde sú zastúpené v menšom ako 50% podiele alebo v prípade osobitných vyrovnávacích opatrení, ako aj pri pracovných miestach, kde je pohlavie neoddeliteľnou podmienkou jeho výkonu.

Zákon definuje priamu a nepriamu diskrimináciu, obťažovanie a sexuálne obťažovanie a zakazuje ho v priamej forme ako aj neposkytnutie pomoci, poskytovanie výhod na základe obťažovania alebo obťažovanie cez tretiu osobu (§ 8). Diskriminácii na základe príslušnosti k pohlaviu je venovaný § 9.

Zastúpenie žien v komisiách alebo iných kolektívnych orgánov je upravené v § 10. Pri zostavovaní komisií musí byť v prípravnom výbore minimálne jedna osoba ženského a jedna osoba mužského pohlavia. V tomto paragrafe je upravené aj rovnaké zaobchádzanie na základe jazyka, ktoré určuje, že vypisovanie pozícií sa musí diať buď v oboch rodoch alebo v rodovo neutrálnej podobe.

---

[177] *Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes* (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GlBG) StF: BGBl. Nr. 100/1993
http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858

[178] *Poznámka*: *Z hľadiska zamerania štúdie sa budeme venovať iba analýze časti zákona, zameranej na rodovú rovnosť.*

Pri korešpondencii týkajúcej sa konkrétnych osôb sa musí používať rodovo korektné oslovenie danej osoby.

V 2. časti sa zákon venuje **osobitným opatreniam pre ženy**. V § 11 zaväzuje riadiacich pracovníkov/čky „na základe opatrení plánu na podporu žien odstraňovať existujúcu nízku reprezentáciu žien na celkovom počte trvalo zamestnaných a vo funkciách" ako aj odstraňovať existujúce znevýhodnenia žien. Za 'nízku reprezentáciu žien' sa považuje, ak je v danej pozícii/ platovej triede dlhodobo podiel žien nižší ako 45%. Riadiaci pracovník/čka je povinný vydávať tzv. **Plán na podporu žien** (*Frauenförderungsplan,* ďalej 'Plán') pre svoj rezort, ktorý musí byť avizovaný v Spolkovom vestníku (*Bundesgesetzblatt II*). Plán musí obsahovať kvantitatívnu rodovú analýzu na pozíciách v rezorte, ako aj očakávanú fluktuáciu, a má sa aktualizovať v dvojročných intervaloch. V Pláne majú byť stanovené konkrétne opatrenia na vyrovnávanie nižšieho zastúpenia a znevýhodnení žien.

Pri prijímaní na štátno-zamestnanecké miesto (§ 11b.) sa má v prípade pozícií s nižšou reprezentáciou žien „uchádzačky, ktoré sú pre dané miesto rovnako vhodné ako najvhodnejší uchádzač, pokiaľ pre jeho prijatie neexistujú závažné dôvody, sa majú v zmysle predsavzatí Plánu na podporu žien prednostne prijať" až kým podiel žien na celkovom počte na danej pozícii/ platovej triede nedosiahne minimálne 45%. Spomínané 'závažné dôvody' pre prijatie najvhodnejšieho uchádzača nesmú byť voči uchádzačkám priamo alebo nepriamo diskriminujúce.

Zákon stanovuje rovnaké opatrenie pri povyšovaní a kariérnom postupe (§11 c.), kedy sa má v zmysle Plánu prednostne povýšiť ženská uchádzačka až do dosiahnutia minimálne 45% zastúpenia žien na danej pozícii / platovej triede. Rovnaké opatrenie predpisuje zákon pri odbornej príprave a ďalšom vzdelávaní (§ 11 d.)

V § 12 zaväzuje Zákon riadiacich pracovníkov/čky ústredia štátnej správy podávať spolkovému kancelárovi/ke správu o „stave uskutočnenia rovnakého zaobchádzania a podpory žien" vo svojom rezorte. Správa musí obsahovať štatistické údaje v rodovom členení a anonymizované. Správa má obsahovať aj údaje o činnosti Komisie pre rovnaké zaobchádzanie a návrhy opatrení v zmysle Zákona. Spolková vláda predkladá národnej rade na základe prijatých správ celkovú správu o stave implementácii zákona.

V ďalšom oddiele sa Zákon venuje rovnakému zaobchádzaniu a potláčaniu diskriminácie na základe etnickej príslušnosti, náboženstva alebo svetonázoru, veku alebo sexuálnej orientácie a stanovuje obdobné podmienky a pravidlá ako pri rodovej diskriminácii.

3. oddiel a zaoberá sankciami pri porušení Zákona a zakotvuje právo na odškodnenie až do výšky trojmesačnej odmeny v prípadoch diskriminácie. Rovnako Zákon stanovuje možnosť odškodného pri porušení princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ako i pri iných oblastiach určených v § 3. Zákon stanovuje aj odškodné v prípade sexuálneho obťažovania v minimálnej výške 1 000 EUR. Nároky na odškodnenie vyplývajúce z porušenia zákona musia byť v zmysle § 20 uplatnené najneskôr do 6 mesiacov od danej udalosti, v prípade obťažovania najneskôr do jedného roka a v prípade sexuálneho obťažovania do troch rokov. Zákon ďalej upravuje podstatné termíny a dôkazné bremeno; dotknutá osoba musí prípad diskriminácie dôveryhodne zdôvodniť; obvinená osoba musí dokázať, že k diskriminácii nedošlo.

**Inštitucionálne zabezpečenie** v zmysel Zákona tvoria nasledujúce orgány:

1. Spolková komisia pre rovnaké zaobchádzanie;
2. Splnomocnenec/kyňa pre rovnaké zaobchádzanie;
3. Pracovné skupiny pre otázky rovnakého zaobchádzania;
4. Medzirezortná pracovná skupina pre otázky rovnakého zaobchádzania;
5. Kontaktné miesta pre ženy (splnomocnenkyne pre ženy);
6. Pracovné okruhy pre otázky rovnakého zaobchádzania v zmysle vysokoškolského zákona (BGBl. I Nr. 30/2006)

**Spolková komisia pre rovnaké zaobchádzanie** (ďalej Komisia) je vytvorená zo Zákona (§ 22) pri úrade spolkového kancelára/ky. Komisia sa skladá z menovaných a ich náhradníkov/čok:

- zástupcu/kyne kancelárie spolkového kancelára/ky;
- dvoch ľudí s minimálne tromi rokmi praxe v oblasti pracovného a sociálneho práva;
- jednej osoby vymenovanej na základe odporúčania kancelárom/kou;
- dvoch zástupcov/kýň Medzirezortnej pracovnej skupiny pre otázky rovnosti;
- po štyroch ďalších zástupcov/kýň z odborovej organizácie pre verejné služby a odborovej organizácie pôšt a telekomunikácií.

Komisia sa zaoberá otázkami rodovej rovnosti a antidiskriminácie, definovaných v Zákone a rozhoduje v dvoch 'senátoch'; jeden je príslušný pre rodovú rovnosť a druhý pre ostatné kritéria v zmysle Zákona. Zákony a nariadenia spolkovej vlády, ktoré sa týkajú oblasti rovnakého zaobchádzania, musia byť predložené Komisii na vypracovanie posudku.

**Splnomocnenec/kyňa pre rovnaké zaobchádzanie** je menovaný/á v každom rezorte, ktorý má byť rozdelený minimálne tri až sedem oblastí pôsobnosti. Pre každú oblasť pôsobnosti je menovaný˘á splnomocnenec/kyňa so zástupcom/kyňou na dobu pôsobnosti 5 rokov. Úlohy vyplývajúce pre splnomocnenca/kyňu zo zákona sú „venovať sa rovnakému zaobchádzaniu so ženami a mužmi, podpore žien a rovnakému zaobchádzaniu bez rozdielov etnickej príslušnosti, náboženstva alebo svetonázoru, veku alebo sexuálnej orientácie", prijímať podnety a sťažnosti a zvolávať stretnutia so splnomocnenkyňami pre ženy. Má právo a povinnosť v prípade diskriminačného konania iniciovať disciplinárne stíhanie voči danej osobe, ktorá konala v rozpore so Zákonom.

**Pracovné skupiny pre otázky rovnakého zaobchádzania** majú byť zriadené na každom ústredí štátnej správy. Splnomocnenec/kyňa sú zo zákona povinní byť členmi/kami pracovnej skupiny. Pracovné skupiny dbajú na dodržiavanie zákona a vypracovávajú správy o ňom.

**Medzirezortná pracovná skupina pre otázky rovnakého zaobchádzania** je zriadená pri úrade spolkového kancelára/ky, ktorý/á jej predsedá. Jej členmi/kami sú predsedajúci pracovných skupín a zástupcovia/kyne relevantných odborov. Úlohou medzirezortnej skupiny je:

- poskytovať poradenstvo spolkovej vláde vo všetkých veciach zásady rovnakého zaobchádzania a postavenie žien vo verejnej službe;
- príprava návrhov na zlepšenie postavenia žien;

- koordinácia pracovných skupín a ustanovenie zástupcu/kyne medzirezortnej pracovnej skupiny v Komisii.

**Kontaktné miesta pre ženy (splnomocnenkyne pre ženy)** sú menované na dobu 5 rokov. Ich úlohou je venovať sa dodržiavaniu princípu rovnakého zaobchádzania, podpore žien na danom pracovisku verejnej správy a prijímať konkrétne podnety a sťažnosti. Ďalej majú zo Zákona povinnosť robiť osvetu v oblasti práv žien a uplatňovania Zákona. Podobnú úlohu majú na akademickej pôde tzv. Pracovné okruhy pre otázky rovnakého zaobchádzania.

V ďalších paragrafoch zakotvuje Zákon zákaz diskriminácie v súvislosti so štúdiom (prijímanie, prihlasovanie na skúšky, skúšanie a hodnotenie študijných výsledkov, téma a supervízia pri prácach a využívaní odborných zariadení univerzity) a v justičných zariadeniach.

Rakúsky Zákon o rovnakom zaobchádzaní vo verejnej službe zavádza teda celé množstvo účinných opatrení a mechanizmov na podporu žien a rodovej rovnosti, ako aj odstraňovanie diskriminácie na základe menovaných charakteristík. Za pozornosť stoja najmä tzv. pozitívne opatrenia na vyrovnávanie nižšieho zastúpenia žien, inštitucionálne mechanizmy, ako aj konkrétne postupy pre plány rodovej rovnosti a opatrenia na potláčanie rodového rozdielu v zárobkoch.

# IX. ZÁVERY A ODPORÚČANIA

Predkladané prípadové štúdie ukazujú rôzne možnosti prístupov k presadzovaniu rodovej rovnosti špecifickými zákonmi. Z hľadiska komparatívnej analýzy možno vysloviť nasledujúce závery:

- Nemecko a Rakúsko sa **systematicky zameriavajú na oblasť verejnej správy, kde nastavujú účinné mechanizmy a opatrenia**. Tieto sú podporované **ústavnými princípmi**, ktoré zaväzujú štát na aktívne presadzovanie rodovej rovnosti.
- Obe spomínané krajiny majú v zákonoch **explicitne vyjadrenú podporu žien pomocou konkrétnych vyrovnávacích opatrení** ako je cielené prijímanie žien na pracoviská a pozície s nízkym zastúpením žien a ich uprednostňovanie v kariérnom postupe na takýchto miestach. Popri všeobecnom princípe rovnakého zaobchádzania venujú rodovej rovnosti vždy osobitnú pozornosť a vytvárajú pre jej presadzovanie špecifické mechanizmy vrátane špecifickej podpory žien.
- Estónsko a Chorvátsko tvorili zákony o rodovej rovnosti v čase, kedy bola rozšírená terminológia z tzv. rodových teórií. To sa odráža v koncepcii a jazyku zákonov, ktoré sa už nevenujú explicitne podpore žien, ale hovoria **všeobecne o 'rodovej rovnosti'**.[179] Zákony predstavujú progresívne špecifické normy, upravujúce takmer všetky relevantné oblasti – od verejného života cez trh práce až po vzdelávanie a médiá.
- Zákony rodovej rovnosti prijaté v Estónsku a najmä v Chorvátsku môžu slúžiť ako **pozitívny príklad systémového prístupu k presadzovaniu rodovej rovnosti** a súčasne ako dôkaz, že v obdobnom kultúrno-spoločenskom prostredí je možné prijať takúto progresívnu legislatívu.

Rodová rovnosť by mala byť považovaná za súčasť všetkých politík, a nie len súčasťou sociálnej, rodiny alebo politiky zamestnanosti. Rodové hľadisko by malo byť zohľadnené nielen v špecifickej legislatíve uplatňujúcej rovnosť príležitostí, ale vo všetkých relevantných zákonoch a politických stratégiách, najmä reformách sociálnej politiky.

Úprava legislatívy na podporu rodovej rovnosti v rámci slovenského právneho poriadku je možná rôznym spôsobom a rôznou 'intenzitou'. V praxi ich prijímanie vždy závisí od 'politickej vôle', ktorá doteraz v oblasti rodovej rovnosti chýbala[180]. Preto prekladáme rôzne návrhy opatrení, ktoré je možné prepájať a modifikovať podľa politickej reality.

---

[179] *Takýto prístup možno považovať na jednej strane za progresívny; na druhej strane môže v praxi dôjsť k tomu, že sa špecifické znevýhodnenia žien 'stratia zo zreteľa'. Zo skúseností v iných krajinách ale i na Slovensku vieme, že takýto prístup sa dá zneužiť – a niekedy veľmi účinne aj zneužíva – na podkopávanie pozitívnych akcií a presadzovanie záujmov skupín tzv. mužských záujmových skupín. Samozrejme, že aj takéto záujmy sú relevantné a majú byť podporované, avšak je dôležité sledovať, aby sa neprejavili negatívnym dopadom na situáciu žien a tým de facto prehlbovali rodovú nerovnosť.*

[180] *Viď Programové vyhlásenie vlády SR; hoci kapitola o ľudských právach je široko rozpracovaná, pri rozmieňaní na konkrétne opatrenia sa PVV venuje hlavne národnostným menšinám a etnickému princípu. Dokonca jediná veta o ´uplatňovaní rodového hľadiska v tvorbe a implementácii všetkých politík´, ktorá by umožňovala prijímať opatrenia na vyrovnávanie rodových nerovností, bola ex post zmenená na vágnu*

V nasledujúcich odporúčaniach postupujeme od najjednoduchších opatrení ako je novela ústavy a antidiskriminačného zákona až ku komplexnému zákonu o rodovej rovnosti. Legislatívne priority pre podporu rodovej rovnosti v SR možno zhrnúť odporúčaní navrhnutých v nasledujúcom texte.

## 1. Novela Ústavy SR

Ústava SR v článku 12 zaručuje rovnosť bez ohľadu na „pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie“ a uvádza, že „nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.“ Tieto formálne 'rovnaké práva' sú však často v rozpore s faktickým stavom.

Deklaratívny charakter ustanovenia neznamená automaticky, že existujú aj mechanizmy na zabezpečenie príležitostí pre ženy k účasti na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach rozhodovania. Naopak, pokiaľ v ústave nie je jasne zadefinovaná povinnosť aktívne presadzovať rodovú (a inú) rovnosť, formálne zakotvenie klauzuly o rovnakom zaobchádzaní *(„*nikoho nemožno z týchto dôvodov zvýhodňovať alebo znevýhodňovať“) môže poslúžiť odporcom politiky rodovej rovnosti ako dôvod na odmietnutie vyrovnávacích opatrení / afirmatívnych akcií, ktoré sú nesprávne prezentované ako 'pozitívna diskriminácia'[181].

Pre účinné presadzovanie rodovej rovnosti a nápravu existujúcich znevýhodnení je potrebné novelizovať Ustanovenie čl. 12 ods. 2 Ústavy a **zaviazať štát a verejnú správu k aktívnemu presadzovaniu rodovej rovnosti a odstraňovaniu diskriminácie**. Ústava by súčasne mala zakotvovať, že **vyrovnávanie opatrenia na odstraňovanie nerovností sa nebudú považovať za diskrimináciu**.[182]

## 2. Novela antidiskriminačného zákona

Súčasné platné znenie tzv. antidiskriminačného zákona nevyhovuje najmä z hľadiska **nedostatočného zakotvenia možnosti prijímania vyrovnávacích opatrení**. Preto odporúčame vrátiť sa minimálne k pôvodne predkladanej formulácii „Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi štátnej správy smerujúcich k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je

*formuláciu o ´odstraňovaní rodových diskriminácií´. Rodová rovnosť – ako sme už ukázali v predchádzajúcom texte - je ale viac ako len neprítomnosť diskriminácie.*

[181] Viď Kap. IV. 3

[182] *Poznámka: Príklady ústavných úprav aktívne podporujúcich rodovú rovnosť sú uvedené v prípadových štúdiách Nemecka a Rakúska.*

zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi". Za uváženie by stálo aj rozšíriť subjekty, ktoré by mohli dočasné vyrovnávacie opatrenia prijímať.

Ďalším nedostatkom antidiskriminačného zákona je aj skutočnosť, že priamo nenovelizoval občiansky súdny poriadok.[183] Možnosť **prenesenia dôkazného bremena** na žalovaného je upravená len v antidiskriminačnom zákone[184], ktorý má rovnakú právnu silu ako občiansky súdny poriadok. Súdy sa z toho dôvodu môžu pridržiavať 'len' procesného predpisu a vyhnúť sa aplikácii ustanovenia obsiahnutom v antidiskriminačnom zákone. Preto navrhujeme novelizáciu občianskeho súdneho poriadku tak, aby reflektoval ustanovenie antidiskriminačného zákona o prenesení dôkazného bremena.

Antidiskriminačný zákon by mal v zmysle transponovania tzv. rodovej smernice (napr. po vzore rakúskeho Zákona o rovnakom zaobchádzaní vo verejnej službe) venovať **osobitný oddiel odstraňovaniu rodových diskriminácií a podpore rodovej rovnosti**. Jeho súčasťou by mala byť **komplexná definícia rodovej diskriminácie** podľa článku CEDAW[185] ako aj vytvorenie **nezávislých monitorovacích mechanizmov** ako je ombudsman/ka pre rodovú rovnosť alebo podobné inštitúcie (napr. Slovenské národné stredisko pre rodovú rovnosť, ktoré by mohlo vzniknúť rozdelením Slovenského národného strediska pre ľudské práva), s oprávnením odporučiť nápravné opatrenia týkajúce sa všetkých existujúcich alebo predpokladaných nedostatkov.

## 3. ZÁKON O RODOVEJ ROVNOSTI

Ústavné ustanovenia na podporu presadzovania rodovej rovnosti by mali byť doplnené o **komplexný zákon o rovnosti príležitostí pre ženy a mužov / rodovej rovnosti**. Zákon je možné vypracovať **pre verejný sektor alebo všeobecne** pre všetky oblasti politického, spoločenského a ekonomického života. Kvôli poznaniu slovenskej reality odporúčame začať so zákonom o rodovej rovnosti pre verejný sektor. Zákon by mal obsahovať minimálne nasledujúce princípy a východiská:

- Stanovenie **cieľa zákona** ako podpory skutočnej rodovej rovnosti a **definície všetkých druhov diskriminácie** z dôvodu pohlavia/rodu v zmysle relevantných smerníc EÚ[186];

---

[183] Zákon č. 99/1963 Zb. v znení neskorších predpisov

[184] § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z., zákona č. 326/2007 Z. z. a č. 85/2008 Z. z.

[185] *Viď kap.* I.2 Základný pojmový aparát

[186] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z roku 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitosti a rovného zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania a

Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (rodová smernica);

- komplexná **definícia rodovej diskriminácie podľa článku CEDAW** by mala byť súčasťou zákona;
- zákon by mal zakotviť vytvorenie **nezávislých monitorovacích mechanizmov** ako je ombudsman/ka pre rodovú rovnosť alebo podobné inštitúcie, s oprávnením odporučiť nápravné opatrenia týkajúce sa všetkých existujúcich alebo predpokladaných nedostatkov;
- zákon by mal obsahovať všetky **potrebné právne opatrenia na zvýšenie počtu žien v rozhodovacích orgánoch** v zmysle CEDAW článku 4. Tieto stratégie by mali byť doplnené o potrebné zmeny v politických stranách a/alebo volebných zákonoch a systémoch najmä z hľadiska zostavovania kandidátnej listiny a vytvárania vlády.
- zákon by mal ukladať, aby všetky existujúce **právne akty a legislatíva boli podrobené rodovej analýze**, vykonanej odborníkmi/čkami a inštitúciami so skúsenosťami v oblasti rodovej rovnosti. Analýza by mala v závere obsahovať odporúčania na zmenu právnych predpisov tak, aby prispievali k posilňovaniu rodovej rovnosti a odstraňovaniu diskriminácie;
- pripravované návrhy zákonov v relevantných oblastiach by mali byť podľa zákona podrobené analýze rodových dopadov ešte pred odovzdaním do legislatívneho procesu resp. parlamentu. Optimálne je zákonom zakotviť povinnosť obsiahnuť v legislatívnych návrhoch **doložku o dopade na rodovú rovnosť**;
- zákon by mal zakotvovať jasné právne normy proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku a mal by byť doplnený **účinnými mechanizmami** na jeho postihovanie;
- vo všetkých oblastiach trhu práce (vo verejnom sektore) by mali byť použité **osobitné opatrenia na zabezpečenie rovnakých príležitostí pre ženy a mužov a na podporu rodovej rovnosti žien a mužov**;
- zákon by mala ustanoviť **povinnú a kontinuálnu výchovu k rodovej rovnosti vo všetkých verejných školách;**
- zákon by mal upravovať **povinnosť verejno-právnych médií dbať na odstraňovanie rodovo stereotypných obrazov** a presadzovať princípy rodovej rovnosti v mediálnej tvorbe a vysielaní.

V optimálnom prípade **odporúčame inšpirovať sa zákonom o rodovej rovnosti prijatom v Chorvátsku,** ktorý v preklade uvádzame v prílohe, **a prispôsobiť ho na podmienky SR.**

# X. ZDROJE A LITERATÚRA

## 1. POUŽITÁ LITERATÚRA


BOSÁ, M. - MINAROVIČOVÁ, K.: *Rodovo-citlivá výchova*, Esfem, http://www.esfem.sk/subory/rodvychova-texty/kedsastereotypystanuviditelnymi_%283%29.pdf

DEDIĆ, J. (2007): *Issue Histories Croatia: Series of Timelines of PolicyDebates, QUING Project*, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM), http://www.quing.eu/files/results/ih_croatia.pdf

FERNÁNDEZ DE VEGA, A. (2007): *Issue histories European Union: series of timelines of policy debates*, QUING Project, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM). http://www.quing.eu/files/results/ih_eu.pdf

JAIGMA, M. (2007): *Issue Histories Estonia: Series of Timelines of Policy Debates, QUING Project*, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM), http://www.quing.eu/files/results/ih_estonia.pdf

KICZKOVÁ, Z. (2001): O štruktúre a fungovaní rodových stereotypov alebo prečo je dôležité rozlišovať medzi pojmami pohlavie a rod, in: *Nerovné cesty k rovnosti* (Pohľady na ľudské a občianské práva žien na Slovensku), BICFS, Bratislava

KÖPL, R. (2005): Gendering political representation: debates and controversies in Austria. in *State feminism and the Political Representation of Women in Europe and North America*, edit. Lovenduski, Joni et al. Cambridge: Cambridge University Press. 2005. Str. 20-41

KŘÍŽKOVÁ, A. et al (2005): O*btěžování žen a mužu a sexuální obťežování v českém systému pracovních vztahu. rozsah, formy, aktéři, řešení.* Sociologický ústav AV ČR, oddelení Gender a sociologie

MAGUROVÁ, Z. (2005): Zásada zaobchádzania medzi mužmi a ženami in (*Ne)rovnosť a rovnoprávnosť,* Zborník z medzinárodnej konferencie konanej v dňoch 13.-15.októbra 2005 v Tatranskej Štrbe, SAP Bratislava 2005, s. 241-243

MPSVa (2004)R: P*ríručka o rodovej rovnosti Equal II*. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny (MPSVaR), Bratislava

PIETRUCHOVÁ, O. - MESOCHORITISOVÁ, A. (2007) *Rodová rovnosť v organizácii. Stručná sprievodkyňa*. OKAT, Bratislava ISBN: 978-80-88720-12-6

REES, T. (1998): *Mainstreaming equality in the european union, education. training and labour market policies*. London. ISBN: 978-0-415-11534-6

SIEGMUND, U. (1994): Geschlechterdifferenz und Chancengleichheit. In: *Frau und Recht. Dokumentation der Enquete der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und des Bundesministers für Justiz*, editované Bundesministerium für Frauenangelegenheiten. Wien. Str. 63-78

STATUS OF WOMEN (1998): *Gender-based analysis: a guide for policy making*, Kanada

STIEGLER, B. (2002): *Ako uplatňovať rodové hľadisko. Gender Mainstreaming, Koncepcie, argumenty a praktické príklady ku implementácii stratégie EÚ.* Hospodárske a sociálno-politické výskumné a poradenské centrum Nadácie Friedricha Eberta, Bonn, slovenský preklad o.Pietruchová a J.Cviková, Aspekt, Bratislava, ISBN 80-85549-32-8

TERTINEGG, K. - SAUER, B. (2007): *Issue Histories Austria: Series of Timelines of Policy Debates,* QUING Project, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM).http://www.quing.eu/files/results/ih_austria.pdf

NIEMANS, A. et al.(2007): *Gender Mainstreaming in Practice: A toolkit*. Bratislava : UNDP, Bratislava. V slovenskom preklade: *Gender mainstreaming v praxi – príručka*. Bratislava : OKAT, 2009.

UNDP (2003): *Drafting gender-aware legislation: how to promote and protect gender equality in Central and Eastern Europe and in the Commonwealth of Independent States*. UNDP Regional Bureau, Bratislava

ZACHOVÁ, A.– ZACHOVÁ, Z. (2001): Ľudské práva žien - neoddeliteľná súčasť univerzálnych základných ľudských práv a slobôd. in *Nerovné cesty k rovnosti /Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*/,1 BICFS, Bratislava, s.18

# 2. POUŽITÉ ZÁKONY A DOKUMENTY

*Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* (CEDAW), schválený 1979, platný od 3.9 1981, pre ČSFR platný od 1987, zákon č. 62/1987 Zb.

*Všeobecná deklarácia ľudských práv*, prijatá na zasadnutí III. Valného zhromaždenia Organizácie spojených národov (OSN) vo forme rezolúcie číslo 217 (III) dňa 10. decembra 1948.

*Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov* (antidiskriminačný zákon) z 20. mája 2004 a účinného od 1. júla 2004.

*Zákon č. 85/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov* (antidiskriminačný zákon) v znení nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z. a zákona č. 326/2007 Z. z., ktorý bol prijatý 4. februára 2008 a účinný od 1. apríla 2008.

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

*Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva* (1957), tzv. Rímska zmluva

Európska únia: *Konsolidované znenie zmluvy o Európskej únii a Zmluvy o fungovaní Európskej únie, Charta základných práv európskej únie*. 2007, Európska únia

Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: *Stratégia rovnosti žien a mužov 2010-2015*. Brusel, 21.9.2010 KOM(2010) 491 v konečnom znení

Smernice EÚ / EHS – zoznam viď príloha

**Estónsko:**

*Zákon o rodovej rovnosti*, RT2 I 2004, 27, 181, schválený 7. apríla 2004, , účinnosť od 1. mája 2004.

*Zákon o rovnakom zaobchádzaní*, schválený 11. decembra 2008 ako zákon RT I 2008, 56, 315, vstúpil do platnosti 1. januára 2009.

**Chorvátsko:**

*Zákon o rodovej rovnosti,* vstúpil do platnosti 1.7.2003

**Nemecko:**

*Zákon o rovnoprávnosti muža a ženy v oblasti civilného práva* (Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts - Gleichberechtigungsgesetz - GleichberG)

*Zákon na presadenie rovnoprávnosti žien a mužov* (Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern - Zweites Gleichberechtigungsgesetz - 2. GleiBG)

*Zákon o rovnakom postavení žien a mužov vo federálnej správe a federálnych súdoch* (Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes- Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG)

*Federálny ústavný zákon* (Bundes-Verfassungsgesetz BGBl.Nr. 1/1930), naposledy zmenený BGBl. I Nr. 1/2008 Art. 13, platný od 01.01.2009

**Rakúsko:**

*Zákon o rovnakom zaobchádzaní* (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung – Gleichbehandlungsgesetz – GlBG Gleichbehandlungsgesetz (für die Privatwirtschaft)

*Zákon o rovnakom zaobchádzaní vo verejnej správe* (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GlBG) StF: BGBl. Nr. 100/1993

# 3. ZOZNAM SMERNÍC EÚ RELEVANTNÝCH PRE OBLASŤ RODOVEJ ROVNOSTI

*Smernica Rady č. 75/117/EHS* z roku 1975 o aproximácii práva členských štátov týkajúceho sa aplikácie princípu rovnakého odmeňovania mužov a žien;

*Smernica Rady č. 76/207/EHS* z roku 1976 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich s prístupom k zamestnaniu, pracovným postupom a pracovnými podmienkami, (pozmenená a doplnená v roku 2002);

*Smernica Rady č. 79/7/EHS* z roku 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením;

*Smernica 86/378/EHS* o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia (pozmenená a doplnená v roku 1996);

*Smernica 86/613/EHS* o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkové činné osoby a o ochrane samostatne zárobkovo činných žien počas materstva;

*Smernica Rady 92/85/EHS* z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (tzv. tehotenská smernica);

*Smernica 96/34/ES* o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke z roku 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC;

*Smernica Rady č. 97/80/EHS* z roku 1997 o dôkaznom bremene v prípade diskriminácie založenej na pohlaví;

*Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES* z roku 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky;

*Smernica Rady 2004/113/ES* z roju 2004 o vykonávaní zásady rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu;

*Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES* z roku 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitosti a rovného zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. Ide o prepracované znenie smernice 75/117/EHS, smernice 76/207/EHS, smernice 86/378/EHS a smernice 97/80/ES;

*Smernica Rady 2004/113/ES* z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (rodová smernica);

**Súvisiace smernice:**

*Smernica Rady č. 2000/43/ES* z roku 2000, ktorá ustanovuje zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod;

*Smernica Rady č. 2000/78/ES* z roku 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti;

*Smernica Rady 2000/43/ES* z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (tzv. rasová smernica);

*Smernica Rady 2000/78/ES* z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní;

# PRÍLOHY

## 1. CHORVÁTSKA REPUBLIKA: ZÁKON O RODOVEJ ROVNOSTI

I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1
Tento zákon upravuje všeobecné základy pre ochranu a podporu rodovej rovnosti ako jednej zo základných hodnôt ústavného poriadku republiky Chorvátsko, a definuje a upravuje ochranu pred diskrimináciou na základe rodu a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov.

Článok 2
Nikto nesmie utrpieť žiadnu ujmu z vypovedania pred príslušným orgánom v postavení svedka alebo obete diskriminácie na základe pohlavia alebo z varovania verejnosti o prípade diskriminácie na základe pohlavia.

Článok 3
Všetky štátne orgány, právnické osoby majúce verejnú moc a právnické osoby, ktorých majoritným akcionárom je štát a jednotky miestnej a regionálnej samosprávy, sú povinné vo všetkých fázach plánovania, prijímania a vykonávania rozhodnutí alebo akcií odhadnúť a vyhodnotiť dôsledky tohto rozhodnutia alebo opatrenia na postavenie žien a mužov, s cieľom dosiahnuť úplnú rovnosť medzi ženami a mužmi.

Článok 4
Ustanovenia tohto zákona nesmie byť vykladané ani uplatňované spôsobom, ktorý by obmedzil alebo znížil obsah záruk rodovej rovnosti vyplývajúcich zo všeobecných pravidiel medzinárodného práva, acquis communautaire Európskej únie, Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien a Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

II. DEFINÍCIE

Článok 5
Rodová rovnosť znamená, že ženy a muži sú rovnako prítomní vo všetkých sférach verejného a súkromného života, že majú rovnaké postavenie, rovnaké príležitosti na výkon všetkých svojich práv a rovnako ťažia z dosiahnutých výsledkov.

Článok 6
1) Diskriminácia na základe rodu (ďalej len: diskriminácia) znamená akékoľvek normatívne alebo skutočné, priame alebo nepriame rozdielne zaobchádzanie, vylúčenie alebo obmedzenie na základe rodu, ktoré popiera rovnaké uznanie, používanie alebo výkon ľudských práv mužov a žien v politickej, vzdelávacej, ekonomickej, sociálnej, kultúrnej, občianskej a iných sférach života.

2) Akákoľvek diskriminácia na základe niekoho manželského alebo rodinného stavu a sexuálnej orientácie je zakázaná.
3) Každé podnecovanie inej osoby na diskrimináciu sa považuje za akt diskriminácie podľa tohto zákona.

Článok 7
1) Priama diskriminácia existuje, keď je s človekom zaobchádzané alebo by mohlo byť zaobchádzané nevýhodnejšie za rovnakých alebo obdobných okolností v porovnaní s osobou rôznych pohlaví.

2) Nepriama diskriminácia je, keď neutrálna právna norma, kritérium alebo prax aplikovaná za rovnakých alebo obdobných okolnosti stavia osoby jedného pohlavia do nepriaznivej situácie v porovnaní s osobami druhého pohlavia.

3) Právne normy, kritériá alebo prax, ktoré sú potrebné alebo môžu byť odôvodnené objektívnymi skutočnosťami, ktoré sú rodovo neutrálne, sa nepovažujú za akty diskriminácie.

Článok 8
1) Obťažovanie a sexuálne obťažovanie sa považuje za diskrimináciu na základe tohto zákona.
2) Obťažovanie zahŕňa akúkoľvek formu nežiaduceho správania podmienenú rodom osoby, ktorá sa zameriava alebo skutočne predstavuje porušenie osobnej dôstojnosti a vytvára nepríjemnú, nepriateľskú, zneucťujúcu alebo urážlivú atmosféru.
3) Sexuálne obťažovanie zahŕňa akúkoľvek formu nežiaduceho verbálneho alebo neverbálneho, teda fyzického správania sexuálnej povahy, ktoré je cielené alebo skutočne predstavuje porušenie osobnej dôstojnosti a vytvára nepríjemné, nepriateľské, zneucťujúce alebo urážlivé prostredie.

Článok 9
1) afirmatívne akcie (vyrovnávacie opatrenia) sú zvláštne výsady, kedy je členom/kám určitého pohlavia umožnené rovnaké zastúpenie vo verejnom živote, existujúca nerovnosť je odstraňovaná alebo sú zaručené práva, ktoré boli predtým popreté.
2) afirmatívne akcie sú zavádzané na dobu určitú s cieľom dosiahnuť úplnú rovnosť žien a mužov a nie sú považované za akty diskriminácie.

III. Afirmatívne akcie

Článok 10
Afirmatívne akcie ustanovujú predpisy pre jednotlivé oblasti verejného života.

Článok 11

1) Všetky štátne orgány, právne subjekty disponujúce verejnej mocou a právnické osoby, ktorých majoritnými akcionármi sú jednotky miestnej a regionálnej samosprávy, sú povinné uplatňovať pozitívne opatrenia a prijať akčné plány na podporu a realizáciu rovnosti žien a mužov.
2) Orgány podľa odseku 1 tohto článku prijmú akčné plány pre ich oblasť pôsobnosti na základe analýzy postavenia žien a mužov, určia dôvody pre zavedenie pozitívnych opatrení, ako aj ich

ciele, spôsoby ich realizácie a metódy monitorovania.
3) Akčné plány od odseku 1 tohto článku musia byť schválené Úradom pre rovnosť žien a mužov vlády Chorvátskej republiky.

Článok 12
1) afirmatívne akcie majú byť použité na podporu rovnocennej účasti žien a mužov v orgánoch zákonodarnej, výkonnej a súdnej moci, vrátane verejných služieb, a postupne zvyšovať účasť menej zastúpeného rodu tak, aby jeho zastúpenie zodpovedalo jeho podielu na celkovej populácii Chorvátskej republiky.

2) Na dosiahnutie cieľa z odseku 1 tohto článku afirmatívne akcie majú byť zavedené, ak je zastúpenie jedného rodu výrazne nevyvážené.

3) Pri menovaní osôb do vládnych orgánov a orgánov miestnej a regionálnej samosprávy a ďalších právnických osôb disponujúcich verejnou mocou, je treba postarať sa o to, aby oba rody boli rovnomerne zastúpené.

4) Ak orgán štátnej správy menuje výbory, komisie a delegácie zastupujúce Chorvátsku republiku na medzinárodnej úrovni, treba venovať náležitú starostlivosť tomu, aby muži a ženy boli rovnako zastúpené/ní v týchto výborov, komisiách alebo delegáciách.

IV. Diskriminácia v oblasti zamestnanosti a práce

Článok 13
1) Diskriminácia v oblasti zamestnanosti a práce musí byť zakázaná aj vo verejnom aj súkromnom sektore, vrátane štátnych orgánov, pokiaľ ide o:
1. požiadavky na zamestnania, samostatnej zárobkovej činnosti alebo výkonu profesionálnej činnosti, vrátane kritérií a požiadavky na výber uchádzačov pre jednotlivé úlohy v každej činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie,

2. postupu v zamestnaní,

3. prístupu ku všetkým typom a úrovniam vzdelávania, kariérneho poradenstva, odborného vzdelávania, ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácie,

4. zamestnanie a pracovné podmienky a všetky práva, ktoré vyplývajú z práce a sú založené na práci, vrátane rovnakého odmeňovania,

5. členstvo a účasť v združení zamestnancov alebo zamestnávateľov, alebo v akejkoľvek inej profesijnej organizácii, vrátane výsad vyplývajúcich z tohto členstva.

2) Voľné pracovné miesta musia byť inzerované tak, aby inzerát jasne uvádzal, že sa o prácu sa môžu uchádzať osoby oboch rodov.

V. VZDELÁVANIE

Článok 14
1) Vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti musí byť neoddeliteľnou súčasťou systému základného,

stredného a vysokého školstva rovnako ako životného vzdelávania, ktoré zahŕňa prípravu oboch pohlaví pre aktívnu a rovnocennú účasť vo všetkých oblastiach života.

2) Osnovy rodových štúdií by mali stimulovať nové nediskriminačné vedomosti o postavení žien a mužov, zrušenie všetkých rodových a sexuálnych nerovností a rodových stereotypov na všetkých úrovniach vzdelávania, rozpoznanie rodových aspektov vo všetkých oblastiach vzdelania a prijatie opatrení na zabezpečenie rovnakého zastúpenia oboch rodov medzi študentmi rovnako ako pedagógmi.

3) Všetky orgány štátnej správy, právnické osoby disponujúce verejnou mocou, a predovšetkým všetky vzdelávacie inštitúcie a ďalšie právnické osoby, ktoré sa podieľajú na propagácii a realizácii rovnosti žien a mužov sú povinné sústavne sa zapájať do vzdelávania a zvyšovania informovanosti v oblasti rodovej rovnosti.

4) Príslušný orgán štátnej správy pre vzdelávanie a inštitúcie, ktoré sú aktívne v oblasti vzdelávania majú uplatňovať afirmatívne akcie najmä vzhľadom na:
1. prístup k vzdelaniu,
2. vypracovanie, prijatie a realizáciu vzdelávacieho programu,
3. vydávanie záväzných schválení pre učebnice a učebné pomôcky,
4. zavedenie organizačnej inovácie,
5. zmeny vo výučbe a andragogických metódach.

V. POLITICKÉ STRANY

Článok 15
Politické strany, ktoré sú zapísané v registri politických strán, prijmú každé štyri roky akčné plány pre rovnaké zastúpenie žien a mužov a v súlade s hore uvedeným plánom stanovia metódy pre podporu viac vyrovnaného zastúpenia žien a mužov v straníckych orgánoch, na svojich kandidátnych listinách do chorvátskeho parlamentu a orgánov miestnej a regionálnej samosprávy.

VII. MÉDIÁ

Článok 16
1) V médiách prostredníctvom svojich programových konceptov majú napomáhať zvýšiť povedomie o rovnosti žien a mužov.

2) Verejné zobrazenie a prezentáciu akejkoľvek osoby urážlivým, nedôstojným alebo ponižujúcim spôsobom na základe jeho / jej rodu a sexuálnej orientácie, je zakázané.

VIII. ŠTATISTICKÉ ÚDAJE

Článok 17
1) Všetky štatistické údaje a informácie, ktoré sú zhromažďované, registrované a spracované vládnymi orgánmi, verejnými agentúrami a inštitúciami, majú byť delené podľa pohlavia.

2) Štatistické údaje a informácie, ktoré sú zhromažďované, registrované a spracované v súlade s odsekom 1 tohto článku sú k dispozícii verejnosti v súlade s právnymi predpismi, ktoré upravujú ochranu osobných údajov a ustanoveniami osobitného zákona, ktorý upravuje operácie s oficiálnymi štatistickými údajmi.

IX. Presadenie zákona

1. ÚRAD PRE RODOVÚ ROVNOSŤ

Článok 18
1) Vláda Chorvátskej republiky odovzdá dekrét, ktorým ustanoví Úrad pre rodovú rovnosť (ďalej len: "úrad") ako odborný orgán na vykonávanie úloh spojených s realizáciou rodovej rovnosti.
2) Úrad vykonáva odborné a iné úlohy, a to:
1. koordinuje všetky činnosti zamerané na dosiahnutie rodovej rovnosti, vrátane poskytovania odbornej pomoci pri vykonávaní a uplatňovaní tohto zákona a ďalších predpisov týkajúcich sa rodovej rovnosti,
2. schvaľuje realizáciu akčných plánov subjektov z článku 11 tohto zákona,
3. navrhuje vláde Chorvátskej republiky a vládnym orgánom zmeny zákonov, ďalších predpisov a prijatie ďalších opatrení,
4. vyvíja národnú politiky na podporu rodovej rovnosti a monitorovanie jej implementácie,
5. vykonáva výskumov a analýz a podáva správy vláde Chorvátskej republiky každé dva roky o realizácii národnej politiky,
6. monitoruje úrovne harmonizácie a implementácie zákonov a ďalších predpisov týkajúcich sa rodovej rovnosti vo vzťahu k medzinárodným dokumentom,
7. pripravuje národné správy o rozsahu, v akom Chorvátska republika plní svoje medzinárodné záväzky v oblasti rodovej rovnosti,
8. spolupracuje s mimovládnymi organizáciami pôsobiacimi v oblasti rodovej rovnosti a poskytovanie časti finančnej podpory na ich projekty alebo činnosti,
9. podporuje poznanie a povedomie o rodovej rovnosti,
10. prijíma sťažnosti ohľadom porušenia tohto zákona a ďalších predpisov,
11. pripravuje správy raz za rok vláde Chorvátskej republiky o činnosti úradu počas predchádzajúceho roka, najneskôr do konca apríla.

2. VEREJNÝ OCHRANCA/KYŇA PRÁV PRE RODOVÚ ROVNOSŤ

Článok 19
1) Verejný ochranca práv pre rodovú rovnosť (ďalej len: Verejný ochranca práv) je vymenúvaný a odvolávaný chorvátskym parlamentom na návrh vlády Chorvátskej republiky.
2) Verejný ochranca práv bude mať zástupcu, ktorého vymenúva a odvoláva chorvátsky parlament na návrh verejného ochrancu práv.
3) Verejný ochranca práv a jeho zástupca sú štátni úradníci Chorvátskej republiky. Sú menovaní na obdobie 8 rokov a môžu byť vymenovaní opakovane.
4) Verejný ochranca práv a jeho zástupca musia byť rôzneho rodu a jeden z nich musí byť právnik.
5) Osoby menované za ombudsmana a jeho zástupcu musia byť chorvátski občania s

vysokoškolským vzdelaním, ktorých osobné úsilie v oblasti ochrany ľudských práv je verejne známe.

Článok 20
Verejný ochranca práv a jeho zástupca môžu byť odvolaní pred koncom ich funkčného obdobia, ak:
1. odstúpia z úradu,
2. stratia chorvátske občianstvo,
3. stanú sa trvalo neschopnými plniť svoje povinnosti,
4. budú odsúdený pre trestný čin, alebo
5. ich výročná správa je zamietnutá alebo je preukázané, že vykonávajú svoje povinnosti nezákonným, nedochvíľnym alebo neprofesionálnym spôsobom.

Článok 21
1) Verejný ochranca práv má konať samostatne a nezávisle, sledovať implementáciu tohto zákona a ďalších predpisov týkajúcich sa rodovej rovnosti a podávať správu o nej chorvátskemu parlamentu aspoň raz za rok.
2) Verejný ochranca práv zvažuje prípady porušovania princípu rodovej rovnosti, prípady diskriminácie proti jednotlivcom alebo skupinám jednotlivcov spáchaných štátnymi orgánmi, orgánmi miestnej a jednotiek regionálnej samosprávy alebo iných subjektov disponujúcich verejnej mocou, zamestnancami týchto orgánov a iných právnych a fyzických osôb.
3) Každý má právo na prístup k verejnému ochrancovi práv z dôvodu porušenia tohto zákona, bez ohľadu na to, či je osoba je priamo poškodenou alebo nie, s výnimkou, ak to osoba poškodená výslovne namieta.

Článok 22
1) Pri vykonávaní úloh, ktoré spadajú pod jeho/jej právomoc, je verejný ochranca práv oprávnený vydávať varovania, návrhy a odporúčania.
2) Verejný ochranca práv je oprávnený požadovať od orgánov z článku 21 (2) správy, a ak jeho žiadosť nie je splnená, môže ombudsman požiadať, aby príslušný kontrolný orgán vykonal kontrolu ich práce.
3) Ak sa v priebehu jeho/jej činnosti verejný ochranca práv dozvie, že porušenie ustanovení tohto zákona obsahuje prvky trestného činu, musí podať správu o tom príslušnému štátnemu prokurátorovi.

Článok 23
1) Verejný ochranca práv je oprávnený navrhnúť, aby Ústavný súd Chorvátskej republiky začal konanie o súlade zákonov s Ústavou a zhodou s ostatnými predpismi ústavy a práva v prípadoch, keď sa domnieval, že došlo k porušeniu princípu rodovej rovnosti.
2) Ak verejný ochranca práv rozhodne, že princíp rodovej rovnosti je porušený z dôvodu rozporu s týmto zákonom, on/ona začne konanie o zmene tohto nariadenia.
3) V priebehu svojej činnosti verejného ochrancu práv je oprávnený požadovať odbornú pomoc od vedeckých a odborných inštitúcií a jednotlivcov.

Článok 24
1) Štátne orgány a právnické osoby disponujúce verejnou mocou, právnické osoby, ktorých majoritným akcionárom je štát alebo jednotky miestnej a regionálnej samosprávy, a iné právnické a fyzické osoby sú povinné verejnému ochrancovi práv poskytnúť všetky potrebné informácie a zabezpečiť prístup k dokumentácii, a to najneskôr do 15 dní po doručení žiadosti.
2) Verejný ochranca práv a zamestnanci jeho/jej kancelárie sú povinní zachovávať údaje, ku ktorým majú v rámci svojich povinností prístup, ako dôverné.

Článok 25
1) Verejný ochranca práv prijme správny poriadok, ktorý bude obsahovať spôsob a organizáciu jeho/jej práce, vnútornú štruktúru úradu zamestnancov a ďalších významných otázok súvisiacich s prácou jeho/jej úradu.
2) Rokovací poriadok schvaľuje chorvátsky parlament.

3. KOORDINÁTOR/KA PRE VLÁDNE INŠTITÚCIE

Článok 26
1) Nadriadený každého orgánu verejnej správy vymenuje úradníka/čku na vykonávanie úloh koordinátora/ky rodovej rovnosti.
2) Koordinátor/ka z odseku 1 tohto článku bude spolupracovať s Úradom v súlade s kompetenciami jeho/jej vládneho orgánu a bude zodpovedný/á za implementáciu tohto zákona.

4. OCHRANA

Článok 27
V prípadoch diskriminácie na základe článkov 6, 7 a 8 tohto zákona, strana, ktorá sa považuje za poškodenú, môžu požadovať kompenzáciu v súlade s predpismi zákona o zodpovednosti za škodu.

5. FINANCOVANIE

Článok 28
Práca úradu bude financovaná z centrálneho rozpočtu Chorvátskej republiky.

XI. TRESTNOPRÁVNE PREDPISY

Článok 29
Zodpovedná osoba v rámci právneho subjektu disponujúceho verejnej mocou alebo právnická osoba, ktorej väčšinovým akcionárom je štát alebo jednotky miestnej a regionálnej samosprávy, ktorá nepredloží svoj akčný plán úradu, zaplatí pokutu HRK 3,000.00.

XII. PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 30

Subjekty z článku 11 tohto zákona vykonajú analýzy a predložia Úradu ich akčné plány, ktoré zahŕňajú afirmatívne akcie, do jedného roka od nadobudnutia účinnosti tohto zákona.

Článok 31
Príslušný orgán štátnej správy z článku 31 tohto zákona je povinný zabezpečiť, aby osnovy základných a stredných škôl, odborného vzdelávania a osnovy celoživotného vzdelávania boli v súlade s ustanoveniami tohto zákona do jedného roka od nadobudnutia účinnosti tohto zákona.

Článok 32
Orgány zodpovedné za zber štatistických údajov z článku 17 tohto zákona sú povinné upraviť formuláre pre zber dát a ich spracovanie tak, aby sa zabezpečilo vykonávanie tohto zákona.

Článok 33
1) Vláda Chorvátskej republiky prijme nariadenie, ustanovené v článku 18 tohto zákona, do 60 dní odo dňa od nadobudnutia účinnosti tohto zákona.
2) Vláda Chorvátskej republiky navrhne chorvátskemu parlamentu nomináciu na Verejného ochranca/kyňu práv do 60 dní od nadobudnutia účinnosti tohto zákona.
3) Verejný ochranca práv vymenuje osobu na pozícii zástupcu/kyne ombudsmana a predloží ju chorvátskemu Parlament v lehote 30 dní odo dňa jeho/jej vymenovania.

Článok 34
Verejný ochranca práv prijme správny poriadok podľa článku 25 tohto zákona do 60 dní od prevzatia jeho/jej funkcie.

Článok 35
Koordinátori/ky z článku 26 tohto zákona musí byť menovaný/é do 3 mesiacov od nadobudnutia účinnosti tohto zákona.

Článok 36
Zákony a ďalšie predpisy budú uvedené do zhody s ustanoveniami tohto zákona do jedného roka od nadobudnutia účinnosti tohto zákona.

Článok 37
Tento zákon nadobúda účinnosť ôsmym dňom odo dňa uverejnenia v Úradnom vestníku ("Narodne novine").

# 2. ESTÓNSKA REPUBLIKA: ZÁKON O RODOVEJ ROVNOSTI

Schválený 07.04.2004 (RT2 I 2004, 27, 181), nadobudol platnosť 1. mája 2004. [1]

Kapitola 1
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

§ 1. Účel zákona
(1) Účelom tohto zákona je zabezpečiť rovnosť zaobchádzania vyplývajúce z Ústavy Estónskej republiky a podporu rodovej rovnosti mužov a žien ako základné ľudské právo, a pre verejné blaho vo všetkých oblastiach spoločenského života.
(2) Pre daný účel tohto zákona stanovuje:
1) zákaz diskriminácie na základe rodu/pohlavia v súkromnom aj verejnom sektore;
2) povinnosť orgánov štátnej a miestnej správy, vzdelávacie a výskumné inštitúcie a zamestnávateľov k podpore rodovej rovnosti žien a mužov;
3) právo na náhradu škody.

§ 2. Rozsah pôsobnosti zákona
(1) Tento zákon sa vzťahuje na všetky oblasti spoločenského života.
(2) požiadavky tohto zákona sa nevzťahujú na:
1) vyznávanie a praktizovanie viery a na prácu duchovného v registrovanej náboženskej spoločnosti;
2) vzťahy v rodine alebo v súkromnom živote.

(3) ustanovenia správneho poriadku (RT I 2001, 58, 354, 2002, 53, 336, 61, 375, 2003, 20, 117, 78, 527) sa vzťahujú na správne konanie ustanovené týmto zákonom, s ohľadom na špecifikácie podľa tohto zákona.

§ 3. Definícia
(1) V tomto zákone sú použité nasledovné definície:

1) ’rodová rovnosť” znamená rovnaké práva, povinnosti, príležitosti a zodpovednosti mužov a žien v pracovnom živote, pri získavaní vzdelania a účasti v iných oblastiach spoločenského života.

2) ’rovnaké zaobchádzanie’ s mužmi a ženami znamená, že nedochádza sa k žiadnej diskriminácii na základe pohlavia, buď priamo alebo nepriamo;

3) ’priama diskrimináciu na základe pohlavia" sa odohráva, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia než sa alebo by sa zaobchádzalo v porovnateľnej situácii s inou osobou. Priamu diskrimináciu na základe pohlavia tiež znamená menej priaznivé zaobchádzanie s osobami v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom, rodičovstvom, plnením rodinných povinností alebo iných okolnosti týkajúcich sa pohlavia, a sexuálne obťažovanie;

4) ’nepriama diskriminácia na základe pohlavia’ sa odohráva, kde zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax znevýhodňuje osoby jedného pohlavia v porovnaní s osobami druhého

pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne zdôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné;

5) 'sexuálne obťažovanie' sa vyskytuje v prípade, keď v akomkoľvek podriadenom a závislom vzťahu dochádza k akejkoľvek forme nežiaducej verbálnej, neverbálnej alebo fyzickej aktivity alebo správaniu sexuálnej povahy, ktoré má za účel alebo za následok narušenie dôstojnosti osoby, najmä pri vytváraní rušivého, zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneucťujúceho alebo urážlivého prostredia a osoba ho odmieta alebo sa podrobí takémuto správaniu, pretože sa jedná o priamy alebo nepriamy predpoklad pre získanie alebo udržanie pracovného pomeru, účasť na vzdelávaní, odmenu, alebo iné výhody.

(2) Na účely tohto zákona:

1) 'zamestnanec' znamená osobu zamestnanú na základe pracovnej zmluvy alebo štátneho zamestnanca v zmysle zákona o verejnej službe (RT I 1995, 16, 228, 1999, 7, 112, 10, 155, 16, 271 a 276; 2000, 25, 144 a 145, 28, 167; 102, 672, 2001, 7, 17 a 18, 17, 78, 42, 233; 47, 260, v roku 2002, 21, 117, 62, 377, 110, 656; 2003, 4, 22, 13, 67 a 69, 20, 116, 51, 349, 58, 387, 90, 601);

2) 'zamestnávateľ" je fyzická alebo právnická osoba, ktorá poskytuje zamestnanie na základe pracovnej zmluvy, alebo štátny orgán alebo miestnej vládnej agentúry.

§ 4. Dôkazné bremeno

(1) Ak osoba zistí, že on alebo ona bola diskriminovaná na základoch uvedených v § 6 alebo 8 tohto zákona a predloží na príslušný orgán žiadosť popisujúcu skutočnosti súvisiacu s touto diskrimináciou, na základe ktorej môže byť predpokladané, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii na základe pohlavia došlo, osoba, proti ktorej je podaná žiadosť, musí na požiadanie príslušného orgánu vysvetliť dôvody a motívy jej/jeho konania alebo rozhodnutie. Ak to osoba neurobí alebo odmietne poskytnúť vysvetlenie, takéto správanie sa považuje za uznanie diskriminácie osobou.

(2) zdieľané dôkazné bremeno neplatia v správnom alebo trestnom konaní.

Kapitola 2
ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE NA ZÁKLADE POHLAVIA

§ 5. Diskriminácia na základe pohlavia
(1) priama a nepriama diskriminácii na základe pohlavia je zakázaná.

(2) za priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia nie je považované nasledujúce:
1) ustanovenia týkajúce sa osobitnej ochrany žien v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom;
2) zavedenie povinnej vojenskej služby len pre mužov;
3) prijímanie len žien alebo len mužov do členstva v neziskových združeniach, ak to vyplýva zo stanov združenia;
4) pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu vrátane odbornej prípravy k tomu vedúcej, rozdiel v zaobchádzaní na základe vlastností súvisiacich s pohlavím, kde vzhľadom na charakter príslušnej pracovnej činnosti alebo z kontextu, v ktorom sa vykonávajú, takéto vlastnosti predstavujú skutočnú a určujúcu požiadavku, pokiaľ je cieľ legitímny a požiadavka primeraná;

5) uplatnenie osobitných opatrení, ktoré podporujú rodovú rovnosť žien a mužov a poskytujú výhodu pre menej zastúpené pohlavie, alebo redukujú rodové nerovnosti.

§ 6. Diskriminácia v profesijnom živote

(1) V profesijnom živote prípady, v ktorých zamestnávateľ vyberie pre pracovné miesto alebo pozíciu, najme alebo prizná nárok na praktický výcvik, preferuje, vyberá pre ďalšie vzdelávanie alebo splnenie úlohy, alebo pošle na školenie osobu jedného pohlavia a prehliada osobu s vyššou kvalifikáciu opačného pohlavia, sa považuje za diskriminačné, ak neexistujú pádne dôvody pre rozhodnutie zamestnávateľa alebo rozhodnutie vychádza z okolností, ktoré nesúvisia s pohlavím.

(2) Za diskriminačné sa tiež považujú činnosti zamestnávateľa, ak zamestnávateľ:
1) pri rozhodovaní prehliada osoby z dôvodu tehotenstva, narodenia dieťaťa alebo iných okolností súvisiacich s pohlavím alebo obmedzuje trvanie alebo rozsah práce z rovnakého dôvodu;
2) pri nábore stanovuje podmienky, ktoré znevýhodňujú osoby jedného pohlavia v porovnaní s osobami druhého pohlavia;
3) stanovuje podmienky pre odmenu alebo iné podmienky, ktoré sú menej priaznivé pre zamestnanca alebo zamestnancov jedného pohlavia v porovnaní so zamestnancov alebo zamestnancami druhého pohlavia za rovnakú prácu alebo ekvivalentnú prácu;
4) riadi prácu, distribuuje pracovné úlohy alebo zriaďuje pracovné podmienky tak, že osoby jedného pohlavia sú znevýhodnené v porovnaní s osobami druhého pohlavia;
5) obťažuje sexuálne alebo si nesplní povinnosti stanovené v zákone. Zamestnávateľ je zodpovedný za nesplnenie povinnosti starostlivosti v prípade, že si je vedomý alebo mal by si byť racionálne vedomý, že k sexuálnemu obťažovaniu došlo a neprijme potrebné opatrenia na ukončenie takéhoto obťažovania;
6) degraduje pracovné podmienky zamestnancov, alebo ukončí pracovný pomer s ním z dôvodu, že zamestnanec odkazuje na práva a povinnosti podľa tohto zákona;
7) trestá zamestnanca disciplinárnym konaním, preloží zamestnanca na inú pozíciu, končí pracovný pomer alebo hrozí ukončením pracovnej zmluvy z dôvodov, spojených s pohlavím.

§ 7. Povinnosť zamestnávateľa poskytovať vysvetlenie
(1) Ak má osoba podozrenie na diskriminačné správanie podľa uvedeného v odseku 6 (1) tohto zákona, zamestnávateľ je povinný na žiadosť osoby a do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomnej žiadosti podať písomné vysvetlenie. Vo vysvetlení musí zamestnávateľ predložiť nasledujúce informácie o osobe, ktorá bola vybraná:
1) dĺžka pracovného pomeru;
2) vzdelanie;
3) pracovné skúsenosti a ďalšie zručnosti potrebné pre prácu;
4) ďalšie zručnosti, alebo z dôvodov, ktoré dávajú osoba jasnú výhodu.

(2) Do pätnástich dní odo dňa podania žiadosti je zamestnávateľ povinný poskytnúť písomné vysvetlenie týkajúce sa jeho konania voči osobe, ktorá sa domnieva, že bola diskriminovaná na základe uvedených v odseku 6 (2) tohto zákona.

(3) Zamestnanec má právo požadovať, aby zamestnávateľ vysvetlil základy pre výpočet miezd a získať ďalšie potrebné informácie, na základe ktorých je možné sa rozhodnúť, či došlo ku diskriminácii podľa článku 6 (2) 3) tohto zákona.

§ 8. Diskriminačné ponuky zamestnania alebo školenie
Ponuky zamestnania a vzdelávania, ktoré sú zamerané na osoby jedného pohlavia, sú zakázané okrem dôvodov uvedených v bodoch 5 (2) 4) a 5) tohto zákona.

Kapitola 3
PODPORA ROVNOSTI ŽIEN A MUŽOV

§ 9. Štátne a miestne vládne agentúry ako subjekty presadzovania rovnosti žien a mužov

(1) od štátnych a miestne vládnych agentúr sa požaduje, aby presadzovali rodovú rovnosť systematicky a cieľavedome. Ich povinnosťou je zmeniť podmienky a okolnosti, ktoré bránia dosiahnutiu rodovej rovnosti.

(2) Pri plánovaní, realizácii a hodnotení národných, regionálnych a inštitucionálnych stratégií, politík a akčných plánov, agentúry uvedené v odseku (1) tohto oddielu berú do úvahy rôzne potreby a sociálneho postavenia žien a mužov a zvážia, ako použité alebo plánované opatrenia budú vplývať na postavenie mužov a žien v spoločnosti.

(3) Minister sociálnych vecí predloží odporúčania týkajúce sa plnenia povinností ustanovených v odsekoch (1) a (2) tohto oddielu. Odporúčania budú zverejnené na internetových stránkach Ministerstva práce a sociálnych vecí.

(4) Členstvo vo výboroch, radách a ďalších kolegiálnych orgánoch tvorených štátnou správou a samosprávou musí, pokiaľ je to možné, zahŕňať obe pohlavia.

§ 10. Presadzovanie rovnosti mužov a žien v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy

Vzdelávacie a výskumné inštitúcie a inštitúcie zapojené do organizácie odbornej prípravy musia zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie pre mužov a ženy v odbornom poradenstve, pri získaní vzdelania, profesionálneho a odborného rozvoja a rekvalifikácie. Učebné osnovy, študijné materiály a výskumy majú prispievať k narúšaniu nerovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami a podporovať rovnosť.

§ 11. Zamestnávatelia ako subjekty presadzovania rodovej rovnosti

(1) Pri presadzovaní rodovej rovnosti musí zamestnávateľ:

1) konať tak, aby pri obsadzovaní pozícií boli zamestnané osoby oboch pohlaví;
2) zabezpečiť, aby počet mužov a žien na rôznych pozíciách bol pokiaľ možno čo najzhodnejší a zaistiť rovnaké zaobchádzanie pre ne po povýšení;
3) vytvárať pracovné podmienky, ktoré sú vhodné ako pre ženy a mužov a podporujú zosúladenie práce a rodinného života, s prihliadnutím na potreby zamestnancov/kýň;
4) zabezpečiť, aby zamestnanci/kyne boli chránení/é pred sexuálnymi obťažovaním v pracovnom prostredí;

5) informovať zamestnancov/kyne o ich právach podľa tohto zákona;
6) pravidelne poskytovať relevantné informácie pre zamestnancov/kyne a / alebo ich zástupcov o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v organizácii a opatreniach s cieľom podporiť rodovú rovnosť.

(2) Zamestnávateľ je povinný zhromažďovať štatistické údaje týkajúce sa zamestnávania, ktoré sú delené na základe pohlavia a ktoré umožňujú v prípade potreby príslušným orgánom monitorovať a posúdiť, či sa zásada rovnakého zaobchádzania dodržiava v pracovnoprávnych vzťahoch. Postup pre zber dát a zoznam údajov stanoví nariadenia vlády.

Kapitola 4
RIEŠENIE SPOROV TÝKAJÚCICH SA DISKRIMINÁCIE NA ZÁKLADE POHLAVIA

§ 12. Riešenie sporov týkajúcich sa diskriminácie na základe pohlavia
Spory týkajúce sa diskriminácie sa riešia na súde, a tiež v súlade s postupom ustanoveným v Zákone o kancelárovi spravodlivosti (RT I 1999, 29, 406, 2000, 92, 597, 2001, 43, 240; 58, 353, 2002, 30 , 176, 57, 357, 2003, 20, 119; 23, 142, 90, 601), týmto zákonom alebo inými zákonmi.

§ 13. Odškodnenie pri poškodení

(1) Pri porušení zákazu diskriminácie podľa § § 6 alebo 8 tohto zákona môže poškodená strana požadovať náhradu škody a ukončenie škodlivej činnosti.

(2) Poškodený/á môže požadovať, aby okrem ustanovenia odseku (1) tohto oddielu rozumné množstvo peňazí ako kompenzáciu za nefinančné škody spôsobené porušením zákona.

(3) Pri určení výšky náhrady škody musí súd zohľadniť, okrem iného, rozsah, trvanie a povahu diskriminácie. Súd tiež zohľadní, či páchateľ odstránil diskriminačné okolnosti alebo nie.

§ 14. Uplynutie nárok na náhradu škody
Nárok podľa § 13 tohto zákona končí uplynutím jedného roka odo dňa, keď poškodený/á dozvie alebo by mohol dozvedieť o spôsobenej škode.

Kapitola 5
KOMISÁR/KA PRE RODOVÚ ROVNOSŤ

§ 15. Komisár/ka pre rodovú rovnosť
(1) Komisár/ka pre rodovú rovnosť (ďalej len 'komisár/ka') je nezávislý/á a nestranný/á expert/ka, ktorý/á pôsobí nezávisle, monitoruje súlad s požiadavkami tohto zákona a vykonáva ďalšie funkcie stanovené zákonom.

(2) Pracovný poriadok komisára/ky je stanovený v štatúte komisára/ky. Štatút schvaľuje vláda republiky.

(3) Komisár/ka musí je menovaný/á do funkcie ministrom sociálnych vecí na dobu päť rokov.

(4) Činnosť komisár/ky budú financované zo štátneho rozpočtu.

§ 16. Právomoci komisára/ky
Komisár/ka:

1) sleduje dodržiavanie požiadaviek tohto zákona;

2) prijíma žiadosti od osôb a poskytuje stanoviská týkajúce sa možných prípadov diskriminácie;

3) analyzuje dopady zákonov na situáciu mužov a žien v spoločnosti;

4) predkladá návrhy vláde republiky, vládnym agentúram, miestnym samosprávam a ich agentúram na zmeny právnych predpisov;

5) radí a informuje vládu republiky, vládne agentúry a miestne vládne agentúry o otázkach týkajúcich sa implementácie tohto zákona;

6) prijíma opatrenia na podporu rodovej rovnosti.

§ 17. Stanovisko komisára/ky

(1) Splnomocnenec predkladá stanoviská osobám, ktoré trpia diskrimináciou a osobám, ktoré majú oprávnený záujem na monitorovanie súladu s požiadavkami na rovnaké zaobchádzanie.

(2) Účelom stanoviska uvedeného v odseku (1) tohto oddielu je poskytnúť hodnotenie, ktoré v súlade s týmto zákonom, medzinárodnými zmluvami záväznými pre Estónsku republiku a ďalších právnych predpisov, umožňuje posúdenie toho, či bola zásada rovnakého zaobchádzania porušená v konkrétnom právnom vzťahu.

(3) Žiadateľ o stanovisko predloží komisárovi/ke žiadosť, ktorá objasňuje okolnosti naznačujúce, že došlo ku diskriminácii na základe pohlavia.

(4) S cieľom zabezpečiť stanoviská má komisár/ka právo získať informácie od všetkých osôb, ktoré môžu mať informácie potrebné na zistenie skutočnosti týkajúce sa prípadu diskriminácie, a dopýtať písomné vysvetlenie o skutočnostiach, týkajúcich sa údajnej diskriminácii na základe pohlavia, a predloženie dokladov alebo ich kópie v termíne určeného komisárom/kou.

(5) Stanovisko má byť vydané do dvoch mesiacov od podania žiadosti uvedenej v odseku (3) tohto oddielu.

§ 18. Odmietnutie komisára/ky poskytnúť stanovisko

Komisár môže odmietnuť poskytnúť svoje stanovisko, môže vrátiť písomnú žiadosť podanú osobou alebo odmietnuť formalizovať ústnu žiadosť, ak:

1) poskytnutie stanoviska nie je možné z dôvodu nedostatku skutočností nasvedčujúcich diskrimináciu;

2) komisár/ka už predtým poskytol/la stanovisko na rovnakých základoch a ak ide o rovnaký objekt;

3) na rovnakých základoch a ak ide o rovnaký objekt, sa súdne konanie začalo, súdne rozhodnutie má nadobudnúť účinnosť, bola podaná petícia na kancelára/ku spravodlivosti, alebo začaté zmierovacie konania u kancelár/ky spravodlivosti pre riešenie diskriminačným sporu alebo dohoda schválená kancelárom/kou spravodlivosti o priebehu zmierovacieho konania je v procese.

§ 19. Ukončenie pôsobnosti komisára/ky
Pôsobnosť komisár/ky sa považuje za ukončenú:

1) ku dňu uplynutia piatich rokov stanovenej v § 15 tohto zákona;
2) ku dňu prijatia jeho alebo jej rezignácie;
3) v prípade jeho alebo jej dlhodobej neschopnosti vykonávať svoju funkcie po dobu dlhšiu ako šesť po sebe idúcich mesiacov;
4) ku dňu nadobudnutia platnosti rozsudku odsúdenia za úmyselne spáchaný trestný čin;
5) ku dňu nadobudnutia platnosti odsudzujúceho rozsudku, ktorý ustanovuje trest odňatia slobody pre trestný čin spáchaný z nedbanlivosti;
6) v prípade jeho alebo jej smrti.

§ 20. Obmedzenie činnosti komisára/ky
(1) Počas funkčného obdobia komisár nesmie:
1) mať akékoľvek iné štátne alebo miestne vládne miesto alebo kanceláriu právnickej osoby verejného práva;
2) byť v správnej rade, dozornej rade alebo dozornom orgáne spoločnosti;
3) zapojiť sa do podnikania, okrem uskutočňovania osobných investícií a príjmu úrokov a dividend z nich, rovnako ako vlastných príjmov z predaja svojho majetku.

(2) Komisárovi/ke je povolené zapojiť sa do výskumu a výučby, ak to nesťažuje výkon jeho/jej funkcie.

§ 21. Zverejnenie výsledkov vyšetrovania týkajúce sa aplikácie
Bez súhlasu žiadateľa/ky môže komisár zverejniť len obsah žiadosti týkajúcej sa konania, ktoré vedie.

Kapitola 6
POVINNOSTI MINISTERSTVA SOCIÁLNYCH VECÍ PRI REALIZÁCII ZÁKONA O RODOVEJ ROVNOSTI

§ 22. Povinnosti Ministerstva sociálnych vecí
Ministerstvo sociálnych vecí:
1) poskytuje konzultácie o otázkach týkajúcich sa vykonávania zásady rovnakého zaobchádzania a vydáva pokyny pre vykonávanie tohto zákona;
2) analyzuje vplyv zákonov a právnych predpisov na postavenie mužov a žien v spoločnosti;
3) zverejňuje správy o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania pre mužov a ženy.

§ 23. Konzultácie
(1) Úradník/čka organizačnej zložky ministerstva sociálnych vecí, ktorá sa zaoberá rodovou rovnosťou (ďalej len konzultant/ka) poskytne konzultácie všetkým osobám vo veciach týkajúcich sa vykonávania zásady rovnakého zaobchádzania pre mužov a ženy. Konzultácie sú poskytované ústne alebo písomne. Úradné hodiny konzultanta/ky sú zverejnené na internetových stránkach Ministerstva sociálnych vecí.

(2) Ak je to potrebné, konzultant/ka vysvetlí osobe, ktorá inštitúcia je kompetentná riešiť možné prípad diskriminácie. Na žiadosť osoby musí byť poskytnutá pomoc pri príprave písomnej žiadosti, a žiadosť podaná príslušnému orgánu. Žiadosti sa podávajú na súd alebo výbor pre pracovné spory.

Kapitola 7
RADA PRE RODOVÚ ROVNOSŤ

§ 24. Rada pre rodovú rovnosť

(1) Rada pre rodovú rovnosť, ktorá je poradným orgánom v rámci Ministerstva sociálnych vecí:
1) schvaľuje všeobecné ciele politiky rodovej rovnosti a plní povinnosti ustanovené týmto zákonom a jeho štatúte;

2) radí vláde republiky vo veciach týkajúcich sa podpory rodovej rovnosti;

3) predkladá stanoviská vláde republiky o súlade národných programov predložených ministerstvami s § 9 tohto zákona;

(2) Rokovací poriadok Rady pre rodovú rovnosť musí byť k dispozícii v jej štatúte. Štatút Rady pre rodovú rovnosť schvaľuje vláda republiky.

(3) Vláda republiky schvaľuje zloženie Rady pre rodovú rovnosť.

Kapitola 8
VYKONÁVACIE PREDPISY

§ 25. Nadobudnutie účinnosti zákona
Tento zákon nadobudne účinnosť 1. mája 2004.