

RODOVÝ AUDIT V ŠTÁTNEJ SPRÁVE A UPLATŇOVANIE VŠEOBECNE ZÁVÄZNÝCH PRÁVNÝCH PREDPISOV PRE OBLASŤ

RODOVEJ ROVNOSTI

METODICKÁ POMÔCKA K ÚLOHE Č. 35 A 39
NÁRODNÉHO AKČNÉHO PLÁNU PRE RODOVÚ ROVNOSŤ

ING. OLGA PIETRUCHOVÁ, M.A.



OBSAH

Obsah.....	2
1. Základné legislatívne východiská.....	3
Medzinárodné zmluvy ratifikované SR.....	3
1.1 Dokumenty OSN.....	3
1.2 Dokumenty Rady Európy.....	5
1.3 Smernice EÚ relevantné v rodovej rovnosti.....	6
1.4 Legislatíva SR.....	7
2. Analytické nástroje pre uplatňovanie rodového hľadiska v legislatíve.....	9
2.1 Rodový audit politiky.....	9
2.2 Gender mainstreaming.....	11
2.3 Legislatívy z hľadiska rodovej rovnosti.....	12
Príklady zákonov a politík, ktoré aktívne podporujú rodovú rovnosť.....	12
Rodovo citlivý vs. ochranársky prístup.....	14
3. Príloha.....	16
DOTAZNÍK PRE VNÚTORNÝ AUDIT MINISTERSTVA.....	16

1. ZÁKLADNÉ LEGISLATÍVNE VÝCHODISKÁ¹

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“.² 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“.³

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 priání a schopností a neboli obmedzovaní rodovými stereotypmi.

MEDZINÁRODNÉ ZMLUVY RATIFIKOVANÉ SR

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.

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.

Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (ICESCR) (prijatý 1966, platný od 1976 zákon č. 120/1976 Zb.) Zakotvuje zákaz akejkoľvek diskriminácie a

¹ Zdroj textov: Ing. Oľga Pietruchovej, M.A., JUDr. Zuzana Magurovej: *Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR*. Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci projektu Národný projekt Inštitút rodovej rovnosti, financovaný z Európskeho sociálneho fondu, Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

² Glosár rodovej rovnosti. <http://glosar.aspekt.sk>

³ Rada Európy: *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Strasbourg, 1998

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 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 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. Zamiera 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 povolani) z roku 1958.

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.⁴

⁴ 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

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 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 13. 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 domácomu 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 domácomu 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.

1.3 SMERNICE EÚ RELEVANTNÉ 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 zrušili 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.

Štrukturálne fondy

Povinnosť zabezpečiť aktívnu podporu rodovej rovnosti a začlenenie rodového hľadiska vyplýva z nariadenia Rady EÚ „Členské štáty a Komisia zabezpečia, aby sa v priebehu rôznych etáp vykonávania intervencie fondov podporovala rovnosť mužov a žien a začlenenie hľadiska rodovej rovnosti. Členské štáty a Komisia prijímú vhodné kroky, aby sa zabránilo akejkolvek diskriminácii na základe **rodu, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie** v jednotlivých etapách vykonávania intervencie fondov, a najmä počas prístupu k nim. Jedným z kritérií, ktoré je potrebné dodržiavať pri vymedzovaní operácií spolufinancovaných fondmi a zohľadniť počas jednotlivých fáz vykonávania, je najmä prístupnosť pre osoby s postihnutím,“ ustanovuje

Nariadenie Rady (ES) č. 1083/2006⁵ o európskych fondoch (ďalšie relevantné záväzné dokumenty a smernice sú uvedené v Prílohe, kap. 1.1).

1.4 LEGISLATÍVA SR

Rovnosť príležitostí je aj v Slovenskej republike zakotvená v základnom zákone a rozpracovaná v špeciálnej legislatíve. Základné ľudské práva a slobody sú v Slovenskej republike zaručené všetkým na základe **Ústavy SR**, ktorá v Čl.12 zabezpečuje základné práva nasledovným spôsobom: (2) „Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na **pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie**. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.“

Antidiskriminačný zákon

Z hľadiska slovenskej legislatívy je relevantný najmä tzv. **Antidiskriminačný zákon (ZÁKON 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ďalej len „antidiskriminačný zákon“)**.

Antidiskriminačný zákon⁶ stanovuje všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a prostriedky právnej ochrany pre prípad porušenia tejto zásady. Definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania spočívajúca v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, diskriminácia (priama, nepriama), obťažovanie a sexuálne obťažovanie, pokyn a nabádanie na diskrimináciu, neoprávnený postih. Zákon ustanovuje osoby, ktoré sú povinné zásadu rovnakého zaobchádzania dodržiavať a vymenováva 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.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania nie je naplnené len zdržím sa diskriminačného konania, ale **aj v predchádzaní diskriminácii a prijímaní preventívnych opatrení**.

⁵ Nariadenie Rady (ES) č. 1083/2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde, a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1260/1999

⁶ 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 nálezov 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.

Zákonník práce

Zákonník práce⁷ vo svojich základných zásadách obsahuje 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 zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že si uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

S účinnosťou od 1. septembra 2007 sa do Zákonníka práce⁸ 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 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.

⁷ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

⁸ Zákon č. 348/2007 Z. z.

2. ANALYTICKÉ NÁSTROJE PRE UPLATŇOVANIE RODOVÉHO HĽADISKA V LEGISLATÍVE⁹

2.1 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 prehľbuje.

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.

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 uplatňovanie 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.

⁹ 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

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 informácií a konzultačných procesov pri tvorbe sektorových programov a politik?
- 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 zadané aj príslušné cieľové skupiny?

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

Rodový audit legislatívy

Podobne možno preskúmať existujúcu legislatívu v danom sektore, 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 adekvátne 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?

Rodová analýza dopadov legislatívy

V ideálnej situácii by mali byť relevantné zákony podrobené rodovej analýze dopadov (*Gender Impact Assessment*), ktorá by sa mala zamerať na nasledovné kľúčové otázky¹⁰:

- 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?

¹⁰ STATUS OF WOMEN: *Gender-based analysis: a guide for policy making*, Kanada 1998

- 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.

2.2 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 byť 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:

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):** Zdefinovali 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?

2.3 LEGISLATÍVY Z HĽADISKA RODOVEJ ROVNOSTI

PRÍKLADY ZÁKONOV A POLITÍK, KTORÉ AKTÍVNE PODPORUJÚ RODOVÚ ROVNOSŤ¹¹

Občianske práva a civilné občianstvo:

- zákon o rodovej rovnosti vrátane inštitucionálnych mechanizmov a vyrovnávacích opatrení;
- antidiskriminačný zákon vrátane inštitucionálnych mechanizmov;
- zákony a postupy umožňujúce vymožitelnosť práva aj pre sociálne slabšie skupiny (často matky – samo-živiteľky, vdovy, mnohohodné 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;

¹¹ 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 zosúladienie 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 vymožitelnosť 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 pretrvávajúť 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.

RODOVO CITLIVÝ VS. OCHRANÁRSKY PRÍSTUP¹²

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 prehľbuje 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 v určitom čase (napríklad v noci). Podobne ako v predošlom prípade, legislatíva môže takto 'chrániť' potenciálne matky od vystavenia sa škodlivým vplyvom. Toto obmedzuje príležitosti žien a môže to viesť k prehľbovaniu 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.

¹² NIEMANS, A. et al. (2007): *Gender mainstreaming in practice: a toolkit*. Bratislava, UNDP. V slovenskom preklade: *Gender mainstreaming v praxi – príručka*. Bratislava : OKAT, 2009.

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 stáť 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 (dobré) platenú rodičovskú dovolenku o dva mesiace, ak si ich vyberie rodič, ktorý dovtedy nebol na rodičovskej dovolenke (čo sú spravidla muži).

- **Opatrenia na zosúladienie pracovného a rodinného života**

Existuje mnoho foriem a opatrení, ktoré môžu prijať zamestnávateľia, aby vyšli v ústrety rodičom malého dieťaťa (spravidla matkám). Hoci ich formy závisia od konkrétneho podniku, legislatíva môže zosúladienie rodinného a pracovného života podporovať legislatívnym zakotvením rôznych flexibilných foriem práce ako je flexibilný pracovný čas a miesto (teleworking), čiastočný úväzok, delenie pracovného miesta – 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 koiť 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.

3. PRÍLOHA

DOTAZNÍK PRE VNÚTORNÝ AUDIT MINISTERSTVA

IDENTIFIKAČNÉ ÚDAJE INŠTITÚCIE:

Názov:	
--------	--

Sídlo:	
--------	--

Základná charakteristika inštitúcie v oblasti rodovej rovnosti

1. Počet zamestnaných

	Celkom:	Z toho žien (počet):	Z toho žien (%):
Evidenčný počet zamestnancov/kýň inštitúcie (stav ku 31.12. 2011)			
Celkový počet VŠ vzdelaných zamestnancov/kýň:			

2. Podiel žien na riadení

	Celkom:	Z toho žien (počet):	Z toho žien (%):
Najvyššie orgány (štatutárni – minister, ŠT, VSÚ)			
Celkový počet generálnych riaditeľ'ov/iek sekcií			
Celkový počet riaditeľ'ov/iek odborov:			
Celkový počet poradcov/kýň ministra:			

3. Zamestnanecká štruktúra podľa rodičovských povinností

	Celkom:	Z toho žien (počet):	Z toho žien (%):
Celkový počet zamestnancov/kýň s maloletými deťmi (do 15 rokov)			
Počet zamestnancov/kýň čerpajúcich rodičovskú dovolenku			

4. Využívanie flexibilných foriem práce

Je vo vašej organizácii možný pružný pracovný čas pre všetkých?	ÁNO	NIE
Celkový počet zamestnancov/kýň využívajúcich flexibilné formy práce:		
Z toho počet žien (počet/%):		
Počet zamestnancov/kýň s pracovným pomerom na kratší pracovný čas:		
Z toho počet žien (počet/%):		
Počet zamestnancov/kýň vykonávajúcich domácku prácu a/alebo teleprácu (v zmysle Zákonníka práce §52):		
Z toho počet žien (počet/%):		
Počet obsadených pracovných miest ako delené pracovné miesto (v zmysle Zákonníka práce §49a):		
Z toho počet žien na nich (počet/%):		
Počet zamestnancov/kýň využívajúcich konto prac. času kvôli rodinným dôvodom:		
Z toho počet žien (počet/%):		

5. Služby poskytované rodičom pre zosúladenie rodinného a pracovného života

Podnikové jasle (nehodiace sa prečiarknite)	ÁNO	NIE
Podniková škôlka (nehodiace sa prečiarknite)	ÁNO	NIE
Iné (uved'te konkrétne, aké - napr. príspevky na opatrovanie, detský kútik a pod.)		

4. Implementácia antidiskriminačného zákona na pracovisku

Má vaše ministerstvo/rezort (nehodiace sa prečiarknite)

	ÁNO	NIE	Ako súčasť iných plánov/programov (popíšte)
- spracovaný plán rodovej rovnosti?	ÁNO	NIE	
- zahrnuté opatrenia pre rodovú rovnosť v kolektívnej zmluve?	ÁNO	NIE	
- vypracované iné opatrenia pre posilňovanie rodovej rovnosti? (uved'te konkrétne, aké?)			
- zavedené opatrenia na predchádzanie diskriminácie na pracovisku:	ÁNO	NIE	
- zavedený interný postup sťažovania sa kvôli podozreniu na diskrimináciu?	ÁNO	NIE	
- zavedený interný postup sťažovania sa kvôli sexuálnemu obťažovaniu?	ÁNO	NIE	
- vzdelávanie v oblasti antidiskriminácie a rodovej rovnosti ako súčasť vstupného vzdelávania?	ÁNO	NIE	
- vzdelávanie v oblasti antidiskriminácie a rodovej rovnosti ako súčasť ďalšieho vzdelávania?	ÁNO	NIE	
- koľko takýchto vzdelávacích aktivít bolo uskutočnených v minulom roku?			

5. Rodová rovnosť v odmeňovaní – implementácia Zákonníka práce a Zákona o štátnej službe

Priemerná mzda	Celkom	Z toho mzda žien	% podiel mzdy žien
Celková priemerná hrubá <u>mesačná</u> mzda vo Vašej inštitúcii (ku koncu roka 2011)			
Celková priemerná hrubá <u>hodinová</u> mzda vo Vašej inštitúcii (ku koncu roka 2011)			

Platobná trieda 11			
Počet štátnych zamestnancov v PT 11			
Priemerné mesačné príplatky v PT:			
príplatky za riadenie			
príplatky za zastupovanie			
osobný príplatok			
odmeny			
Platobná trieda 10			
Počet štátnych zamestnancov v PT 10			
Priemerné mesačné príplatky v PT:			
príplatky za riadenie			
príplatky za zastupovanie			
osobný príplatok			
odmeny			
Platobná trieda 9			
Počet štátnych zamestnancov v PT 10			
Priemerné mesačné príplatky v PT:			
príplatky za riadenie			
príplatky za zastupovanie			
osobný príplatok			
odmeny			
Platobná trieda 8			
Počet štátnych zamestnancov v PT 10			
Priemerné mesačné príplatky v PT:			
príplatky za riadenie			
príplatky za zastupovanie			
osobný príplatok			
odmeny			

Platobná trieda 7			
Počet štátnych zamestnancov v PT 10			
Priemerné mesačné príplatky v PT:			
príplatky za riadenie			
príplatky za zastupovanie			
osobný príplatok			
odmeny			
Platobná trieda 6			
Počet štátnych zamestnancov v PT 10			
Priemerné mesačné príplatky v PT:			
príplatky za riadenie			
príplatky za zastupovanie			
osobný príplatok			
odmeny			
Platobná trieda 5			
Počet štátnych zamestnancov v PT 10			
Priemerné mesačné príplatky v PT:			
príplatky za riadenie			
príplatky za zastupovanie			
osobný príplatok			
odmeny			
Platobná trieda 4			
Počet štátnych zamestnancov v PT 10			
Priemerné mesačné príplatky v PT:			
príplatky za riadenie			
príplatky za zastupovanie			
osobný príplatok			
odmeny			
Platobná trieda 3			
Počet štátnych zamestnancov v PT 10			
Priemerné mesačné príplatky v PT:			
príplatky za riadenie			
príplatky za zastupovanie			
osobný príplatok			
odmeny			

Platobná trieda 2			
Počet štátnych zamestnancov v PT 10			
Priemerné mesačné príplatky v PT:			
príplatky za riadenie			
príplatky za zastupovanie			
osobný príplatok			
odmeny			
Platobná trieda 1			
Počet štátnych zamestnancov v PT 10			
Priemerné mesačné príplatky v PT:			
príplatky za riadenie			
príplatky za zastupovanie			
osobný príplatok			
odmeny			

6. Uplatňovanie rodovej rovnosti a predchádzanie nepriamej diskriminácie v politike rezortu

Vo vašom rezorte	ÁNO/NIE	Akou formou (popíšte)
Vykonáva sa pri návrhu legislatívnych opatreniach rodová analýza dopadov?		
Odhaduje sa dopad legislatívy na rodovú rovnosť (doložka zlučiteľnosti)? Popíšte, akým spôsobom.		
Spolupracuje vaše ministerstvo/rezort s odborníkmi na rodovú rovnosť?		
Je na vašom ministerstve vytvorená komisia, prac.skupina alebo určená zodpovedná osoba za rodovú rovnosť (napr. koordináciu NAPu)?		
Je vaše ministerstvo/rezort zapojené do projektov resp. cezhraničnej spolupráce v danej oblasti?		

7. **Ďalšie aktivity a opatrenia na podporu rodovej rovnosti resp. zosúladenia rodinného a pracovného života** (tu môžete uviesť iné formy podpory žien, rodovej rovnosti a zosúladenia rodinného a pracovného života, špecifické pre váš podnik/organizáciu, prípadne ďalšie informácie o vzdelávaní a projektoch v oblasti rodovej rovnosti)

--

Dátum vyplnenia/odoslania dotazníka:

Meno osoby, ktorá vyplnila dotazník

Funkcia osoby, ktorá vyplnila dotazník

Za pravdivosť údajov zodpovedá

Podpis zodpovedného zamestnanca/kyne