



Rodová rovnosť v organizácii

Stručná sprievodkyňa

Oľga Pietruchová | Adriana Mesochoritisová

Publikácia vznikla v rámci projektu „Poradenské centrum rodovej rovnosti“
podporého Úradom vlády SR v rámci
Európskeho roka rovnakých príležitostí pre všetkých 2007



2007 — Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých



Tento dokument bol vypracovaný s finančnou podporou Európskej komisie a Úradu vlády SR, odráža názory autora a Európska komisia, Úrad vlády SR a Ministerstvo financií SR nezodpovedajú za akékoľvek použitie informácií tam obsiahnutých. Za obsah tohto dokumentu je výlučne zodpovedná Slovenská spoločnosť pre plánované rodičovstvo a výchovu k rodičovstvu a jeho autorky a za žiadnych okolností nemôže byť považovaný za postoj Európskej komisie, Úradu vlády SR alebo Ministerstva financií SR.

© Autorky:
Oľga Pietruchová, Adriana Mesochoritisová
Odborná spolupráca: Paula Jojárt
Cover design a foto © Oľga Pietruchová

Vydalo vydavateľstvo Okat

OBSAH

Úvod	4
Teoretické východiská	5
Pohlavie, rod a rodové stereotypy	5
Ako prebieha proces socializácie?.....	6
Koncept diskriminácie.....	11
Politika antidiskriminácie a rodovej rovnosti.....	12
Gender Mainstreaming	17
Rodová analýza	19
Rodové nerovnosti na trhu práce	20
Zamestnanie a trh práce	21
Rodový rozdiel v zárobkoch - gender gap	22
Argumenty v prospech uplatňovania rodovej rovnosti	26
Výhody pre podnik	29
Rovnosť mužov a žien ako dobrá prax podniku.....	33
Rodová rovnosť na pracovisku	36
Plán rodovej rovnosti	38
Rodová analýza	39
Stanovenie cieľov	43
Návrh opatrení	45
Zavádzanie gender mainstreamingu na pracovisku.....	46
Rodový tréning	49
Záver	52
PRÍLOHA	53
Záväzné dokumenty a legislatíva.....	53
Organizácie poskytujúce rodové expertízy na Slovensku	58
POUŽITÁ LITERATÚRA	59

Úvod

Presadzovanie rodovej rovnosti patrí k jedným zo základných princípov EÚ. Na dosiahnutie tohto cieľa bola vytyčená ako hlavná stratégia tzv. gender mainstreaming (uplatňovanie rodového hľadiska). Jeho implementácie do praxe v našich podmienkach však doteraz nebola úspešne naštartovaná napriek tomu, že sa prístupom k Zmluve o vytvorení Európskeho spoločenstva aj Slovenská republika zaviazala rovnosť medzi mužmi a ženami aktívne presadzovať.

Problémom pre nedostatočné zavádzanie rodovej rovnosti do praxe je nielen nedostatok informácií, ale aj nedostatočná motivácia zamestnávateľov a iných aktérov vo verejnom živote spoločnosti. Naopak, stretávame sa aj s argumentom, že súkromným podnikateľom je nežiaduce vnucovať politické opatrenia, že ide o „sociálne inžinierstvo“ a že stratégie k presadzovaniu rodovej rovnosti „umelo popierajú prirodzenú rôznorodosť“.

Hlavným cieľom publikácie je predstaviť nielen teoretické východiská vyvracajúce takéto tvrdenia, ale i poukázať na mnohé výhody, ktoré prináša uplatňovanie rodovej rovnosti v praxi. Všetky uvedené príklady boli už v iných krajinách odskúšané a konkrétnymi výskumami bol doložený ich pozitívny vplyv nielen na efektívnosť podnikov, ale aj na celú spoločnosť. Publikácia ponúka aj stručnú analýzu pretrvávajúcej príčiny nerovnosti na trhu práce a pomenováva legislatívne základy na ich odstránenie. V závere môžete nájsť jednoduché návody na vypracovanie plánu rodovej rovnosti a implementáciu gender mainstreamingu do života organizácie, ako aj konkrétne príklady dobrej praxe.

Pevne veríme, že táto publikácia vám bude slúžiť ako praktická pomôcka a nájdete v nej dostatok inšpirácie na uplatňovanie rodovej rovnosti vo vašej organizácii.

Pozývame vás preto k jej štúdiu a želáme príjemné a osožné čítanie.

Za projektový tím

Oľga Pietruchová

Teoretické východiská

Pohlavie, rod a rodové stereotypy

„Nikto z nás nie je ostrovom samým pre seba; každý je kusom pevniny, kusom súše...“¹

Žijeme v spoločnosti, ktorá sa akoby potichu - bez zaváhania a protestov - zhodla na tom, čo znamená byť ženou a čo mužom. Ženy sú tie milšie, poslušnejšie, citlivejšie, tolerantnejšie, starajú sa o svoj vzhľad, maľujú sa, sú nespokojné so sebou a svojím telom, mali by byť matkami, inak budú nešťastné... Poznáte to? A muži? To sú predsa tí silní, ktorí neplačú, starajú sa o kariéru, zabezpečujú rodinu, hovoria priamo a otvorene, sú rozhodní, nemaľujú sa a vekom sú len príťažlivejší....Je to naozaj tak?

Často počúvate, že niečo také je predsa prirodzené – vždy to tak bolo, pretože je to dané „prírodou“ a teda nemenné. Ak je to naozaj dané, ako si potom môžeme vysvetliť, že v niektorých kultúrach sa muži a ženy správajú inak a sú im pripisované iné vlastnosti a charakteristiky ako v tej našej? Čo s tými kultúrami, kde sa o výchovu detí starajú muži, a ženy tvrdo pracujú, aby užívali rodinu? Čo s komunitami a kmeňmi, kde sa muži maľujú a obliekajú si sukne? A vôbec, čo s ľuďmi, ktorí to takto necítia a chcú sa (a aj sa rozhodujú) inak ako im to predpisuje naša spoločnosť? Sú „inými ľuďmi“ ako my?

Ak by sme prešli dejiny ľudstva a porovnali spôsob života ľudí v rôznych časoch, na rôznych miestach a v rôznych kultúrach, zistili by sme, že roly žien a mužov sa menia, variujú, a že vôbec nie sú nemenné ako si väčšinou myslíme.

Každá spoločnosť si v konkrétnej dobe vytvára odlišnú predstavu o tom, čo to znamená byť mužom a čo ženou (t.j. ako majú vyzerat', ako sa správať) a od toho odvíja aj ich fungovanie v spoločnosti. Spoločnosť nám jednoducho prostredníctvom očakávaní, noriem, predsudkov predpisuje (konštruuje) ideálnu ženskú a mužskú rolu. **Ženské a mužské vlastnosti teda nevyplývajú z biologickej prirodzenosti žien a mužov, ale sú vytvárané spoločnosťou a reprodujú sa prostredníctvom tzv. socializácie.**

Ako prebieha proces socializácie?

Keď sa narodí človek, narodí sa samozrejme do nejakej konkrétnej rodiny, do nejakej konkrétnej spoločnosti. A začína sa učiť. Nielen jazyk, ktorý je potrebný na komunikáciu, ale postupne sa učí, aké hodnoty sú dobré, aké zlé, ako sa má správať, čo je vhodné a čo nie – teda učí sa osvojiť si kultúru spoločnosti a začleniť sa do nej. **Proces, v ktorom sa učíme porozumieť spoločnosti, v ktorej žijeme sa nazýva socializácia.** Učíme sa aké je naše miesto v spoločnosti, ako sa máme v tej – ktorej situácii správať, čo môžeme očakávať od ostatných a pod.²

Očakávania a normy, ktoré sú nám vštepované od narodenia, ovplyvňujú život každého z nás - či už si to uvedomujeme alebo nie. Niektoré vzory a ideály si na základe vlastných preferencií slobodne volíme. Sú však i také, ktoré si ani neuvedomujeme, pretože vytvárajú akési univerzálne vzory. O to silnejšie a rigoróznejšie na nás pôsobia. Medzi tieto patrí aj sociálna úloha mužov a žien a v súvislosti s ňou i vnímanie toho, čo považujeme za typické „mužské“ a „ženské“.

Narodením dieťaťa sa začína proces jeho výchovy a socializácie. Fakt, či sa niekto narodil ako chlapec alebo dievčatko ovplyvňuje prístup rodičov a okolia k nemu. Prejavuje sa to v nevinnom obliekaní do modrej alebo ružovej farby, pri výbere hračiek - autíčok alebo bábik, spôsobe hry a komunikácie. Nielen celé okolie, ale aj samotné matky a otcovia zaobchádzajú inak s dievčatkami a inak s chlapcami. Jeden pokus sledoval reakciu mladých matiek na šesťmesačné dieťa, ktoré sa volalo Elisabeth. Väčšina matiek sa na ňu usmievalo, dávali jej na hranie bábiky, pripadala im „rozkošná“, „milá“ a jej plač „jemnulinký“. Reakcia druhej skupiny matiek na dieťa v rovnakom veku s menom Adam bola výrazne odlišná. Tomuto dieťaťu najčastejšie ponúkali vláčiky alebo iné „chlapčenské“ hračky, bol pre ne „chlap ako buk“. V skutočnosti išlo o to isté dieťa, oblečené v rôznych šatách.³

Na základe pohlavia sa deťom - či už vedome alebo nie - vštepujú aj určité návyky ako „patričné správanie“ - od chlapcov sa očakáva „byť správnym chlapom“, neplakať, vedieť sa ubrániť na pieskovisku či neskôr v škole, kým od dievčat byť jemná, milá, slušná, usmievavá a citlivá, poriadna a vždy čistá.

„Nerodíme sa ženami, stávame sa nimi“,⁴ napísala už v 40. rokoch minulého storočia Simone de Beauvoir. Naznačila tým skutočnosť, že hoci sa ľudia rodia s biologickým pohlavím ako muži a ženy, až počas života sa pod vplyvom očakávaní a noriem spoločnosti v nás formuje to, čo je všeobecne považované za „ženské“ a „mužské“. Tieto vzory správania sú tak silné, že väčšina sa celý život snaží priblížiť sa k ideálnemu obrazu „typického muža“ alebo „typickej ženy“. Ak tieto vzory správania odmietame alebo ignorujeme, vystavujeme sa často výsmechu, odmietaniu a odsudzovaniu zo strany ostatných členov spoločnosti. Napr. ak sú muži jemní, citliví bývajú považovaní za zoženštených. Ak majú ženy záujem budovať svoju kariéru, sú to karieristky.

„Naše chápanie mužskej a ženskej roly a sexuálne postoje a sklony, ktoré s nimi spájame, sa utvárajú tak skoro, že ich v dospelosti vnímame ako niečo samozrejmé....Každý deň tieto role tisícorakým spôsobom reprodukuje a opäť vytvárame. Tento proces nám umožňuje chápať rozdiely medzi pohlaviami ako sociálnu inštitúciu, ktorá vzniká a obnovuje sa v našej interakcii s druhými ľuďmi“⁵ V každodennom kontakte s druhými sa ľudia orientujú vonkajšími znakmi správania a výzoru ako sú účes, odev a celkový vzhľad a podľa nich rozlišujú ľudí na mužov a ženy. Hoci to nie sú biologické znaky, pretože tie pod odevom nevidíme, napriek tomu ich považujeme mylne za pohlavie. V tejto súvislosti rozlišujeme pohlavie ako biologickú charakteristiku a tzv. „sociálne pohlavie“ (rod), ktoré je akousi nadstavbou nad samotnou biológiou. Celkový výzor človeka, správanie, ale aj seba vnímanie, sa nazýva „rod, a nie vždy musí plne kopírovať charakteristiky tradične pripisované danému pohlaviu.

Pohlavie (angl. **sex**) je biologická charakteristika človeka ako muža a ženy identifikovateľná na základe pohlavných orgánov, chromozomálnej a hormonálnej výbavy a druhotných pohlavných znakov.

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.

Nesprávne pochopenie tejto problematiky vytvorilo mýtus, že „feministky chcú zrušiť rozdiely medzi mužmi a ženami“ alebo že tvrdia, že také rozdiely neexistujú. Nie je to pravda. Biologická predispozícia hrá určitú úlohu v živote každého jednotlivca a existujú rozdiely medzi mužmi a ženami, ktoré sú nesporne biologicky podmienené. Nie sú však natoľko zásadné, aby vylučovali ženy alebo mužov z niektorých oblastí života. Inými slovami, tieto rozdiely nesmú byť dôvodom na znevýhodňovanie žien a vylučovanie mužov z niektorých sfér zodpovedností. Rodová rovnosť sa nestavia proti rôznorodosti mužov a žien. Je alternatívou k súčasnej spoločenskej hierarchii, ktorá znevýhodňuje najmä ženy a naopak privileguje najmä mužov. Cieľom rodovej rovnosti je vytvoriť rešpektujúci priestor pre každú ženu a každého muža, aby realizovali v živote svoj vnútorný potenciál naplno, bez ohľadu na tradične predpísané rodové role jednotlivým pohlaviam.

Rozdiel medzi pohlavím a rodom je zrejмый napr. pri rodení detí. Kým je biologicky podmienené, že rodiť deti môžu len ženy, biológia neurčuje, kto sa o ne má starať a vychovávať ich. Táto úloha sa prisudzuje ženám ako rodová rola.

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.

Napr. moslimské ženy si z náboženských dôvodov pokrývajú hlavy a v rigoróznejších krajinách i celé telo, niektoré africké kmene ako Masajovia dodnes udržiavajú tradície mladých mužov – bojovníkov. Niektoré znaky správania sú naprieč kultúrami veľmi podobné – napr. spravidla sa očakáva od ženy starostlivosť o deti a domácnosť, kým od muža ich ochrana a zabezpečenie. Tieto zaužívané („tradičné“) formy správania sa v závislosti od pohlavia - výzor, správanie sa a vystupovanie, voľba zamestnania a záľuby - označujeme ako rodové stereotypy. Hoci je rodová rola je jednou z množstva iných sociálnych rolí, spravidla ju vnímame ako prirodzenú, biologicky podmienenú a historicky

potvrdenú. Takýto (nevedomý) prístup prispieva k vzniku a fixácii rodových stereotypov.⁶

Rodové stereotypy sú zjednodušené, nerealistické obrazy „**mužskosti**“ a „**ženskosti**“, idealizované a očakávané vzory, ktoré nás sprevádzajú vo všetkých oblastiach života.⁷ Svojou reprodukciou utvárajú zdanie prirodzenosti a samozrejmosti. Sú tvorené a udržiavané pomocou

- Sociálnych štruktúr ako sú rodina, výchova a vzdelanie
- Kultúrou - tradíciami, predstavami a zvykmi, náboženstvom
- Médiami a jazykom

Rodové stereotypy sú teda určité normy, ktorých dodržiavaním vytvárame dojem „normality“. Ich porušovaním sa človek vystavuje sa riziku odsúdenia až označenia za „nenormálneho“ (predstavme si chlapca oblečeného a správajúceho sa ako dievča). Rodové stereotypy nám zabraňujú slobodne sa rozhodovať aj v dôležitých životných rozhodnutiach ako je výber štúdia a povolania, z ktorých mnohé sú považované za „výlučne ženské“ (učiteľka, zdravotná sestra, kozmetička, sekretárka...) a „výlučne mužské“ (elektrikár, automechanik, technik, manažér, politik...).

V priebehu dejín sa obsah rodových stereotypov menil s ohľadom na spoločenské zmeny vo vzťahoch medzi ženami a mužmi. Napriek tomu sú naďalej hlavnou príčinou udržiavania nerovného vzťahu medzi mužmi a ženami a vytvárajú východisko pre rodovú diskrimináciu, ktorá vedie prevažne k znevýhodňovaniu žien. Sú však škodlivé aj pre samotných mužov (vytvárajú tlak na úlohu vyživovateľa rodiny a neprejavovanie citov, vedú k zvýšenému výskytu niektorých ochorení medzi mužmi ako i k vyššiemu počtu samovrážd).

Otestujte sa!

Nasledujúcim jednoduchým textom si môžete overiť vaše poznatky z predchádzajúcej teórie:

Pohlavie alebo rod?

1. Ženy rodia deti, muži nie.
2. Malé dievčatká sú jemné a hanblivé, chlapci sú silní a dobrodružní.
3. V mnohých krajinách vrátane Slovenska zarábajú ženy o štvrtinu menej ako muži.
4. Ženy môžu koiť, muži krmia bábätká fľaškovou potravou.
5. Úlohou žien je vychovávať deti.
6. Muži robia rozhodnutia a riadia spoločnosť.
7. V starovekom Egypte muži ostávali doma a venovali sa tkaniu látok. Ženy sa zas venovali rodinným záležitostiam.
8. Chlapci v puberte mutujú, dievčatá nie
9. Niektoré práce sú pre ženy nevhodné (napr. baníctvo)

Správne odpovede: Pohlavie: 1, 4, 8, ostatné rod

Koncept diskriminácie

Striktne stanovené a obmedzujúce očakávania a normy v súvislosti s rodom vytvárajú východisko pre **rodovú diskrimináciu**. Uzatvárajú mužov a ženy do hraníc obmedzujúcich možnosti slobodnej seberealizácie, rozvoja individuálnych záujmov a schopností. Bez uvoľnenia týchto hraníc nie je možná individuálna realizácia životných snov a plánov.⁸

Rodová diskriminácia zahŕňa aj diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie. Rodové stereotypy v sebe zahŕňajú aj presvedčenie, že ženy a muži musia byť zásadne odlišní práve preto, aby sa vzájomne dopĺňali. Tento stereotyp vylučuje možnosť rovnocenných a hodnotných vzťahov medzi ľuďmi rovnakého pohlavia, ktoré sú však pre inak sexuálne orientovaných ľudí každodennou realitou ich partnerských vzťahov.

Priamou diskrimináciou je také zaobchádzanie, na základe akéhokoľvek dôvodu (viď nižšie), ktoré je **v porovnateľnej situácii menej výhodné**, než ako sa zaobchádza, zaobchádzalo, alebo ako by sa bolo zaobchádzalo s inou fyzickou osobou alebo právnickou osobou.⁹ Pri rozdielnom zaobchádzaní z dôvodu pohlavia/rodu hovoríme o **rodovej diskriminácii**.

Nepriamou diskrimináciou je zdanlivo neutrálny predpis, kritérium alebo zvyklosť, ktoré na základe akéhokoľvek dôvodu (viď nižšie), znevýhodňujú fyzickú osobu alebo právnickú osobu. To neplatí, ak takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú vecne zdôvodnené sledovaním legitímneho cieľa a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.¹⁰

Diskriminácia sa zakazuje na základe akéhokoľvek dôvodu, najmä pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery alebo náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku a rodu.

Príkladom nepriameho diskriminačného prístupu môže byť stanovenie konkrétnych požiadaviek na pracovnú činnosť, ktoré v skutočnosti na vykonávanie danej práce nie sú potrebné, ale automaticky vylúčia väčšinu

uchádzačov alebo uchádzačiek jedného pohlavia. Je často spojené so **segregáciou**, čo znamená vytváranie pracovných skupín prevažne alebo úplne z osôb jedného pohlavia. Pre osoby opačného pohlavia je ťažké alebo nemožné sa k skupine pripojiť. Často sa jedná o úmyselné alebo podporované usporiadanie.¹¹

K diskriminačným praktikám patrí aj obťažovanie a sexuálne obťažovanie:

Obťažovaním je také konanie, na základe akéhokoľvek dôvodu ktoré má za cieľ alebo za následok zásah do slobody a ľudskej dôstojnosti a ktoré vytvára pre fyzickú osobu nepriateľské, zstrašujúce, zahanbujúce, pokorujúce alebo urážlivé prostredie.¹²

Sexuálne obťažovanie: kde k nežiaducemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia.¹³

Politika antidiskriminácie a rodovej rovnosti

Pre zavedenie rodovej politiky do praxe akejkoľvek organizácie je nevyhnutné začať uplatňovať tzv. **rodovo citlivý prístup**, čo znamená zohľadňovanie rodových aspektov a snahu o zamedzenie a predchádzanie rodovej diskriminácii.

K mužom a k ženám sa v súčasnej spoločnosti zvyčajne pristupuje v duchu jedného z nasledovných východísk¹⁴:

1. konzervatívneho, ktoré presadzuje **striktné rozdelené úlohy medzi mužom a ženou v rodine a spoločnosti**. Táto ideológia má korene v kresťanskej tradícii resp. v náboženstve ako takom (podobne je to v islame, hinduizme a.i.). Tento model utvrdzuje ženy v ich prvotnej funkcii matky a opatrovateľky v domácej sfére, ktorú vysoko vyzdvihuje. V konečnom efekte však znamená pre ženy diskriminačný prístup, fixuje stereotypné rozdelenie úloh medzi mužom a ženou, ktoré obsahuje nerovnováhu moci – tak v spoločnosti, ako v rodine.

2. presadzovania **rovnostárskej spoločnosť, kde rovnosť znamená rovnakosť**. Takýto prístup je známy z obdobia socializmu, ktorý síce umožnil zlepšenie vzdelanosti žien a ich uplatnenia na pracovnom trhu, avšak obmedzovaním práv ľudí zväzoval rovnako ženy ako aj mužov. Rovnaké zaobchádzanie pre ľudí v rôznych životných situáciách diskrimináciu skôr prehľbuje - koncept rovnosti totiž predpokladá, že existujúce mužské štandardy sú aplikované na ženy a tie sa im musia prispôbiť. To následne nevedie k skutočnému zrovnoprávneniu žien, ale naopak - k ich dvojitému zaťaženiu, nakoľko zodpovednosť za chod domácností naďalej ostáva na pleciach, tento krát už aj pracujúcich žien.

3. **ľudsko-právneho pohľadu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti** (v zmysle spravodlivosti, vychádza z liberálnej ideológie). Tento prístup presadzuje individuálnu voľbu človeka bez ohľadu na pohlavie/rod tak, aby muži a ženy mali slobodnú možnosť rozhodovať sa vo svojej životnej dráhe bez ohľadu na to, čo sa v spoločnosti považuje za doménu výlučne mužov alebo výlučne žien. Konkrétne možno hovoriť napr. o výbere povolania, kariére, starostlivosti o deti a pod. Takýto prístup sa usiluje odstraňovať rodové stereotypné predstavy a tým oslobodzuje ženy a mužov a dáva im možnosť využívať svoje schopnosti podľa vlastných predstáv a preferencií. Tento prístup zohľadňuje vplyv rodovo stereotypnej socializácie a snaží sa minimalizovať jej negatívne dopady.

Politika rodovej rovnosti presadzuje samozrejme tretí prístup. Základným východiskom pre odstránenie nerovností vo verejnom i súkromnom živote je odstránenie všetkých foriem diskriminácie. To môžeme dosiahnuť legislatívou úpravou a jej dodržiavaním, ale i cieľenými formami politických intervencií, ktoré sa snažia vyrovnávať šance znevýhodnených členov a členiek spoločnosti.

Rodová rovnosť je teda 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, aspirácie a potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco.

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.“¹⁵

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.

Rodové pomery sú určované vo svojej podstate pomermi spoločenskými, ktoré rozhodujú o prerozdeľovaní práce, peňazí a moci. Diskriminácia žien je zrejماً, keď sa pozrieme na štatistiky a analýzy rodových rozdielov, a to vo všetkých oblastiach. Analýzy týchto rozdielov ukazujú, že vo väčšine prípadov sú rozdiely usporiadané hierarchicky, teda ženám pridelené pozície sú menejcenné, menej atraktívne, menej perspektíve a sú spojené s menšími šancami a profitom ako pozície mužov. Práca a aktivita žien je v tejto spoločnosti vnímaná druhoradá, je jej venovaná menšia pozornosť a nehrá na verejnosti významnú úlohu. Predovšetkým rozdelenie spoločensky potrebnej práce na platenú a neplatenú, na verejnú a súkromnú (príkladom neverejnej a neplatennej práce je starostlivosť o deti a domácnosť) je jedným zo zásadných mechanizmov, ktorými sa tvoria dnes existujúce rodové pomery.¹⁶

Formálna rovnosť („de jure“) je iba prvým krokom k skutočnej rovnosti („de facto“). Muži a ženy totiž majú rôzne životné podmienky a sú konfrontované s rôznymi problémami a očakávaniami. K vyrovnávaniu minulej i súčasnej diskriminácie je niekedy potrebné využiť rozdielne zaobchádzanie a vyrovnávacie opatrenia. Tieto sú obsahom rodovej politiky.

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.**¹⁷

Nasledujúca tabuľka uvádza príklady starých, rodovo-stereotypných a nových, rodovo-citlivých pohľadov na problémy žien¹⁸:

Starý pohľad	Nový rodovo-citlivý pohľad
<i>Ženy sú príliš citlivé, keď kritizujú existujúce hodnoty a normy</i>	Existujúce stereotypy, hodnoty a normy je treba prehodnotiť a zmeniť na základe rodovo-špecifických aspektov.
<i>Ženy majú špecifické problémy</i>	Spoločensky vytvorené podmienky stavajú ženy do problematických situácií a pozícií, pričom za tieto vytvorené podmienky nenesú zodpovednosť len ženy samy.
<i>Ženy majú na základe svojho pohlavia špecifické záujmy</i>	Špecifické záujmy žien sú odrazom životných podmienok (napr. intenzívne spolužitie s malými deťmi), ktoré ženám prisudzuje rodová rola. Muži by mali rovnaké záujmy, keby zdieľali životné podmienky žien.
<i>Ženy majú nedostatky, ktoré musia byť odstránené</i>	Ženy majú silné stránky, ktoré muži (ešte) nemajú a je potrebné vytvoriť podmienky pre ich uplatnenie. Deficity nevznikajú na základe pohlavia, ale na základe spoločensky definovaných rodových úloh. Pri mužoch je to rovnako.
<i>Ženy sú zodpovedné za riešenie ženských problémov</i>	Ženy a muži prevezmú zodpovednosť za zmenenie rodových pomerov a rodových stereotypov.

Antidiskriminačná rodová politika má viac stupňov, ktoré sa navzájom ovplyvňujú a doplňujú:

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 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 (napr. dieťa narodené ako piate dieťa v chudobnej rómskej rodine v segregovanej osade nemá rovnaké šance na uplatnenie ako dieťa v dobre situovanej rodine v Bratislave).

2. **Vyrovňavacie opatrenia** ako proces, ktorý vyrovnáva nepriaznivé dopady diskriminácie a eliminuje vylučovanie. Vyrovňavacie opatrenia (nesprávne nazývané aj „pozitívna diskriminácia“) pomáhajú vyrovnávať najmä pozície „na štartovacej čiare“. Príkladom môžu byť rôzne formy podpory pre sociálne slabších členov a členky 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 organizácie. V počiatočnom štádiu ide o rovnocenné ohodnotenie príspevkov a výkonov mužov a žien. Cieľom by však malo byť vytvoriť nový štandard, kde **zmenené rodové pomery** nahradia segregované inštitúcie a štandardy, asociované s maskulinitou a femininitou.¹⁹ V prípade širšieho ponímania rôznosti (z hľadiska veku etnického, náboženského, zdravotného, sexuálnej orientácie atď.) hovoríme o uplatňovaní princípu rôznorodosti (**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.

Gender Mainstreaming

Gender mainstreaming (v slovenskom preklade používame **uplatňovanie rodového hľadiska**) je stratégia Európskej únie na dosiahnutie rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach verejného i súkromného života. Ako záväzný princíp je zakotvený v Zmluve z Amsterdamu, (1996) a všetky štáty sa pristúpením k EÚ zaviazali uplatňovať ho vo svojej politike.

*Stratégia gender mainstreaming sa stala známou cez rozvojové projekty OSN, v ktorých sa ukázala lepšia efektívnosť projektov zameraných na ženy. Ženské mimovládne organizácie viedli tieto skúsenosti k diskusiám o tom, ako je možné účinnejšie presadzovať politiku rodovej rovnosti smerom aj voči vlastným vládam. Na 4. svetovej konferencii žien v Pekingu v r. 1995 dostala nová stratégia svoje meno: **gender mainstreaming**. V kontexte svetovej politiky to znamená, že vlády vo všetkých politických oblastiach a v každom prípade preskúmajú, aké dopady má ich politika na situáciu žien a mužov a akým spôsobom plánované opatrenia zlepšia špecifické znevýhodnenie žien v zmysle platných ľudsko-právnych dokumentov. Táto stratégia sa stala integrálnou súčasťou politiky EÚ.*

Gender mainstreaming — uplatňovanie rodového hľadiska — je v súčasnosti najdôležitejšou stratégiou na presadzovanie rodovej rovnosti. Potreby **žien a mužov by mali byť zohľadnené pri každom politickom opatrení a to od 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.

Gender Mainstreaming pozostáva z reorganizácie, zlepšenia, vývoja a evaluácie všetkých rozhodovacích procesov vo všetkých oblastiach politiky a pracovného procesu danej organizácie. Cieľom princípu Gender Mainstreaming je **zohľadňovanie perspektívy rodových pomerov vo všetkých rozhodovacích procesoch** a využívanie každého rozhodovacieho procesu v prospech rodovej rovnosti.²⁰

Princíp gender mainstreaming znamená tzv. horizontálny prístup – teda prierezovú nadrezortnú politiku: rovnosť žien a mužov sa dá dosiahnuť len ak je stanovená ako cieľ vo všetkých oblastiach politiky. To platí ako pre národnú, regionálnu ako aj politiku konkrétnej organizácie, podniku atď. Otázka, ktorým smerom sa má uberať zmena rodových pomerov v danom prípade musí byť výsledkom politického rozhodnutia. Napr. v dokumentoch EÚ je presadzovaný rodový koncept, ktorý vychádza z rovnomerného rozdelenia platenej práce medzi mužov a ženy a zrovnoprávnenia ich práce a jej finančného ohodnotenia. Všetky rozhodnutia v oblasti trhu práce na úrovni EÚ by teda mali smerovať k vyrovnávaniu rodových nerovností.

Z definície je zreteľné, že Gender Mainstreaming je princíp, ktorý ovplyvní rozhodovacie procesy v danej organizácii tak, aby viedli k vyrovnávaniu rodových pomerov. Konkrétne môže ísť napr. o prerozdelenie moci a zdrojov vrátane finančných, prístup k vzdelávaniu a pod. Mimoriadne podporné opatrenia pre ženy v určitých životných situáciách sú potrebné dovtedy, kým v spoločnosti panujú nerovné a hierarchické rodové pomery.

Pre lepšie pochopenie využitia tohto princípu poslúži vytypovanie porovnateľného pravidla. Ak hľadáme zásadu, ktorá ovplyvňuje už dnes všetky rozhodovacie procesy a ťahá sa ako červené vlákno cez všetky organizácie, narazíme na ekonomické kritérium, teda otázku hospodárnosti. Na príklade hospodárnosti v štátnej správe je možné zdôrazniť, ako funguje princíp gender mainstreamingu: presne tak, ako hrá zásada hospodárnosti a finančnej únosnosti podstatnú úlohu pri všetkých rozhodovacích procesoch, mala by sa zohľadňovať aj otázka zlepšenia rovnosti medzi mužmi a ženami. Rodové otázky sa takto stanú integrálnou súčasťou myslenia, rozhodovania a konania všetkých zúčastnených.²¹

Rodová analýza

Rodová analýza – Gender Analysis – je analýza prístupu a mieru kontroly, ktorú majú muži a ženy vo vzťahu k zdrojom. Skúma dopad systémových opatrení na oba rody a zviditeľňuje ich rôzne potreby. Bez rodovej analýzy nemôžeme mať istotu, že plánované opatrenia naozaj prispievajú k rodovej rovnosti.

K rodovej analýze potrebujeme štatistiky členené nielen podľa pohlavia, ale i podľa ďalších sociálnych charakteristík (ako sú rodinný stav, počet detí v opatrovateľskej starostlivosti, vzdelanie, sociálne a rodinné pozadie, pôvod), ďalej rodovo členené štatistiky mapujúce vzťah k moci, prístup k zdrojom a príležitostiam. Rodové hľadisko zahŕňa širší pohľad ako je len delenie podľa pohlavia (napr. muž samostatne vychovávajúci deti sa nachádza v podobnej situácii ako žena, ktorej je táto úloha tradične pripisovaná, aj keby deti nemala).

Na uskutočnenie dobrej rodovej analýzy je nevyhnutné odborné zázemie, nakoľko sa jedná o hĺbkový rozmer politickej sociálno-ekonomickej analýzy. Možno ju vykonávať **interne** – vlastným expertným personálom alebo **externým zadaním** - individuálni expertky a experti, neštátne subjekty, expertné inštitúty, komerčné výskumné inštitúcie atď.

Základným východiskom je poznanie, že de jure – t.j. že máme legislatívne podmienky, ktoré zabezpečujú rovnosť medzi mužmi a ženami ešte neznamenajú skutočnú rovnosť, teda rovnosť de facto. Rodová analýza dokazuje, že politika v rodovo-stereotypných spoločnostiach nie je rodovo neutrálna. Nerovnosť postavenia mužov a žien v pracovnom procese je prepojená s ďalšími nerovnosťami v spoločnosti. Kvalitná rodová analýza ukáže rozdiely v prerozdelení zdrojov, prístupov, aktivít a rozdielny podiel na moci. Napomáha porozumeniu rodových pomerov a ich dopadov. Prístup ku zdrojom totiž ešte neznamená kontrolu zdrojov (teda rozhodovanie o nich), pričom do analýzy je potrebné zahŕňať nielen materiálové zdroje, ale aj nemateriálne ako je čas, poznatky a informácie.

Rodové nerovnosti na trhu práce

*„Ženy a muži sú si rovní podľa práva, ale nie sú si rovní ekonomicky“
(komisár EÚ pre zamestnanosť a sociálnu politiku Vladimír Špidla)*

Následky nerovnosti medzi mužmi a ženami sú zreteľné v mnohých sférach verejného i súkromného života. V nasledujúcej stručnej analýze sa zameriame na trh práce, nakoľko práve ten je najdôležitejším zdrojom znevýhodnenia žien.

Reformy a regulácie trhu práce sú integrálnou súčasťou Lisabonskej stratégie Európskej únie. Jedným z jej cieľov je zvyšovanie zamestnanosti žien, ako aj znižovanie existujúcich rozdielov na trhu práce, kde niektoré sociálne skupiny (ženy, starší ľudia, postihnutí atď) sú dlhodobo a systematicky znevýhodňované v prístupe k zamestnaniu.

Rodové rozdiely v pracovnom a verejnom živote ostávajú i v súčasnosti najviditeľnejším dôkazom nerovnosti medzi mužmi a ženami v našej spoločnosti. Napriek zákonom, ktoré majú zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie, analýzy a štatistiky ukazujú, že ženy sú naďalej znevýhodňované v prístupe k pracovným pozíciám a k verejným zdrojom. Diskriminácia žien sa najmarkantnejšie prejavuje v nasledujúcich oblastiach:

- Vyššia dlhodobá nezamestnanosť žien oproti mužom
- Vyššia koncentrácia žien v horšie platených oblastiach, respektíve nižšie ohodnotenie v povolaniach tradične pripisovaných ženám
- Nízke zastúpenie žien na pozíciách vyššieho a vrcholového manažmentu
- Rozdiely v odmeňovaní v neprospech žien aj v rámci rovnakých alebo porovnateľných pracovných pozícií

Zamestnanie a trh práce

Znevýhodnená pozícia žien v pracovnom procese je v slovenských podmienkach spôsobená následkom niekoľkých navzájom sa ovplyvňujúcich faktorov: tradičné rozdelenie rodových rolí, nedostatkom vyrovnávacích a proaktívnych opatrení. V neposlednom rade je to aj nedostatok sociálnych služieb umožňujúcich lepšie zosúladenie rodinného a pracovného života.

V otázke zamestnanosti žien je ich pozícia na Slovensku porovnateľná s krajinami EÚ, hoci ju ovplyvňujú aj pre nás špecifické faktory ako vyššia celková nezamestnanosť a málo pracovných miest na menšie úväzky. Podiel žien na pracovnom trhu bol v r. 2005 41,3%, čo v porovnaní s r. 1991 (43,3%)²² znamená klesajúcu tendenciu. Kým celková zamestnanosť na Slovensku predstavovala 57,7%, u žien iba 50,0%. Čo sa týka nezamestnanosti, tá je u žien mierne vyššia (12,4% v porovnaní s 11,4% celej populácie) a to hlavne u dlhodobo nezamestnaných nad 25 mesiacov. Najväčšie rozdiely sa ukazujú v zamestnanosti v preddôchodkovom veku: kým 35,2% mužov nad 50 rokov pracuje, u žien je to iba 18,4%. Tento trend odráža hlavne problémy starších žien uplatniť sa na trhu práce, pričom hraničný vek u žien sa znižuje už na 45 rokov²³.

Slovenské ženy sú v pracovnom procese konfrontované s horizontálnou i vertikálnou segregáciou. Horizontálna segregácia znamená existenciu celých sektorov, v ktorých sa koncentrujú ženy, a ktoré sú (práve preto) horšie ohodnocované a odmeňované. V oblastiach ako sú zdravotníctvo, sociálne služby a školstvo tvoria ženy až 80% pracovnej sily, v sektore verejnej správy 70%. Naopak, v súkromnom sektore s vyššími zárobkami predstavujú ženy iba 41% zo všetkých zamestnancov. Najmarkantnejšie sú rodové rozdiely v podnikateľskej sfére, kde na 1 podnikateľku pripadajú 3 podnikatelia - muži.²⁴

Rodový rozdiel v zárobkoch - gender gap

Európska únia už pri svojom zrode 1957 zakotvila v Rímskej zmluve princíp rovnakého odmeňovania pre mužov a ženy. Napriek obrovskému pokroku ženského emancipačného hnutia, rapidnému nárastu zamestnanosti žien a úrovne ich vzdelania, dobrému legislatívnemu zázemiu ako i napriek úplne rozdielnym podmienkam na pracovnom trhu v roku 1957 a dnes, záruky dané ženám pred 50 rokmi ohľadom rovnakej odmeny za rovnakú prácu ostávajú stále v rovine nesplnených sľubov.²⁵

Aj preto Lisabonská stratégia zaviazala členské štáty znížiť do roku 2010 rodový rozdiel v odmeňovaní na polovicu. V súčasnej dobe však naďalej tento rozdiel v priemere predstavuje viac ako 15%, pričom kolíše od najnižšieho v Slovinsku (11%) až po najvyššie úrovne nad 25% - Cyprus, Estónsko a Slovensko s 26,9% v roku 2006.

Pohľad na slovenskú realitu hovorí, že vzdelanosť žien (53,1% vysokoškolsky vzdelaných sú ženy, 92,1% žien má ukončené aspoň stredoškolské vzdelanie²⁶) je vyššia ako vzdelanosť mužov (90,9% mužov má ukončené aspoň stredoškolské vzdelanie). Najväčšie rozdiely v odmeňovaní za prácu sú vo finančnom sprostredkovaní, kde muži zarábajú až 38,8 % viac ako ženy (v roku 2001 až 50,4 %). V obchode dostávajú za svoju prácu muži o 33,6 % viac ako ženy. Paradoxom je, že tu ide o služby, ktoré sú považované za doménu žien. Rozdiel v zárobkoch je pritom najvyšší medzi vysokoškolsky vzdelanými na riadiacich pozíciách, keď vedúce a riadiace pracovníčky dostávajú v priemere o 33,8 % nižší plat ako muži.²⁷

V analýze Svetovej banky²⁸ o Slovensku sa autorka venuje aj pôvodu rozdielu v zárobkoch mužov a žien: „Ak zvážime vysvetliteľné okolnosti, hrubý rodový rozdiel sa zníži na 18%.“ Teória ľudského kapitálu so zohľadnením veku, vzdelania a skúseností ako i charakteristika vykonávanej práce síce vysvetľuje časť rozdielu, ale len nepodstatnú: „Nevysvetliteľný podiel rodového rozdielu v zárobkoch je následkom diskriminácie, čo je okolo 21% v domácich

i zahraničných súkromných spoločnostiach a 9% v štátnych podnikoch“. Vo vzťahu k faktoru vzdelania je navyše paradoxné, že tieto rozdiely by na Slovensku skôr hovorili v prospech žien, nakoľko ich vzdelanostná úroveň je vyššia.

Podobne je to v celoeurópskom meradle. „Rozdiel v odmeňovaní je zložitým problémom spôsobeným mnohorakými príčinami. Niekedy sme svedkami jednoznačnej diskriminácie. Dôvody sú však často skryté: ženy vykonávajú viac neplatennej práce ako napr. starostlivosť o domácnosť a závislé osoby; viac žien pracuje na čiastočný úväzok a odvetvia, ktoré sú doménou žien, sú často horšie platené. Je načase, aby sme vystupňovali úsilie o nápravu tejto situácie. Jedinou možnou cestou k úspechu je komplexné riešenie tohto problému na všetkých úrovniach zapojením mužov, žien, mimovládnych organizácií, sociálnych partnerov a jednotlivých vlád.“ uviedol Vladimír Špidla, komisár EÚ pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti²⁹.

Diskriminácia žien na trhu práce sa prejavuje aj v skrytých formách, pričom najdôležitejšie faktory ich znevýhodnenia podľa nedávno zverejnenej analýzy vypracovanej pre Európsku komisiu sú³⁰:

- horizontálna segregácia na pracovnom trhu: prejavuje sa vysokou zamestnanosťou, respektíve v „starých členských štátoch“ aj nárastom zamestnanosti žien najmä v oblastiach národného hospodárstva s nízkou úrovňou platového ohodnotenia (tieto odvetvia sú často označované ako prefeminizované)
- sektorová segregácia – ženy sa sústreďujú viac vo verejnom sektore a muži najmä v súkromnom sektore ?
- vertikálna segregácia – tzv. sklený strop, ktorý limituje možnosti žien dosiahnuť na vyššie, prípadne najvyššie (a najlepšie odmeňované) pozície v oblasti, v ktorej pracujú. Sklený strop sa prejavuje aj i v inak prefeminizovaných odvetviach, kde ženy tvoria väčšinu pracovnej sily, ale na riadiace pozície sa prepracujú zvyčajne skôr muži (príkladom sú napr. prevaha učiteliek v školstve, ktoré však manažérsky prevažne riadia muži – riaditelia).

- štruktúra odmeňovania – platobné systémy pozostávajú z rôznych položiek ako fixný plat a osobná odmena, vyjednávaných na individuálnej úrovni. V týchto individuálnych vyjednávaniach sú ženy spravidla menej úspešné a často znevýhodnené. Príkladom je platenie nadčasov, ktoré ženy často kvôli rodinným povinnostiam nemôžu vykonávať. Svoju prácu pritom kvôli tlaku času často vykonávajú produktívnejšie, ale ak sa zohľadňuje iba čas a nie produktivita, dostanú zaplatené menej.

- systémy kolektívneho vyjednávania sú charakterizované androgénnym prístupom (spravidla vyjednávajú muži zo svojho hľadiska) s minimálnym zastúpením žien resp. ich pohľadov na skutočnosť.

- nerovnosti v zodpovednosti za chod domácnosti a rodiny – ženy musia venovať nepomerne viac času neplatenej práci zameranej na starostlivosť o deti, členov rodiny a domácnosť. V rámci sféry platenej práce je táto sféra – sféra sociálnych služieb – tiež považovaná skôr za doménu žien a jej finančné ohodnotenie je tiež neúmerne nízke v porovnaní s náročnosťou a zodpovednosťou tejto práce (automechanik zarába podstatne viac ako učiteľka v materskej škole).

- viacnásobná diskriminácia napr. z hľadiska veku, rodinného stavu resp. počtu detí a ich veku, etnického a rasového pôvodu, zvyšuje rodové rozdiely v zárobkoch

- nerovnosti vo vzdelaní, založené ako na prístupe k štúdiu, tak na stereotypných predstavách a predsudkoch o „práci vhodnej pre ženy“, ktoré sa odrážajú pri výbere študijných odborov. Napriek veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni žien (na Slovensku dokonca vyššej ako u mužov), ženy nedosahujú porovnateľné zárobky s mužmi, nakoľko vzdelanie v „typicky ženských oblastiach“ je oceňované nižšie.

- „mužský model“ pracovného trhu a jeho systému odmeňovania, prispôbený typickému mužskému životnému cyklu a potrebám. Snahy o začlenenie do pracovného procesu často nútia ženy prispôbovať sa „mužským pracovným modelom“, ktoré napr. nezohľadňujú skúsenosti

a kvalifikáciu získanú mimo plateného pracovného procesu (starostlivosť o členov rodiny a domácnosť, mikro-manažment na úrovni domácnosti atď.)

Vychádzajúc z historického vývoja a stereotypného prístupu, práca vykonávaná ženami sa spravidla považuje za prácu „nižšej hodnoty.“ V záujme vyrovnávania rodových rozdielov v zárobkoch vytýčila komisia EÚ štyri priority:

- zabezpečiť lepšie uplatňovanie súčasných právnych predpisov v praxi;
- zahrnúť boj proti rozdielom v odmeňovaní ako neoddeliteľnú súčasť politik zamestnanosti jednotlivých členských štátov;
- presadzovať zásadu rovnakého odmeňovania u zamestnávateľov najmä prostredníctvom koncepcie sociálnej zodpovednosti;
- podporovať výmenu osvedčených postupov v celej EÚ a zapájať sociálnych partnerov.

Argumenty v prospech uplatňovania rodovej rovnosti

Existuje veľa argumentov, prečo je potrebné a výhodné uplatňovať rodovú rovnosť. Z ľudsko-právneho hľadiska je zrejmé, že rovnosť mužov a žien patrí k základným ľudským právam, bez uplatnenia ktorého nie je možné budovať spravodlivú a demokratickú spoločnosť. OSN vydáva pravidelne rebríček krajín s najvyššou kvalitou života, hodnotenou podľa Human Development Index (HDI). Na prvých miestach sa už tradične umiestňujú najmä škandinávske krajiny a krajiny Beneluxu. Zaujímavé je, že všetky krajiny na popredných miestach (Nórsko, Island, Austrália, Írsko, Švédsko Kanada) majú vysoké zastúpenie žien v politike - 30%, niekde až takmer 50%. Pre porovnanie Slovensko sa nachádza v tomto rebríčku na 42.mieste. Vyššie zastúpenie žien znamená humánnejšiu politiku a lepšiu kvalitu života, rovnovážnejší vývoj spoločnosti, vyššie výdavky na podporu rodín, vzdelania, zdravia, na sociálne opatrenia a menej peňazí na zbrojenie a väčšiu stabilitu mieru v oblasti.

Medzi najdôležitejšie argumenty patria:

- **spravodlivosť a demokracia** - ženy by mali mať rovnaký prístup k spoločenským zdrojom a k moci rozhodovať o nakladaní s nimi
- **ekonomický rast** - vysoká zamestnanosť žien je dôležitá pre trvalo udržateľný hospodársky rast, stabilitu spoločnosti a sociálne spravodlivý štát
- **demografický rozvoj** - záruka stabilnej práce a primeranej odmeny za ňu, ako i vhodne vytvorené podmienky pre zosúladenie rodinného a pracovného života pozitívne ovplyvňuje rozhodnutie mať deti a priaznivo vplyva na populačný vývoj spoločnosti
- **vyššia miera osobnej slobody** tak pre ženy ako aj pre mužov a z toho vyplývajúca osobná spokojnosť. Z osobného uspokojenia ľudia čerpajú vyššiu motiváciu k práci, čo vedie k lepším výsledkom a znamená teda výhodu pre podnik/organizáciu

V ďalšom texte sa sústredíme hlavne na ekonomické výhody, ktoré sú pre zamestnávateľov spravidla najrelevantnejšie. Sú to hlavne výhody, súvisiace s ekonomickým rastom, výhodami pre podnik a rozdelením zdrojov vo verejnom sektore.

Ekonomický rast

V kontexte EÚ nie je rovnosť mužov a žien považovaná len za z politický cieľ. Ukazuje sa, že čím vyššia emancipácia žien, čím vyššia je ich účasť na rozhodovacích procesoch a spolupodieľaní sa na tvorbe koncepcií štátnej politiky, čím optimálnejšie podmienky sa vytvárajú pre zamestnanosť žien ako aj pre zosúladenie rodinného a pracovného života, tým zdravšie sa spoločnosť vyvíja aj po ekonomickej stránke.

Na Svetovom ekonomickom fóre bola v roku 2005 prezentovaná štúdia, ktorá dokazuje jasnú koreláciu medzi rodovou rovnosťou a úrovňou HDP. Štúdia síce neukazuje kauzalitu, ale obdobne ako iné štúdie poukazuje na skutočnosť, že nerovnosť medzi mužmi a ženami negatívne ovplyvňuje dlhodobý ekonomický rast.

V spoločnej správe Svetovej banky a univerzity v Oxforde Report on Engendering Development sa hovorí: *„Fakty dokazujú, že spoločnosti, v ktorých existuje rodová diskriminácia majú tendenciu k nižšiemu ekonomickému rastu a pomalšiemu znižovaniu chudoby (...). Vyššie práva žien a ich účasť vo verejnom živote znamená viac transparentnosti v podnikaní a vládnutí a lepšiu správu vecí verejných. Čím vyššia účasť žien vo verejnom živote, tým nižší stupeň korupcie.“*

„Zabudnite na Čínu, Indiu a internet: ekonomický rast je poháňaný ženami³¹“, napísal pred rokom známy časopis Economist. V dvoch článkoch podrobne rozoberá vplyv zvýšenej zamestnanosti žien na rozvoj globálnej ekonomiky. Prieskumy ukazujú, že i dnes rodičia naďalej preferujú syna pred dcérou, píše

Economist. Dcéry ale môžu byť lepšou investíciou – prevyšujú chlapcov v štúdiu nielen počtom, ale aj výsledkami a sú teda lepšie pripravené na vzdelanostnú ekonomiku 21. storočia. Skutočne, ženy získajú viac novovytvorených pracovných miest ako muži, od roku 1970 takto obsadili približne dve tretiny vytvorených pracovných miest. V EÚ nastúpili ženy v posledných rokoch na 75% novovytvorených pozícií. Zvyšovanie zamestnanosti žien v minulých desaťročiach prispelo k zvyšovaniu globálneho HDP vo väčšej miere ako nové technológie či globálne koncerty. V poslednom desaťročí prispeli ženy v rozvinutých krajinách k hospodárskemu rastu oveľa viac ako Čína. Ak by sme prirátali objem neplatennej práce v domácnosti, bol by ich prínos ešte oveľa vyšší.

Demografický vývoj

Na začiatku tretieho tisícročia sa vyspelé štáty nachádzajú v situácii, kedy je zvyšovanie zamestnanosti žien nevyhnutné pre zvládnutie demografických zmien. Zabezpečenie ekonomickej istoty žien pozitívne vplyva aj na zlepšenie situácie rodín ako takých.

Obavy z negatívneho vývoja populácie pri zvyšovaní ekonomickej aktivity žien sa ukazujú ako neopodstatnené. Naopak, krajiny s vysokým zapojením žien do pracovného procesu ako Švédsko a USA majú vyššiu pôrodnosť ako Japonsko a Taliansko, kde oveľa viac žien ostáva v domácnosti. Rovnako obavy z toho, že pracujúce ženy nevenujú dostatočnú pozornosť deťom, nie sú na mieste. Prieskum Maryland University ukázal, že ženy venovali v roku 2003 rovnaký čas deťom ako v roku 1965. Čas venovaný profesionálnej práci šiel "na úkor" domácich prác, ktoré sú viac technizované a profesionalizované. Škandinávске krajiny dosahujú veľmi dobré výsledky vrátane zvýšenej pôrodnosti aktívnym zapájaním mužov/otcov do zodpovednosti za výchovu detí a prácu v domácnosti.

Vysoký počet narodených detí po vojne a v 50. rokoch znamená početnú generáciu päťdesiatnikov, ktorí o desať rokov postupne začnú odchádzať

z pracovného procesu. V „starých krajinách EÚ“ nastal prepád pôrodnosti v 80. rokoch a v niektorých z nich naďalej pretrváva, čo bude znamenať nedostatok pracovných síl v nasledujúcich desaťročiach.³² Dôležitým faktorom pre zvrátenie tohto vývoja je **vytváranie podmienok pre zosúladenie rodinného resp. súkromného a pracovného života** tak, aby sa deti nestali prekážkou (nielen) žien v profesionálnom raste. Príkladom pozitívneho vývoja sú škandinávské krajiny, kde sa počas posledných desaťročí podarilo vytvoriť optimálne podmienky pre spojenie rodiny a kariéry. Jedným z opatrení bolo napr. aj zapojenie mužov do zodpovednosti za starostlivosť o deti v rannom veku. Ďalším príkladom je Francúzsko, kde sú materské školy a družiny k dispozícii široko plošne a zadarmo.

V podmienkach postsocialistických krajín je typický prepád pôrodnosti hlboko pod hranicou potrebnou na udržanie rastu počtu obyvateľstva (2,1 dieťaťa na ženu). Na Slovensku sa pôrodnosť pohybuje v súčasnosti medzi 1,2 až 1,4 detí na ženu, čo bude znamenať v budúcnosti problém nedostatku pracovných síl. Je preto aj z ekonomického hľadiska nevyhnutné začať tento trend obracať a vytvárať stabilné a stabilizujúce podmienky posilňujúce zamestnanosť žien tak, aby sa **nemuseli rozhodovať medzi kariérou a rodinou**. Ak deti neznameniajú pre rodinu mimoriadnu záťaž časovú i finančnú a len ak môžu tak ženy ako i muži uspokojiť svoje osobné potreby a ambície bez väčších obmedzení, ktoré deti so sebou nevyhnutne prinášajú, zvyšuje sa počet narodených detí v takýchto spoločnostiach.

Výhody pre podnik

Hlavnou motiváciou pre podnikanie je spravidla vytváranie zisku a zaistenie dlhodobej prosperity podniku. Zmeny v organizácii a podnikovej politike sa často stretávajú s obavami z narušenia chodu či zvýšenia nákladov. Niektoré zmeny vznikajú z potrieb podniku a niektoré prináša so sebou vývoj spoločnosti. Rodová rovnosť patrí k celospoločenským trendom, ktorú by vedenia podnikov mali akceptovať a zavádzať do života firmy aj vo vlastnom záujme.

Žiadny podnik nemôže byť prevádzkovaný v sociálnom vákuu. Pre mnoho ľudí je ich osobná identita zviazaná s ich postavením v práci. Identita podniku spočíva nielen v rukách jeho vedenia, ale i ľudí v ňom zamestnaných, ako i zákazníkov a zákazníčiek. Podniky si nemôžu dovoliť ignorovať celospoločenské zmeny.³³

Tlak na rovnosť mužov a žien rastie najmä preto, že množstvo „tradičných“ praktík a postojov v podnikoch začali ľudia považovať za „neznesiteľné a urážlivé povýšenecké voči ženám“.³⁴

Príklad pozitívneho vplyvu rodovej rovnosti na úspešnosť podniku poskytuje štúdia autora Roy D. Adler, Pepperdine University, USA³⁵. V tejto rozsiahlej štúdii, ktorá sa realizovala medzi 215 firmami v USA z rebríčka najúspešnejších podnikov Fortune 500 počas 19 rokov (1980-98) sa ukázala „*pozitívna korelácia medzi ženami v riadiacich funkciách a vysokým ziskom*“, pričom v týchto firmách boli sa ženy presadzované do vysokých funkcií zámerne. Podrobne bolo sledovaných 25 podnikov, ktoré boli najviac naklonené ženám podľa viacerých kritérií. Firmy Fortune 500 s vysokým počtom žien vo vedúcich pozíciách vykazovali nielen vyššiu výkonnosť ako minimálne polovica firiem v danom odvetví, ale boli aj vysoko ziskovejšie. Sledovaných 25 firiem malo až o 34% vyšší zisk ako priemer v danom odvetví. Podniky s pozitívnym prístupom k ženám dosiahli v priemere 6,4% zisk kým medián bol 4,8%. Pri posudzovaní aktív mali tieto podniky o 18% vyššie výkony na úrovni 6,5%, kým medián bol 5,5%.

Dôvody, prečo začať uplatňovať zásady rodovej rovnosti sú ako legislatívne (prikazuje to zákon), tak praktické: rodová rovnosť ide ruka v ruku s dobrou podnikateľskou praxou. Rodová rovnosť reaguje na potreby vlastného personálu. V neposlednej rade politika rodovej rovnosti znamená z dlhodobého hľadiska jednoznačnú konkurenčnú výhodu. Práve **konkurenčná výhoda** sa pre mnohých podnikateľov stáva silným motivačným faktorom pre odštartovanie opatrení, ktoré by viedli k zavádzaniu a posilňovaniu rodovej rovnosti . Ženy sú

nielen pracovnou silou, ktorá v súčasnosti predstavuje jedno z najdôležitejších nepeňažných aktív spoločnosti. Ženy sa v globálnej ekonomike stávajú dôležitými aktérkami aj v roli konzumentiek a investoriek. Napriek tomu, že ešte stále zarábajú menej ako muži, ich príjem nie je zanedbateľný a o mnohých nákupoch rozhodujú práve ony. Investorská spoločnosť Goldman Sachs v Tokiu vytvorila balík akciových spoločností, ktorých cieľovou skupinou sú konzumentky: ide o firmy podnikajúce v oblasti kozmetiky, módy, finančných služieb a potravinových polotovarov. V poslednom desaťročí narástla hodnota akcií v tomto balíku o 96%, kým celkový prírastok na burze v Tokiu bol iba 13%.³⁶

K najdôležitejším oblastiam rodovej rovnosti patrí odmeňovanie. Nasledujúcich 5 dôvodov³⁷ poskytuje argumenty v jeho prospech:

1. **Hľadisko zákazníčky:** ženy sú zodpovedné za väčšinu rozhodnutí týkajúcich sa nákupov v súkromnej (rodinnej) sfére. V dôsledku toho zloženie personálu, ktoré odráža trh kupujúcich na všetkých úrovniach, pomáha podnikom pri vývoji vhodných výrobkov a služieb a tým prispieva aj ku konkurenčnej výhode.
2. **Hľadanie ľudského kapitálu:** Mnohé firmy dnes už čelia problémom s nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily. Ženy predstavujú nedostatočne využitú pracovnú kapacitu v našej spoločnosti. V niektorých krajinách (vrátane Slovenska) majú ženy lepšie vzdelanie, ale táto skutočnosť sa neodráža na ich platu ani v pozíciách, ktoré dosahujú. Efektívnejšie využitie ľudského kapitálu vedie k väčšej ziskovosti podniku.
3. **Udržanie kvalifikovaného personálu:** nežiaduca fluktuácia pracovných síl vyžaduje investície do zručnosti a výškolenia. Fluktuácia je pre firmu nielen nákladná, ale zároveň spomaľuje aj jej produktivitu. Rozumná personálna a mzdová politika zohľadňujúca aj rodového hľadiska umožňuje produktívnejšie využitie disponibilného času všetkých zamestnancov a zamestnankýň.
4. **Moderné motivačné systémy:** pracovný život sa vyvíja rýchlejšie ako podnikové motivačné systémy. Mnohé podniky ich chcú zlepšiť tak, aby

sa zohľadňovali skutočnú úroveň zodpovedností, schopností a dosiahnutého výkonu zamestnancov a zamestnankyň.

5. **Zníženie rizika:** podniky známe diskriminačnou politikou voči ženám riskujú za súčasných legislatívnych podmienok súdne žaloby. Pritom strácajú nielen finančné obnosy, ktoré musia poškodeným stranám vyplatiť, ale aj dôveru investorov, akcionárov, personálu, zákazníkov a najmä zákazníčok.

Švédska agentúra pre rozvoj podnikania (NUTEK) uskutočnila štúdiu, ktorej cieľom bolo skúmať možnú väzbu medzi rovnosťou žien a mužov a ziskovosťou podniku³⁸. Štúdia pokrýva takmer 14 000 švédskych podnikov (súkromných i štátnych) v rokoch 1995 a 1996. Ukázalo sa, že podniky vykazujúce nerovnosť v zastúpení žien a mužov majú nižšiu produktivitu a nižšie zisky. Naopak, ziskovosť podniku sa zvyšuje zlepšovaním rodovej rovnosti na pracovisku. Analýza tiež ukázala, že ak sa na starostlivosti o deti podieľajú obaja rodičia rovnako, vplýva to pozitívne na produktivitu práce a tým aj na ziskovosť podniku.

Rovnosť mužov a žien ako dobrá prax podniku

Zásadný rozdiel medzi prosperujúcim podnikom a takým, ktorý sa sotva „drží nad vodou“ je často v prístupe k vlastnému personálu. **Najväčší kapitál každého podniku sú kvalitní ľudia.** Túto skutočnosť už dávno pochopili vo vedení väčšiny globálnym korporácií i menších podnikov a snažia sa preto vytvárať čo najlepšie podmienky na to, aby si udržali dobrých zamestnancov a zamestnankyne. Každý podnik totiž spočiatku investuje energiu a prostriedky na zaškolenie a zapracovanie nových ľudí, preto je v jeho záujme udržať si ich čím najdlhšie. Napr. v prípade žien, ktoré kvôli materskej dovolenke vypadnú na určitý čas z pracovného procesu zaviedli mnohé podniky rôzne formy, ako ich udržať v kontakte s ich pracovným prostredím tak, aby zo svojej práce úplne nevypadli a aby sa im uľahčil opätovný návrat do pracovného procesu.

Je dokázané, že zvýšená fluktuácia pracovných síl zvyšuje firme náklady na zaučenie a tréning nového personálu. Deloitte and Touche poskytli dôkaz, že cieľovým vytváraním podmienok pre udržanie pracovnej sily žien v ich spoločnosti ušetrili okolo 250 miliónov dolárov. Tieto by museli vynaložiť na hľadanie a zaškolenie nového personálu pri rovnakej fluktuácii ako pred zavedením opatrení na stabilizáciu zamestnanosti žien.³⁹

Work-life Balance tím z Department for Trade and Industry (UK) vyčíslil štandardné náklady pre zaučenie novej pracovnej sily v priemere na £3 500 (libier). Pri neskúsenej pracovnej sile ich vyčíslili na približne £1 000, v prípade odborného personálu sa náklady vyšplhali až na £5 000. Tieto náklady sa niekoľkokrát zvyšujú zaškoľovaním a tréningami pre nových ľudí v prípade častej fluktuácie zamestnancov. Napr. v zdravotníckom zariadení sa odhaduje strata pri výpovedi lekára alebo lekárky na £200 000, pri sestričke £34 000 a £22,000 pri fyzioterapeutovi.⁴⁰

Odstraňovanie rodovo-stereotypných predsudkov vytvára pozitívne prostredie, v ktorom muži i ženy môžu naplno rozvíjať svoje osobné schopnosti a kvality nezávisle od tradičných očakávaní spoločnosti. Ukazuje sa, že zdravé a kompetentné riadenie a výber ľudí na základe ich kvality a bez ohľadu na pohlavie samo osebe odstraňuje diskrimináciu a výrazne posilňuje rodovú rovnosť. Proces výberu a výcviku personálu a posilňovanie pracovnej motivácie patria medzi najdôležitejšie funkcie v podniku. Tieto procesy sú však často zaťažené predsudkami bez toho, aby si toho boli samotní aktéri personálnej politiky vedomí. Je preto dôležité **zahnúť rovnosť príležitostí medzi základné princípy výberu** ako nového personálu tak pri obsadzovaní vyšších miest v podnikovej hierarchii a pri prerozdeľovaní zdrojov a možností vrátane ďalšieho vzdelávania. Ľudia by mali byť vyberaní výlučne na základe svojich schopností a kompetencií. Pohlavie jednotlivca je zlý, t.j. neúčinný predpoklad na predpovedanie úspechu. Dôležité je len, kto z uchádzačov a uchádzačiek dokáže danú prácu vykonávať najlepšie. Zamestnávateľia musia vyžadovať – a v praxi aj vyžadujú – kompetenciu: platné štandardy týkajúce sa povinností a zodpovedností pre dané miesto. Pre zamestnávateľa nemôže byť výhodné prijať menej kompetentného uchádzača len kvôli „preferovanému pohlaviu“. Napriek tomu v niektorých podnikoch prevláda stereotypná kultúra, podľa ktorej by ženy nemali byť menované do určitých pozícií, „pretože sa tak nikdy nerobilo“.

Nasledujúce príklady uvádzajú výhody, ktoré vyplývajú podniku z prijatia rodovo citlivej politiky⁴¹:

- najširšia dostupná rezerva talentov, z ktorých sa dá vyberať (niektorí výnimoční uchádzači a uchádzačky hľadajú nediskriminujúce zamestnanie)
- väčšia dôveryhodnosť výberu vzhľadom na použitie jasných, otvorených a vopred stanovených kritérií
- výhody pre podnik plynúce z rôznych prístupov, skúseností a priorít, ktoré prinášajú do pracovných pozícií muži a ženy
- nediskriminačný výber zvyšuje efektívnosť ďalšieho vzdelávania, pretože investície do ľudí sa určujú podľa osobnej kvality

- kariérny postup je zabezpečený podľa kvality a schopností jednotlivca a nie podľa predsudkov a stereotypných očakávaní
- plnenie právnych záväzkov, predchádzanie riziku súdnych žalôb a tým poškodeniu dobrého mena podniku

Ako rovnosť príležitostí prispieva k napĺňaniu cieľov stanovených pre využívanie štrukturálnych fondov EÚ⁴²

Začlenenie princípov rovnosti príležitostí do štrukturálnych fondov hrá významnú úlohu nielen z hľadiska legislatívy. Odstraňovanie nerovností medzi mužmi a ženami na trhu práce prispieva k celkovej efektívnosti programov a projektov realizovaných v rámci štrukturálnych fondov. Rozvoj zamestnanosti a posilňovanie konkurencieschopnosti možno dosahovať len pri plnom zaangažovaní všetkých občanov - tak mužov ako i žien - do tohto procesu .

Medzi cieľmi štrukturálnych fondov a rovnosťou príležitostí medzi mužmi a ženami je silné prepojenie z hľadiska synergického efektu. Napríklad :

- *zlepšenie postavenia žien na všetkých úrovniach trhu práce prispieva k efektívnejším investíciám do ľudských zdrojov*
- *zvýšenie odbornej kvalifikácie a zručností žien prispieva k lepším príležitostiam uplatniť sa a nájsť si zamestnanie*
- *ekonomické aktivity, ktoré realizujú ženy, sú často inovatívne a pružnejšie reagujú na nové potreby trhu práce a miestne potreby*
- *zlepšenie dopravy a sociálnych služieb umožňuje ženám využiť ponuky trhu práce ako i vytvárať zdroje nových pracovných príležitostí.*

Rodová rovnosť na pracovisku

Každý zamestnávateľ v rámci EÚ má povinnosť presadzovať rovnosť medzi mužmi a ženami na pracovisku a to cielene a systematicky. V rámci presadzovania rodovej rovnosti by sa mal zamestnávateľ sústrediť najmä na tieto oblasti:

- **Spravodlivá deľba práce** a pracovných úloh medzi ženami a mužmi
- **Nábor zamestnancov** - presadzovať spravodlivý a objektívny nábor nových ľudí na rozličné pozície tak, aby sa muži aj ženy uchádzali o voľné pracovné pozície na základe jasných a nediskriminačných kritérií a bez predsudkov
- **Možnosti na presadenie** - vytvárať rovnaké príležitosti na uplatnenie sa a kariérny postup pre všetkých zamestnancov rovnako
- **Mzdy** - presadzovať rovnaké finančné ohodnotenie porovnateľnej práce alebo práce porovnateľnej hodnoty mužov a žien
- **Pracovné podmienky** - vytvárať pracovné podmienky, ktoré vytvárajú pre mužov aj ženy rovnaké príležitosti realizovať maximálne svoj potenciál
- **Zosúladenie pracovného a súkromného života** – uľahčiť resp. pomôcť zosúladiť pracovný a rodinný život žien a mužov pomocou individuálneho prístupu k pracovným povinnostiam
- **Prístup k vzdelávaniu a tréningom** - zabezpečiť rovnosť šancí žien aj mužov pri ďalšom vzdelávaní a prehlbovaní kvalifikácie
- **Prevenia sexuálneho obťažovania** a jeho postihovanie
- **Prevenia diskriminácie** - konať tak, aby sa predišlo diskriminácii na základe rodu (ale i iných dôvodov)

Účinnok podnikovej politiky citlivej voči ženám a efektívitu opatrení skúmalo oddelenie Európskej komisie pre zamestnanosť (2001)⁴³. Štúdia prebehla v rámci strednodobého akčného programu EÚ zameraného na rovnosť príležitostí žien a mužov. V rámci tejto štúdie sa realizovalo niekoľko prípadových štúdií zameraných na tzv. dobrú prax podniku, celkom v 23 podnikoch v 7 rôznych európskych krajinách.

Monitorovacie systémy kvality v spomínanej štúdii zaznamenali zvýšenú spokojnosť zamestnaných osôb, vyššiu zamestnatelnosť a lepšie kariérne perspektívy vo vzťahu k podnikovým školiacim programom, vysokú úroveň motivácie a lojality k podniku a tým zníženú fluktuáciu pracovných síl. Na pracovisku sa vytváralo viac príležitostí na dosahovanie rovnováhy medzi súkromným a pracovným životom, zaviedla sa pružnejšia organizácia práce a lepšie pracovné podmienky, čo prinieslo pozitívnu zmenu smerom k otvorenejšej kultúre organizácie a väčšej pozornosti venovanej rozvoji ľudského kapitálu. V konečnom dôsledku to znamenalo vyššiu spokojnosť personálu a lepšiu pracovnú atmosféru.

Plán rodovej rovnosti

Tradičné rodovo stereotypné rozdelenie prác je prekážkou pokroku nielen pre jednotlivca, ale i pre organizáciu, či firmu. Naopak, dôraz na rovnosť mužov a žien prináša pracoviskám konkurenčnú výhodu pri nábore personálu, vytvára dobrý imidž u zákazníkov a zákazníčok a podporuje výkonnosť a kvalitu. Dobrý program rodovej rovnosti je najlepší spôsob, ako zabrániť diskriminácii na pracovisku.⁴⁴

Kvalitný plán rodovej rovnosti

- pomáha zavádzať spravodlivé odmeňovanie, pri ktorom ženy a muži dostávajú rovnakú mzdu za prácu rovnakej hodnoty
- umožňuje zamestnancom zladit' profesionálny a rodinný (súkromný) život
- vytvára prostredie, kde ženy a muži zastávajú pracovné miesta podľa svojho záujmu a schopností a nie na základe svojho pohlavia
- zvyšuje bezpečnosť pracovného prostredia, v ktorom nedochádza k sexuálnemu obťažovaniu
- posilňuje atmosféru, v ktorej sa schopnostiam a skúsenostiam všetkých pracovníkov a pracovníčok dostáva riadneho a adekvátneho ocenenia.⁴⁵

Plán rodovej rovnosti musí byť vytváraný a formulovaný v spolupráci so zástupcami zamestnancov a zamestnankýň. Odporúča sa na začiatku procesu **ustanoviť komisiu pre rodovú rovnosť**, ktorá špecifikuje oblasti na podporu rodovej rovnosti a vypracuje plán. Ten by mal obsahovať:

1. **Rodovú analýzu** - zhodnotenie rodovej situácie na pracovisku, vrátane špecifikácie postavenia žien a mužov na rôznych pracovných pozíciách, zhodnotenie platových úrovní a rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami.
2. **Konkrétne merateľné ciele**, ktoré chce organizácia plánom dosiahnuť
3. **Návrh opatrení** pre zavádzanie a implementáciu plánovanej rovnosti

4. **Integrácia opatrení** do organizačnej politiky a zavedenie do praxe
5. **Určenie zodpovedností**, zapojenie a mobilizácia rôznych aktérov
6. **Tréning pre aktérov** na zabezpečenie odbornej znalosti v rodovej oblasti a motivácie
7. **Časový harmonogram** – kedy implementovať opatrenia
8. **Zabezpečenie zdrojov** - zaistenie finančného krytia a ľudských zdrojov
9. **Monitorovanie** a zhodnotenie implementácie, evaluácia – tzv. **Follow-up**

Rodová analýza

Základom dobrého plánu rodovej rovnosti je analýza východiskového stavu - t.j situácie mužov a žien v podniku (tzv. rodová analýza). Na vykonanie kvalitnej hĺbkovej analýzy sú potrebné štatistiky členené nielen podľa pohlavia, ale i podľa rodinného a sociálneho statusu.

Klasická rodová analýza skúma najmä prístup mužov a žien k zdrojom (financie, priestory, služobné autá, ďalšia kvalifikácia a tréningy atď) a ich zastúpenie v hierarchii podniku a v rozhodovacích procesoch (kto rozhoduje o rozdeľovaní zdrojov). Na takúto analýzu je potrebná znalosť analytických metód, preto je najlepšie vykonávať ju odborným (spravidla externým) expertným personálom.

Vo Švédsku sa osvedčila **3-R-metóda**.⁴⁶ Táto metóda znamená reprezentáciu, zdroje (resources) a realizáciu, t.j. 3 kategórie, podľa ktorých je možné vyhodnotiť rodový dopad každého politického opatrenia či rozhodnutia.

Reprezentácia (representation) znamená preskúmanie, koľko žien a koľko mužov sa dotýka dané opatrenie a koľko žien a mužov sa na opatrení spolupodieľa.

Zdroje (resources) znamená zodpovedať otázku koľko prostriedkov - finančných, priestorových a časových – sa prerozdeľuje medzi mužmi a ženami. Analýzu finančnej stránky sa realizuje prostredníctvom analýzy toku finančných

prostriedkov. Pri otázkach priestoru sa popisuje, akým pomerom zaberajú, resp. sú pridelované priestory ženám a mužom. Pri otázke času sa prehodnocuje, akým spôsobom využívajú čas ženy a ako s ním narábajú muži.

Realizácia (reality) kontrola toho ako to funguje v realite znamená preskúmať príčiny zistených skutočností pri reprezentácii a rozdelení zdrojov medzi mužmi a ženami a identifikovať možnosti ich zmeny. Ak sú známe príčiny súčasných pomerov, je možné vyvodit' z nich odporúčania pre budúce konanie.

V najnovšej praxi sa používajú aj štvrté R ako **rights** (právne základy) alebo ešte zaujímavejšie **restrictions** (prekážky na uplatnenie rodovej rovnosti).

Táto metóda sa ukázala vo Švédsku v oblasti komunálnej politiky ako vysoko účinná. Napr. jej aplikáciu sa zistilo, že komunálna podpora v športovej oblasti je rozdielna pre dievčatá a chlapcov, že sociálna podpora pre ženy je iná ako pre mužov a že viac komunálnych prostriedkov ide do športovísk, ktoré sú však v skutočnosti viac využívané chlapcami.

K analytickým technikám patrí samozrejme aj spracovanie **rodovo-špecifických štatistík**. Existujúce štatistiky sú použiteľné, ak sú spracované oddelene podľa pohlavia. Niekedy však nestačia a musia byť vypracované nové štatistické zisťovania. Štatistiky dávajú obraz o realite, o ktorej sa chceme niečo dozvedieť. Kritériá pre štatistiky sú však kľúčové pre schopnosť verne zobrazit' realitu, ktorú majú zmapovať. Preto je veľmi dôležité pri formulovaní otázok vychádzať zo znalosti rodových pomerov. Tak sa napr. ukázalo, že rozdelenie na ženy a mužov je niekedy príliš povrchné a rozdiely rodových pomerov sa ukážu oveľa zreteľnejšie, až keď sa zameriame na matky a otcov, kde sú rozdiely často markantnejšie kvôli znevýhodňovaniu matiek s deťmi.⁴⁷

Čo je potrebné zanalyzovať a preskúmať?⁴⁸

1. údaje o počte žien a mužov v rôznych kategóriách a na rôznych úrovniach v organizácii.
2. pracovné podmienky a ich prehodnotenie, či sú vhodné pre mužov i ženy (oddelené hygienické zariadenia, ochranné odevy, stroje a nástroje prispôsobené a vhodné pre ženy i pre mužov)
3. štatistiky o pracovných úrazoch, ochoreniach a prípadoch (sexuálneho) obťažovania, členené na mužov a ženy
4. popis psycho-sociálneho pracovného prostredia s cieľom objasniť pracovnú rutinu, postoje, používanie jazyka, obrázkov atď, ktoré by mohli byť vnímané ako diskriminujúce alebo ktoré znižujú úroveň pohody na pracovisku (napr. typické kalendáre s nahými ženami, všetky nápisy len v mužskom rode)
5. pracovná doba a jej rozdelenie do rôznych kategórií: plný úväzok, čiastočný úväzok, nadčasy, pružná pracovná doba, opäť rodovo rozdelené štatistiky
6. organizácia práce a ostatných pracovných povinností v súlade s potrebami žien a mužov – napr. školenia cez víkendy, večerné neskoré alebo príliš skoré porady, neskoré pracovné stretnutia a pod.
7. porovnanie počtu mužov a žien na rodičovskej dovolenke, pri ošetrovaní chorých atď.
8. odhad potreby pracovných síl v rámci roka v závislosti na odchodoch do dôchodku a meniaci sa objem práce.

Znalosti o rodových pomeroch získame nielen z vedeckých prác a výskumov. Muži, ale doteraz najmä ženy veľmi zreteľne pociťujú na svojich životných podmienkach následky hierarchického usporiadania rodov a dokážu pomenovať konkrétne formy diskriminácie, obmedzovania a limitujúcich faktorov, s ktorými sa v práci stretávajú. V mnohých prípadoch existujú organizácie, ktoré spájajú

špecifické záujmy – napr. ženské organizácie, spolok rodičov atď. Je možné a žiaduce, aby vedenie zapájalo takéto záujmové združenia do rozhodovacích procesov. Rovnako je možné vytvorenie think-tankov so zohľadnením rodových aspektov alebo spolupráca s už existujúcimi.

Pre zistenie pocitov zamestnancov je užitočné zrealizovať anonymný dotazníkový prieskum. Príklad otázok v dotazníku:

- *Myslíte si, že sa manažment zaujíma o rodovú rovnosť?*
- *Povzbudzuje manažment mužov, aby zostávali na rodičovskej dovolenke?*
- *Sú pracovné schopnosti a zručnosti hodnotené a odmeňované bez ohľadu na vek na rod?*
- *Môj nadriadený/á oceňuje moju prácu*
- *Moji kolegovia podporujú moje názory*
- *Verím, že muži a ženy sú platené rovnako za rovnakú prácu*
- *So staršími kolegami sa nezaobchádza diskriminačne*

Stanovenie cieľov

Ak máme plán rodovej rovnosti vyhodnotiť, potrebujem k tomu konkrétne a reálne ciele a indikátory pre jeho vyhodnotenie. Inak nebudeme môcť overiť, či navrhnuté opatrenia skutočne vedú k zmene. Pri určovaní cieľov je výhodné riadiť sa tzv. pomôckou SMART, ktorá pre ciele stanovuje nasledovné kritériá:

S	Špecifický	Konkrétny cieľ je jasne pomenovaný, jednotlivé kroky pre dosiahnutie cieľa sú zreteľné zadané
M	Merateľný	Úroveň dosiahnutia cieľa sa dá sledovať alebo merať
A	Akceptovateľný	Je dosiahnutý minimálny konsenzus o potrebe cieľa
R	Realistický	Cieľ je za predpokladaných finančných, personálnych a politických podmienok dosiahnuteľný
T	Termínovaný	Musí byť jednoznačne zadaný časový rámec pre dosiahnutie cieľa

Príkladmi takýchto cieľov môžu byť:

- zvýšenie počtu žien na riadiacich pozíciách (napr. tretina alebo paritné zastúpenie – polovica)
- odstránenie platových rozdielov za rovnakú prácu alebo prácu porovnateľnej hodnoty
- zmena pracovných podmienok tak, aby boli vhodné aj pre mužov i ženy
- zosúladenie pracovného a rodinného života pre ženy i mužov
- prevencia sexuálneho obťažovania

Indikátory: Príkladom indikátorov pre sledovanie plnenia cieľa môže byť napr. počet alebo percentuálne zvýšenie počtu riadiacich pozícií obsadených ženami, počet otcov na rodičovskej dovolenke, percentuálne zníženie rodových rozdielov v zárobkoch atď.

Vypracovávanie vhodných indikátorov dosahovania rodovej rovnosti si vyžaduje viac ako len jednoduché sčítanie žien a mužov. Takéto indikátory nebudú dostatočné na meranie znížených nepriaznivých rozdielov alebo zlepšenej rodovej rovnosti. Napríklad v určitých školiacich a zamestnaneckých opatreniach by sa mohla dosiahnuť vyššia úroveň účasti žien na školeniach oproti mužov, avšak realita je zvyčajne taká, že ženy sa zúčastňujú skôr na kratších kurzoch a získavajú skôr nižšiu kvalifikáciu. V takom prípade by indikátor zameriavajúci sa výlučne na počet mužov a žien a prepojené opatrenie nemuseli prispievať k zlepšeniu rovnosti medzi mužmi a ženami.⁴⁹

Návrh opatrení

Kvalitný plán rodovej rovnosti musí obsahovať konkrétne opatrenia na vyrovnávanie rodových rozdielov. Opatrenia musia obsahovať jednoznačne zadané zodpovednosti ako aj časový harmonogram pre ich zavádzanie do praxe.

Opatrenia k zvýšeniu rodovej rovnosti – tzv. **operácie pozitívnej rovnosti alebo vyrovnávanie opatrenia** - sú špecifickými činnosťami zameranými priamo na prekonávanie kľúčových prekážok plnohodnotnej účasti žien a mužov na trhu práce ako aj v spoločenskom a ekonomickom živote.

Niektoré príklady:

- Vzdelávanie, školenia a opatrenia pre ženy po materskej dovolenke alebo slobodné matky, ktoré vyžadujú špeciálne orientovanú podporu, ktorá im pomôže získať si zamestnanie alebo sa späť adaptovať na trh práce
- Opatrenia na adaptáciu štruktúr a systémov (napr. pre poskytovanie vzdelávania, školenia, zamestnaneckej a podnikateľskej podpory), aby lepšie reagovali na potreby žien
- Opatrenia na podporu zamestnávania žien v technických, riadiacich a pre ženy netradičných profesiách
- Opatrenia na zlepšenie sociálnej infraštruktúry (napr. zdravotnícke centrá, služby starostlivosti o deti, starších a chorých)⁵⁰
- Opatrenia na zlepšenie zosúladenia rodinného (súkromného) a pracovného života (podnikové jasle a škôlky, pružný pracovný čas, miesta na kratší úväzok)
- Opatrenia na zlepšenie podnikovej kultúry voči ženám (tzv. rodovo-citlivý prístup)

Zavádzanie gender mainstreamingu na pracovisku

Najambicióznym cieľom je plné zavedenie princípu gender mainstreaming. V praxi to znamená, že hľadisko zlepšovania rodovej rovnosti bude podnik systematicky uplatňovať pri všetkých rozhodovacích procesoch.

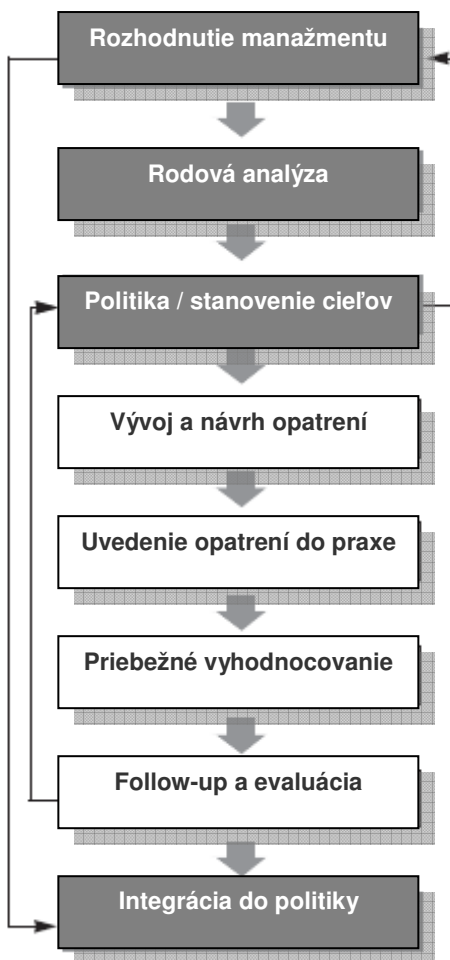
Gender mainstreaming je súčasťou manažmentu organizácie a vyžaduje rovnaké odborné predpoklady: **odbornú znalosť v oblasti rodovej rovnosti a riadenia organizácie, ako i moc ovplyvňovať rozhodovacie procesy.** Rozhodnutie a zodpovednosť za uplatňovanie tejto stratégie nesie vedenie organizácie, ktoré musí dať k dispozícii finančné, personálne a organizačné prostriedky. Prvá fáza gender mainstreamingu je teda jeho **akceptácia**. Z takejto perspektívy sa jedná o **proces zhora nadol** (top-down). Tento musí byť záväzný pre každú pozíciu širšieho vedenia a manažmentu a to nezávisle od pohlavia; prvýkrát sú muži zapojení do spoluzodpovednosti za zlepšenie rodovej rovnosti.

V rámci uplatňovania princípu gender mainstreaming sa rodové hľadisko stáva súčasťou kontroly rozhodovacích procesov. V praxi to znamená, že všetci musia mať prehľad o dopade ich činnosti na rodové pomery, musia vedieť formulovať svoje ciele a podľa toho sa riadiť pri rozhodovaní. Takýto ideálny stav určite neexistuje v žiadnej organizácii, dá sa ale vzdelávaním dosiahnuť.

Typický proces aplikácie gender mainstreamingu má niekoľko stupňov:

1. **rodová analýza** na zistenie súčasného stavu
2. **formulovanie cieľov**
3. **návrh opatrení** na zlepšenie rodových pomerov
4. zavedenie opatrení do **praxe**
5. **monitorovanie a evaluácia** so spätným prehodením postupu

Typický proces uplatňovania princípu gender mainstreaming:



Aplikáciu princípu gender mainstreaming v organizácii je možné dosiahnuť rôznymi cestami. V počiatočnom štádiu sa v západných krajinách využívajú tzv. **rodoví splnomocnenci alebo splnomocnenkyne, prípadne odborné rezorty a odbory pre rodovú politiku**. Tvoria ich špecificky vyškolení ľudia, ktorí koordinujú rozhodovacie procesy vo svojej oblasti a zodpovedajú za ich uskutočnenie.

V severských štátoch sa osvedčilo zapájanie tzv. **”flying experts”** – najímaných expertov a expertiek v rodových otázkach, prizvaných ku konkrétnym projektom ako externý personál. Často sa jedná o rodové odborníčky zo **samostatných ženských mimovládnych organizácií**. Práve cez autonómne štruktúry sú dnes ženy schopné pomenovať rodovú diskrimináciu ale aj rodovo-špecifické silné stránky a presadiť ich do politiky.

Na Slovensku je zatiaľ ponuka externých expertov a expertiek pomerne nízka a skúsenosti s aplikáciou gender mainstreamingu v praxi minimálne. Prax sa zatiaľ obmedzuje na realizáciu projektov financovaných zo zdrojov EÚ, kde je zohľadňovanie rodového hľadiska povinné. Z týchto zdrojov bolo doteraz zrealizovaných niekoľko projektov spravidla ženskými mimovládnyimi organizáciami, zo skúseností ktorých sa dá čerpať aj v iných oblastiach (pozri referencie v závere).

Bez realizácie kvalitného **vzdelávania** je zavedenie a využívanie princípu gender mainstreaming v danej organizácii takmer nemožné. Pre všetkých zúčastnených aktérov a aktérky - a predovšetkým pre riadiaci personál – musí existovať systém vzdelávania a **rodových tréningov**, pričom o ich intenzite sa rozhoduje podľa konkrétnej situácie a pomerov v danej organizácii. Bez nich je takýto proces neuskutočniteľný.

Rodový tréning

Kým na Slovensku ešte len čakáme „boom“ rodových tréningov, vo vyspelejších krajinách Európy sa firmy a inštitúcie samy začínajú o ne zaujímať, pretože ich vnímajú ako nástroj na podporu a zvyšovanie kvality svojej práce.

Termín „rodový tréning“ je pomerne široký pojem a z priestorových dôvodov by ani nemalo zmysel detailne opísať, čo všetko pod tento pojem môžeme zahrnúť. Omnoho efektívnejšie je vysvetlenie toho, čo nám rodový tréning môže priniesť, aké sú jeho ciele.

Základným cieľom rodového tréningu je **zmena**. Máme na mysli uskutočnenie zmeny – zmeny nášho vnímania, postojov, vedomia, poznania, správania **vo vzťahu k rodovej problematike**.

Rodový tréning nám pomôže chápať mnohé súvislosti rodovej nerovnosti, pomôže nám zmeniť svoje „nazeranie na veci“ a tým aj postoje k sebe ale aj k ľuďom okolo nás – vo vzťahoch, v práci. Opisne to môžeme vyjadriť tak, že „zmeníme naše oči, ústa, reč (celé vnímanie/chápanie) na oči, uši, ústa rodovo citlivé“. Ak sa to podarí, budeme napr. vedieť presne odhadnúť, aké postoje, aké zaobchádzanie môže ľudí diskriminovať a ako sa tomu vyhnúť. Výsledkom bude nielen zlepšenie/skvalitnenie medziľudských osobných vzťahov, ale najmä pracovných.* A nielen to. Keďže problematika rodovej rovnosti je oblasťou vedomostnou, rodový tréning nám pomôže naučiť sa, akým spôsobom môžeme vhodne zmeniť napr. organizačnú štruktúru, ako správne vybrať kvalifikovaných ľudí na potrebné pozície, ako môžeme zvýšiť produktivitu podniku/organizácie,

* Rozdiel medzi úspešným a neúspešným podnikom/organizáciou je často v tom, že úspešný podnik pristupuje k svojim zamestnancom a zamestnankyniam nediskriminačne a dáva dôraz napr. na vybudovanie kvalitných služieb pre nich. Spokojný zamestnanec/spokojná zamestnankyňa je nielen lojálnejšia k podniku, ale podáva aj omnoho väčší a kvalitnejší výkon.)

ako vypracovať podnikovú stratégiu a pod. (pozri tiež kapitoly: Rodová rovnosť na pracovisku, Rodová analýza, Plán rodovej rovnosti).

Ciele rodového tréningu teda môžeme teda zhrnúť ako nasledovné:

- Zvýšenie rodovej citlivosti, porozumenie rodových súvislostí, pochopenie významu rodového kontextu
- Zlepšenie vnímavosti/citlivosti na rôzne podoby a formy rodovej diskriminácie
- Zlepšenie vnímavosti/citlivosti voči ďalším formám diskriminácie (vek, rasa, sexuálna orientácia, etnicita...)
- Osvojenie si prístupov, techník, zručností, pomocou ktorých môžeme zaviesť rodovo citlivé opatrenia do praxe

Rodový tréning prinesie najefektívnejšie výsledky vtedy, ak je zameraný na zvyšovanie rodovej citlivosti (povedomia) a zároveň na budovanie konkrétnych zručností. Ak by sme sa sústredili napr. len na druhú časť, riskujeme, že sa ľudia síce naučia nejaké techniky a postupy, ale ich predsudky a stereotypné postoje ostanú zachované. Prípadne naopak - dosiahneme zmenu povedomia, ale nenaučíme ich ako by mohli zmeniť svoje pracovné postupy.

Presná rovnováha medzi oboma zložkami závisí od tréningových potrieb a charakteristík jednotlivých tréňovaných skupín. V danom kontexte to znamená, že rodový tréning musí byť „šitý na mieru“ - tréning musí vychádzať zo vzdelávacích potrieb konkrétnej cieľovej skupiny.

Príklady rodových tréningov

- *ak budú cieľovou skupinou napr. **odbory**, okrem zvýšenia rodovej citlivosti sa musíme sústrediť na posilnenie praktických zručností sociálnych partnerov - napr. pri vyjednávaní kolektívnych zmlúv, ako aj pri iných aktivitách súvisiacich s presadzovaním politiky rodovej rovnosti v pracovnom práve a sociálnom zabezpečení. To znamená, že tréning ich naučí napr. ako vypracovať rodovo citlivé kolektívne zmluvy, ako vypracovať plány rodovej*

rovnosti na pracoviskách, ako uskutočniť rodový audit, ako chrániť ľudí pre sexuálnym obťažovaním a pod. Dôležité bude aj posilnenie argumentačných schopností, aby dokázali účinne presadzovať požiadaviek.

- ak budeme pracovať napr. so skupinou pracujúcou v **médiách**, dôležité bude, aby si na rodovom tréningu osvojili spôsoby rodovo citlivého písania, zásady rodovo citlivej tvorby mediálnych a marketingových výpovedí. Samozrejmosťou je, že „červenou niťou, ktorá sa bude ťahať celým tréningom“ je porozumenie rodových súvislostí (pochopenie významu rodového kontextu).*
- Ak budeme pracovať **so zamestnávateľmi a zamestnávateľkami**, určite bude potrebné, aby sme sa zamerali na informácie o rodovom rozpočtovaní (gender budgeting), o plánoch rodovej rovnosti, o rodovom manažmente (gender management), o metódach gender mainstreamingu a pod.*

Rodový tréning bude úspešný iba vtedy, ak pri jeho príprave dôkladne zväžíme aj také faktory ako sú postoje a priority tých, ktorí v majú v organizácii moc robiť rozhodnutia a existujúce mocenské vzťahy v danej organizácii. Asi by nemalo veľký význam, aby sme vytrénovali iba radové zamestnankyne a zamestnancov a vedenie organizácie by zotrvávalo na pôvodných postojoch. Preto skôr, ako sa spustí rodový tréning, vedenie firmy/organizácie musí nielen jasne deklarovať svoj záujem o rodové vzdelávanie, ale sa aj samotného tréningu zúčastniť (je vhodné je pripraviť samostatný tréning pre vrcholový manažment).

Ešte úspešnejší bude tréning vtedy, ak bude súčasťou komplexnejšej rodovej stratégie organizácie resp. podniku. Do komplexnej stratégie je potrebné zahrnúť okrem tréningu aj vytvorenie a zavedenie rodovej politiky do danej organizácie alebo inštitúcie vrátane zmeny pracovných postupov, akými sú napr. plánovanie programov a projektov a ich monitorovanie. Potrebné budú aj zmeny v personálnej oblasti, prinajmenšom zmeny v delbe kompetencií a zodpovednosti.

Záver

Gender Mainstreaming je nástroj na dosiahnutie rodovej demokracie alebo rovnosti príležitostí. Organizácia, ktorej cieľom je dosiahnutie rodovej demokracie a rovnosti príležitostí, ho môže využiť na efektívnejšie dosiahnutie tohto cieľa.

Příklad gender mainstreamingu v praxi

Plánovanie veľkoplošného parkoviska so zohľadnením rodového aspektu si stanovil pri rodovom tréningu za svoju úlohu pracovník zodpovedajúci za plánovanie. Pre svoj zámer získal podporu nadriadených. Na prvých pracovných stretnutiach poveril kolegov a kolegyné zahrnúť do práve sa uskutočňujúcich analýz aj situačnú analýzu mužov a žien. Pracovný štáb rodovej politiky im pomohol poskytnutím rodovo spracovaných štatistických údajov o využívaní automobilov, verejných dopravných prostriedkov, bicyklov a parkovacích miest v iných oblastiach. K dispozícii mali aj prieskum verejnej mienky okolitých obyvateľov vyhodnotený, tiež z rodového hľadiska. Získali finančné prostriedky pre ďalšie expertízy o využívaní podobných parkovísk mužmi a ženami v danom regióne. V pracovných stretnutiach sa o rodovej otázke neustále diskutovalo, zainteresovaní ľudia navštevovali a pozorovali okolité parkoviská. Jedným z hlavných návrhovo bolo umiestnenie osobitných parkovacích miest pre ženy. Prvý návrh parkoviska bol tento predložený miestnym ženským organizáciám na posúdenie.⁵¹

Gender mainstreaming sa líši od predchádzajúceho prístupu, ktorý iba podporoval realizáciu špecifických opatrení zameraných na ženy. Pri uplatňovaní rodového hľadiska je dôležité, aby sa odstraňovali štrukturálne nerovnosti v organizácii pracovného a rodinného života, ktoré obmedzujú účasť mnohých žien na trhu práce a na verejnom živote⁵².

PRÍLOHA

Závazné dokumenty a legislatíva⁵³

Rovnoprávne postavenie žien v slovenskej spoločnosti je založené na základných legislatívnych normách a na medzinárodných dohovoroch, ktorými je SR viazaná. Ústava SR predstavuje všeobecný rámec, ktorý zakazuje diskrimináciu a definuje rovnosť ľudí pre zákonom. V článku 12 ústava garantuje základné práva a slobody všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti atď. a zároveň zakotvuje, že nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (ďalej len „Dohovor“) bol v mene bývalej Československej socialistickej republiky podpísaný dňa 17. júla 1980 a nadobudol pre Československú socialistickú republiku (neskôr Slovenskú republiku) platnosť 18. marca 1982. V 1999 bol v New Yorku prijatý **Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien** (ďalej len „Opčný protokol“) Ratifikáciou **tohto protokolu** získali občania Slovenska možnosť ako jednotlivci alebo skupiny sa obracať sa za v prípade porušovania práv definovaných v Dohovore na Výbor pre odstránenie diskriminácie žien. Výbor nevezme do úvahy tie oznámenia, pri ktorých nie je overené, že sa vyčerpali všetky dostupné vnútroštátne prostriedky, okrem prípadov, keď uplatnenie takýchto opravných prostriedkov sa neprimerane predlžuje alebo nie je pravdepodobné, že prinesie efektívnu nápravu

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní⁵⁴ právne zadefinoval diskrimináciu a povinnosť rovnakého zaobchádzania. Antidiskriminačný zákon rozlišuje viaceré formy diskriminácie: priamu a nepriamu diskrimináciu, obťažovanie a neoprávnený postih. Za diskrimináciu považuje aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. Antidiskriminačný zákon zakazuje diskrimináciu osôb z dôvodu pohlavia v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelaní. Takisto zakazuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch, pričom v tejto oblasti za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje aj

diskrimináciu z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskrimináciu z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.

Antidiskriminačný zákon ako aj ďalej uvedené novelizované právne predpisy zakazujú všetky formy diskriminácie žien a v prípade potreby zakotvujú aj sankcie: Na základe antidiskriminačného zákona sa môže každý domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadostučinenie. Ak by primerané zadostučinenie nebolo dostačujúce, môže sa domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku. Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov nie je antidiskriminačným zákonom dotknuté.

Uvedené definície sú výsledkom transpozície smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Na úrovni EÚ sú záväzné **Smernica 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** a obdobná **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 poskytovaní.**

Zákonník práce,⁵⁵ ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. apríla 2002 je základným rámcom pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. Medzi jeho základné zásady patrí právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti bez

akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie na základe pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, atď. Podrobnejšie sú tieto zásady upravené v jednotlivých paragrafoch zákona, v zmysle ktorých je zamestnávateľ v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania zakotvenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom

Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania. Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší túto povinnosť, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu.

Podľa §13 Zákonníka práce má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania a zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť aj na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom. Zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať ani poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Zákonník práce obsahuje celý rad ustanovení pre uľahčenie **zosúladenia pracovných a rodinných povinností** (skrátene pracovného času, pružný pracovný čas a pod.), ktoré sa môžu využívať nediskriminačne oboma rodičmi. Na elimináciu diskriminácie práce na čiastočný úväzok sa výslovne v Zákonníku práce ustanovila záruka rovnakých pracovných podmienok pre zamestnancov na kratší pracovný čas, aké sú u zamestnancov, ktorí pracujú v ustanovenom týždennom pracovnom čase.

Podľa zákona č. **125/2006 Z. z. o inšpekcii práce** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov má inšpektorát práce oprávnenie ukladať zamestnávateľovi pokuty za porušenie pracovnoprávných predpisov upravujúcich najmä vznik, zmenu a skončenie

právných vzťahov, pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou, mzdových predpisov, záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, právnych predpisov upravujúcich zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

Vládne dokumenty zamerané na podporu rovnosti medzi mužmi a ženami

Plnenie vládnych dokumentov monitoruje Odbor rodinnej a rodovej politiky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a vypracováva informácie o ich plnení:

Národný akčný plán pre ženy v SR (ďalej NAP) ako follow-up k Pekinskej akčnej platforme bol schválený uznesením vlády SR č. 650/1997 zo dňa 16. septembra 1997. NAP obsahuje osem prioritných oblastí: realizovať v praxi v právnom systéme zakotvené rovnoprávne postavenie ženy v rodine, v zamestnaní a spoločnosti; vytvárať priestor pre osobnú voľbu rozvojových životných stratégií žien v rodine, v zamestnaní a spoločnosti; vytvárať podmienky pre odstránenie ekonomických znevýhodnení, ktoré môžu viesť ku hmotnej núdzi žien; formovať verejnú mienku v rešpektovaní rovnoprávnosti žien a mužov; vytvárať podmienky pre ochranu a posilnenie zdravia žien; vytvárať podmienky pre elimináciu násillia páchaného na ženách; vytvárať podmienky pre rozvoj osobnosti a pracovné uplatnenie žien s menšími rozvojovými šancami (ako napr. ženy žijúce na vidieku, ženy rómskeho etnika, nezamestnané ženy, ženy nedostatočne pripravené na svoju materskú rolu, ženy so zdravotným postihnutím); podporovať činnosť organizácií zameraných na podporu a posilnenie žien na národnej i medzinárodnej úrovni.

Druhým dokumentom na zabezpečenie rodovej rovnosti v slovenskej spoločnosti je **Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov**, ktorá bola schválená uznesením vlády SR č. 232/2001. Koncepcia identifikuje úlohy štátu a ostatných subjektov v oblastiach, kde sa rodová diskriminácia najvýraznejšie prejavuje a definuje 31 opatrení a odporúčaní na realizáciu za aktívnej participácie nešťátnych subjektov. Aplikácia rovnosti príležitostí v SR zahŕňa jej legislatívne a inštitucionálne zabezpečenie a najmä praktickú realizáciu. Na realizácii opatrení koncepcie spolupracujú štátne orgány, sociálni partneri,

samospráva, výskumné inštitúcie, mimovládne organizácie a ostatné zainteresované subjekty.

Verejné inštitúcie zabezpečujúce ochranu žien pre diskrimináciou

Slovenská republika sa stala ďalšou krajinou, ktorá vo svojom právnom poriadku zakotvila inštitút ombudsmana – verejného ochrancu práv. **Verejný ochranca práv** je ústavným orgánom, ktorého postavenie a činnosť upravuje Ústava Slovenskej republiky v článku 151a a bližšie jeho pôsobenie špecifikuje zákon č. 564/2001 Z. z. o verejnom ochrancovi práv v znení neskorších predpisov. Verejný ochranca práv je nezávislý orgán, ktorý sa v rozsahu a spôsobom ustanoveným zákonom podieľa na ochrane základných práv a slobôd fyzických osôb a právnických osôb pri konaní, rozhodovaní alebo nečinnosti orgánov verejnej správy, ak je ich konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom alebo s princípmi demokratického a právneho štátu.

V roku 1993 bolo zákonom č. 308/1993 Z. z. zriadené **Slovenské národné stredisko pre ľudské práva**, ktorého právomoci boli antidiskriminačným zákonom zmenené a doplnené tak, že medzi základné úlohy strediska patrí aj právna pomoc obetiam diskriminácie a prejavov netolerancie. Stredisko je taktiež oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania

Rada vlády pre rodovú rovnosť

V roku 2007 schválila Vláda SR nový poradný orgán Radu vlády pre rodovú rovnosť. Je to o koordinačný, poradný a iniciatívny orgán vlády pre problematiku rodovej rovnosti a uplatňovanie princípu rodovej rovnosti na najvyššej úrovni.

Všetky štátne orgány a verejné inštitúcie SR sú povinné zdržiavať sa akéhokoľvek aktu alebo praktiky diskriminácie žien. Antidiskriminačný zákon zároveň ukladá súdom, prokuratúre a iným štátnym orgánom, orgánom územnej samosprávy, orgánom záujmovej samosprávy a iným verejnoprávnym inštitúciám aktívnu povinnosť na požiadanie Slovenského národného strediska pre ľudské práva v určenej lehote poskytnúť stredisku informácie o dodržiavaní ľudských práv.

Organizácie poskytujúce rodové expertízy na Slovensku

Poradenské centrum rodovej rovnosti: www.rodovarovnost.sk

Projekt Spoločnosti pre plánované rodičovstvo

Poradenstvo v oblasti zavádzania rodovej rovnosti, rodové analýzy a gender mainstreaming, rodové tréningy

Možnosť voľby: rodové analýzy a expertízy, rodové tréningy, poradenstvo, gender mainstreaming
www.moznostvolby.sk

Esfem: rodovo-citlivá výchova a pedagogika, rodový výskum a analýzy, rodová rovnosť na trhu práce, gender mainstreaming
www.esfem.sk .

Aspekt: publikačná a vzdelávacia činnosť; rodovo citlivá pedagogika (www.ruzovymodrysvet.sk); rodové analýzy, konzultácie a expertízy; knižnica www.aspekt.sk

Fenestra: poradenstvo, sociálna a právna pomoc, tréningy pre rôzne profesie v oblasti násillia páchaného na ženách
www.fenestra.sk,

Aliancia žien: sociálne a právne poradenstvo, tréningy a prednášky v oblasti násillia páchaného na ženách a obchodovaním so ženami, rodové expertízy
www.alianciazien.sk

Centrum rodových štúdií: teoretické východiská a koncepty, vzdelávanie a prednášky
www.genderstudies.fphil.uniba.sk

POUŽITÁ LITERATÚRA

- ASKLÖF C. , STRANDBERG H., WENANDER K. 2003: *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů..* Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha
- BEAUVOIR, Simone de. 1949. *Druhé pohlavie*, slovenský preklad Viera Millerová, vydavateľstvo Obzor, 1967
- BOSÁ, M., MINAROVIČOVÁ, K.: *Rodovo citlivá výchova*. Esfem 2005
- EURÓPSKA KOMISIA. 2000: Mainstreaming rovnosti príležitostí mužov a žien pri programoch a projektoch financovaných zo štrukturálnych fondov, Tematické odborné materiály pre programovacie obdobie - roky 2000 – 2006: Marec 2000
- EURÓPSKA KOMISIA. 2007. Opinion on Gender Pay Gap. Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. <http://ec.europa.eu>. Preklad autorky
- GIDDENS, A: *Sociologie*, Argo, Praha, 1999
- JARKOVSKÁ, L: Gender a spoločnosť, in: *Gender ve škole*, Otvorená spoločnosť, Praha, 2005
- PACCI, P : *The Quest for Equitable Growth in the Slovak Republic*, Worldbank 2005
- PIETRUCHOVÁ, O: Nedocenená práca žien. Text v rámci projektu Gender Pay Gap als wichtiger Aspekt des Geschlechtergleichheitsdiskurses. Aspekt, 2007
- REES, T. 1998. Mainstreaming Equality in the European Union, Education. Training and Labour Market Policies. London. ISBN: 978-0-415-11534-6.
- STIEGLER, B. 2002: *Ako uplatňovať rodové hľadisko*. Gender Mainstreaming, Konceptie, 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

www.equalpay.nu

www.employment.gov.sk

www.europa.eu

www.fes.de

ZDROJE

- ¹ John DONNE in Ernest Hemingway: *Komu zvoní do hrobu*, Slovenský spisovateľ 2001, preklad Katarína Bednárová, Elena Letková
- ² JARCOVSKÁ, Lucia: Gender a spoločnosť, in: Gender ve škole, Otvorená spoločnosť, Praha, 2005
- ³ Anthony GIDDENS: *Sociologie*, Argo, Praha, 1999.
- ⁴ Simone de BEAUVOUR: *Druhé pohlavie*, 1949. Slovenský preklad Viera Millerová, vydavateľstvo Obzor, 1967
- ⁵ Anthony GIDDENS: *Sociologie*, Argo, Praha, 1999
- ⁶ Bosá, Minarovičová: *Rodovo-citlivá výchova*, Esfem, www.esfem.sk
- ⁷ tamtiež
- ⁸ Bosá, Minarovičová: *Rodovo-citlivá výchova*, Esfem, www.esfem.sk
- ⁹ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- ¹⁰ tamtiež
- ¹¹ Cecilia ASKLÖF, Helena STRANDBERG, Karin E. WENANDER: *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2003
- ¹² Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- ¹³ Smernica 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
- ¹⁴ Bosá, Minarovičová: *Rodovo-citlivá výchova*, Esfem, www.esfem.sk
- ¹⁵ Rada Európy : Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, 1998
- ¹⁶ Barbara STIEGLER: *Ako uplatňovať rodové hľadisko*, Aspekt, 2002
- ¹⁷ tamtiež
- ¹⁸ Barbara STIEGLER: *Ako uplatňovať rodové hľadisko*, Aspekt, 2002
- ¹⁹ Teresa REES: Mainstreaming Equality in the European Union, Education. Training and Labour Market Policies. London.1998 . Preklad autorky

-
- ²⁰ Rada Európy: Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, 1998
- ²¹ Barbara STIEGLER: *Ako uplatňovať rodové hľadisko*, Aspekt, 2002
- ²² Štatistická ročenka ŠU, 2006
- ²³ Inštitút pre verejné otázky: *Tu a teraz: sondy do života žien 45+*, Bratislava, 2007
- ²⁴ Štatistický úrad SR
- ²⁵ Olga PIETRUCHOVÁ: Nedocenená práca žien. Text v rámci projektu Gender Pay Gap als wichtiger Aspekt des Geschlechtergleichheitsdiskurses. Aspekt, 2007
- ²⁶ Eurostat. A statistical view on the life of European men and women, 2005
- ²⁷ Olga PIETRUCHOVÁ: Nedocenená práca žien. Text v rámci projektu Gender Pay Gap als wichtiger Aspekt des Geschlechtergleichheitsdiskurses. Aspekt, 2007
- ²⁸ Pierella PACCI : The Quest for Equitable Growth in the Slovak Republic, Worldbank 2005
- ²⁹ Komisia podniká kroky na odstránenie rozdielov v odmeňovaní mužov a žien, tlačová správa, IP/07/1115, Brusel, 18. júla 2007
- ³⁰ Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men: Opinion on Gender Pay Gap – Európska komisia, 2007 preklad autorky
- ³¹ Economist: Women´s World , 12.4.2006
- ³² Hans OLSSON, prosinec 2000, Sociální zabezpečení, rovnost žen a mužů a ekonomický růst, www.social.regeringen.se/ansvar/ordf/pdf/socialforsakring_en.pdf
- ³³ Cecilia ASKLÖF , Helena STRANDBERG, Karin E. WENANDER: *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2003
- ³⁴ tamtiež
- ³⁵ Roy D. ADLER, Ph.D: Women in the Executive Suite Correlate to High Profits,. Pepperdine University, www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf
- ³⁶ Economist: Women´s World , 12.4.2006

-
- ³⁷ Five reasons why equal pay is value adding
http://www.equalpay.nu/docs/en/Five_reasons_sveng.pdf
- ³⁸ Jämställdhet och lönsamhet, NUTEK, www.nutek.se a
www.equalpay.nu/docs/en/genderandprofit.pdf
- ³⁹ D.M.Mc CRACKEN, Harvard Business Review, Nov-Dec 200. p 160
- ⁴⁰ Denise KINGSMILL CBE, Deputy Chair of the British Competition Commission, Kingsmill Review, 2001, www.kingsmillreview.gov.uk
- ⁴¹ Keď sa jeden zamestnávateľ pýta druhého....Čo to má spoločné s rovnosťou?, Medzinárodná organizácia práce, www.ilo.org
- ⁴² Mainstreaming rovnosti príležitostí mužov a žien pri programoch a projektoch financovaných zo štrukturálnych fondov, Tematické odborné materiály pre programovacie obdobie - roky 2000 – 2006: Marec 2000
- ⁴³ http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_en.htm
- ⁴⁴ Cecilia ASKLÖF , Helena STRANDBERG, Karin E. WENANDER: *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2003
- ⁴⁵ Cecilia ASKLÖF , Helena STRANDBERG, Karin E. WENANDER: *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2003
- ⁴⁶ Barbara STIEGLER: *Ako uplatňovať rodové hľadisko*, Aspekt, 2002
- ⁴⁷ tamtiež
- ⁴⁸ Cecilia ASKLÖF , Helena STRANDBERG, Karin E. WENANDER: *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2003
- ⁴⁹ Mainstreaming rovnosti príležitostí mužov a žien pri programoch a projektoch financovaných zo štrukturálnych fondov, Tematické odborné materiály pre programovacie obdobie - roky 2000 – 2006: Marec 2000
- ⁵⁰ tamtiež
- ⁵¹ Barbara STIEGLER: *Ako uplatňovať rodové hľadisko*, Aspekt, 2002
- ⁵² Mainstreaming rovnosti príležitostí mužov a žien pri programoch a projektoch financovaných zo štrukturálnych fondov, Tematické odborné materiály pre programovacie obdobie - roky 2000 – 2006: Marec 2000

-
- ⁵³ Kapitola spracovaná podľa: Druhá a tretia periodická správa SR k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (za obdobie 1998 – 2006)
- ⁵⁴ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- ⁵⁵ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce