15. ROVNOSŤ MUŽOV A ŽIEN A NEDISKRIMINÁCIA

Vychádzajúc z Ústavy Slovenskej republiky, sú na našom území všetci ľudia slobodní a rovní v dôstojnosti a právach. Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na odlišné postavenie vymedzené v Ústave SR. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.

Podpora základných práv, nediskriminácie a rovnosti príležitostí je tiež jedným zo základných princípov uplatňovaných v EÚ. Rovnosť príležitostí je súčasťou pilierov Európskej stratégie zamestnanosti a Európskej rámcovej stratégie nediskriminácie a rovnakých príležitosti pre všetkých. Princíp rovnosti príležitostí znamená potieranie diskriminácie na základe pohlavia, rasy, etnického pôvodu, náboženského vyznania, viery, zdravotného postihnutia, veku, či sexuálnej orientácie.

Legislatívny rámec

Všeobecný základ princípu rovnosti príležitostí žien a mužov nájdeme v čl. 12 Ústavy SR, ktorý je ďalej rozpracovaný v pracovno-právnej legislatíve Zákonníka práce 433/2003.
Výňatky zo Zákonníka práce týkajúce sa rovnosti mužov a žien:

- Článok 1 Zákonníka práce hovorí o práve na prácu fyzických osôb, tieto majú právo na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu zdravia proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.
- Článok 6 Zákonníka práce podľa smernice Rady č. 76/207/EHS hovorí o rovnakých podmienkach pri zaobchádzaní s mužmi a ženami, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.
- V §13 Zákaz diskriminácie v odseku 3 je implementovaná smernica Rady č.97/80/ES, ktorá definuje nepriamu diskrimináciu. V odseku 7 je implementovaná smernica Rady 2002/73/ES,ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady č. 76/207/EHS, podľa ktorej sa umožňuje zamestnancovi, ktorý sa považuje za poškodeného v dôsledku porušenia zásady rovnakého zaobchádzania domáhať sa svojich práv súdnou cestou.
- § 119 odsek 3 Mzdové podmienky je implementovaná smernica 75/117/EHS, podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce.
- Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti upravuje § 160 - § 163, ktoré sú v súlade so smernicami Rady č. 86/613/EHS a č. 92/85/EHS.
- Smernice Rady č. 96/34/ES, č. 97/75/ES sú plne implementované v § 160 - § 169 zakotvujú nárok muža na materskú dovolenku v rovnakom rozsahu ako nárok matky dieťaťa za podmienky, že sa o dieťa stará od jeho narodenia.

Dodržanie zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením vyplývajúcej zo smernice 79/7/EHS je implementované do Zákona 513/2006 o sociálnom poistení.
Zákon 443/2006 o štátnej službe upravuje v § 3 všeobecný základ princípu rovnosti príležitostí žien a mužov, tiež Zákon 313/2001 o verejnej službe zrovnoprávňuje mužov a ženy.

Smernica Rady 2000/43/ES ktorou sa ustanovuje zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, smernica Rady 2000/78/ES ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, smernica Rady 96/97/ES ktorá mení a dopĺňa smernicu 86/378/EHS o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia sú implementované do slovenskej legislatívy Zákonom 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu bude implementovaná do slovenskej legislatívy do 21. 12. 2007.

Od roku 2007 budú mať všetci jednotlivci v rámci EÚ nárok na rovnakú ochranu proti diskriminácii bez ohľadu na rasový a etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, invaliditu, vek a sexuálnu orientáciu. Prijatie legislatívnych úprav predstavuje záväzok Európskej únie smerom k spoločnosti bez diskriminácie. Zároveň je rok 2007 v Európskej únii vyhlásený za Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých.

V zmysle nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1081/2006 musí žiadateľ zdokumentovať a vysvetliť, aký dopad bude mať projekt z hľadiska rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

Obyvateľstvo podľa pohlavia k 31. 12. 2004 v osobách

Tabuľka 15.1

Ukazovateľ	2000	2001	2002	2003	2004
Obyvateľstvo spolu	**5 402 547**	**5 378 951**	**5 379 161**	**5 380 053**	**5 384 822**
v tom muži	2 626 061	2 611 921	2 611 306	2 611 124	2 613 490
ženy	2 776 486	2 767 030	2 767 855	2 768 929	2 771 332
Podiel žien (%)	51,39	51,44	51,46	51,47	51,47
Na 1 000 mužov pripadlo žien	1 057	1 059	1 060	1 060	1 060

Zdroj: Štatistická ročenka SR 2005

15.1 PROPAGÁCIA ROVNOSTI MUŽOV A ŽIEN

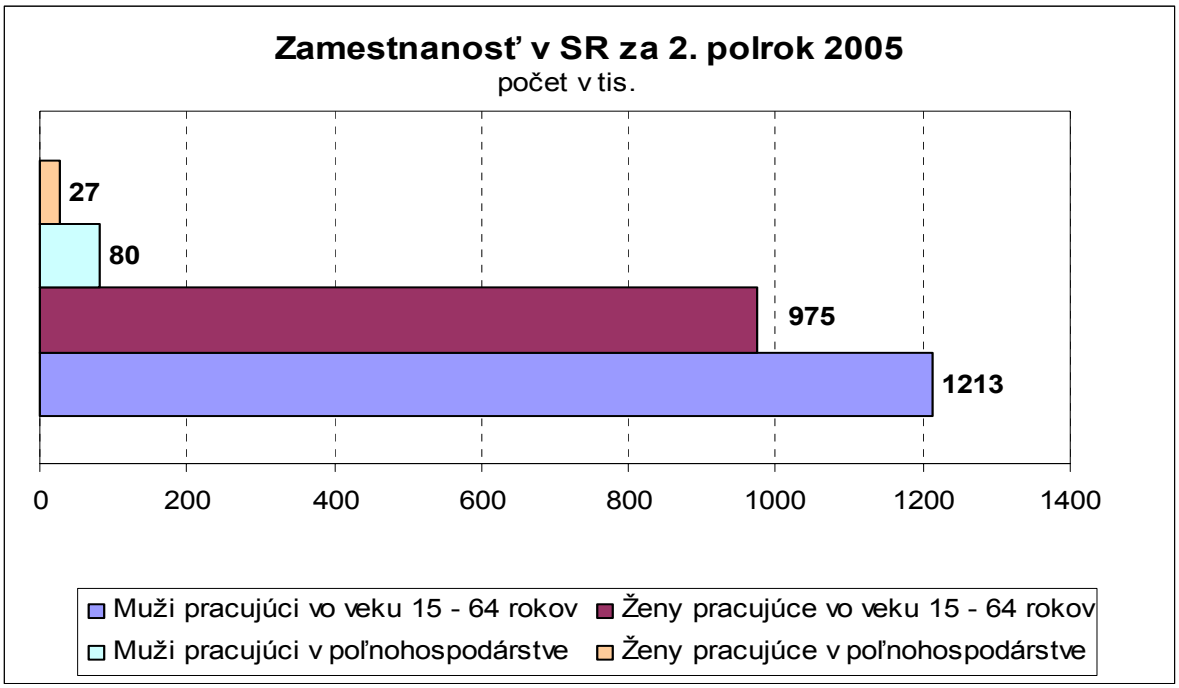
Rovnosť príležitostí je uplatňovaná v rámci všetkých programov ako horizontálna priorita. Pre všetky projekty platí všeobecná zásada, že nemôžu mať negatívny vplyv na rovnosť príležitostí a prehlbovať diskrimináciu jednej skupiny alebo viacerých skupín.

Naplnenie princípu rodovej rovnosti patrí k základnému cieľu Národného strategického referenčného rámca i Európskeho spoločenstva a ako taký patrí medzi hlavné ciele štrukturálnych, kohéznych a neštrukturálnych fondov. Podľa čl. 2 Amsterdamskej

zmluvy je úlohou Európskeho spoločenstva dosiahnuť rovnaké postavenie žien a mužov v spoločnosti a podľa čl. 3 je stanovená povinnosť odstraňovať nerovnosti a presadzovať rodovú rovnosť vo všetkých aktivitách metódou gender mainstreamingu. Je to postup, pri ktorom všetky koncepčné, strategické, rozhodovacie a vyhodnocovacie procesy vo všetkých fázach prípravy a realizácie sú podriadené hľadisku rodovej rovnosti. V zmysle článku 8 nariadenia Rady (ES) 1698/2005 a v kontexte štrukturálnych, kohéznych, neštrukturálnych fondov to znamená, že pri realizácii programu, návrh, realizácia, monitorovanie, vyhodnotenie bude braný do úvahy prínos k presadzovaniu rovnosti príležitosti pre všetkých a k podpore vyváženého zastúpenia žien a mužov. Politika rodovej rovnosti je pokladaná za dôležitú súčasť demokracie, vyrovnaného a trvalo udržateľného rozvoja a Európska únia ju považuje za jednu zo svojich politických priorít. Stratégia „gender mainstreaming“ znamená začlenenie rodového pohľadu do všetkých verejných politík na všetkých úrovniach správy spoločnosti. Ročný twinningový projekt „Posilňovanie administratívnych kapacít v oblasti gender Mainstreaming na Slovensku“ naštartoval dynamiku v oblasti rodových otázok vo vnútri štátnej správy. MP SR malo v projekte svojich zástupcov, ktorí získali osvedčenia za účasť na seminároch v modulových kurzoch.

Nový Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka (EPFRV), môže zlepšiť situáciu žien v poľnohospodárskom odvetví. U žien je väčšia pravdepodobnosť toho, že kariéra bude kratšia alebo sa preruší, následne budú mať menej práv. Zvyšuje sa tým riziko chudoby najmä v prípade osamelých rodičov, starších žien alebo žien, ktoré sú zamestnané v rodinných firmách ako napr. v poľnohospodárstve. Graf poukazuje na počet zamestnaných žien a mužov v Slovenskej republike a porovnáva počet žien a mužov pracujúcich v poľnohospodárstve.

Graf 15.1



Zdroj: Štatistická ročenka SR 2005

15.2 REALIZÁCIA PROGRAMU ROVNOSTI MUŽOV A ŽIEN A NEDISKRIMINÁCIE

Ambíciou Európskeho roku 2007 je oslovovať predovšetkým širokú verejnosť, presadzovať rozmanitosť ako zdroj sily pre EÚ, šíriť povedomie o rovnakých príležitostiach pre všetkých – v práci, školách, vzdelávaní, zdravotníctve a ďalších oblastiach každodenného života, kde sa môže objaviť nerovné a nespravodlivé zaobchádzanie.

Aktivity Európskeho roku 2007 sú zosúladené s aktivitami Akčného plánu boja proti predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie na obdobie rokov 2006 – 2008 vlády SR schválený uznesením vlády SR č. 287/2006 s cieľom dosiahnuť synergický efekt. Akčný plán vlády SR je zameraný na viaceré oblasti spoločenského a kultúrneho života, pričom jeho aktivity smerujú k zvyšovaniu vedomostnej úrovne občanov SR v oblasti ľudských práv všeobecne, ako aj k predchádzaniu negatívnym javom v spoločnosti, akými sú diskriminácia, rasizmus, xenofóbia, antisemitizmus a ďalšie podoby intolerancie.

Slovenská republika Akčným plánom reaguje na vyhlásenie druhej Dekády OSN pre vzdelávanie k ľudským právam na obdobie rokov 2005 – 2014 na 59. zasadnutí OSN ako aj plní záväzky vyplývajúce SR z členstva v EÚ a iných medzinárodných organizáciách.

Priority Akčného plánu na obdobie rokov 2006-2008

1. Systematické vzdelávanie príslušníkov profesijných skupín, ktorí majú pri výkone svojho povolania vplyv na predchádzanie všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie:

Systematické vzdelávanie zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnancov územnej samosprávy v oblasti predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie.

2. Systematické vzdelávanie a mienkotvorná činnosť v oblasti predchádzania diskriminácie vo vzťahu k migrantom u profesijných skupín a verejnosti:

Príprava a realizácia prednášok zameraných na zvýšenie informovanosti zamestnancov v štátnej a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme smerom k migrantom v spolupráci s mimovládnymi organizáciami a inými inštitúciami.

3. Realizácia aktivít zameraných na riešenie problematiky znevýhodnených skupín obyvateľstva:

Systematické vzdelávanie zamestnancov ústredných orgánov štátnej správy v oblasti zachovávania zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.