



# Rodový infobalíček

## 3/2005

Európska ženská loby  
**Ženy na trhu práce**

Jarmila Filadelfiová  
**Ženy na trhu práce na Slovensku**

Janka Debrecéniová  
**Princíp rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty**

Marianna Šípošová – Paula Jójárt – Anna Daučíková a kol.  
**Diskriminácia v zamestnaní na základe sexuálnej orientácie na Slovensku**

Tatjana Djuric Kuzmanovic, PhD  
**Úvod do feministickej ekonómie: domácnosť, trh a štát**

Alena Králíková  
**Evropské hvězdy nad českými rovnými příležitostmi**

**Výskum rovnosti príležitostí žien a mužov v oblasti vedy a výskumu**

**Glosár rodovej terminológie**

**16 akčných dní proti rodovo podmienenému násiliu 2005**

**Bibliografia**

Rodový infobalíček 3/2005 sa zaoberá širokou témou postavenia žien na trhu práce. Touto témou a témou formulovania politík v prospech žien či rodín sa budeme zaoberať aj v ďalšom infobalíčku, ktorý vyjde na konci tohto roku. 25. novembra začína 16 akčných dní proti rodovo podmienenému násiliu, preto o problematike násilia páchaného na ženách informujeme aj na tomto mieste.

Infobalíček opäť obsahuje základné dáta o ženách na trhu práce v Európskej únii, ktoré sú aktualizované podľa posledných štatistických zistení. Súčinnosť smerníc Európskej únie a slovenskej legislatívy v oblasti rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce skúma analýza Janky Debrecéniovej. O tom, že na Slovensku sú v zamestnaní diskriminované a diskriminovaní príslušníci a príslušníčky neheterosexuálnych identít informuje časť výskumu, ktorý v roku 2002 realizovalo informačné a dokumentačné centrum Q archív v Bratislave. O stave rovnosti príležitostí po vstupe do Európskej únie v Českej republike informuje text Aleny Králíkovej. Ďalšia krátka informácia oboznamuje s projektom výskumu rovnosti príležitostí žien a mužov v oblasti vedy a výskumu na Slovensku. Štúdia Tatjany Djuric Kuzmanovic oboznamuje so základnými problémami a prístupmi feministickej ekonómie, vedného smerovania, ktorého praktické uplatňovanie je naliehavé aj na Slovensku. Ak Vám stále nie je jasný aj v tomto úvode toľkokrát opakovaný pojem rovnosti príležitostí žien a mužov, určite Vám napomôžu definície on-line Glosára rodovej terminológie, ktorý vznikol vďaka spolupráci viacerých slovenských odborníčov a odborníkov. Takmer samozrejmom súčasťou rodového infobalíčka je bibliografia dokumentov, štúdií a kníh k problematike, z ktorých mnohé sú dostupné aj v knižnici Aspektu.

*Mgr. Luba Kobová, MA, koordinátorka projektu*



*Nanešťastie sa celá jej tvorivosť spotrebovala na prípravu predjedla.*  
Judy Horacek



## Ženy na trhu práce

### Fakty

Priepasť medzi mužmi a ženami na trhu práce je aj naďalej veľká vo všetkých krajinách Európskej únie. **Zamestnanosť žien je vo všeobecnosti nižšia, ženy sú nezamestnané dlhší čas než muži, sú slabšie platené a ich pracovné miesta sú neistejšie.**

Podstatná časť povinností spojených s rodinou spočíva na ženách, preto sú často zamestnané na čiastkový úväzok, aby mohli spojiť prácu a rodinné povinnosti. Práca na čiastkový úväzok obmedzuje ich pracovný postup, navyše znižuje ich práva na sociálne zabezpečenie a dôchodkové výhody, čím sa ich situácia stáva ešte neistejšou.

### Kde sú ženy?

Skúmanie rozdielov medzi mužmi a ženami v každom odbore činnosti ukazuje, že diskriminácia žien je stále ešte zjavná. To poukazuje na potrebu vzdelávacích a školiacich programov, špecificky zameraných na ženy, aby sa dosiahla rovnováha. Aj keď si ženy v čoraz väčšej miere vyberajú typicky „mužské“ profesie, sú stále nadmerne zastúpené v tradične „ženských“ zamestnaniach, napríklad ako sekretárky, ošetrovatelky, kým v zamestnaniach a profesiách s veľkými právomocami sú stále zastúpené nedostatočne. Dokonca aj v oblastiach, v ktorých ženy dominujú, ako napríklad v zdravotníctve, väčšina riaditeľov nemocníc a primárov sú muži.

### Štatistika

- V Európskej únii ako celku ženy, ktoré vykonávajú tú istú prácu ako muži, dostávajú len 76 % hrubej hodinovej mzdy, ktorú zarobí muž. (Eurostat 1999)<sup>1</sup>
- Zamestnanosť žien predstavuje 51,2 %, v porovnaní so zamestnanosťou mužov, ktorá je 70,8 %. (Eurostat 1998)<sup>2</sup>
- 83 % osôb zamestnaných na čiastkový úväzok v EÚ sú ženy.<sup>3</sup>

### Legislatíva

Európska legislatíva týkajúca sa rovnosti príležitostí mužov a žien v zamestnaní je veľmi všeobecná. Dotýka sa takých rôznorodých oblastí, ako je rovnaké zaobchádzanie v rámci systému sociálneho zabezpečenia, rovnaký plat za rovnakú prácu, rodičovské voľno, rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu, odborné vzdelanie a postup v zamestnaní, pracovné podmienky, aproximácia práva členských štátov v oblasti rovnosti a i. Od roku 1997 navyše už osoba, ktorá bola vystavená diskriminácii na pracovisku na základe svojho pohlavia, nemusí na súde dokazovať, že sa skutočne stala obeťou takejto diskriminácie. Takéto dokazovanie bolo vždy veľmi ťažké. V súčasnosti je na osobe obžalovanej z takejto formy diskriminácie, aby dokázala, že k diskriminácii nedošlo.

Európska ženská lobby

### Poznámky

<sup>1</sup> Podľa Európskej ročenky v roku 2004 ženy v EÚ 15, ktoré vykonávali tú istú prácu ako muži, dostávali 85 % hrubej hodinovej mzdy, ktorú zarobí muž. (*European Yearbook 2004*)

<sup>2</sup> Podľa Návrhu Spoločnej správy o zamestnanosti 2004-2005 Európskej komisie stagnovala v roku 2003 zamestnanosť žien v EÚ 25 na úrovni 55 %. Cieľom lisabonskej stratégie je dosiahnuť do roku 2010 mieru zamestnanosti žien najmenej 60 %. (*Návrh Spoločnej správy o zamestnanosti 2004-2005*)

<sup>3</sup> Podľa Súhrnnej správy o zamestnanosti v Európe za rok 2004 tvoria ženy 75 % osôb zamestnaných na čiastkový úväzok. (*Súhrnná správa o zamestnanosti v Európe za rok 2004, prílohy*)

Text pôvodne vyšiel v publikácii *Na ceste do Európskej únie: Sprievodkyňa nielen pre ženy*, ktorú v roku 2002 vydalo Záujmové združenie žien Aspekt v spolupráci so zastúpením Nadácie Heinricha Bölla vo Varšave a organizáciami eFKa (Krakov), Gender Studies, o.p.s. (Praha) a PSF Centrum Kobiety Fundacja Feministyczna (Varšava) v rámci Regionálneho programu Nadácie Heinricha Bölla pre ženy v strednej Európe.

## Ženy na trhu práce na Slovensku

### Fakty

### Ženy a vzdelanie

Vzdelanostná úroveň žien a mužov je na Slovensku vyrovnaná: podiel vysokoškolákov je u oboch pohlaví približne rovnaký, stredoškolské vzdelanie s maturitou má výrazne viac žien ako mužov. Zo štruktúry študentov stredných a vysokých škôl vyplýva, že ženy prejavujú väčší záujem o humanitné, pedagogické a ekonomické smery štúdia, muži zasa o technické. Takéto rozloženie záujmu dievčat a chlapcov je dlhodobé a ani v poslednom období sa neprejavil nijaký zásadný zvrät v tejto tendencii.

### Zamestnanosť a zamestnanecká segregácia

Angažovanosť žien na trhu práce je na Slovensku vysoká, ženy tvoria 46 % zo všetkých pracujúcich v národnom hospodárstve. V rokoch 1997-2002 narástol tento podiel o 4,5 %, a to napriek tomu, že produktívny vek je u žien definovaný ako v priemere o 5 rokov kratší (dôchodkový vek pre mužov bol do roku 2002 stanovený na 60 rokov, pre ženy na 57 plus odpis rokov za narodené deti). V roku 2002 sa prijala koncepcia dôchodkovej reformy, založená na postupnom vyrovnaní dôchodkového veku žien a mužov.

V štruktúre zamestnanosti sa prejavujú významné rozdiely medzi ženami a mužmi. Ženy častejšie pracujú na skrátenej úväzok a v tzv. nestabilných zamestnaniach (dočasná, príležitostná alebo sezónna práca), aj keď v poslednom období sa ukazuje posilňovanie žien v stabilnom zamestnaní. Rozdiely sa prejavujú aj podľa sektora – ženy sa viac angažujú vo

verejnom sektore, kde tvoria viac ako polovicu pracovníkov, v súkromnom sektore majú iba 41 % podiel.

Medzi podnikateľmi tvoria ženy iba okolo 25 %, a to tak medzi podnikateľmi bez zamestnancov, ako aj medzi podnikateľmi so zamestnancami. Iná je situácia v rámci skupiny vypomáhajúcich členov domácnosti v rodinnom podniku, kde zastúpenie žien presahuje 70 %.

Medzi mužmi a ženami sa prejavuje značná horizontálna i vertikálna zamestnanecká segregácia. Doménou žien sú služby, tretí sektor národného hospodárstva, kde je zamestnaných viac ako 70 % pracujúcich žien. V niektorých odvetviach a profesiách pokročila feminizácia natoľko, že ženy tvoria okolo 80 % pracujúcich (zdravotníctvo a sociálna starostlivosť, školstvo, ľahký priemysel alebo obchod a reštauračné služby). Všetky tieto odvetvia majú mzdu hlboko pod priemernou mzdou v hospodárstve SR. Niektoré profesie sa stali čisto ženskými, napr. učiteľky v materských školách, zdravotné sestry, úradníčky na nižších postoch či predavačky.

Prejavuje sa aj vertikálna segregácia spočívajúca v tom, že na vyšších stupňoch riadenia sú ženy zastúpené oveľa menej. Na všetkých ministerstvách a úradoch tvoria ženy medzi všetkými zamestnancami väčšinu (v priemere takmer 60 %), no v riadiacich pozíciách majú omnoho nižšie zastúpenie (27 %). Dokonca aj vo feminizovaných odvetviach sú v riadiacich pozíciách prevažne muži.

**Nerovnaké odmeňovanie a nezamestnanosť**

Mzdy žien sú v priemere o 25 % nižšie ako mzdy mužov, u niektorých skupín tento rozdiel narastá až na viac ako 30 % (ženy stredného veku, zákonodarcovia a vedúci pracovníci, ale aj nižší administratívni pracovníci).

V dôsledku nízkych miezd žien sú dôchodky žien omnoho nižšie ako dôchodky mužov. To v situácii, keď je veľa starších žien osamelých, vytvára riziko ohrozenia chudobou.

Vývoj nezamestnanosti v SR neprejavuje z hľadiska rodov závažné odchýlky. Všeobecne vysoká nezamestnanosť postihuje obidve pohlavia približne rovnako, dokonca v posledných 3 rokoch je u žien nižšia (18,7 ku 18,9 bodov). Zo všetkých evidovaných nezamestnaných tvoria ženy 45,7 %. Platí to aj v prípade dlhodobo nezamestnaných. Jediný výraznejší rozdiel je podľa rodinného stavu: u žien sú oveľa viac zastúpené vydaté ženy.

Vo vývoji zamestnanosti a nezamestnanosti sa prejavujú značné regionálne rozdiely; disproporcie sa prejavujú aj v rámci populácie žien – niektoré skupiny sú na trhu práce nadštandardne znevýhodnené, najmä rómske ženy a ženy s nižšou kvalifikáciou.

**Rodový infobalíček 3/2005**

Bárošová, M.: Ekonomické práva žien: postavenie žien na trhu práce. In: Kvapilová, E. – Porubánová, S. (ed.): *Nerovné cesty k rovnosti*. MŠSR, Bratislava 2001.  
 Filadelfiová, J. – Guráň, P. – Šútorová, D.: *Rodové štatistiky na Slovensku*. MŠSR, MPSVR SR, Bratislava 1999.  
*Národná správa o ľudskom rozvoji SR 2000*. UNDP, Centrum pre hospodársky rozvoj, Bratislava 2000.  
*Štatistická ročenka SR 2001*. ŠÚ SR, Bratislava 2001.  
*Výberové zisťovanie pracovných síl*. In: Štatistická ročenka SR 2001. ŠÚ SR, Bratislava 2001.  
*Ženy a muži na Slovensku*. KVPŽ, Bratislava 2002.

Návrhy

V záujme dosiahnutia rovnosti príležitostí medzi mužmi a ženami na pracovnom trhu treba:

- \* podporiť prístup žien k rozhodovacím funkciám a ich povyšovanie do funkcií spojených s právomocami, a to zavedením dočasných kvót pre ženy na takýchto postoch, a to predovšetkým vo verejnej či štátnej sfére;
- \* účinne stimulovať zamestnávateľov, aby ženám zverovali rozhodovacie pozície a nedali sa odradiť tým, že ženy sú potenciálne matky;
- \* vypracovať špeciálne podporné programy pre najviac ohrozené skupiny žien. Vzhľadom na regionálnu diferencovanosť by sa aj k riešeniam malo pristupovať regionálne;
- \* posilniť zastúpenie žien v sociálnom dialógu - medzi zamestnávateľmi i v odboroch -, aby sa aj ich špecifické problémy dostávali na rokovania tripartity, resp. posilniť mechanizmy v oblasti sociálneho partnerstva v tom smere, aby sa otázkami rovnosti zaoberali systematicky;
- \* zabezpečiť materskú dovolenku primeranej výšky a s vyššou rodičovskou dávkou a rodičovské voľno (ktoré si musí vybrať aj otec); zvýšiť počet dostupných zariadení starostlivosti pre deti, ktoré obom rodičom uľahčia zosúladenie zamestnania a rodiny;
- \* v rámci podpory prístupu žien k funkciám uvažovať v zamestnávateľských organizáciách o kvótach;
- \* zmeniť štruktúru zamestnanosti, ktorá je v súčasnosti rodovo diferencovaná; v záujme toho sú potrebné vzdelávacie a rekvalifikačné programy zamerané špecificky na ženy.

*Jarmila Filadelfiová*

Krátené. Text pôvodne vyšiel v publikácii *Na ceste do Európskej únie: Sprievodkyňa nielen pre ženy*, ktorú v roku 2002 vydalo Záujmové združenie žien Aspekt v spolupráci so zastúpením Nadácie Heinricha Bölla vo Varšave a organizáciami eFKa (Krakov), Gender Studies, o.p.s. (Praha) a PSF Centrum Kobiēt Fundacja Feministyczna (Varšava) v rámci Regionálneho programu Nadácie Heinricha Bölla pre ženy v strednej Európe.



Judy Horacek

## Princíp rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty

Štúdia je súčasťou komplexnej správy o uplatňovaní princípu rodovej rovnosti a princípu rovnosti príležitostí žien a mužov v Slovenskej republike, a to vo vzťahu k princípom, legislatíve a politikám Európskeho spoločenstva a Európskej únie, ktorú pod názvom *Rovnosť príležitostí žien a mužov na Slovensku. Správa o dodržiavaní smerníc EÚ týkajúcich sa rodovej rovnosti* vydala v máji 2005 Nadácia otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation v Bratislave. Prvá časť správy, z ktorej pochádza i publikovaná štúdia, analyzuje slovenskú legislatívu z pohľadu stavu transpozície smerníc Európskej únie, týkajúcich sa rodovej rovnosti; druhá časť sa venuje analýze inštitucionálnych mechanizmov, politik, programových dokumentov a stratégií, ktoré by mali viesť k zlepšeniu postavenia žien a k dosiahnutiu rodovej rovnosti.

### Národný právny rámec: všeobecné ustanovenia

Veľmi všeobecný náznak zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty môže byť odvodený z Ústavy Slovenskej republiky.<sup>1</sup> Táto zásada je ďalej rozpracovaná v pracovnoprávnej legislatíve, a to predovšetkým v Zákonníku práce. Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty je tiež implicitne obsiahnutá v legislatíve týkajúcej sa výkonu práce vo verejnom záujme a štátnej služby.

Článok 12 ods. 2 Ústavy SR hovorí, že „základné práva a slobody sa zaručujú všetkým bez ohľadu na pohlavie, rod, sociálny pôvod, majetok alebo iné postavenie (okrem ďalších dôvodov). Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať“. Článok 12 predstavuje všeobecné ustanovenie pre uplatňovanie všetkých základných práv a slobôd, ktoré sú uvedené v ústave. Preto článok 36, ktorý okrem iného zakotvuje právo na odmenu za vykonanú prácu, tiež spadá pod toto všeobecné antidiskriminačné ustanovenie. Okrem toho článok 36 b) obsahuje špecifické ustanovenie o ochrane proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, čo sa nepochybne týka aj odmeňovania.

Zásadu rovnakého odmeňovania možno odvodiť aj z Antidiskriminačného zákona.<sup>2</sup> Antidiskriminačný zákon všeobecne ustanovuje, že zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch sa má uplatňovať aj v oblasti odmeňovania.<sup>3</sup>

Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty je obsiahnutá aj v Zákonníku práce.<sup>4</sup> Okrem všeobecného zákazu diskriminácie zakotveného v Zákonníku práce<sup>5</sup>, ktorý platí pre všetky fázy pracovnoprávneho vzťahu (od prístupu k zamestnaniu cez pracovné podmienky až po skončenie pracovnoprávneho vzťahu), Zákonník práce obsahuje aj špecifické ustanovenie týkajúce sa rovnakej odmeny za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty:

§ 119 ods. 3 Zákonníka práce má nasledovné znenie:

### Rodový infobalíček 3/2005

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

Hoci vo vyššie uvedenom ustanovení možno badať snahu o bližšiu špecifikáciu významu termínu „práca rovnakej hodnoty“, Zákonník práce neobsahuje nijaké ďalšie ustanovenia alebo prílohy, ktoré by bližšie a presnejšie definovali rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty (napríklad vo forme zoznamov prác, vyhotovených na tento účel).

Základná slovenská legislatíva týkajúca sa štátnej a verejnej služby je obsiahnutá v dvoch samostatných zákonoch – v Zákone o výkone práce vo verejnom záujme<sup>6</sup> a v Zákone o štátnej službe<sup>7</sup>. Právne vzťahy týkajúce sa odmeňovania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme sú ďalej upravené Zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a nariadením vlády, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme<sup>8</sup>.

Tieto právne predpisy sú typické tým, že pre jednotlivé druhy prác v štátnej a verejnej službe zakotvujú presné triedenia, ktoré určujú požiadavky na jednotlivé pozície v štátnej a verejnej službe, čím umožňujú začleniť zamestnancov do jednotlivých platových tried, a ktoré stanovujú presnú výšku odmeny za prácu vykonávanú v štátnej a verejnej službe na týchto pozíciách. Odmeňovanie zamestnancov v štátnej a verejnej službe závisí aj od počtu rokov, ktoré zamestnanec odpracoval<sup>9</sup>. Obidva tieto základné právne predpisy týkajúce sa zamestnávania v štátnej a verejnej službe obsahujú aj všeobecnú klauzulu o rovnakom zaobchádzaní, ktorá korešponduje s vyjadrením zásady rovnakého zaobchádzania v Antidiskriminačnom zákone (viď nižšie). Okrem toho klauzula o rovnakej odmene za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, ktorá je zakotvená v § 119 ods. 3 Zákonníka práce (pozri vyššie), sa vzťahuje aj na pracovnoprávne vzťahy, ktoré upravuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme. Aby sme to zhrnuli, právna úprava týkajúca sa zamestnávania v štátnej a verejnej službe obsahuje presnú a výstižnú klasifikáciu zamestnaní, ktorá má spolu so všeobecným ustanovením o zákaze akejkoľvek formy diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch v najširšom slova zmysle potenciál zaručiť rovnakú odmenu za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, prinajmenšom teoreticky. Okrem toho požiadavka na rovnakú odmenu za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, ktorá je uvedená v § 119 ods. 3 Zákonníka práce, sa vzťahuje aj na právne vzťahy, ktoré upravuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme.

### Klasifikácia pracovných činností

Verejný a súkromný sektor sa líšia v legislatívnom prístupe ku klasifikáciám pracovných činností.

V prípade súkromného sektora neexistuje legislatívou vytvorený zoznam pracovných činností, ktorý by zamestnávateľom, zamestnancom a iným relevantným subjektom umožnil určiť, čo sa má považovať za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Naopak, odmeňovanie je tu postavené čisto na báze individuálnych alebo kolektívnych dohôd. Jediný spôsob klasifikácie, ktorý by mohol byť analogicky uplatnený, je triedenie uvedené v prílohe k Zákonníku práce, ktoré obsahuje charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest na účely stanovenia koeficientu pre určenie minimálnej mzdy pre jednotlivé pracovné miesta. Kritériami klasifikácie uvedenej v prílohe sú: zložitosť, zodpovednosť a fyzická/mentálna náročnosť.

Na druhej strane legislatíva týkajúca sa štátnej a verejnej služby obsahuje pomerne presné triedenia pracovných činností na účely stanovenia presnej odmeny podľa druhu vykonávaných činností a náročnosti práce. Tieto klasifikácie stanovujú podmienky spôsobilosti vykonávať jednotlivé pracovné činnosti, ako aj podmienky odmeňovania. Odmeňovanie zvyčajne nezávisí len od stanovených kritérií, ale aj od dĺžky trvania pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru.

Klasifikácia pracovných činností, uvedená v nariadení vlády č. 111/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme, obsahuje veľmi podrobný popis všetkých činností, ktoré spadajú pod jednotlivé platové triedy (východiskovo sú členené podľa toho, či pri danej pracovnej činnosti prevláda duševná, alebo fyzická práca). Preto je teoreticky málo pravdepodobné, že sa pri odmeňovaní v tejto oblasti verejnej služby stretne s diskrimináciou na základe pohlavia. Okrem toho ustanovenie o rovnakých mzdových podmienkach za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty podľa § 119 Zákonníka práce sa týka väčšiny zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Avšak rizikovým prvkom, ktorý sa môže v praxi javiť ako základ pre diskriminačné zaobchádzanie, je ustanovenie o osobnom príplatku, ktorý môže dosiahnuť až 100 percent základného platu a ktorý sa zamestnancom poskytuje „na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností“<sup>10</sup>. V tomto prípade má zamestnávateľ pomerne široký manévrovací priestor pri určovaní skutočnej výšky platu.

Zákon o štátnej službe neobsahuje takýto všeobecný katalóg pracovných činností ani klauzulu o rovnakej odmene za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Priestor pre možnú diskrimináciu na základe pohlavia (alebo na inom základe) je dokonca ešte väčší ako pri výkone práce vo verejnom záujme (pozri predchádzajúci odsek). Okrem možnosti poskytnúť osobný príplatok<sup>11</sup> zákon obsahuje aj ustanovenie o pravidelnom zvyšovaní (v rozsahu od jedného do štyroch percent) platových taríf (vyplývajúcich z charakteristík platových tried štátneho zamestnanca) na základe individuálneho pracovného výkonu

konkrétneho štátneho zamestnanca<sup>12</sup>. Preto je diskriminácia pri odmeňovaní štátnych zamestnancov pravdepodobnejšia ako v prípade ostatných zamestnancov v súkromnom alebo verejnom sektore.

### Prostriedky právnej ochrany

Všetci zamestnanci, ktorí sú dotknutí porušením pracovnoprávných predpisov, sú oprávnení uplatniť si svoje práva súdnou cestou. V prípadoch diskriminácie na základe pohlavia alebo rodu sa uplatňuje tzv. obrátené dôkazné bremeno. V Slovenskej republike neexistujú špeciálne pracovné tribunály. Pracovnoprávne spory sa riešia na civilných súdoch a v konaní pred nimi sa používajú ustanovenia Občianskeho súdneho poriadku.

Žalobcovia v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nie sú zákonom oslobodení od povinnosti platiť súdny poplatok.

Podľa § 10 Antidiskriminačného zákona v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania má každý právo dať sa zastupovať právnickou osobou, ktorej takéto oprávnenie priznáva osobitný zákon alebo ktorej cieľom činnosti alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou.

Osobitný zákon, ktorý dotknutého jednotlivca oprávňuje využiť možnosť takéhoto zastupovania, je Zákon o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva<sup>13</sup> v znení neskorších predpisov, naposledy novelizovaný Antidiskriminačným zákonom z 20. mája 2004. Príslušné ustanovenie, účinné od 1. júla 2004, zakotvuje, že jednou z úloh Strediska je **zabezpečovať** právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie. § 1 ods. 3 Antidiskriminačného zákona ďalej uvádza, že Stredisko je **oprávnené** zastupovať účastníka v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Z kombinácie znenia týchto ustanovení vyvstáva oprávnená pochybnosť, či obeť diskriminácie na základe pohlavia alebo rodu majú nárok na zastúpenie Strediskom v konaní vo veciach diskriminácie (keďže oprávnenie Strediska logicky zakladá jeho právo, a nie povinnosť zastupovať účastníka v konaní, a preto nárok obetí na zastupovanie zo znenia zákona o zriadení Strediska nevyplýva automaticky). Tieto ustanovenia treba skôr interpretovať v tom zmysle, že hoci Stredisko nie je povinné realizovať zastúpenie priamo v rámci svojej činnosti, je povinné takéto zastúpenie v každom prípade zabezpečiť (napríklad kontraktovaním inej inštitúcie alebo osoby).

### Prostriedky informovania zamestnancov o ich právach

§ 47 ods. 2 Zákonníka práce uvádza, že pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť okrem iného s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie (ale nie osobitne s právom na rovnakú odmenu za rovnakú prácu – preto sa dá táto

povinnosť len odvodiť zo všeobecnej formulácie zákazu diskriminácie). Toto ustanovenie sa týka aj pracovnoprávných vzťahov vzniknutých na základe Zákona o výkone práce vo verejnom záujme. V Zákone o štátnej službe sa podobné ustanovenie nenachádza, a na štátnozamestnanecký pomer sa nepoužijú ani ustanovenia § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Okrem toho majú podľa Zákonníka práce zamestnanci prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka právo (okrem iných práv) na informácie a v ich právomoci je aj kontrolná činnosť. § 239 Zákonníka práce uvádza, že zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov **vrátane mzdových predpisov** a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Aby mohli tieto svoje práva riadne vykonávať, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení okrem iného vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady, vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov a vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly. Tieto predpisy sa vzťahujú aj na právne vzťahy, ktoré upravuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme. Podobné ustanovenie sa nachádza v Zákone o štátnej službe, i keď priestor na požadovanie informácií o rovnakej odmene za rovnakú prácu je prakticky zúžený, keďže sa v tomto zákone nenachádza ustanovenie zakotvujúce zásadu rovnakej odmeny za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty.

Existuje ešte jeden spôsob (hoci nie celkom priamočiary), ako zamestnancov informovať o ich práve na rovnakú odmenu za rovnakú prácu. Tento spôsob vyplýva zo Zákona o inšpekcii práce<sup>14</sup>. Podľa tohto zákona (ktorý sa vzťahuje na všetkých zamestnancov a zamestnávateľov v súkromnom i verejnom sektore) je jednou z úloh inšpekcie práce poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnancom a zamestnávateľom - v rozsahu základných odborných informácií - o spôsoboch, ako najúčinnejšie dodržiavať pracovnoprávne predpisy<sup>15</sup>.

### Mimosúdne alternatívy

Jedným z možných prostriedkov nápravy, ktoré Zákonník práce ponúka zamestnancom v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, je možnosť podať zamestnávateľovi sťažnosť. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky<sup>16</sup>. Toto ustanovenie sa týka aj vzťahov v zmysle Zákona o výkone práce vo verejnom záujme. Veľmi všeobecné ustanovenie o možnosti podať sťažnosť vo veciach vykonávania štátnej služby sa nachádza aj v Zákone o štátnej službe<sup>17</sup>. Spoločnou črtou týchto ustanovení je skutočnosť, že procedurálne mechanizmy na prešetrovanie sťažností nie sú bližšie definované.

### Rodový infobalíček 3/2005

Popri možnosti obrátiť sa so sťažnosťou na zamestnávateľa majú zamestnanci možnosť iniciovať konanie aj v rámci inšpekcie práce. Zákon o inšpekcii práce, ktorý sa vzťahuje na všetky pracovnoprávne vzťahy vyplývajúce z troch vyššie uvedených zákonov, explicitne ustanovuje povinnosť inšpektorátov kontrolovať dodržiavanie mzdových predpisov. V prípade zistenie porušenia týchto predpisov môžu inšpektoráty práce uložiť pokutu až do výšky 1 000 000 Sk. Na konanie prebiehajúce pred inšpektorátmi sa vzťahujú všeobecné ustanovenia o správnom konaní.

Podľa Zákona o štátnej službe môže osoba poškodená v dôsledku nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania iniciovať konanie buď pred disciplinárnou komisiou, alebo pred súdom.

Slovenské občianske právo sa mediáciou ako mimosúdny spôsobom riešenia sporov nezaobrá, aj keď mediácia v súkromnoprávných vzťahoch v praxi existuje. Informácie, či sa na Slovensku uskutočňuje mediácia v pracovnoprávných vzťahoch, resp. konkrétne vo vzťahoch vyplývajúcich z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, nie sú dostupné.

### Úloha odborov

Odbory by mohli z pohľadu svojich zákonom stanovených právomocí zohrávať relatívne významnú úlohu pri zabezpečení dodržiavania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu. § 239 Zákonníka práce uvádza, že zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Na tento účel sú oprávnení najmä:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Toto ustanovenie sa týka aj vzťahov upravených Zákonom o výkone práce vo verejnom záujme. Zákon o štátnej službe obsahuje podobné ustanovenie.

Janka Debrecéniová

Poznámky

<sup>1</sup> Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky, v znení neskorších zmien a doplnkov.

<sup>2</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>3</sup> Tamže, § 6 ods. 2 písm. b).

<sup>4</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších zmien a doplnkov.

<sup>5</sup> Tamže, § 13.

<sup>6</sup> Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnkov. Zákon sa vzťahuje na zamestnancov štátnych orgánov, obcí, vyšších územných celkov, právnických osôb, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy, právnických osôb, ktoré boli zriadené zákonom, štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom podľa osobitného zákona, atď.

<sup>7</sup> Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších zmien a doplnkov. Úprava právnych vzťahov osobitných skupín zamestnancov v štátnej službe, ako sú napr. príslušníci Policajného zboru, príslušníci Zboru väzenskej a justičnej stráže a pod., je obsiahnutá v osobitných zákonoch.

<sup>8</sup> Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnkov.

<sup>9</sup> S niektorými výnimkami pri pracovnoprávných vzťahoch, ktoré upravuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme.

<sup>10</sup> § 10 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnkov.

<sup>11</sup> Pozri Zákon o štátnej službe, § 85.

<sup>12</sup> Tamže, § 82 ods. 3.

<sup>13</sup> Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších zmien a doplnkov.

<sup>14</sup> Zákon č. 95/2000 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších zmien a doplnkov.

<sup>15</sup> Tamže, § 2 ods. 1 písm. c).

<sup>16</sup> § 13 ods. 5 Zákonníka práce.

<sup>17</sup> Zákon o štátnej službe, § 52 ods. 1 písm. b).

Pôvodne vyšlo ako prvá kapitola in: Debrecéniová, Janka – Očenášová, Zuzana: *Rovnosť príležitostí žien a mužov na Slovensku. Správa o dodržiavaní smerníc EÚ týkajúcich sa rodovej rovnosti*. Nadácia otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation (Network Women's Program Open Society Institute), Bratislava 2005. Správa je v pdf formáte dostupná v slovenskom i anglickom jazyku.

**Diskriminácia v zamestnaní na základe sexuálnej orientácie na Slovensku**

V roku 2002 uskutočnila skupina lesbických teoretičiek, gejských aktivistov a ich spolupracovníčok a spolupracovníkov výskum vnútri menšinovej komunity občanov a občanok s homosexuálnou orientáciou s cieľom zmapovať životnú skúsenosť lesbických žien, gejov, bisexuálov a bisexuálok s diskrimináciou, násilím, obťažovaním a vylučovaním z väčšinovej spoločnosti.

Zámerom výskumu bolo ponúknuť diferencovaný pohľad na diskrimináciu, ktorú sexuálne inak orientované ženy a muži zažívajú, a upozorniť tak na rozsah a konkrétne fakty negatívneho zaobchádzania s gejmí a lesbami v rodinách, školách, zamestnaní, službách, armáde, na verejnosti a kdekoľvek inde. Pre *Rodový infobaliček 3/2005* z neho vyberáme časť o diskriminácii v zamestnaní. Úplný text správy nájdete na [diskriminacia.altera.sk](http://diskriminacia.altera.sk).

Výskumný súbor tvorí spolu 251 respondentov, z toho 87 žien (35 %) a 164 mužov (65 %). Z celkového počtu mužov sa ako gej identifikuje 82 % a 18 % sa identifikuje ako bisexuál. Zo žien sa 70 % identifikuje ako lesba a 30 % ako bisexuálka. 90 % respondentov je vo veku od 18 do 40 rokov, pričom najpočetnejšiu skupinu (50 %) tvoria respondenti vo veku 18 - 25 rokov.

**Diskriminácia pri prijímaní do zamestnania**

Diskriminácia na základe sexuálnej orientácie sa v našom súbore vyskytla aj pri vstupe do zamestnania. 3 % z odpovedajúcich uvádza, že im niekedy bolo odmietnuté pracovné miesto z dôvodu sexuálnej orientácie a ďalších 7 % respondentov má také podozrenie.

Tabuľka č. 16: Diskriminácia pri prijímaní do zamestnania

	počet	percento
áno	7	3
Mám podozrenie	18	7
nie	217	90
Spolu	242	100

**Odmietnutie pracovného postupu alebo povýšenia**

Postup alebo povýšenie z dôvodu sexuálnej orientácie bolo odmietnuté 4 % respondentov. Ďalších 8 % respondentov má podozrenie, že sa tak stalo na základe sexuálnej orientácie.

Tabuľka č. 17: Odmietnutie pracovného postupu alebo povýšenia

	počet	percento
áno	9	4
Mám podozrenie	18	8
nie	209	88
spolu	236	100

**Prepustenie alebo zbavenie funkcie kvôli sexuálnej orientácii**

Varovaniu o prepustení alebo zbavení funkcie muselo čeliť 7 % respondentov. Alarmujúce je, že celých 6 % respondentov bolo z dôvodu sexuálnej orientácie prepustených, zbavených funkcie alebo donútených odísť zo zamestnania. Tieto čísla sú dôkazom, že diskriminácia v zamestnaní na základe sexuálnej orientácie na Slovensku existuje.

Tabuľka č. 18: Varovanie pred postihom

	počet	percento
áno	16	7
nie	220	93
spolu	236	100

Tabuľka č. 19: Prepustenie alebo zbavenie funkcie kvôli sexuálnej orientácii

	počet	percento
áno	14	6
nie	217	94
spolu	231	100

**Obťažovanie v zamestnaní**

Obťažovaniu v zamestnaní muselo čeliť 26 %, resp. každý štvrtý z opýtaných. Najčastejšie malo obťažovanie formu vtípkovania alebo vysmievania (v 50 prípadoch). Pomerne často (v 25 prípadoch) museli respondenti a respondentky čeliť agresívnym otázkam. Z ďalších foriem obťažovania sa vyskytlo fyzické násilie (v 1 prípade), vyhrážky (v 10 prípadoch), homofóbne zneužívanie (v 14 prípadoch), sexuálne obťažovanie (v 8 prípadoch) a iné formy (8 prípadov).

Tabuľka č. 20: Obťažovanie v zamestnaní

	počet	percento
áno	61	26
nie	177	74
spolu	238	100

**Skrývanie sexuálnej orientácie v zamestnaní**

Potrebu skrývať sexuálnu orientáciu, alebo o nej mlčať vo všetkých zamestnaniach má až 55 % respondentov. 34 % respondentov má, alebo malo túto potrebu v niektorých zamestnaniach. Len 11 % opýtaných uviedlo, že takúto potrebu necíti.

Tabuľka č. 21: Potreba skrývať sexuálnu orientáciu v zamestnaní

	počet	percento
vo všetkých zamestnaniach	130	55
v niektorých zamestnaniach	81	34
nie	26	11
spolu	237	100

V súčasnom zamestnaní svoju sexuálnu orientáciu skrýva pred všetkými zamestnancami vyše polovica respondentov a respondentiek (52 %) Pred niektorými zamestnancami skrýva sexuálnu orientáciu 35 % respondentov. Orientáciu v súčasnom zamestnaní neskrýva 13 %.

Tabuľka č. 22: Skrývanie sexuálnej orientácie v súčasnom zamestnaní

	počet	percento
pred všetkými zamestnancami	119	52
pred niektorými zamestnancami	82	35
neskrývam	31	13
spolu	232	100

Zdá sa, že opýtaní pokladajú za najnebezpečnejšie odkryť svoju sexuálnu orientáciu pred zamestnávateľmi alebo nadriadenými - až v 160 prípadoch uvádzajú, že pred nadriadenými svoju sexuálnu orientáciu skrývajú. V 123 prípadoch skrývajú orientáciu pred ostatnými zamestnancami, v 109 prípadoch pred klientmi a v 95 prípadoch pred zákazníkmi. Z uvedených údajov je zrejmé, že veľká väčšina gejev a lesbičiek pokladá za nebezpečné otvorene hovoriť o svojej sexuálnej orientácii, a to najmä pred tými osobami, zo strany ktorých môže prísť nejaký postih. Z údajov v tabuľkách a grafoch č. 16 až 20 vidno, že toto nebezpečenstvo je naozaj reálne. Zistili sme však, že medzi otvorenosťou o sexuálnej orientácii v zamestnaní a diskrimináciou neexistuje priama súvislosť. To by sa dalo



interpretovať aj tak, že príslušníci homosexuálnej menšiny vo väčšine prípadov dokážu odhadnúť, kedy a v ktorých prípadoch je bezpečné svoju sexuálnu orientáciu neskrývať a kedy by sa jej odhalením vystavili nebezpečenstvu.

### Niektoré príklady diskriminácie v zamestnaní

(gej, vek 26 – 40 rokov) *Pri podaní žiadosti o zamestnanie v miestnom veľkosklade majiteľ/podnikateľ osobne v mojej prítomnosti žiadosť roztrhal so slovami, že "buzerantov" tuná nezamestnávam.*

(lesba, vek 18 – 25 rokov) *Šéf sa bál straty odberateľov, ak zistia, že obchodná zástupkyňa je lesba.*

(gej, vek 18 – 25 rokov) *Mal podozrenie, že došlo k diskriminácii na základe sexuálnej orientácie. Povedali mi, že profesia, o ktorú sa uchádzam, potrebuje "tvrdých chlapov, nie cintľavky".*

(gej, vek 18 – 25 rokov) *Pracujem v spoločnosti, ktorá je stopercentnou dcérou istého leteckého dopravcu. Ja ako zamestnanec mám nárok na určitú zľavu z leteniek. Priateľ takúto možnosť zľavy, bohužiaľ, nemôže využiť, napriek tomu, že je môj partner a že som dal pre firmu vyhlásenie, že v spoločnej domácnosti žijeme minimálne 6 mesiacov. Takéto vyhlásenie od vás firma požaduje, ak chcete, aby niekto, s kým žijete, mohol využiť zľavu na letenku. Heterosexuálne páry (nemusia byť zosobášení) takúto zľavu môžu využiť, pokiaľ jeden z dvojice pracuje vo firme. Partneri gejev a lesbiab túto možnosť nemajú. Neexistujú ani výnimky, za akých by sa poskytla zľava pre partnera. Povedali nám, že tieto zľavy neplatia "for the same sex".*

(lesba, vek 26 – 40 rokov) *Moja nadriadená v psychologickom poradni, kde som pracovala, išla za riaditeľom s tým, že by som nemala mať dievčatá ako klientky, pretože som lesba.*

(gej, vek 41 – 50 rokov) *Išlo o dôležité diplomatické miesto. Bol som vyradený z rozhodovania práve pre moju orientáciu. Okrem toho išlo o dôležitú zahraničnú stáž, kde rozhodujúci orgán dostal nejakým spôsobom túto informáciu.*

(gej, vek 26 – 40 rokov) *Išlo o zotrvanie vo významnej vedúcej funkcii - dôvody sa našli, samozrejme, iné (to nie je problém na reformujúcom sa pracovisku), ale bolo mi naznačené, že pre pracovisko môže byť nebezpečné, ak sa prevalí moja orientácia. Naznačil mi to člen vedenia medzi štyrmi očami, aby neexistovali ani len svedkovia.*

Marianna Šípošová – Paula Jójárt – Anna Daučíková a kol.

Pôvodne vyšlo in: Šípošová, Marianna – Jójárt, Paula – Daučíková, Anna a kol.: *Správa o diskriminácii*

### Rodový infobalíček 3/2005

*lesbických žien, gejev, bisexuálov a bisexuálok na Slovensku.* Q archív / dokumentačné a informačné centrum, Bratislava 2002.

Text celej správy je dostupný na <http://diskriminacia.altera.sk/vyskum>.



### Úvod do feministickej ekonomie: domácnosť, trh a štát

Feministická metodológia a rodové indikátory – definícia a metodológia

Ekonomía sa pokúša zodpovedať zásadnú otázku, ako sú obmedzené zdroje rozdeľované, alokované a využívané ľuďmi v hospodárstve nielen na globálnej úrovni, ale aj na makro- (národnej), mezo- (sektorovej úrovni a úrovni miestnych komunit) a mikroúrovni (domácnosť, spoločnosti, jednotlivci). Napriek tomu, že na úrovni makroekonomických teórií a meraní jednotlivci prítomní údajne nie sú, ekonomía predsa len predpokladá racionálnych jednotlivcov a prirodzenú reprodukciu. Tento predpoklad zahŕňa aj predstavu veľmi pružnej ženskej práce, a vieru, že všetky zdroje (faktory) sú relatívne rovnako mobilné.

Feministická ekonomická analýza sa zakladá na pochopení nerovných mocenských vzťahov medzi mužmi a ženami a na tom, že súčasné mocenské vzťahy treba zmeniť v prospech rodovej rovnosti. Feministická ekonomía identifikuje rodové nerovnosti v ekonomike, definuje rodové ciele v ekonomickej politike a stanovuje rodové indikátory, ktoré sú nevyhnutné pre dosahovanie rodových cieľov. Nanovo definuje ekonomiu z hľadiska rodu ako analytickej kategórie a jej vzťahu k ďalším kategóriám identity, ako sú napr. rasa či rod. Odhaľuje a demonštruje vládnuce hierarchie a privilégia v ekonomických a sociálnych systémoch.

Rod ovplyvňuje ekonomiku, ale aj ekonomika ovplyvňuje rodové vzťahy, napr. v prípade rozdielneho postavenia mužov a žien na trhu práce, keď segregácia - založená na rodovom predpoklade práce „vhodnej“ pre ženy - vlastne zabraňuje efektívite trhu práce. Kategória rodu umožňuje analytické využitie pre skúmanie nerovností medzi mužmi a ženami vo verejnej i súkromnej sfére.

Feministická ekonomía je vedeckou a teoretickou disciplínou, ktorá k ekonomickým otázkam pristupuje zo širšieho sociálneho a politického hľadiska. Rozličné teoretické prístupy k ekonomike (napr. neoklasický, postkeynesiánsky, neoinštitucionálny) rozširuje o ďalší politický, interdisciplinárny a filozofický prístup, keď poukazuje na fakt, že nedostatok rodovej analýzy charakterizuje mužskú interpretáciu vedy ako takú.

Feministická kritika metodologického individualizmu a iných základných predpokladov v ekonomii je spochybnením paradigmy trhovej ekonomiky.

Predpoklad racionálnych a bezrodových ekonomických agensov v sebe zahŕňa predpoklad tradičných rodových rolí, rasových, triednych a národných hierarchií, prostredníctvom ktorých privileguje agensov mužských. Feministická ekonómia skúma, ako sú teoretické pojmy ekonómie rodovo určené a ako pojmy a teórie, ktoré zohľadňujú rod, napomáhajú distribúciu mocenských vzťahov a statusu.

Feministická perspektíva (Barker, Drucilla - Kuiper, Edith, 2003, s. 1-18; Agarwal, Bina, ed., 2004, s. 1-2; Agarwal, Bina, 2004, s. 2-6; Elson, Diane, 2004, s. 6-9) ponúka teoretickú i etickú pozíciu. V ontologickom zmysle feministická ekonómia za základné prvky reality nedokonalého a rozvíjajúceho sa sveta, ktorého hlavnými determinantmi sú čas a zmeny, považuje ani nie tak predmety, ako skôr udalosti a skúsenosti. Keďže každá a každý z nás je súčasťou reality vo svojej vlastnej pozícii (pozicionálna objektivita Amartyu Sena), objektivita neexistuje. Preto sú aj naše etické postoje (ako napr. zápas za odstránenie diskriminácie, za ľudské práva, rovnosť ľudí a národov) integrálnou súčasťou ekonomickej analýzy a hodnotenia. Mimo oblasti štatistického matematického a ekonomického uvažovania existuje množstvo explanácií, ktoré ekonómiu konceptualizujú ako integrálnu súčasť kultúrnych mocenských vzťahov a zmien v súlade s etickými a demokratickými princípmi. Pre feministickú ekonómiu je meradlom úspechu blahobyť ľudí (*human welfare*), do analýzy a hodnotenia ekonomických výsledkov sa zahŕňa aj práca v domácnosti a starostlivosť. Preto sú kľúčovými oblasťami feministickej, ale čoraz častejšie aj tradičnej ekonomickej analýzy trh, štát a domácnosť.

Feministická ekonómia sa zameriava na rôzne prístupy v ekonomickej analýze (uplatňuje problémovo orientovaný prístup):

1. štruktúrny prístup identifikuje a analyzuje rod ako ekonomický fenomén existujúci v štruktúrach, symboloch a identitách;
2. empirický prístup identifikuje merateľnú rodovú nerovnosť zhromažďovaním a analýzou primárnych a sekundárnych dát;
3. politický prístup analyzuje možné opatrenia zamerané na zlepšenie ekonomického postavenia žien a dievčat (napr. dopad daňovej politiky na ženy).

Rod sa pritom podľa Sandry Harding uplatňuje na troch úrovniach:

1. v ekonomických štruktúrach (segregovaný trh práce, platová diskriminácia, delba práce), ktoré zachytávajú ekonomické premenné, inštitúcie, politiky a modely;
2. v symbolickej rovine: feminita vz. maskulinita, charakteristika práce, platená vz. neplatená práca, matematická vz. verbálna explanácia;
3. v identite: výber, racionalita, presvedčenia a metafory.

### **Rodové indikátory vo feministickej ekonomickej analýze**

Rodovo citlivé indikátory prispievajú k zviditeľňovaniu postavenia žien a dimenzií rodovej nerovnosti v ekonomike a spoločnosti. Umožňujú porovnávanie

rozličných výsledkov rozmanitých faktorov rozvoja so vzťahmi rodovej nerovnosti a ekonomického rastu, ako aj ekonomického a sociálneho rozvoja (Tables on GDI and GEM, in: Human Development Report, 2004, s. 310-330; Mehra, Rekha - Gammage, Sarah, 1999, s. 533-550). Alternatívne rodové indikátory sa zameriavajú na meranie ľudských dimenzií rozvoja, teda hodnotia voľby a príležitosti, s ktorými sa ľudia stretávajú, ich slobodu a dôstojnosť, sebaúctu a úctu voči druhým – všetky tieto dimenzie pritom vysoko prekračujú príjmové hladisko (napr. feminizácia chudoby; Durbin, Elizabeth, 1999, s. 104-108; Fukuda-Parr, Sakiko, 1999, s. 99-104).

### **Ekonomika domácnosti – feministický pohľad na alokáciu vnútorných zdrojov domácnosti**

Ekonomické procesy prebiehajú v dvoch hlavných sférach ľudskej činnosti. Súkromná sféra zahŕňa výrobu pre potreby domácnosti, kým verejnú sféru tvorí výroba pre účely výmeny a akumulácie.

Čo je vôbec domácnosť a prečo je dôležitá? Je sociálnou inštitúciou, v ktorej sa realizujú konkrétne spôsoby života ľudí ako biologických a sociálnych bytostí. Tieto spôsoby života sú založené na rôznych rodových ideológiách – sociálne konštruovaných rolách –, prostredníctvom ktorých sa muži a ženy odlišne definujú vo vzájomnom vzťahu. Rod preto tvorí základ ich materiálnej a sociálnej nerovnosti.

V domácnosti sa vykonáva trojaká reprodukcia – biologická, pracovná a sociálna; deje sa prostredníctvom spotreby, starostlivosti o deti, údržby oblečenia, poskytovania ubytovania, udržiavaním čistoty a hygieny a prostredníctvom poskytovania starostlivosti členom domácnosti a ďalším osobám mimo domácnosti.

Reprodukcia domácnosti vyžaduje alokáciu zdrojov. V procese poskytovania týchto biologicky a sociálne požadovaných služieb prevláda ženská práca. Alokácia zdrojov v domácnosti je nevyhnutným predpokladom pre alokáciu zdrojov na trhu.

### **Unitárny model alokácie zdrojov v domácnosti**

Podľa unitárneho modelu (Gary Becker) alokácia práce v domácnosti vychádza z komparatívnych výhod všetkých členov domácnosti – na ich základe je práca členov domácnosti alokovaná do domácnosti a na trh. Výsledkom rodovej delby práce, vyplývajúcej z rozhodnutia mužského člena domácnosti, je maximalizovanie blahobytu domácnosti. Ak sa vzdáme predpokladu mužského „veľkorysého diktátora“, ktorý robí všetky kľúčové rozhodnutia v domácnosti, tak potom možno riešenia konfliktov a nerovnosti v domácnosti nachádzať v rozličných kooperatívnych aj nekooperatívnych modeloch alebo negociačných modeloch (World Bank, 2001, s. 147-180; Appendix of World Bank, 2001, s. 307-312).

### **Feministická kritika unitárneho modelu**

Feministická kritika unitárneho modelu (Blau, F. - Ferber, M. a Winkler, A., 1998, s. 31-75) sa zaoberá

kritikou chápania samotnej domácnosti, pojmu individuálnych preferencií a logiky súťaživosti, kritikou chápania rodovo homogénnej práce a identity, kritikou unitárnej výrobnéj funkcie domácnosti. Feministické ekonómky a ekonómovia domácnosť chápu ako sociálnu inštitúciu, čím majú na mysli, že naše preferencie/volby v domácnosti nie sú nezávislé od početných sociálnych faktorov, demonštračných účinkov a výšky príjmu, ale práve naopak – sú ich výsledkom. Na domácnosť nemôže byť logika súťaživosti prenesená úplne. Naše rozhodnutia o ponuke a dopyte sú celkom previazané, nemožno ich oddeľovať teoreticky ani empiricky.

Muži a ženy majú k zdrojom v domácnosti rozličný prístup, ktorý reflektuje ich asymetrické rodové identity, a tak aj výrobné možnosti, ktoré majú, sú odlišné. Domácnosť má rodovo špecifickú výrobnú funkciu, v rámci ktorej nemožno jednotlivé faktory výroby v domácnosti a mimo nej zamieňať. Práca je diferencovaná podľa rodu, veku a statusu – rodové vzťahy sú sociálne konštruované a reflektujú štruktúru domácnosti a asymetrické rodové identity jej členov. Predpoklad alokácie zdrojov domácnosti je problematický, lebo muži a ženy sa o zdroje nedelia, ale k rozličným zdrojom majú odlišný prístup, z čoho vyplývajú aj ich odlišné typy príjmov, ktoré napokon ústia do rodovo špecifických vzorcov spotreby. Funkcia spoločného úžitku, vychádzajúca z predpokladu, že niektorí členovia domácnosti sa altruisticky vzdajú svojich individuálnych záľub a volieb v prospech potrieb domácnosti, je často len fiktívna.

### **Ekonomika starostlivosti**

Ženy v ekonómii často chýbajú, a to ako predmet výskumu i ako výskumníčky. Situácia je podobná aj v ekonomickom hodnotení domácich prác, tradične vykonávaných ženami. Preto má feministická ekonomická analýza kvantitatívneho i kvalitatívneho významu neplatenej práce v ekonomike obrovský význam.

Ekonomika starostlivosti znamená alokáciu vzácných zdrojov (najmä práce), ktoré prispievajú k blahobytu druhých v domácnosti i mimo nej (Himmelweit, Susan, 1999, s. 27-38; Folbre, Nancy, 1995, s. 73-92; Beneria, Lourdes, 1999, s. 287-309). Starostlivosťou (*care work*) rozumíme činnosti ako napr. starostlivosť o deti, zaistovanie potrieb iných bez očakávania reciprocitu či odmeny. Podobne chápeme pojmy práce pre rodinu a neplatenej práce. Najbežnejšími motívmi poskytovateľov a poskytovateľiek starostlivosti sú altruizmus, očakávanie dlhodobej reciprocitu, alebo záväzok a zodpovednosť.

Etické hodnoty sa na trhu kúpiť ani predať nedajú. Na druhej strane je však pozitívnou externalitou starostlivosti napr. to, že počas poskytovania starostlivosti sa učíme dôvere, lojalnosti, zodpovednosti, teda hodnotám, ktoré znižujú transakčné náklady aj na trhu (napr. v prípade asymetrickej informovanosti). Hodnoty starostlivosti možno aj zneužiť (keď sa napr. osoba chce vzdelávať,

no očakáva sa od nej, že sa bude starať o člena rodiny).

Rozlišovanie jednotlivých dimenzií starostlivosti je veľmi komplexné. Dimenzie ekonomiky starostlivosti ilustruje skutočnosť, že na celom svete sa na celkovom počte hodín vykonanej práce (platenej i neplatenej) podieľajú muži 47 percentami a ženy 53 percentami (HDI, UNDP, 1995). Platená práca však tvorí 3/4 z celového počtu odpracovaných hodín mužov, kým u žien sú to len 2/3. Odhaduje sa, že finančná hodnota neplatenej práce tvorí 70 percent hrubého domáceho/národného (GNP) produktu (HDI, UNDP, 1995).

Feministická ekonómia definuje ekonómiu nanovo ako vedu, ktorá sa zaoberá alokáciou vzácných zdrojov, a preto sa zaoberá tromi vzájomne súvisiacimi oblasťami ekonomiky: trhom (vzťahmi výmeny), štátom (vzťahmi prerozdelenia) a ekonomikou starostlivosti (vzťahy darovania).

### **Makroekonómia – trh a štát ako rodovo určené inštitúcie**

Štruktúrna adaptácia svetového hospodárstva v 80. rokoch 20. storočia, globalizácia a transformačné procesy potvrdili zhoršenie postavenia žien v mnohých aspektoch ľudského rozvoja. Táto situácia stimulovala narastajúci záujem feministických ekonómok a ekonómov o preskúmanie vzájomnej závislosti makroekonómie, rodu a rozvoja. Všeobecným záverom feministickej analýzy uvedených procesov bolo, že zhoršenie ekonomického a sociálneho postavenia žien je dôsledkom ich malého vplyvu na rozhodovania, ktoré určujú ich život, kým vplyv mužov v tomto rozhodovaní je nepomerne väčší.

Neoliberálnym prístupom k hospodárskemu rozvoju a hospodárskej politike, založenom na metodologickom individualizme, „prírodzenej“ existencii trhu a racionálnom ekonomickom subjekte, od základov otriasajú udalosti a trendy globálneho hospodárstva (ázijská ekonomická kríza, liberalizácia svetového obchodu, washingtonský konsenzus). Problémy sociálnej politiky (Stiglitz, Joseph, 2002, s. 23-52) sa preto musia sústrediť aj na diskusie o želannej makroekonomickej politike. Feministické ekonómky a ekonómovia svojimi analýzami odhaľujú, ako rodová nerovnosť vládne v obchode, finančných službách a medzinárodnej deľbe práce.

Feministické ekonómky a ekonómovia poukázali na populárne mýty (FENN Seminar Report, 2002, s. 35-62) v kontexte globalizácie, a to, že:

- vykorisťovanie žien je lepšie než ich vylučovanie z procesu rozvoja;
- ženy pracujúce v priemysle orientovanom na vývoz majú privilegované postavenie;
- globalizácia, informačný a komunikačný rozvoj a technológie uľahčia ženám prístup k informáciám;

- privatizácia sociálnych služieb vedie k rastu ich efektívnosti;
- makroekonomickú politiku treba hodnotiť trhovými kritériami.

Efektivita trhu závisí od spolupôsobenia spoločenských a inštitucionálnych noriem, ktoré odrážajú asymetrické rodové vzťahy založené na vzájomnej závislosti rodu, rasy a triedy. Trh a štát ako inštitúcie tvoria formálne pravidlá, konvencie a neformálne dohovorené zásady správania, ktoré obmedzujú autonómiu ľudí. Rodová dimenzia týchto inštitúcií tento inštitucionálny kontext odráža a spoluformuje.

Pretože kúpa a predaj na trhu sú viazané rodovými vzťahmi a meniacimi sa konštrukciami rodových identít, sú rodovo určené aj trhy. (Bernieria, Lourdes, 2003, s. 63-90)

Keďže to, ako rodina alokuje čas a zdroje, ovplyvňuje spôsob a mieru jej zapojenia do zdrojového (faktorového) a komoditného trhu, sú rodovo určené aj kapitál, pôda a tovar.

Úloha štátu v rozvojovom procese je neodškriepiteľná, štátna makroekonomická politika však nemusí byť nevyhnutne neoliberalná. Navyše je neoliberalná politika v uskutočňovaní makroekonomických cieľov aj neefektívna. Dnes treba uplatňovať rodovo citlivú makroekonomickú politiku (Cagatay, Nilufer, 2003, s. 22-41; Palmer, Ingrid, 2003, s. 42-87) – napr. vyrovnaný rozpočet alebo znižovanie jeho prebytku či deficitu sa dá dosiahnuť aj inak než len znižovaním nákladov. Alternatívou je aj zvyšovanie príjmov štátu, alebo prerozdeľovanie štátnych príjmov samotných. Výdavky štátneho rozpočtu v oblastiach silného politického záujmu, ako je napr. rozpočet na obranu, sa zväčša znižujú oveľa menej než napr. výdavky určené na zabezpečenie potrieb chudobných ľudí a žien.

### **Globalizačná a transformačná skúsenosť Srbska**

Podriadenú pozíciu žien tu analyzujem v kontexte riadenej nerozvíjanej a patriarchálnej spoločnosti (Kuzmanović, Tatjana Durić, 2002). Pod riadeným nerozvojom mám na mysli proces prebiehajúci v Srbsku v 90. rokoch 20. storočia, t.j. proces, keď štát inštitucionálne bránil ekonomickému a sociálnemu rozvoju v Srbsku a prijímal opatrenia, ktoré zabraňovali transformácii (napr. privatizácia na začiatku 90. rokov a následná revalorizácia práve privatizovaného kapitálu, pričom zároveň sa kapitál, pôvodne vo verejnom vlastníctve, dostával do súkromných rúk).

Podľa proklamácií socialistického štátu o humanizácii rodových vzťahov a rodovej rovnosti mali byť ženy účastníčkami procesov v socialistickom hospodárstve rovnako ako muži, a zároveň mali byť aj vychovávateľky a opatrovatelky budúcich generácií. V skutočnosti patriarchálne rodové režimy ovládali život žien v súkromnej i verejnej sfére. Ženy boli častejšie zamestnané v zle platených odvetviach

### **Rodový infobalíček 3/2005**

priemyslu (napr. v textilnom priemysle) alebo v službách. Rodový rozdiel v odmeňovaní za prácu rovnakej kvality a kvantity bol zjavný i latentný zároveň: v porovnaní s mužmi boli mzdy žien o 15 % nižšie, a pokiaľ aj ženy zarábali rovnako ako muži, často dostali zamestnanie, ktoré nezodpovedalo úrovni ich vzdelania.

Táto pozícia žien sa v 90. rokoch len posilnila – srbská socialistická vláda krajinu zatiehla do dramatických ekonomických a spoločenských zmien a vojen, ale transformáciu odmietala. Tieto dramatické zmeny sa v spoločnosti prejavili prudkým nárastom chudoby, väčším než v krajinách strednej a východnej Európy, ktoré transformáciou prechádzali. Ženy v Srbsku pocítili bolestivé dôsledky vládnej nacionalistickej a sexistckej politiky – ženy mohli byť starostlivými matkami, no ich celkový potenciál bol brzdený. Patriarchálne spoločenské vzťahy a sexismus spravili zo žien symboly nacionalistickej *polis*. Túto situáciu možno označiť ako štátom podporovanú rodovú diskrimináciu žien; spočívala v absencii kultúry nenásillia a v rozpade spoločnosti.

Schválenie privatizačného zákona a zákona o zamestnanosti v roku 2001 spustilo proces transformácie; jeho dôsledkom však bol aj nárast nezamestnanosti žien, ktorého primárnou príčinou bolo stretnutie dvoch opačných trendov – zníženie dopytu po práci žien a súčasné zvýšenie jej ponuky.

Štátnu politiku treba predefinovať tak, aby zohľadňovala rod. Počiatočné zhodnotenie rodového určenia jednotlivých aspektov hospodárstva musí viesť k zväženiu ceny a zisku zo zapojenia kategórie rodu do ekonomickej analýzy. Počas privatizácie a transformácie v Srbsku by mal štát v snahe podporiť rodovú rovnosť poskytnúť adekvátnu odpoveď aspoň na dve otázky:

- Koľko stojí rovnaký zárobok žien a mužov?
- Koľko stojí to, že neuvažujeme o plnom potenciáli a radiaciach schopnostiach žien?

Zásadnou otázkou feministckej ekonómie je, ako možno hospodársku politiku reformulovať tak, aby z nej profitovali aj ženy, a či je vôbec možné hospodársku politiku reformulovať z pohľadu mnohorakých rolí žien. Zásadné rodovo citlivé otázky, na ktoré sa zvyčajne neberie ohľad, ale ktoré si v súvislosti s procesmi ekonomickej reštrukturalizácie musíme položiť, sa týkajú delby práce v domácnosti, rodovej segregácie trhu práce a nákladov spoločnosti, súvisiacich s rodom (napr. v oblasti zdravotnej starostlivosti, bezpečnosti, násillia). Preto by mala analýza rodových vzťahov zahŕňať trh, na ktorý ženy v dôsledku práce investovanej do reprodukcie nevstupujú s rovnakými zdrojmi a mobilitou ako muži, a tiež expertný prístup k štátnej politike a rozpočtu.

*Tatjana Djuric Kuzmanovic, PhD, Vysoká škola ekonomická, Novi Sad, Srbsko*

Literatúra

Agarwal, Bina: Challenging Mainstream Economics: Effectiveness, Relevance and Responsibility. *IAFFE Newsletter*, 14(3), 2004, s. 2-6.

Agarwal, Bina (ed.): Feminist Economics as a Challenge to Mainstream Economics? *IAFFE Newsletter*, 14(3), 2004, s. 1-2.

Appendix 4 of World Bank, *Engendering Development: Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice*. Oxford University Press, Oxford 2002, s. 307–312.

Bakker, Isabella: *The Strategic Silence. Gender and Economic Policy*. Zed Books - The North-South Institute, London - Ottawa 1988.

Barker, Drucilla - Kuiper, Edith: Introduction: Sketching the Contours of a Feminist Philosophy of Economics. In: Barker, Drucilla - Kuiper, Edith (eds.): *Toward a Feminist Philosophy of Economics*. Routledge, London 2003, s. 1-18.

Beneria, Lourdes: Markets, Globalization and Gender. In: *Gender, Development and Globalization. Economics as if All People Mattered*. Routledge, New York and London 2003, s. 63 – 90.

Beneria, Lourdes: The Enduring Debate over Unpaid Labour. *International Labour Review*, 138 (3), 1999, s. 287–309.

Blau, F. - Ferber, M. - Winkler, A.: The family as an Economic Unit. In: *The Economics of Women, Men and Work*, 3<sup>rd</sup> edition, Prentice Hall, Saddle River, New Jersey 1998, s. 31-75.

Cagatay, Nilufer: Engendering Macro-economics. In: Gutierrez, Martha (ed.): *Macro-Economics. Making Gender Matter. Concepts, Policies and Institutional Change in Developing Countries*, Zed Books - GTZ, London - New York 2003, s. 22-41.

Čopić, Sanja: Položaj i uloga žene u društvu. In: Grujić, Ljiljana Dobrosavljević (ed.): *Žene u Srbiji. Da li smo diskriminisane?* Sekcija žena UGS 'Nezavisnost' - ICFTU CEE Women's Network, Beograd 2001, s. 11-37.

Durbin, Elizabeth: Towards a Gendered Human Poverty Measure. *Feminist Economics* 5(2) 1999, s. 105 – 108.

Elson, Diane: Feminist economics Challenges Mainstream Macroeconomics. *IAFFE Newsletter*, 14(3), 2004, s. 6-9.

Folbre, Nancy: Holding Hands at Midnight: the Paradox of Caring Labour. *Feminist Economics* 1 (1), 1995, s. 73-92.

Fukuda-Parr, Sakiko: What Does Feminization of Poverty Mean? Isn't Just Lack of Income. *Feminist Economics* 5 (2), 1999, s. 99-104.

Harding, Sandra: Can Feminist Thought Make Economics more Objective? *Feminist Economics* 1 (1) 1995, s. 7-32.

Himmelweit, Susan: Caring Labour. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561 (0), 1999, s. 27-38.

Kuzmanović, Tatjana Djurić: *Ekonomika Jugoslavije. Ekonomika razvoja i tranzicije*. Alef, Novi Sad 2001.

Kuzmanović, Tatjana Djurić: *Rodnost i razvoj u Srbiji – od dirigovanog nerazvoja do tranzicije, dvojezično (Gender and Development in Serbia – From Directed Non-development to Transition)*. Budućnost i Ženske studije i istraživanja, Novi Sad 2002, s. 49–65.

Lukić, Marija - Jovanović, Slađana: *Konkurentnost žena sa decom na tržištu rada*. Glas razlike, Beograd 2002.

Lukić, Marija: Ekonomski položaj žena 1990 – 2002. In: *Ekonomski ravnopravne*. Glas razlike, Beograd 2002, s. 2-8.

Myths and Working Group Discussions. In: *FENN Seminar Report, 2002: Gender Tools for the Development. A Feminist Economics Perspective on Globalisation*. Institute of Social Studies, The Hague 2002, s. 35-62 .

Mehra, Rekha - Gammage, Sarah: Trends, Countertrends, and Gaps in Women Employment. *World Development*, 27(3) 1999, s. 533-550.

Palmer, Ingrid: Macro-economics and Gender: Options for their Integration into a State Agenda. In: Gutierrez, Martha (ed.): *Macro-Economics. Making Gender Matter. Concepts, Policies and Institutional Change in Developing Countries*. Zed Books - GTZ, London - New York 2003, s. 42-87.

Sen, Amartya: Aktivnost žena i društvene promene. In: *Razvoj kao sloboda*. Filip Višnjić, Beograd 2002, s. 227-242.

Sen, Amartya: Uvod: Razvoj kao sloboda. In: *Razvoj kao sloboda*. Filip Višnjić, Beograd 2002, s. 19–28.

Stiglitz, Joseph: Broken Promises. In: *Globalization and Its Discontents*. Allen Lane and Penguin Books, London 2002, s. 23- 52.

Swedberg, Richard: Gary S. Becker. In: *Economics and Sociology*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey 1990, s. 27-60.

Tables on GDI and GEM, 2004. In: *Human Development Report 2004*. Oxford University Press, Oxford, s. 217-237.

Waring, Marilyn: *If Women Counted. A New Feminist Economics*. Macmillan, London 1989.

World Bank: *Engendering Development: Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice*. Oxford University Press, Oxford 2002, s. 147-180.

Z anglického originálu uverejneného na [www.globalizacija.com](http://www.globalizacija.com) preložila Ľubica Kobová.

## Evropské hvězdy nad českými rovnými příležitostmi

Česká republika „slaví“ rok svého členství v Evropské unii. Ze strany Evropské komise je mimo jiné hodnocena i za kroky, jež učinila a dále podniká v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů. České republice samé se však strukturované hodnocení prosazování rovných šancí příliš nedaří. De iure své povinnosti splnila v rámci přístupového procesu transpozicí více než desítky direktiv do českých zákonů, v reálném životě však významně pokulhává za dikcí zákona.

Příčin je celá řada. Od vnímání rovnosti žen a mužů jako nevýznamného předpokladu ekonomického růstu jak ze strany politiků, investorů a podnikatelů, tak i občanů - zaměstnanců, přes dojem, že ženy a muži jsou si v České republice již dávno rovni, až po neochotu přijmout fakt, že rovnost žen a mužů se promítá ve všech aspektech společnosti - tj. nejen v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Koncept rovných příležitostí pro muže a ženy spočívá ve snaze zajistit rovné postavení žen a mužů (nejen) na pracovním trhu na základě předpokladu, že všichni - ženy i muži mají rovné právo rozvíjet své schopnosti a na základě svého uvážení se účastnit ekonomického, politického a sociálního života. Neměly by jim být kladeny překážky v podobě genderových stereotypů odkazujících ženy a muže do více či méně striktně vymezených rolí, mezi nimiž často neexistuje možnost „přestupu“. Obecně se genderová rovnost vztahuje k rovnosti v právech a povinnostech žen a mužů, tzn. rovné příležitosti se týkají stejně tak žen jako mužů. Diskriminaci mužů lze vysledovat v případě čerpání rodičovské dovolené muži.

Více než polovina populace se domnívá, že ženy jsou v zaměstnání znevýhodňovány (viz výzkumy veřejného mínění). Ve srovnání s muži nejsou stejně ohodnoceny za práci stejné hodnoty, resp. stejnou práci (ačkoli dikce zákona tvrdí opak a platovou diskriminaci zakazuje), mají omezené možnosti dalšího profesního růstu, jsou méně podporovány v dalším vzdělávání, čelí diskriminaci z důvodu potenciálního mateřství či předpokladu, že budou trávit hodně času péčí o nemocné děti či závislé osoby. Od konce 20. století se sice víceméně zastavil zvyšující se rozdíl v příjmech mužů a žen, stále však v průměru dosahuje 26 %. Se zvyšujícím se vzděláním a zastávanou pozicí však rozdíl v ohodnocení žen a mužů zůstává mnohem dramatičtější ženy na srovnatelných pozicích a s odpovídajícími zkušenostmi vydělávají cca 55 % toho co muži (údaje ČSÚ a MPSV).

S 26 % úrovní „pay gap“, neboli rozdílem v příjmech žen a mužů, Česká republika odpovídá průměru ostatních evropských zemí. To ale neznamená, že by měla rezignovat na hledání řešení příčin. Řadě zemí - obligátně je nutné zmínit skandinávské země, ale třeba i Velkou Británii - se však daří s rozdíly v příjmech pracovat. Obvykle se však na tomto poli angažuje stát v aktivní součinnosti se zaměstnavateli, odbory a

neziskovými organizacemi. Nedělá tedy rozhodnutí od stolu, ale spoléhá na konkrétní zkušenosti konkrétních regionů, podniků apod.

Vedle zákoníku práce, který obsahuje paragrafy týkající se zákazu diskriminace na základě pohlaví, včetně zákazu mobbingu či sexuálního obtěžování, se diskriminací v zaměstnání, včetně přístupu k zaměstnání, zabývá i zákon o zaměstnanosti, jehož novela je v platnosti od 1. října 2004. Stejně jako zákoník práce, i tato novela reaguje na požadavky Evropské unie, resp. je prostředkem implementace direktiv EU. Zákon při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, rodinného stavu a povinností k rodině. V realitě to znamená, že potenciální zaměstnavatel nemá právo dotazovat se na okolnosti, které nejsou směrodatné pro výkon povolání a odporují dobrým mravům - tj. na počet dětí, rodinný stav, plány v soukromém životě, zaměstnání partnera apod.

Za přímou diskriminaci na základě pohlaví je považována situace, kdy je s osobou zacházeno hůře kvůli jejímu nebo jeho pohlaví. S diskriminačními praktikami je možné se setkat nejen během výkonu zaměstnání, ale ještě před vstupem do něj. Může tomu tak být již v samotných nabídkách pozic. Zaměstnavatelé totiž dodnes - i přes platný zákon či kontroly úřadů práce - některé pozice stereotypně přisuzují ženám a jiné mužům. Princip nepřímé diskriminace odkazuje na situace, které se na první pohled jeví jako neutrální, ale mají spíše negativní dopad na příslušníky jednoho pohlaví. Takovým případem může být rozhodnutí zaměstnavatele, že zaměstnanci na částečný úvazek nemají v rámci zaměstnaneckých výhod nárok na jazykové či jiné kurzy dalšího vzdělávání nebo penzijní připojištění. Protože ale na částečný úvazek pracují téměř výhradně ženy, toto opatření působí diskriminačně proti nim.

### Gender mainstreaming a co se za ním skrývá

Hlavními nástroji prosazování politiky rovných příležitostí pro muže a ženy v Evropské unii zůstává gender mainstreaming, s tím související pozitivní akce a dále také realizace projektů prosazujících rovné příležitosti. Gender mainstreaming je snahou o systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů.

Sama Evropská komise uznává fakt, že postavení diskriminace mimo zákon nezbytně samo o sobě nestačí k zajištění skutečné rovnosti příležitostí pro každého ve společnosti. Nedostačuje-li formální rovnost k zajištění faktické rovnosti, což se obvykle opravdu nestává, musí se k nápravě znevýhodnění použít další opatření. Patří mezi ně například projekty, které se snaží zatraktivnit dívkám některé prozatím spíše „mužské“ obory (v řadě evropských zemí soukromé IT firmy podporují kurzy nebo tábory pro

dívky, které je mají přilákat k informačním technologiím) nebo aktivity propojující státní správu se soukromým sektorem a nevládními organizacemi apod. Mezi projekty, které působí napříč sektory a svou pozornost zaměřují na rovné příležitosti v praxi, patří například ty podporující přátelskost firemního prostředí vůči rovným příležitostem žen a mužů, sladování profesního a rodinného života či zvyšování počtu žen na manažerských a rozhodovacích pozicích.

Jedním z nich bylo v roce 2004 nulté kolo Soutěže o nejlepšího zaměstnavatele s rovnými příležitostmi pro ženy a muže. Tento projekt přinesl do České republiky model soutěže o nejlepšího zaměstnavatele přátelského k pracovním a rodinným rolím žen a mužů, jež v Evropě, ale i ve Spojených státech, je pod různými názvy známá a uznávaná jak firmami, tak státní správou. Spojily se v něm do té doby více či méně spíše neslučitelné instituce Ministerstvo průmyslu a obchodu, Zentiva, a.s. a nevládní organizace Gender Studies, o.p.s., jež byla iniciátorem celého projektu. Koncept soutěže a sní úzce souvisejícího výzkumu je jasný: analyzovat a vyhodnotit míru pochopení implementace rovných příležitostí v rámci firemních struktur, definici interní personální politiky z pohledu rovnosti žen a mužů, vstřícnost zaměstnavatele k matkám a otcům na mateřské a rodičovské dovolené, jeho přístup k flexibilní pracovní době, mentoringu, dalšímu vzdělávání apod. Soutěž se vloni zaměřila na výše zmíněné aspekty, ale snažila se vysledovat i to, jak se firma angažuje v otázce rovných příležitostí navenek, například formou spolupráce nebo podpory konkrétních ženských, resp. lidskoprávních organizací, nebo jejich dílčích projektů. Výsledky soutěže na jednu stranu potvrdily, že jsou to zatím spíše zahraniční firmy investující v České republice, pro něž jsou rovné příležitosti uvnitř firmy také součástí image firmy navenek - vítězem mezi velkými firmami se stala IBM Česká republika. Na druhou stranu se však soutěže zúčastnily i malé české firmy, z nichž mnohé prokázaly úspěchy v rámci interní firemní politiky či snahu o pozitivní kroky směrem k většímu zapojení žen do rozhodovacích procesů - vydavatelství týdeníku Respekt, R-Press, a firma Air Products.

V zemích, kde se soutěže staly standardním a vysoce uznávaným nástrojem hodnocení způsobu zavádění rovných příležitostí v soukromých - malých i velkých - firmách, je vítězství té či oné firmy rovné vítězství v prestižních oborových soutěžích. Po jednom ročníku, který do velké míry „pouze“ mapoval vstřícnost českého prostředí podobným aktivitám, nelze samozřejmě hodnotit roli soutěže do budoucna.\* Lze však s jistotou říci - i na základě zmíněného výzkumu mezi zahraničními investory, který probíhal paralelně se soutěží, že firmy působící v České republice jsou čím dál více otevřené diskusi o prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.

Ze své zkušenosti firmy často přicházejí na to, že vytvářejí-li prostředí přátelské zaměstnancům a reagují na jejich potřeby, dostává se jim pozitivní odezvy nejen ze strany zaměstnanců, ale i klientů, resp. kladného

společenského a mediálního hodnocení. Dobré příklady z celé řady evropských zemí - jmenujme alespoň Irsko, Skotsko, Německo a Švédsko - dokazují, že jsou-li rovné příležitosti jednou z otevřeně deklarovaných klíčových firemních politik, obvykle přispívají k růstu firmy a její dobré pozici na trhu a ve společnosti. Tyto firmy se zároveň obvykle výrazně profilují i co se týká společenské odpovědnosti firem, resp. firemní filantropie. Mnohé z českých firem se tímto směrem také vydaly: existuje již celá řada firemních nadací a nadačních fondů, dlouhodobých partnerství mezi firmou a nevládní organizací či krátkodobých společných iniciativ.

### **Rovné příležitosti v praxi - příklad Velké Británie**

Ač v České republice dnes spíše chybějí příklady dobré praxe, lze se do velké míry inspirovat v zahraničí. Samozřejmě nelze vše slepě kopírovat; základní principy však přenositelné jsou. V mnoha evropských zemích fungují programy jak na úrovni jednotlivých podniků, tak na úrovni podpory ze strany státu - iniciující zavádění aspektů rovných opatření, resp. diverzity, v rámci firem. Ve Velké Británii doporučení zaměstnavatelům, jak prosazovat rovné příležitosti, zpracovala Komise pro rovné příležitosti nezávislý nevládní orgán zodpovědný ministryni pro rovnost, již je v současnosti Patricia Hewitt, a její náměstkyni Jacqui Smith.

Zaměstnavatele respektujícího rovné příležitosti žen a mužů definuje tím, co firmě, a v důsledku i společnosti, nediskriminace přináší: sníženou fluktuaci pracovních sil, která šetří výdaje na nábor nových zaměstnanců a jejich školení, dlouhodobou motivaci a loajalitu zaměstnanců, výkonné pracovní prostředí, dobrou pozici firmy mezi konkurenty. Vedle dodržování zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů tak zaměstnavatel těží z řady aspektů, které jsou pro něj dlouhodobě ekonomicky výhodné. Paralelně s tím jsou ekonomicky, sociálně i kariéerně výhodné pro zaměstnance - ženy i muže.

Komise doporučuje, aby se zaměstnavatel zavázal k aplikaci rovných příležitostí prostřednictvím dokumentu definujícího přímou a nepřímou diskriminaci, postoj zaměstnavatele k prosazování rovných příležitostí, přesnou strukturu implementace těchto opatření, způsob řešení stížností, příklady nezákonných a diskriminačních postupů a v neposlední řadě také míru zapojení odborů a zaměstnanců do rozhodování o firemní politice rovných příležitostí. Osobou zodpovědnou za politiku rovných příležitostí by měl být někdo z vedoucích pracovníků už jako důkaz toho, že si zaměstnavatel uvědomuje důležitost prosazování rovnosti a nevnímá tuto politiku jen jako formální záležitost, jejíž plnění je povinné ze zákona. Stejně tak by měla být firemní politika prosazování rovných příležitostí součástí image firmy.

Zaměstnanci na manažerských a HR pozicích by měli být proškoleni v tom, jaké formy diskriminace existují, jak se k nim stavějí relevantní zákony, jaké stereotypy

jsou obvykle ve vztahu k ženám a mužům uplatňovány a jak se jim vyhnout apod.

Prvním krokem k vytvoření interní politiky rovných příležitostí je analýza aktuální situace principů dodržovaných při přijímání nových osob, organizace školení či kariérního postupu. Analýzy by se měly týkat i výše příjmů a případných rozdílů mezi příjmy žen a mužů za stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty (gender pay gap). I zde by mělo následovat strategické opatření k překonání zjištěných rozdílů, které nelze objektivně zdůvodnit.

Průběžný monitoring dodržování rovných příležitostí ve firmě by měl odpovědět na otázky, zda se osoby jednoho pohlaví ucházejí v menším počtu o povýšení a proč, zda nejsou osoby jednoho pohlaví přijímány, povyšovány či školeny ve výrazně menším počtu, zda nejsou osoby jednoho pohlaví soustředěny v několika odděleních či jen do jisté úrovně v hierarchii firmy. V případě zjištění horizontální či vertikální segregace by měla být přijata opatření vedoucí k postupné nápravě nerovnosti např. formou pozitivních akcí nebo školen pouze pro příslušníky znevýhodněného pohlaví. Dodržování politiky rovných příležitostí by mělo být sledováno na úrovni výběrových řízení, povyšování a převodu na jinou práci, školení, podmínek zaměstnání, sladování rodinného a pracovního života, opatření proti sexuálnímu obtěžování, výpovědi, propouštění apod.

Zaměstnavatel by se měl soustředit pouze na kvalifikaci, znalosti odpovídající dané pozici, zkušenosti a osobní předpoklady zaměstnanců a zaměstnankyň. Stejně standardy by měl dodržovat u žen i mužů bez ohledu na jejich stav či povinnosti v rodině. Není-li si zaměstnavatel jist, měl by zvážit, zda by stejnou otázku položil ženě i muži a zda by byla oprávněná.

### Rovnost příležitostí a společnost

Rok členství České republiky v EU bohužel nestihl mít významný vliv na posun v tom, jak je vnímána role žen ve společnosti, resp. rozhodovacích pozicích a politice. Ačkoli se konaly celkem dvoje volby - do Evropského parlamentu a krajů -, ženám nebyla jejich stranami poskytnuta rovná šance kandidovat a být zvoleny. V krajích tak ani v několika dalších letech nebude možné potkat hejtmanku; mezi evropskými poslanci ženy také chybějí. Naštěstí se v Evropském parlamentu podařilo překročit alespoň onu pověstnou „kritickou“ hranici 30% zastoupení žen; to však bez přispění České republiky.

Jako reakce na neviditelnost žen v politických procesech proto za relativně velké mediální pozornosti vzniká strana žen „Rovnost šancí“. Má sice své paralely i v jiných evropských zemích, například v Německu, nikde ale nenabyla natolik silného hlasu, aby dokázala změnit tvář politiky. Snad jen na Islandu.

Otázkou nejen do dalšího roku pod evropskými hvězdami proto zůstává, kudy vede „správná“ cesta k rovným příležitostem žen a mužů. Zda přes

### Rodový infobalíček 3/2005

spolupráci žen a mužů na tématech ekonomických, politických, společenských či rodinných, resp. hledání oboustranně výhodných řešení a společné aktivity napříč různými sektory a obory, nebo přes jejich další rozlišování na „mužské“ a „ženské“.

Alena Králíková

\* Pozn. red.: Výsledky druhého ročníku soutěže najdete na <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=826222>. Původně uveřejněné na internetovém portále [www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz).

### Výskum rovnosti příležitostí žien a mužov v oblasti vedy a výskumu

*Klub feministických filozofií* realizuje v rokoch 2005 a 2006 v rámci Sektorového operačného programu Ľudské zdroje výskum rovnosti príležitostí žien a mužov v oblasti vedy a výskumu ako špecifického segmentu trhu práce.

Na rozdiel od viacerých krajín Európskej únie, v ktorých sa problematike rovnosti príležitostí žien a mužov v oblasti vedy a výskumu venuje systematická pozornosť už dlhšie, na Slovensku v súčasnosti neexistuje žiaden systematický výskum, ktorý by mapoval postavenie a situáciu žien vo vede a výskume na vysokých školách v jednotlivých regiónoch Slovenska.

Na Slovensku absentuje hlbšia analýza existujúcej rodovej nerovnosti, mechanizmov jej reprodukcie, štrukturálnych príčin a dôsledkov, horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie. Potreba takéhoto výskumu súvisí aj s nevyhnutnosťou začleniť problematiku žien vo vede do základnej agendy rovnosti príležitostí tak, aby sa tejto téme venovala adekvátna pozornosť.

Štatistické údaje, ktoré sú dnes na Slovensku známe, naznačujú existenciu nerovnosti postavenia žien a mužov v horizontálnej i vertikálnej rovine, v platovom ohodnotení, ako aj v kariérnom postupe, čo súvisí s dvojitém zaťažením žien a s ťažkosťami pri zosúladení pracovného a rodinného života. Potvrdila to aj svojho druhu prvá iniciatíva realizovaná na pôde Slovenskej akadémie vied. Významný vedecko-výskumný potenciál, aký predstavujú pracoviská na vysokých školách, však do tohto výskumu neboli zahrnuté. Projekt Klubu feministických filozofií chce zmapovať situáciu, ako aj napomôcť zvyšovanie citlivosti voči rôznym formám nerovnosti medzi širšou i odbornou verejnosťou, osobitne vo sfére riadiacich orgánov univerzít a vysokých škôl.

Projekt sa realizuje formou empirického výskumu postavenia žien a mužov vo sfére vedy a výskumu na vysokých školách. Výskum spája kvantitatívne a kvalitatívne metódy. Prebieha od januára 2005 do septembra 2006 v štyroch základných etapách:



1. zisťovanie štatistických dát na všetkých vysokých školách okrem bratislavských,
2. výskum postavenia žien a mužov v jednotlivých vedecko-pedagogických kategóriách dotazníkovou metódou na vybraných vysokých školách,
3. mapovanie a identifikácia existujúcich prekážok kariérneho postupu žien a mužov vo fokusových skupinách,
4. kvalitatívny výskum vnímania rovnosti príležitostí žien a mužov metódou štruktúrovaných rozhovorov.

Výsledky výskumu budú priebežne zverejňované na nových webových stránkach Klubu feministických filozofiek.

Projekt je spolufinancovaný Európskou úniou.

## Glosár rodovej terminológie

[glosar.aspekt.sk](http://glosar.aspekt.sk)

Aspektovský web poskytuje virtuálny priestor aj Glosáru rodovej terminológie. Jeho zámerom je priniesť a objasniť najpoužívanejšie slová a slovné spojenia z oblasti rodovej terminológie v slovenskom jazyku, potrebné pri ďalšom rozvíjaní rodovej rovnosti medzi ženami a mužmi a rodovej demokracie. Tím slovenských odborníkov a odborníkov pripravil pre uľahčenie orientácie v rodovej problematike praktický nástroj, ktorý môžu jeho používateľky a používatelia aj dopĺňať.

Problematiky trhu práce a rodových aspektov zamestnanosti sa dotýkajú napr. tieto heslá ktorých stručné definície uvádzame:

### Diskriminácia na základe pohlavia - nepriama

*(Sex discrimination indirect)*

Stav či situácia, v ktorej sa politika alebo prax javia ako neutrálne vzhľadom na pohlavie, ale v konečnom dôsledku majú negatívny dopad na príslušníkov jedného pohlavia, na proporionalitu ich príležitostí a privilégií.

### Diskriminácia na základe pohlavia - priama

*(Sex discrimination direct)*

Znevýhodňovanie osoby na základe jeho/jej pohlavia. Znamená aj apriórne zamedzenie prístupu k zdrojom, možnostiam a príležitostiam na základe kategorizácie jedincov podľa pohlavia, bez zisťovania a overovania ich individuálnych schopností a možností.

### Diskriminácia na základe rodu

*(Gender-based discrimination)*

Obmedzenie práv a slobôd, ako aj ponižovanie ľudskej dôstojnosti na základe rodu, resp. pohlavia. Niekedy sa používa pojem [sexizmus](#) ako analógia s pojmom rasizmus (diskriminácia na základe rasy). Rodová diskriminácia je najrozšírenejším druhom diskriminácie, prejavuje sa v rozličných oblastiach života človeka a nadobúda rôzne formy. Rozlišuje sa [diskriminácia na základe rodu priama](#) a nepriama. V niektorých krajinách sa na odstraňovanie rodovej diskriminácie prijímajú opatrenia tzv. pozitívnej diskriminácie.

### Diskriminácia na základe rodu - nepriama

*(Indirect gender-based discrimination)*

Situácia, keď zákon, politika alebo prax, ktoré sa javia ako rodovo neutrálne, majú negatívny dopad na príslušníkov jedného pohlavia, pričom rozdiel v dopade na ženy a mužov nemožno vysvetliť objektívnymi faktormi. Ide teda o stav, keď sa podmienky a požiadavky aplikujú rovnako, ale majú nerovnaké dôsledky a „výsledky“ pre skupinu žien alebo mužov. Pod nepriamu rodovú diskrimináciu sa zaraďuje napr. obmedzovanie v pracovnom postupe (tzv. [sklený strop](#)), nerovnaké rozdelenie zdrojov, zamlčovanie rodových nerovností v spoločnosti a pod. Pojem bol na pôde Európskej únie definovaný v roku 1976 (pozri [smernicu EÚ](#) č. 76/207/EEC z 9. 2. 1976).

### Diskriminácia na základe rodu - priama

*(Direct gender-based discrimination)*

Situácia, keď sa s určitou osobou zaobchádza horšie ako s inou osobou na základe jej pohlavia (napr. obťažovanie, zneužívanie alebo pokusy o segregáciu). V praxi sa častejšie objavuje vo vzťahu k ženám. Priamou rodovou diskrimináciou je napr. odmietnutie ženy pri prijímaní do zamestnania, zákaz vzdelávania žien, ponižovanie žien v rodine a pod.

### Diskriminácia na základe sexuálnej orientácie

*(Discrimination on the basis of sexual orientation)*

Je to nerovný a poškodzujúci prístup k osobe či skupine na základe jej skutočnej alebo vnímanej odlišnosti od dominantnej heterosexuálnej (pozri [heterosexizmus](#)) normy.

### Inštitucionalizovaná diskriminácia

*(Institutionalized discrimination)*

Skutočnosť, že určitá organizácia uplatňuje na úrovni celku a na individuálnej úrovni dovoľí uplatňovať v prostredí svojej inštitúcie procesy, postoje a správanie ovplyvnené predsudkami, neznalosťou a stereotypizáciou (pozri rodové stereotypy), čo bráni presadzovaniu [rovnosti príležitostí](#).

### Platená práca

*(Paid work)*

Široký okruh produktívnych činností, ktoré sa realizujú v rámci trhu práce (tak oficiálneho, ako aj neoficiálneho, tzv. šedej ekonomiky) a sú finančne odmeňované. Opak ne[platennej](#) práce.

### Rodová priepasť v odmeňovaní

*(Gender pay gap)*

Označuje rozdiely v odmeňovaní žien a mužov za prácu. Priemerná mzda žien je takmer vo všetkých krajinách nižšia ako priemerná mzda mužov. Spravidla sa pohybuje na úrovni 3/4 mzdy mužov, niekde i menej.

### Rodový audit

*(Gender audit)*

Analýza a hodnotenie politík, programov, inštitúcií a organizácií na základe toho, či sa v nich aplikujú kritériá, ktoré súvisia s rodom.

### Rodový prístup

*(Gender approach)*

Predpokladá rodovú analýzu sociálno-ekonomických, [politických](#), právnych, kultúrnych a psychologických faktorov, ktoré sa v spoločnosti uplatňujú.

### Rodový rozpočet

*(Gender budget)*

Nástroj na hodnotenie vplyvu štátneho (regionálneho, miestneho) rozpočtu na rozvoj skupiny žien a mužov, a to cez odhaľovanie spôsobov, akými rodové vzťahy pôsobia na spoločnosť a ekonomiku.

### Rovnaké zaobchádzanie

*(Equal treatment)*

Zákaz diskriminácie 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.

### Rovnosť príležitostí žien a mužov

*(Equal Opportunities of Women and Men)*

Táto súčasť koncepcie rovnosti žiada, aby osoby oboch pohlaví mali rovné východiskové podmienky pre účasť na živote spoločnosti v ekonomickej, politickej a sociálnej oblasti.

### Sklený strop

*(Glass ceiling)*

Označuje neviditeľné rodové bariéry vo firmách, inštitúciách, spolkoch a iných organizáciách. Je to súbor „nepísaných“ pravidiel, noriem, spôsobov konania, riadenia, organizácie, plánovania a hodnotenia v rámci korporačnej kultúry jednotlivých firiem, ktoré vo väčšine prípadov ženám neumožňujú alebo priamo znemožňujú postúpiť na vyššie manažérske (a iné) pozície.

### Smernice Európskej únie

*(Directives of the European Union)*

V dokumentoch Európskej únie sa už v Rímskej zmluve po prvý raz objavila požiadavka [rovnakého zaobchádzania](#) so ženami a mužmi. Zmluva obsahovala požiadavku na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za prácu rovnakej hodnoty. V priebehu 70. až 90. rokov boli v rámci EÚ prijaté viaceré [smernice](#), ktoré chápanie [rovnakého zaobchádzania](#) s mužmi a ženami oproti pôvodnej definícii (ako bola uvedená v Rímskej zmluve) značne rozširujú. Došlo k rozšíreniu o rovnosť v prístupe k zamestnaniu, sociálnemu zabezpečeniu a rodičovskej dovolenke.

### Uplatňovanie rodového hľadiska

*(Gender mainstreaming)*

Zapojenie rodovo špecifickej perspektívy do všetkých rozhodovacích procesov a využívanie každého rozhodovacieho procesu v prospech dosiahnutia rodovej rovnosti. Nijaké opatrenie, nijaká politika či rozhodnutie nie je rodovo neutrálne (vo svojich predpokladoch či dôsledkoch) a táto skutočnosť sa musí zohľadňovať pri ich príprave a realizácii.

### Zákon o rovnakom zaobchádzaní

*(Law on Equal Treatment)*

### Rodový infobalíček 3/2005

Upravuje uplatňovanie zásady [rovnakého zaobchádzania](#), spočívajúce v zákaze diskriminácie (na základe pohlavia, rasy, [sexuálnej orientácie](#) a i.), ako aj prostriedky právnej ochrany proti jej porušovaniu. Konkretizuje obsah ustanovení o rovnosti a nediskriminácii, ktoré sú zakotvené v ústavách a v niektorých medzinárodných dokumentoch a zákonoch.

### Zosúladenie pracovného a rodinného života

*(Reconciliation of work and family life)*

Zavádzanie takých opatrení a postupov na celospoločenskej úrovni alebo na úrovni zamestnávateľskej organizácie, ktoré umožňujú plnenie pracovných a rodinných či domácich povinností žien a mužov.

### 16 akčných dní proti rodovo podmienenému násiliu 2005

16 akčných dní proti rodovo podmienenému násiliu je medzinárodná kampaň mimovládnych organizácií, ktorú prvý raz zorganizoval [Women's Global Leadership Institute, New Jersey](#) v roku 1991. Odvtedy sa jej zúčastnilo viac než 1700 organizácií z približne 137 krajín sveta. Časové rozmedzie kampane je ohraničené 25. novembrom – Medzinárodným dňom proti násiliu páchanému na ženách a 10. decembrom – Medzinárodným dňom ľudských práv. Poukazuje na spojitosť medzi násilím páchaným na ženách a ľudskými právami – násilie páchané na ženách je porušovaním ľudských práv žien.

Tohtoročná kampaň pokračuje v téme spred roka - „Za zdravie žien, za zdravie sveta bez násilia“. Naďalej zostáva zásadným prepojenie medzi násilím páchaným na ženách a pandémiou HIV/AIDS.

V roku 2005 zaznamenalo hnutie proti násiliu viaceré úspechy. Komisia OSN pre postavenie žien v marci 2005 opätovne potvrdila Pekinskú deklaráciu a akčnú platformu. Generálny tajomník OSN Kofi Annan zdôraznil význam konania proti násiliu páchanému na ženách a dievčatách pre dosiahnutie Miléniových rozvojových cieľov.

Aktivistky z približne štyridsiatich mimovládnych organizácií z celého sveta sa zaslúžili o zahrnutie rodovej problematiky, vrátane aktivít proti násiliu páchanému na ženách, do záverečného dokumentu zo Svetového summitu OSN v septembri tohto roku. Po prvý raz tento dokument na úrovni hláv štátov obsahuje podrobne rozpracované témy rodovej rovnosti. Svetoví lídri prisľúbili skoncovanie s beztretnosťou násilia páchaného na ženách a konania, ktoré diskriminuje ženy, zaviazali sa k implementácii rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti, opätovne potvrdili platnosť Akčného programu z Káhiry a v ňom stanoveného cieľa, aby bolo reprodukčné zdravie dostupné každému človeku.

Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie „sú následky násilia rozsiahle – komplexne ovplyvňujú život žien, ako aj fungovanie celých komunít“. Okrem bezprostredných fyzických a emocionálnych následkov

násilie páchané na ženách zvyšuje riziko rôznych psychických a fyzických ochorení žien a negatívne ovplyvňuje ich možnosti využívať svoje ľudské práva. Násilie páchané na ženách znemožňuje ženám naplno, aktívne sa zapájať do života komunit, čo zhoršuje fungovanie celej spoločnosti. Aby sa tak nedialo naďalej, musíme opätovne povedať násiliu nie.

## Bibliografia

### Publikácie Aspektu

Cviková, Jana – Juráňová, Jana (ed.): [Hlasy žien. Aspekty ženskej politiky](#). Aspekt, Bratislava 2002.

Stiegler, Barbara: [Ako uplatňovať rodové hľadisko. Aspekty stratégie Európskej únie](#). Aspekt, Bratislava 2002.

[Na ceste do Európskej únie. Sprievodkyňa nielen pre ženy](#). Aspekt, Bratislava 2002.

Kompletný zoznam publikácií Aspektu nájdete v sekcii [knižná edícia](#) a [časopis](#) našej webovej stránky.

### Knihy, štúdie, časopisy

(Všetky sú dostupné v [Knižnici Aspektu](#).)

ANGERER, Marie-Luise (ed.): *Frauen in der österreichischen Medien- und Kulturindustrie: Zur Beschäftigungslage von Frauen als Medien- und Kulturproduzentinnen und -vermittlerinnen in der audiovisuellen Produktion*. Bundeskanzleramt, Wien 1995.

BARCLAY, Erin - GARUCCIO, Julie - MASIÁK, Karolina - WILKOWSKA-LANDOWSKA, Anna (eds.): *Women and Economy: Gender Policy Conference. Conference report*. NEWW and NEWW Polska, Gdansk 2003.

BENARD, Cheryl - SCHLAFFER, Edit: *Grenzos weiblich: Das schwache Geschlecht: stark im Kommen*. Wilhelm Heyne Verlag, München 1995.

BETHUNE, Sabine de (ed.): *Frauen in Führungspositionen: Zahlen und Fakten über Frauen in Politischen und Öffentlichen Entscheidungsprozessen in Europa*. Europäisches Expertinnen-Netzwerk "FIF", 1996.

BÍZIKOVÁ, Lívia - FILADELFIOVÁ, Jarmila - KRÁLÍKOVÁ, Alena - SOKAČOVÁ, Linda: *Gender Audit Of The EU Pre-Accession Funds: 1999 - 2004*. Aspekt, Bratislava - Gender Studies, Praha 2005.

BODNÁROVÁ, Bernardína - FILADELFIOVÁ, Jarmila - JACKOVÁ, Mária (eds.): *Prezentácia modelov na zosúladienie pracovného a rodinného života : Trilaterálny seminár*. Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny - Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Bratislava 2001.

BODNÁROVÁ, Bernardína - FILADELFIOVÁ, Jarmila - GURÁŇ, Peter - BOTEZATU, Sorin Ioan - RUDAN, Zsuzsanna - STANKÜNIENÉ, Vlada - STARINSKAYA, Tatyana N.: *Reflexia súčasnej demografickej situácie v rodinných a sociálnych politikách krajín strednej a východnej Európy: Bielorusko, Litva, Maďarsko, Rumunsko, Slovensko - Národné správy*. MSŠR, Bratislava 2001.

BOSERUP, Ester: *Die ökonomische Rolle der Frau in Afrika, Asien, Lateinamerika*. edition cordeliers, Stuttgart 1982.

BUCHINGER, Birgit - PIRCHER, Erika Johanna: *Bond und das Geheimnis der Gläsernen Decke: Ein Handbuch, um Diskriminierungen in der Arbeitswelt auf die Schliche zu kommen*. Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, Wien 1995.

BUCHINGER, Birgit - PIRCHER, Erika: *Versteckte Diskriminierungen: Frauenspezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Beispiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg*. Bundeskanzleramt, Wien 1993. (Schriftenreihe zur Frauenforschung; Zv. 2)

BÚTOROVÁ, Zora a d.: *Ona a on na Slovensku*. Focus, Bratislava 1996.

*Compilation of Council of Europe Agreed Texts Concerning Women's Rights and Equality between Women and Men (1995-1999)*. Council of Europe, Strasbourg 1999.

DESPLAND, Béatrice - GILLIAND, Madeleine Roullier (ed.): *Femmes et travail: Enjeux et perspectives de l'activité féminine en Suisse*. Réalités sociales, Lausanne 1991.

DIAMANTOPOULOU, Anna - MIRA, Pedro Solbes: *The social situation in the European Union 2003*. European Communities, Luxembourg 2003.

DIAMANTOPOULOU, Anna (ed.): *Employment in Europe 2003: Recent Trends and Prospects*. European Communities, Luxembourg 2003.

DIESTLER, Gertraud - MOSER, Evelin: *Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb: Endbericht Mai 1993*. (Schriftenreihe zur Frauenforschung; Zv. 2) Bundeskanzleramt, Wien 1993.

FACCINELLI, Angelika - ZENNEBE, Renate: *Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben - und danach?: Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Tirol, durchgeführt vom Berufsförderungsinstitut Tirol*. (Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpol; 54) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien 1996.

FILADELFIOVÁ, Jarmila: *Základné charakteristiky demografického vývoja vo vybraných krajinách strednej a východnej Európy*. MSŠR, Bratislava 2000.

FISCHER, Lisa - PONGER, Lisl: *Pionierinnen in Wien: Fotos von Lisl Ponger*. Frauen Büro - MA57, Wien 2002.

*Frauen verändern die Arbeitswelt: Anleitung für politische und individuelle Strategien gegen Diskriminierung* [Las Mujeres Cambian el Mundo Laboral : Indicaciones para estrategias políticas e individuales contra la discriminación]. 2004.

FRIEDAN, Betty: *The Feminine Mystique*. Penguin Books, Harmondsworth 1968.

FULTZ, Elaine - STEINHILBER, Silke: *Rodový rozmer reformy sociálneho zabezpečenia v Českej republike, Maďarsku a Poľsku*. Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava 2003.

GARSON, Barbara: *All the Livelong Day: The Meaning and Demeaning of Routine Work*. Penguin Books, Harmondsworth 1994.

GERHARD, Ute: *Verhältnisse und Verhinderungen: Frauenarbeit, Familie und Rechte der Frauen im 19. Jahrhundert (Mit Dokumenten)*. Suhrkamp, Frankfurt am Main 1981.

*Geschlechterverhältnisse und Frauenpolitik*. Argument-Verlag, Berlin 1984.

GREGORITSCH, Petra - KALMÁR, Monika - KERNBEIß, Günter - LEHNER, Ursula - WAGNER-PINTER, Michael: *Warum verdienen Frauen weniger als Männer?: Zusammenfassung zentraler Befunde einer empirischen Studie für Österreich zu Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern*. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien 2002.

HAISOVÁ, Marie (ed.): *Život není na prodej: Ženy, děti a příroda - alternativa k politice Světové banky, Mezinárodního měnového fondu a Světové obchodní organizace / Life is not*

for Sale: Women, children and nature - an alternative to the policies of the World bank, International Monetary Fund and World Trade Organization. Agentura GAIA, Praha 2000.

HALE, Angela (ed.): *Trade Myths and Gender Reality: Trade Liberalisation and Women's Lives*. Global Publications Foundation, Uppsala 1999.

HAUSEGGER, Trude - LECHNER, Ferdinand - REITER, Walter - SCHREMS, Irmgard: *Berufswahlprozesse bei Mädchen: Endbericht an die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten - Vorläufige Fassung*. Bundeskanzleramt, Wien 1993.

HAXTON, Eva: *Gender Focus on the WTO*. Global Publications Foundation, Uppsala 1999.

HAXTON, Eva: *Women in Development: Trade Aspects on Women in the Development Process*. UFFN, Uppsala 1995.

HECKL, Ulrike - MERKEL, Christine: *Auf der Suche nach bezahlter Arbeit: Zur Situation erwerbsloser Frauen*. Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt am Main 1987.

HIEDEN-SOMMER, Helga a. d.: *Fraunewirtschaftskonferenz: Eine Dokumentation der Veranstaltung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten vom 24. Juni 1994*. (Schriftenreihe der Frauenministerin; Zv. 6) Bundeskanzleramt, Wien 1995.

HOCHSCHILD, Arlie - MACHUNG, Anne: *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Viking Penguin, New York 1989.

HORSTMANN, Sabine - KAISER, Monika: *Social protection in the 13 candidate countries: a comparative analysis*. European Communities, Luxembourg 2003.

HUMPHRIES, Jane: *The Economics of Equal Opportunities*. Equal Opportunities Commission, Manchester 1995.

HUŇKOVÁ, Markéta - RYTÍŘOVÁ, Kristýna - NAVRÁTILOVÁ, Jolana: *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. NESEHNUTÍ, Brno 2003.

JAHODA, Marie: *Wieviel Arbeit braucht der Mensch?: Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 1983.

JANYROVA, Veronika - WOLFFHARDT, Alexander - BESENBÄCK, Irene: *Itech Women*. Europaforum, Wien 2001.

JOSHI, Heather - PACI, Pierella: *Unequal Pay for Women and Men: Evidence from the British Birth Cohort Studies*. MIT Press, Cambridge - London 1998.

KÁRÁSZ, Pavol: *Základné makroekonomické súvislosti mzdového vývoja v ekonomike na Slovensku do roku 2008*. Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava 2004.

KOZERA, Nicole: *Czech Women in the Labor Market: Work and Family in a Transition Economy*. (Pracovní texty/Working Papers; WP 97:6)

KVAPILOVÁ, Erika (ed.): *Mozaika rodiny*. MSŠR, Bratislava 2001.

KVAPILOVÁ, Erika (ed.): *Mozaika rodiny: Príspevky a závery z konferencií MSŠR "Premeny rodiny a rodina v premenách", "Pre a proti v politike rovnosti príležitostí"*. Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny, Bratislava 2001.

LAUFENBERG, Marianne - LAUFENBERG, Hans: *Hegemonie und Unterordnung - Die lohnabhängige Familie: Die Entwicklung von Bewußstein, Gefühl und Ästhetik im Hinblick auf geschlechtsspezifische Differenzierungen*. Freie Universität, Berlin 1984.

LIŠKOVÁ, Kateřina - NAVRÁTILOVÁ, Jolana (eds.): *Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000*

- 2001. Gender Centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, Brno 2002.

LUTTER, Christina - MENASSE-WIESBAUER, Elisabeth (eds.): *feministische Forschung, Gender Studies: Entwicklungen und Perspektiven*. (Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft; Band 8) Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Wien 1999.

MACHOVCOVÁ, Kateřina (ed.): *Gender management: Vybrané texty*. Gender Centrum FSS MU, Brno 2004.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela - NOVÁKOVÁ, Jolana: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Český helsinský výbor, Praha 2002.

MIES, Maria: *Patriarchat und Kapital: Frauen in der internationalen Arbeitsteilung*. Rotpunkt Verlag, Zürich 1996.

NAISBITT, John - ABURDENOVÁ, Patricia: *Megatrendy 2000: Desat' nových smerov na deväťdesiate roky*. Bradlo, Bratislava 1992.

ODEHNALOVÁ, Alena - PRINZOVÁ, Martina - KUBOVÁ, Olga - DRAHOKOUPIL, Jan - KLEPÁRNÍK, Vít - NAVRÁTILOVÁ, Jolana: *Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000 - 2001*. Gender centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, Brno 2001.

OLEXA, Milan (ed.): *Výberové zisťovanie pracovných síl: 1994 - 2001*. Štatistický úrad Slovenskej Republiky, Bratislava 2002.

PONGER, Lisl - SZELY, Sylvia: *Women in Vienna 2: Photographic portraits*. Frauen Büro - MA57, Vienna 2003

POUW, Nicky R. M.: *Home Economics: Developing an Alternative Perspective*. WIDE, Brussels 1998.

PRAJZOVÁ, Naďa: *České a moravské služebné ve Vídni kolem roku 1900*. (Diplomová práce.) Filozofická fakulta Univerzity Palackého, Olomouc 2000.

RADIČOVÁ, Iveta (ed.): *Pre ľudí a o ľuďoch: Otázky formovania sociálnej politiky na Slovensku*. (Zborník z vedeckej konferencie.) SPACE, Bratislava 1995.

REES, Teresa (ed.): *National Policies on Women and Science in Europe: A Report About Women and Science in 30 Countries*. Directorate-General for Research - Women and Science - European Commission, Brussels 2002.

RIDDER-MELCHERS, Ilse: *Frauen in NRW*. (Dokumente und Berichte; Zv. 29) Ministerium für die Gleichstellung, Düsseldorf 1994.

SACHS, Wolfgang: *Globalization and Sustainability*. (Documentations, Papers and Reports; Zv. 5) Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin 2000.

SCHEFFLER, Sabine: *Psychologie und Frauenforschung II. Expeditionen in den dunklen Kontinent*. WUV - Universitätsverlag, Wien 1994.

SCHILL, Sabine (ed.): *Frauen bewegen die Welt*. BMZ, SCHILL 2000.

SCHWARZER, Alice: *Der "kleine Unterschied" und seine grossen Folgen: Frauen über sich. Beginn einer Befreiung*. Fischer TV, Frankfurt am Main 1990.

SIMERSKÁ, Lenka - SMETÁČKOVÁ, Irena: *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek: Kvalitativní sonda k výzkumnému projektu "Pozice žen s vysokoškolským vzděláním v české společnosti 90. let"*. (Sociologické texty/ Sociological Papers; SP 00:7) Sociologický ústav AVČR, Praha 2000. Sociologický ústav AV ČR, Praha 1997.

STEIGER, Emma: *Geschichte der Frauenarbeit in Zürich*. Statistisches Amt der Stadt Zürich, Zürich 1962.

STEINER, Hanah - TENSCHERT, Itta - VERLOO, Mieke - STIEGLER, Barbara - LERCH, Leonore - BREITER, Marion -

GUERRA, Maria José - CIPOLLA, Anna - RENAUDIN, Guillemette - TEGRET, Frathal – TENSCHERT, Itta - MÜLLER-GROHOTOLSKY, Gerlinde - HORVATH, Doris: *Observatoria: Gender Mainstreaming - eine Strategie zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern?* Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Viedeň 2003.

STIEGLER, Barbara: *Berufe brauchen kein Geschlecht: Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen.* Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1994.

STOCZKIEWICZ, Magda - MALBASIC, Ivona – POHL, Stephan von (eds.): *Billions for Sustainability?: Lessons learned from the use of pre-accession funds.* CEE Bankwatch Network, Praha - Friends of the Earth Europe, Brussels 2002. [CD]

STOLTE-HEISKANEN, Veronica - ACAR, Feride - ANANIEVA, Nora - GAUDART, Dorothea - FÜRST-DILIC, Ruža (eds.): *Women in Science: Token Women or Gender Equality.* Berg/ISSC, Oxford - NY/New York 1991.

URSÍNYOVÁ, Jana: *Súčasný stav slovenských žien na trhu práce.* Katedra sociológie FiF UK, Bratislava 2000. (Diplomová práca, vedúci práce Ján Bunčák.)

WEIGELT, Klaus a. d.: *Koncepcie sociálneho tržného hospodárství: Zásady, zkušenosti, nové úkoly.* Konrad-Adenauer-Stiftung, Praha 2000.

WERLHOF, Claudia von: *Was haben die Hühner mit dem Dollar zu tun?: Frauen und Ökonomie.* Frauenoffensive Verlag, München 1991.

WETTERER, Angelika: *Professionalisierung und Geschlechterhierarchie: Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten.* Jenior & Preßler, Kassel 1993.

WICHTERICH, Christa: *Die globalisierte Frau: Berichte aus der Zukunft der Ungleichheit.* Rowohlt TV, Reinbek bei Hamburg 1998.

WICHTERICH, Christa: *Globalizovaná žena: Zprávy o budoucí nerovnosti.* proFem, Praha 2000.

WICHTERICH, Christa: *The Globalized Woman: Reports from a Future of Inequality.* Spinifex/Zed Books, North Melbourne/London-NY 2000.

WINGEN, Max: *Familie - ein vergessener Leistungsträger?* Vektor, Grafschaft 1995.

*Zamestnávateľ ústretový k rodine: Audit Rodina a práca.* Odbor komunikácie s verejnosťou MPSVR SR, Bratislava 2002.

### Internetové portály projektov a organizácií

European Women's Lobby - Economic and Social Justice for Women.

[http://www.womenlobby.org/site/1Template1.asp?DocID=19&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID\\_sousmenu=&parentCat=19](http://www.womenlobby.org/site/1Template1.asp?DocID=19&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=&parentCat=19)

Bulletin *Rodina a práca*. Stredisko pre štúdium práce a rodiny, Bratislava. Číslo 1-7/2005.

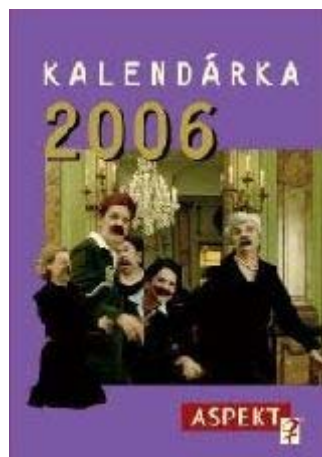
<http://www.vupsvr.gov.sk/1-2005.htm>

Rovné príležitosti: Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v ČR.

<http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/>

Gender Management: Projekt Nadace Open Society Fund Praha, Gender centra Fakulty sociálních studií MU v Brně a Genderového informačního centra Nora o.p.s.

<http://management.gendernora.cz/>



## Rodový infobalíček 3/2005

Rodové infobalíčky pripravuje feministický publikačný a vzdelávací projekt ASPEKT.

Informačný materiál sme pripravili v spolupráci so zastúpením Nadácie Heinricha Bölla vo Varšave a organizáciami eFKa (Krakov) a Gender Studies, o.p.s. (Praha) v rámci Regionálneho programu Nadácie Heinricha Bölla pre ženy v strednej Európe.

Ak si želáte dostávať Rodové infobalíčky do Vašej e-mailovej schránky, napíšte nám na [aspekt@aspekt.sk](mailto:aspekt@aspekt.sk) a uveďte „balíčky – mail“ do predmetu správy.



ASPEKT 

Mýtna 38  
811 07 Bratislava  
tel./fax: 02 5262 4621-3  
[aspekt@aspekt.sk](mailto:aspekt@aspekt.sk)

 HEINRICH  
BÖLL  
FOUNDATION