

Horizontálne princípy **NEDISKRIMINÁCIA, ROVNOSŤ MUŽOV A ŽIEN** v programovom období 2014-2020



EURÓPSKA ÚNIA
EURÓPSKY FOND
REGIONÁLNEHO ROZVOJA



 **OPTP**
operačný program
technická pomoc



Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR

**Horizontálne princípy
NEDISKRIMINÁCIA,
ROVNOSŤ MUŽOV A ŽIEN
v programovom období 2014-2020**

Špitálska 4-6-8, 816 43 Bratislava

www.diskriminacia.gov.sk

www.gender.gov.sk

www.employment.gov.sk

ISBN 978-80-971493-9-0

EURÓPSKA ÚNIA
EURÓPSKY FOND
REGIONÁLNEHO ROZVOJA



 **OPTP**
operačný program
technická pomoc

Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR

Horizontálne princípy NEDISKRIMINÁCIA, ROVNOSŤ MUŽOV A ŽIEN v programovom období 2014-2020

Tento projekt je spolufinancovaný
z Európskeho fondu
regionálneho rozvoja.

 **MINISTERSTVO**
PRÁCE, SOCIÁLNYCH
VECÍ A RODINY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Bratislava 2017

Teoretické základy

Zákaz diskriminácie nadobudol významné miesto v medzinárodnom, európskom a domácom právnom systéme, jeho uplatňovanie v praxi a tým realita rovnosti príležitostí pre všetky skupiny obyvateľstva v SR je však stále značne vzdialená od ideálu. Prieskum Eurobarometra zameraný na otázky diskriminácie z októbra 2015¹ ukázal, že až 40% ľudí v SR sa domnieva, že úsilie bojovať proti všetkým formám diskriminácie na Slovensku nie je účinné alebo je neexistujúce.

Cieľom antidiskriminačného práva je preto umožniť všetkým osobám rovnaké a spravodlivé možnosti na prístup k dostupným príležitostiam v spoločnosti. **Antidiskriminačný zákon**² ako základný rámec pre ochranu pred diskrimináciou upravuje všeobecný rámec pre uplatňovanie tzv. zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany v prípade jej porušovania. Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania má každá fyzická a právnická osoba.

Formy diskriminácie

Priama diskriminácia

Priamou diskrimináciou je zaobchádzanie spôsobujúce ničím neodôvodnenú nerovnosť medzi osobami, ktoré sa nachádzajú v porovnateľnej situácii. Pri rozdielnom zaobchádzaní z dôvodu pohlavia/rodu hovoríme o rodovej diskriminácii.

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

Podstatou priamej diskriminácie je rozdiel v zaobchádzaní, ktorému je osoba vystavená, pričom znevýhodnenie je späť s niektorým zo zakázaných dôvodov diskriminácie.

***Príklad:** Žena rómskeho pôvodu sa uchádzala o prácu v rámci projektu cestovného ruchu v miestnom zariadení. Mala potrebné požadované vzdelanie a kvalifikáciu. Zástupca organizácie jej povedal, že nezamestnávajú Rómov, pretože klienti si neželajú, aby ich obsluhovali Rómovia. Takéto konanie je priamou diskrimináciou, ktorá vychádza zo stereotypných predsudkov o Rómoch a odopiera konkrétnej žiadateľke o prácu právo na rovnaké zaobchádzanie.*

1 https://open-data.europa.eu/en/data/dataset/S2077_83_4_437_ENG

2 ZÁKON z 20. mája 2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

Nepriama diskriminácia

V antidiskriminačnom práve sa uznáva, že k diskriminácii môže dochádzať nielen na základe rozdielného zaobchádzania s osobami v podobnej situácii, ale aj na základe rovnakého zaobchádzania s osobami, ktoré sa nachádzajú v rozdielnych situáciách.

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

Nepriamu diskrimináciu môžeme nazvať aj „skrytá“ pretože ide o navonok neutrálne zaobchádzanie, ktoré má diskriminačný efekt

***Príklad:** Bezpečnostná agentúra zaradila medzi požiadavky na vypísané voľné pracovné miesta výšku 175 cm. Hoci sa toto kritérium javí ako neutrálne, vzhľadom na rozdiely v priemernej výške mužov a žien je vysoko pravdepodobné, že toto kritérium diskvalifikuje viac ženy ako mužov, hoci by takto vyradené ženy mohli spĺňať všetky ostatné požiadavky. Je dôležité upozorniť, že toto kritérium nie je jednoznačne odôvodnené pre uplatnenie sa na danej pozícii. Kritérium teda predstavuje formu nepriamej diskriminácie. Nediskriminujúca formulácia sa má sústrediť na reálne predpoklady potrebné pre výkon strážnej služby, napríklad na fyzickú zdatnosť a pod.*

Ďalšie formy diskriminácie

Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Obťažovaním je také konanie, ktoré je zamerané proti ľudskej dôstojnosti, cti, sebavedomiu alebo sebaúcte, a zároveň sa deje na základe niektorého z chránených dôvodov.

Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. Charakteristikou sexuálneho obťažovania je, že je pre danú osobu nevítané a obťažujúce.

Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby. Ten, kto dáva pokyn na diskrimináciu, mocensky zneužíva svoje nadriadené postavenie (napr. príkaz majiteľa hotela zamestnancovi neubytovať homosexuálny pár je pokynom na diskrimináciu kvôli sexuálnej orientácii).

Nabádanie na diskrimináciu je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Diskriminácia právnickej osoby sa deje na základe niektorých diskriminačných dôvodov voči fyzickým osobám, ktoré sú spájané s právnickou osobou. O diskrimináciu môže ísť napríklad v oblasti zadávania zákaziek z dôvodu, že firmu zastupujú osoby určitej rasy alebo pohlavia.

Odmietnutie alebo strpenie diskriminácie Zakotvenie tohto ustanovenia je dôsledkom ustanovenia o obťažovaní a sexuálnom obťažovaní. To znamená, že osoba, ktorá sa ohradí voči obťažovaniu, alebo sexuálnemu obťažovaniu, nemôže byť napr. preradená na iné pracovné miesto alebo prepustená zo zamestnania.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania nie je naplnené len zdržaním sa diskriminačného konania, ale aj v **predchádzaní diskriminácii a prijímaní preventívnych opatrení**. Rovnako je umožnené prijímať dočasné vyrovnávacie opatrenia z celého radu dôvodov, pokiaľ existuje preukázateľná nerovnosť.

Dôvody diskriminácie

Antidiskriminačný zákon ustanovuje dôvody, na základe ktorých je neprípustné túto zásadu porušovať.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmysľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Za diskrimináciu z dôvodu:

- a) **pohlavia** sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie. Ide napr. o odmietnutie prijatia alebo prepustenie zo zamestnania z dôvodu tehotenstva, materstva alebo z dôvodu zmeny pohlavia osoby.
- b) **rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu** sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu. Príkladom môže byť manželka Róma alebo cudzinca inej farby pleti.
- c) **náboženského vyznania alebo viery** sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého náboženského vyznania alebo viery a aj diskriminácia fyzickej osoby bez náboženského vyznania. Napr. manželka moslima môže byť diskriminovaná v práci kvôli náboženskému vyznaniu manžela.
- d) **zdravotného postihnutia** sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím.

Oblasti zákazu diskriminácie

Zákaz diskriminácie sa podľa zákona sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi, pričom sa explicitne zakazuje v nasledujúcich oblastiach:

- **povolania a zamestnania**, ktorá pokrýva oblasť pracovnoprávných a im obdobných vzťahov, podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti a k povolaniu, prijímanie do zamestnania, odmeňovanie, funkčný postup v zamestnaní a prepúšťanie, ako aj prístup k odbornému poradenstvu a odbornej príprave;
- **sociálneho zabezpečenia**, pod čím sa rozumie systém sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného aj doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnych výhod;
- **zdravotnej starostlivosti** vrátane zdravotného poistenia; prístup a poskytovanie zdravotnej starostlivosti je špecifikované v zákone o zdravotnej starostlivosti³;
- **vzdelávania**, a to všetkých oblastí a činností s ním spojených. Pod oblasť vzdelania patrí okrem základného, stredného a vysokoškolského vzdelania aj ďalšie vzdelávanie. Zákaz všetkých foriem diskriminácie a obzvlášť segregácie patrí tiež medzi princípy vzdelávania podľa Školského zákona⁴. Pod oblasť vzdelávania možno zaradiť oblasti ako
 - určenie podmienok pre účasť na vzdelávaní a posudzovanie žiadostí,
 - zadenovanie a stanovenie požiadaviek pre vzdelávanie,
 - hodnotenie výkonu,
 - poskytovanie a využívanie služieb súvisiacich so vzdelávaním,
 - prístup k podporám týkajúcim sa vzdelávania,
 - ubytovanie a zabezpečenie na internátoch,
 - vydávanie certifikátov a diplomov,
 - prístup k poradenstvu pre voľbu povolania.
- **poskytovanie a prístup k tovarom a službám** vrátane bývania, čo zahŕňa tovary a služby poskytované verejnosti v rámci podnikania (teda mimo súkromno-právnych vzťahov mimo podnikania). Za služby sa považujú plnenia, ktoré sa bežne poskytujú za odplatu a zahŕňajú najmä činnosti priemyselnej povahy, činnosti obchodnej povahy, činnosti remeselnej povahy, činnosti v oblasti slobodných povolání a pod.

³ Zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti;

⁴ Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní

Dočasné vyrovnávacie opatrenia

Dočasné vyrovnávacie opatrenia (DVO) sú založené na myšlienke, že nie každý človek má rovnaké príležitosti a možnosti získať vzdelanie či zamestnanie, a to nie z dôvodu vlastnej viny, ale kvôli prináležaniu k určitej dlhodobo znevýhodnenej skupine. Rómovia, ženy, migranti či ľudia zo zdravotným znevýhodnením môžu byť často krátko posudzovaní nie na základe svojich schopností, ale na základe stereotypných predstáv s nimi spojených alebo na základe výzoru alebo cudzineckého pôvodu. Následkom toho je **sociálne alebo ekonomické znevýhodnenie, teda** obmedzenie príležitostí mať rovnaký podiel na živote ako ostatní. Prijatie DVO je podmienené výskytom sociálneho alebo ekonomického znevýhodnenia podloženého dátami.

Príklad: Dlhodobé vylučovanie zo spoločnosti, napríklad v prípade rómskej menšiny, spôsobilo také výrazné nerovnosti, že Rómovia často nedisponujú ani porovnateľným stredoškolským alebo vysokoškolským vzdelaním, aby sa uchádzali o určité pracovné pozície. Dočasné vyrovnávacie opatrenia sú teda nástrojom, ktoré majú vyrovnávať šance a pomáhať prekonať takéto sociálne alebo ekonomické – v tomto prípade etnický determinované - znevýhodnenia.

Ústavný súd vo svojom náleze PL.ÚS 8/2004 vymedzil ciele DVO ako „odstránenie dôsledkov predchádzajúcej diskriminácie a nerovnakých príležitostí pri dosahovaní rovnakého výsledku. Z toho vyplýva, že osobitné vyrovnávacie opatrenia treba chápať ako zvýhodnenie skupiny osôb s osobitným zreteľom na ich predošlé znevýhodnenie, ktoré im bránilo v rovnom prístupe k príležitostiam v praxi.“

V zmysle novelizovaného § 8a Antidiskriminačného zákona môžu orgány verejnej správy alebo iné právnické osoby prijímať dočasné vyrovnávacie opatrenia smerujúce k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi.

Dočasné vyrovnávacie opatrenia je možné prijímať v celom komplexe oblasti prístupu k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a bývaniu ako aj v oblasti poskytovania tovarov a služieb. Dočasné vyrovnávacie opatrenia môžu byť prijaté, **ak existuje preukázateľná nerovnosť, cieľom opatrení je zníženie alebo odstránenie tejto nerovnosti, sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie stanoveného cieľa.**

Dočasnosť dočasných vyrovnávacích opatrení znamená ich obmedzené časové trvanie; jeho uplatňovanie by malo skončiť naplnením cieľa, teda vtedy, ak príspevom DVO nepriaznivé dôsledky nerovnakého zaobchádzania a teda sociálne alebo ekonomické znevýhodnenie boli dostatočne kompenzované a pokiaľ možno zanikli.⁵

5 Zdroj kapitoly: Jarmila Lajčáková: Prijímanie dočasných vyrovnávacích opatrení na základe etnicity, národnosti, pohlavia alebo rodu na Slovensku.

Rovnosť mužov a žien

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

Rodová rovnosť resp. rovnosť žien a mužov znamená rovnaké sociálne postavenie mužov i žien vo všetkých sférach verejného a súkromného života; jej cieľom je zabezpečenie plnohodnotného spoločenského uplatnenia na základe individuálnych kvalít a schopností.

V širšom meradle znamená spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať ako rovnaké zaobchádzanie, tak aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností.

Pojem „rodová rovnosť“ používame hlavne kvôli zdôrazneniu snahy o **zrovnoprávnenie sociálneho postavenia žien a mužov**. Rodová rovnosť totiž nestojí v protiklade k rôznorodosti jednotlivých mužov a žien, ale je **alternatívou k súčasnej spoločenskej hierarchii, ktorá znevýhodňuje najmä ženy**. Cieľom rodovej rovnosti je vytvoriť rešpektujúci priestor pre každú ženu a každého muža, aby sa mohli realizovať v živote podľa svojich priání a schopností a neboli obmedzovaní rodovými stereotypmi.

Rodové stereotypy sú zjednodušené a nerealistické predsudky o danostiach, (ne)schopnostiach a úlohách mužov a žien, objavujúce sa v každodennom živote. Za negatívne rodové stereotypy sa považujú tie, ktoré udržiavajú jedno pohlavie (spravidla ženy) v podriadenej

Gender mainstreaming – uplatňovanie rodového hľadiska – systematická integrácia zohľadňovania situácie, priorít a potrieb žien a mužov vo všetkých politikách s cieľom presadzovania rovnosti medzi mužmi a ženami; využívanie všetkých politik a opatrení cielene na dosahovanie rovnosti pomocou aktívneho a otvoreného zohľadňovania už v plánovacej fáze ich vplyvov na situáciu mužov a žien a zodpovedajúce nastavenie procesov implementácie, monitorovania a hodnotenia.

Odstraňovanie rodovej nerovnosti vyžaduje prístup, ktorý zohľadňuje mnoho aspektov. Základným východiskom sú zmeny v zákonoch a politikách, ktoré vytvárajú podmienky pre systematické opatrenia na zavádzanie zmien na inštitucionálnej úrovni, bez ktorých nie je možné rodovú rovnosť dosiahnuť.

Kým v niektorých krajinách EÚ s vyššou mierou rodovej rovnosti je oprávnený prístup preferovania rodového hľadiska, u nás má stále svoje opodstatnenie uplatňovanie tzv. duálneho prístupu:

- uplatňovanie rodového hľadiska ako prierezového princípu, ktorý znamená, že všetky politiky a opatrenia majú brať do úvahy možné rodové rozdiely a integrovať opatrenia na ich vyrovnávanie;
- špecifická podpora žien resp. mužov v oblasti, kde sú zjavné znevýhodnenia určitých skupín žien resp. mužov (v zmysle Antidiskriminačného zákona sú to tzv. dočasné vyrovnávacie opatrenia).

Práva osôb so zdravotným postihnutím

Osoby so zdravotným postihnutím majú rovnaké práva ako všetci ostatní. Podpora, ochrana a uplatňovanie práv osôb so zdravotným postihnutím si však vyžadujú špecifický prístup zodpovedajúci ich potrebám, možnostiam, schopnostiam a postojom spoločnosti k nim.

Podľa Dohovoru pojem „osoby so zdravotným postihnutím“ zahŕňa osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.

Diskriminácia na základe zdravotného postihnutia znamená „každé vytváranie rozdielov, vylúčenie alebo obmedzenie na základe zdravotného postihnutia, ktorých cieľom alebo účinkom je narušiť alebo znemožniť uznávanie, užívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti na rovnakom základe s ostatnými. Zahŕňa všetky formy diskriminácie, vrátane odmietnutia primeraných úprav. Primerané úpravy znamenajú nevyhnutnú a adekvátnu zmenu a prispôbenie, ktoré nepredstavujú neúmerné alebo nadmerné zaťaženie, a robia sa, ak si to vyžaduje konkrétny prípad, s cieľom zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím užívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými“.

Potreba zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím osobitnú starostlivosť je zakotvená a zvýraznená v rôznych významných medzinárodných dokumentoch, osobitne v najdôležitejšom dokumente na zabezpečovanie ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím – v Dohovore OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím a jeho Opčnom protokole. Dohovor je prvým právne záväzným medzinárodným nástrojom v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím, ktorého zmluvnou stranou je od roku 2010 aj Slovenská republika. Cieľom Dohovoru je podpora ochrana a uplatňovanie práv osôb so zdravotným postihnutím vo všetkých oblastiach života.

Dohovor a jeho Opčný protokol pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť 25. júna 2010. Podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy SR má prednosť pred národnou legislatívou.

Európska únia ratifikovala Dohovor v roku 2010; z toho dôvodu Európska komisia zdôrazňuje vo všetkých politikách vrátane štrukturálnych fondov odstraňovanie nerovností ako aj boj proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia s prihliadnutím najmä na prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím.

„Nič o nás, bez nás“

Toto heslo predstavuje záväzok členských štátov – vyplývajúci priamo z čl. 4 ods. 3 Dohovoru – dôsledne konzultovať s osobami so zdravotným postihnutím, vrátane detí, a aktívne spolupracovať prostredníctvom ich reprezentatívnych organizácií pri vytváraní a uplatňovaní zákonodarstva a politik zameraných na vykonávanie Dohovoru a pri rozhodovaní o otázkach týkajúcich sa osôb so zdravotným postihnutím. Podľa hesla Dohovoru boli pripravované aj jednotlivé strategické dokumenty v oblasti európskych štrukturálnych a investičných fondov ako aj jednotlivé operačné programy, ktoré sa implementujú v SR.

Nediskriminácia a rovnosť mužov a žien v praxi

Prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím

Hlavným spôsobom, ako zaručiť, že pri implementácii štrukturálnych fondov nebude dochádzať k diskriminácii, osôb so zdravotným postihnutím je zabezpečiť, aby všetky rozhodnutia prijaté a financované prostredníctvom štrukturálnych fondov brali do úvahy potreby osôb so zdravotným postihnutím predtým (**prístupnosť**), než budú implementované.

Nediskriminácia by však mala byť chápaná ako široké spektrum opatrení v rámci štrukturálnych fondov. Informácie, vzdelávacie semináre, rozvoj infraštruktúry a špeciálne zariadenia pre osoby so zdravotným postihnutím by mali byť zahrnuté ako oprávnené náklady zo štrukturálnych fondov, atď. s cieľom zabrániť všetkým formám diskriminácie, či už priamej alebo nepriamej.

Druhým prvkom je zabránenie diskriminácie pri prístupe k finančným prostriedkom. Preto je dôležité zaručiť, aby reprezentatívne organizácie osôb so zdravotným postihnutím mohli podávať projekty, zúčastňovať sa projektov ako partneri a implementovať projekty na národnej a regionálnej úrovni. Je dôležité tiež vytvoriť podporné štruktúry, vzdelávanie a odborné znalosti podporujúce účasť reprezentatívnych organizácií osôb so zdravotným postihnutím.

S cieľom podporiť prístupnosť je dôležité pochopiť, čo znamená prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím. V širšom zmysle je možné ju definovať ako rovnaký prístup pre osoby so zdravotným postihnutím k fyzickému prostrediu, elektronickému prostrediu, ako je napr. internet, informácie, služby (bez ohľadu na to, či sú poskytované súkromnými alebo verejnými subjektmi) a schopnosť podieľať sa na všetkých druhoch činností, ako sú vzdelávanie, kultúrny život, cestovanie, atď. Na dosiahnutie tohto cieľa je potrebné zaručiť, že fyzické aj elektronické prostredie navrhnuté tak, aby spĺňali túto požiadavku.

Cieľom **metódy univerzálneho navrhovania** je vytvoriť všeobecne prístupné, užívateľné a bezpečné prostredie pre široké spektrum užívateľov. Pri tvorbe univerzálneho prístupného prostredia sa využíva kombinácia adaptabilných (upraviteľných) a fixných prvkov. Uvedená kombinácia prvkov vytvára flexibilné prostredie, ktoré môže byť navrhnuté na mieru každého užívateľa so špecifickými potrebami. Pri tvorbe prostredia je potrebné rešpektovať potreby a požiadavky širokého spektra užívateľov s rôznymi schopnosťami, pohybovými obmedzeniami, kognitívnymi poruchami alebo poruchami zmyslového vnímania. Metóda univerzálneho navrhovania zohľadňuje diverzitu ľudí a poskytuje adaptabilitu prostredia v súvislosti s rôznymi životnými zmenami (proces starnutia, zhoršenie zdravotného stavu, stav po úrazoch a pod.).

V praxi to znamená potrebu zaručiť, že návrh (napr. budovy) umožňuje jednoduché využívanie všetkých jej zariadení všetkými osobami. To je kľúč k podpore prístupnosti aj pre osoby so zdravotným postihnutím. Mnohokrát proklamované bezbariérové riešenia objektov často nespĺňajú kritériá prístupnosti a užívateľnosti prostredia pre všetkých ľudí v zmysle princípov univerzálneho navrhovania.

Príklad: Ak aplikovanie tohto prístupu nebude možné alebo ak ho nebudú akceptovať niektoré zúčastnené strany v procese návrhu, je možné využiť alternatívne prístupy, ktoré sú naznačené vo vyššie uvedenej definícii, napr. požadovať dodatočnú inštaláciu zariadení zvyšujúcich prístupnosť ako je inštalácia rampy alebo zdvižnej plošiny do autobusu.

Dôležitou zásadou pri tomto prístupe je zaručiť, že vybraný návrh bude poskytovať flexibilitu. Základné požiadavky bezbarierovej prístupnosti prostredia sú zakotvené vo Vyhláške Ministerstva životného prostredia 532/200⁶. Jedným z prístupov je tiež navrhovanie napr. web stránky takým spôsobom, že osoby so zdravotným postihnutím k nej budú môcť pristupovať s využitím kompenzačných pomôcok. Dôležitou zásadou pri tomto prístupe je zaručiť, že vybraný návrh bude spĺňať určité štandardné kritériá. V SR tieto štandardy upravuje *Výnos MF SR 55/2014 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy*.

Dôležitým prostriedkom pre dosiahnutie prístupnosti pre osoby so zdravotným postihnutím je dodržiavať určité štandardy a kritériá v návrhovom procese. Tieto štandardy môžu byť stanovené na medzinárodnej, európskej, národnej a miestnej úrovni.

Pracovno-právne vzťahy

Zákaz diskriminácie tvorí zásadnú súčasť politiky trhu práce. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami a zamestnankyňami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona, a to hlavne:

- dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na pohlavie, rasový alebo etnický pôvod, náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu;
- zabezpečiť rovnaký prístup k zamestnaniu, vrátane výberových kritérií a podmienok naboru, k odbornému poradenstvu a školeniam, praktickým skúsenostiam a členstvu v organizáciách;
- odmeňovať na základe rovnakých kritérií, bez ohľadu na pohlavie resp. rod, rasový alebo etnický pôvod, náboženské vyznanie alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie;
- prijať primerané úpravy vzhľadom na špecifické potreby ľudí so zdravotným postihnutím, ktoré majú umožniť každej osobe so zdravotným postihnutím prístup k zamestnaniu a odbornej príprave.

Rovnosť žien a mužov

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie, pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky.

⁶ Vyhláška MŽP SR č. 532/2002 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o všeobecných technických požiadavkách na výstavbu a o všeobecných technických požiadavkách na stavby užívané osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie.

Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty⁷. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

Zamestnávanie osôb so ZP

Zamestnávateľa majú vychádzať v ústrety oprávneným žiadostiam osôb so zdravotným postihnutím a vytvoriť im podmienky, aby sa mohli podieľať na plnení úloh rovnako ako ostatné zamestnankyne a zamestnanci, a to už v štádiu prijímania do zamestnania.

Osoby so zdravotným postihnutím často vyžadujú primeranú formu pomoci alebo osobitný prístup, aby mohli vykonávať svoju prácu, t.j. **primerané úpravy**. Tieto môžu zahŕňať nové určenie úloh, nadobudnutie alebo zmenu zariadení, zabezpečenie bezbariérového prostredia alebo pružnú organizáciu práce. Pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím je vhodné konzultovať priamo s nimi, aké úpravy považujú pre seba za nevyhnutné.

Postup v kariére môže zahŕňať aj **prispôsobenie pracovných pozícií** tak, aby ľudia so zdravotným postihnutím mohli zaisťovať rôzne alebo vyššie pracovné pozície, a takto rozvíjať nové zručnosti. Zamestnanci a zamestnankyne so zdravotným postihnutím majú rovnaké **právo na vzdelávanie** ako ostatní. Zamestnávateľ by mal vytvárať podmienky, aby sa v rovnakej miere mohli zúčastniť kurzov a vzdelávacích programov, ktoré organizuje tak v internom, ako aj v externom vzdelávaní.

Osobám so zdravotným postihnutím by malo byť v rámci možností tiež umožnené aktívne sa zúčastňovať na pracovných aktivitách, ktoré zamestnávateľ organizuje. Ako príklad môže slúžiť vytvorenie podmienok akými sú úprava pracovnej doby, zamestnanie na čiastočný úväzok, práca na doma resp. telepráca. Potrebné je aj **sprístupňovanie písomných materiálov vo vhodných formátoch**; t.j. zabezpečenie osobitného softvérového vybavenia, umožňujúce používanie intranetu/ internetu na pracovné účely a podobne.

Ľahko čitateľný jazyk (easy-to-read) je jazyk prispôbosený pre osoby s mentálnym postihnutím alebo poruchami vývoja intelektu, poruchami autistického spektra a pod. Rovnako je dôležitý aj pre cudzincov, ktorí neovládajú dobre jazyk krajiny, ľudí s poruchami čítania (dyslexia, dysgrafia a pod.), rečovými poruchami, ale aj pre ľudí s nízkym vzdelaním, starších alebo malé deti. Ľahko čitateľný jazyk je forma „primeranej úpravy“.

Horizontálne princípy nediskriminácia a rovnosť mužov a žien

Podľa nariadenia Rady EÚ č. 1303/2013, čl. 7 musia členské štáty a Európska komisia zabezpečiť, aby sa „zohľadňovala a podporovala rovnosť mužov a žien a začlenenie hľadiska rodovej rovnosti“ a prijali „primerané opatrenia

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

na zabránenie každej diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo vierovyznania, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie počas prípravy a vykonávania programov. Počas prípravy a vykonávania programov je potrebné brať do úvahy najmä dostupnosť pre zdravotne postihnuté osoby.“

Na zabezpečenie týchto cieľov na Slovensku boli v projektoch spolufinancovaných z Európskych štrukturálnych a investičných fondov uplatnené **horizontálne princípy nediskriminácia a rovnosť mužov a žien**. Tieto princípy sú zadefinované v základnom strategickom dokumente s názvom **Partnerská dohoda SR na roky 2014 – 2020**. Dokument bol schválený 20.6.2014 Európskou komisiou.

Hlavné ciele pre horizontálne princípy sú zadefinované v závislosti od fondu EÚ, z ktorého sú programy a ich prioritné osi podporované.

Hlavným cieľom horizontálneho princípu rovnosť mužov a žien pre programy ESF je zabezpečiť rovnosť mužov a žien na trhu práce a v príprave naň a cieľom pre ostatné programy EŠIF je zníženie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie v odvetviach hospodárstva.

Hlavným cieľom horizontálneho princípu nediskriminácia pre programy ESF je zabezpečiť rovnosť príležitostí na trhu práce a v príprave naň a pre ostatné programy EŠIF je zabezpečiť rovnosť príležitostí v prístupe a využívaní infraštruktúry a služieb.

Za účelom predchádzania diskriminácie a podpory rovnosti mužov a žien sa budú tieto princípy uplatňovať **vo všetkých programoch, a to prostredníctvom zavádzania vyrovnávacích opatrení a aktivít** cielených na podporu znevýhodnených skupín.

Partnerská dohoda SR na roky 2014 – 2020 je základným strategickým dokumentom pre riadenie pomoci zo štrukturálnych a investičných fondov EÚ (EŠIF) na obdobie rokov 2014 až 2020. Osobitný dôraz si vyžadujú osoby so zdravotným postihnutím, pre ktoré je potrebné vytvorenie mimoriadnych podmienok prístupnosti (napr. bezbariérové architektonické prostredie, prístupné informácie a pod.). Bez takto vytvorených podmienok nie je možné osoby so zdravotným postihnutím začleniť do spoločnosti a do pracovného procesu v zmysle Dohovoru. Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím má byť z uvedeného dôvodu premietnutý do Partnerskej dohody a následne do riadiacej dokumentácie všetkých operačných programov.

Gestor horizontálnych princíпов

S cieľom zabezpečiť dodržiavanie efektívneho systému uplatňovania horizontálnych princíпов (HP) v rámci EŠIF v podmienkach Systému riadenia EŠIF zabezpečujú túto úlohu gestori HP. Úlohy gestora HP udržateľný rozvoj plní Úrad podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu a **úlohy gestora HP rovnosť medzi mužmi a ženami a nediskriminácia plní Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR**. V rámci ministerstva pod Odborom rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí je vytvorené Oddelenie gestora horizontálnych princíпов, ktoré je vecne príslušným útvarom ministerstva ako orgán plniaci úlohy Gestora HP RMŽ a ND, zodpovedné za plnenie úloh, aplikovania a uplatňovania HP RMŽ a ND. Z hľadiska prístupnosti pre osoby so zdravotným postihnutím oddelenie úzko spolupracuje s Odborom pre integráciu osôb so zdravotným postihnutím a **Hlavným kontaktným miestom pre problematiku vykonávania Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím**.

Gestor HP je zodpovedný za uplatňovanie systému implementácie HP; zriaďuje pracovnú skupinu HP v súlade s princípmi partnerstva; vypracováva manuál procedúr HP, ktorý je záväzný pre postupy zamestnancov gestora HP; definuje podmienku poskytnutia príspevku súvisiacu so zabezpečením uplatňovania HP; spolupracuje s riadiacimi orgánmi pri príprave všetkých dokumentov na programovej a projektovej úrovni s cieľom zabezpečiť správne a včasné zapracovanie potrebných aspektov implementácie HP na úrovni operačných programov; spolupodieľa sa na hodnotení projektov a pripomienkuje všetky výzvy a vyzvania z hľadiska HP; vypracováva správy a informácie o stave uplatňovania HP pre potreby CKO, EK, vlády SR, NMV a ďalších subjektov zapojených do implementácie EŠIF.

V neposlednom rade gestor HP RMŽ a ND zabezpečuje školiace a vzdelávacie aktivity pre riadiace orgány a relevantných sociálno-ekonomických partnerov v rámci Centrálného plánu vzdeláva ÚV SR a poskytuje metodickú podporu, poradenstvo a konzultácie v oblasti uplatňovania HP.

Gestor HP vytvoril **Koordinačný výbor pre horizontálne princípy rovnosť mužov a žien a nediskriminácia**, ktorý zabezpečuje spoluprácu zúčastnených ústredných orgánov štátnej správy, riadiacich orgánov, resp. sprostredkovateľských orgánov pod riadiacim orgánom, Centrálného Koordinačného orgánu, MVO, VÚC a ďalších sociálno – ekonomických partnerov v rámci koordinácie HP rovnosť mužov a žien a nediskriminácia.

Implementácia v projektoch

Samotné predchádzanie diskriminácii ešte neznamená, že projekt prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Z tohto pohľadu rozoznávame dve fázy prístupu:

- 1. predchádzanie diskriminácii:** Základnou povinnosťou predkladateľov projektov je zabezpečiť, aby projekt vo všetkých jeho fázach naplňal zákonnú požiadavku o **zákaze diskriminácie**. To znamená, že počas implementácie projektu musí jeho manažment zabezpečiť prevenciu a potlačanie diskriminačných prístupov. Hoci to vyznieva jednoducho, treba zdôrazniť, že mnohé bežné praktiky podrobené kritickému pohľadu sa ukážu ako diskriminačné.
- 2. aktívny príspevek k zlepšeniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti:** V rámci projektu treba naplánovať a implementovať dočasné **vyrovnávacie opatrenia**, ktoré zabezpečia nielen odstránenie diskriminačných bariér pre dotknuté cieľové skupiny, ale vytvoria mimoriadne podmienky pre ich účasť v projekte. V prípade aktívneho prístupu k rovnosti príležitostí žien a mužov hovoríme o uplatňovaní rodového hľadiska.

Všeobecné princípy, ktoré je potrebné dodržiavať pri implementácii projektov:

- dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a aktívne podporovať vo všetkých aktivitách a činnostiach rovnosť mužov a žien;
- odstraňovať bariéry a predchádzať všetkým formám diskriminácie;
- vytvárať podmienky, ktoré zohľadňujú špecifické potreby, ako aj skúsenosti rozmanitých skupín obyvateľstva;
- presadzovať rodovú rovnosť ako kľúčovú súčasť rovnosti príležitostí tak, aby všetci ľudia mali možnosť slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať príležitosti bez obmedzení, ktoré sú dôsledkom rodovo stereotypných predstáv o úlohe ženy a muža v spoločnosti;

- vytvárať a implementovať dočasné vyrovnávacie opatrenia na podporu znevýhodnených skupín;
- zabezpečiť dostupnosť fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb pre obyvateľov s obmedzenou mobilitou a senzorickou orientáciou;.

Tieto princípy sa musia odzrkadliť prierezovo vo všetkých etapách realizácie programov a vo všetkých procesoch riadenia programov, konkrétne: príprava výziev, podporných dokumentov (príručky, formuláre a pod.); výber projektov (vrátane procesu odborného hodnotenia a schvaľovania žiadostí o nenávratný finančný príspevok a zmluvného zabezpečenia vybraných projektov); monitorovanie na úrovni programu a projektov; hodnotenie operačného programu; Kontrola na mieste; informovanie a publicita zabezpečovaná na úrovni projektov, ako aj na úrovni operačného programu.

Nakoľko bude projekt z hľadiska potláčania diskriminácie účinný, závisí od naplánovaných aktivít. V rámci projektu sa z hľadiska HP môžu vyskytovať nasledujúce druhy aktivít:

- Aktivity priamo zamerané na zlepšenie rovnosti príležitosti a rodovej rovnosti, ktoré majú spravidla charakter tzv. vyrovnávacích opatrení.
- Bežné aktivity projektu, ktoré zohľadňujú situáciu znevýhodnených skupín a sú prispôbené ich podmienkam.
- Aktivity, ktoré nerovnosť prehľbujú (takéto aktivity sa v rámci projektov podporených z fondov EÚ nesmú vôbec vyskytovať).

Proces monitorovania plnenia horizontálnych princíпов je na projektovej úrovni sledovaný prostredníctvom monitorovacích správ, ktorých súčasťou je samostatný výstup obsahujúci informácie o horizontálnych princíпов (t. j. popisom vykonaných aktivít, ich výsledkov a vyhodnotením ich príspevku k dosahovaniu stanovených cieľov horizontálnych princíпов), ako aj kontrolou na mieste a následne hodnotením príspevku k cieľom horizontálnych princíпов.

Set ukazovateľov, ktorý slúži na sledovanie horizontálnych princíпов na úrovni podporených projektov, sú tzv. „**iné údaje**“. Sú to všetky údaje, ktoré je potrebné sledovať, respektíve zbierať, pričom nemajú charakter záväzných merateľných ukazovateľov. Medzi iné údaje patria aj štatistické údaje prierezového charakteru, ktorých jednotné vykazovanie na úrovni všetkých operačných programov je dôležité z pohľadu cieľov Partnerskej dohody SR 2014-2020 a ktoré sú sledované na úrovni všetkých, alebo jednoznačne určených projektov bez ohľadu na ich zdroj.

Dodržiavanie horizontálnych princíпов nediskriminácia a rovnosť mužov a žien je v programovom období 2014-2020 pre všetky projekty povinné. Ich porušenie sa pokladá za porušenie podmienok Zmluvy o nenávratný finančný prostriedok so všetkými následkami, z toho vyplývajúcimi. Viac informácií poskytuje gestor HP v rámci konzultácií alebo na stránke www.diskriminacia.gov.sk.

Zdroje a ďalšie informácie:

Agentúra EÚ pre základné práva: Príručka o európskom antidiskriminačnom práve

Jarmila Lajčáková: *Prijímanie dočasných vyrovnávacích opatrení na základe etnicity, národnosti, pohlavia alebo rodu na Slovensku*. Príručka. Centrum pre výskum etnicity a kultúry, Bratislava, 2014

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva: *Sprievodca antidiskriminačným zákonom*. Bratislava, 2008. www.snsnlp.sk

Táto brožúrka prináša základný prehľad pojmov a prístupov pri napĺňaní horizontálnych princípov nediskriminácia a rodová rovnosť.

Viac informácií poskytuje stránka www.diskriminacia.gov.sk.

Horizontálne princípy NEDISKRIMINÁCIA, ROVNOSŤ MUŽOV A ŽIEN v programovom období 2014-2020

Vydal: Úrad vlády Slovenskej republiky, Námestie slobody 1, 813 70 Bratislava
pre

Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Špitálska 4, 816 43 Bratislava

Zostavil: Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Náklad: 1000 ks

Fotografia: Pixabay.com

Bratislava 2017

Prvé vydanie

www.eufondy.sk

ISBN 978-80-971493-9-0

Úrad vlády Slovenskej republiky
Námestie slobody 1
813 70 Bratislava

www.eufondy.sk

ISBN 978-80-971493-9-0



9 788097 149390