



UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH **FILOZOFICKÁ FAKULTA**

RODOVÁ ROVNOSŤ NA UNIVERZITE

KONTEXTY A PERSPEKTÍVY

ADRIANA JESENKOVÁ (ED.)

KOŠICE 2019

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH
FILOZOFICKÁ FAKULTA



**Rodová rovnosť na univerzite – kontexty
a perspektívy**

Adriana Jesenková (ed.)

RECENZOVANÝ ZBORNÍK VEDECKÝCH PRÁC

Košice 2019

Táto publikácia vznikla vďaka podpore Vnútrošného vedeckého grantového systému Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach v rámci projektu VVGS-2018-749: ***Tvorba Plánu pre rodovú rovnosť na UPJŠ v Košiciach***, ktorý realizovala Katedra aplikovanej etiky Filozofickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach.

Editorka:

Mgr. Adriana Jesenková, Ph. D.

Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Recenzentky:

doc. Mgr. Monika Bosá, Ph. D.

OZ EsFem, Prešov

doc. JUDr. Martina Jánošíková, Ph. D.

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach



Recenzovaný zborník vedeckých prác je šírený pod licenciou Creative Commons 4,0 – Attribution CC BY-NC, ktorá umožňuje nekomerčné používanie diela za predpokladu uvedenia mien autorov.

Obálka: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Creative Commons 4.0 – Attribution-Non Commercial CC BY-NC

Za odbornú a jazykovú stránku tohto zborníka zodpovedajú autori jednotlivých príspevkov. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

Umiestnenie: <https://unibook.upjs.sk/sk/>

Dostupné od: 27.5.2019

ISBN 978-80-8152-748-7 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-749-4 (elektronická publikácia)

OBSAH

Slovo na úvod.....5

Rod, rodová rovnosť a rodová spravodlivosť alebo filozoficko-teoretické východiská pre politiku rodovej rovnosti

Adriana Jesenková.....7

Právne východiská a rámce pre politiku rodovej rovnosti v akademickom prostredí a na univerzite

Daniela Lamačková, Dominika Becková.....31

Podstata politík rodovej rovnosti a mechanizmy ich zaistenia na univerzite

Peter Čuroš.....85

Rodová rovnosť na Univerzite P. J. Šafárika v Košiciach – zistenia z kvalitatívnej sondy

Anna Janovská, Beáta Ráczová, Adriana Jesenková.....105

SLOVO NA ÚVOD

Niet pochýb, že univerzita ako špecifický typ výskumnej a vzdelávacej inštitúcie má výnimočný spoločenský status, s ktorým súvisí sociálna a etická zodpovednosť univerzitného a akademického spoločenstva smerom dovnútra voči svojim členkám a členom i navonok voči spoločnosti, ktorej je súčasťou. Napriek tomu, že súčasnosť je naplnená dynamickými zmenami, ktoré sa výrazne týkajú aj univerzít a vysokých škôl, od univerzity a akademického prostredia stále spoločnosť očakáva líderstvo vo sfére poznania, vedy a výskumu, avšak nielen to – kredit a autorita akademickej sféry a univerzity je úzko spätá s jej históriou sformovaným poslaním ako priestoru slobodného, kritického a tvorivého myslenia. Univerzita a akadémia je ešte stále synonymom spoločenstva otvoreného ducha, ktoré rozvážne, avšak zároveň odvážne a odhodlane dokáže reagovať na výzvy svojej doby. V tomto spojení rozvahy a odvahy spočíva morálna sila univerzity, jej akademickej komunity, ktorá nielen pozoruje a nasleduje stopy iných, ale je schopná aj sama predkladať víziu a podieľať sa na formovaní spoločnosti a jej hodnôt.

Téma rodovej rovnosti v univerzitnom a akademickom prostredí je v slovenskom kontexte stále vo veľmi ambivalentnej pozícii – často prehliadaná a marginalizovaná, inštrumentalizovaná a vnímaná ako cudzorodý prvok či formálna nevyhnutnosť, no snáď najčastejšie je vystavená mnohým nedorozumeniam a dezinterpretáciám. Zámerom predkladanej publikácie a jej autorského kolektívu je prispieť k formovaniu a kultivácii prostredia, v ktorom je možné vecne diskutovať o otázkach rodových vzťahov v akademickom prostredí, rozvíjať skúmanie z rodovej perspektívy, a najmä uskutočňovať politiku rodovej rovnosti ako jeden z nástrojov demokratizácie akademickej sféry a univerzity. Zborník vznikol v rámci realizácie projektu VVGS-2018-749 *Tvorba Plánu pre rodovú rovnosť na UPJŠ v Košiciach* a predstavuje rôzne kontexty a perspektívy, z ktorých možno o otázkach rodovej rovnosti na univerzite uvažovať. Jednotlivé autorky a autor sa vo svojich textoch sústreďujú na tému rodovej rovnosti z filozofického, filozoficko-právneho a právneho pohľadu. Záverečný text predstavuje zistenia kvalitatívneho skúmania, ktoré bolo súčasťou uvedeného projektu, ich interpretáciu a závery z perspektívy ďalšieho uskutočňovania politiky rodovej rovnosti na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Publikáciu chápeme ako pozvanie k diskusii, kritickému premýšľaniu a skúmaniu, a tým k tvorbe univerzity, akou môžeme byť.

Adriana Jesenková

Rod, rodová rovnosť a rodová spravodlivosť alebo filozoficko- teoretické východiská pre politiku rodovej rovnosti

Adriana Jesenková

1. Rod ako konceptuálny a analytický nástroj skúmania

Koncept rodu predstavuje analytický nástroj, ktorý umožňuje porozumieť spoločnosti a spoločenským vzťahom a nerovnostiam v ich zložitosti a odhaľuje „neviditeľné“ mechanizmy pretrvávania asymetrie medzi ženami a mužmi. Poskytuje aj nástroj na identifikáciu problémov a vytváranie možných riešení v súvislosti s efektívnym presadzovaním rodovej rovnosti a občianskych a politických práv v spoločnosti. Bez porozumenia rodu ako komplexnému teoretickému konceptu, vrátane jeho štruktúry, nie je možné efektívne skúmať rodové nerovnosti, a v súvislosti s tým ani nastavovať a uskutočňovať efektívne opatrenia na dosiahnutie pozitívnych zmien s cieľom presadenia rodovej rovnosti.

Pojem rod v zmysle sociokultúrnej kategórie vznikol v priestore feministickej filozofie. Jednu z prvých teoretičiek, ktoré upozornili na to, že maskulinita (mužskosť) a femininita (ženskosť) sú kultúrne konštrukty a nie sú biologicky „dané“, bola Simone de Beauvoir, ktorá už v roku 1948 sformulovala toto zistenie do jedného z najznámejších výrokov vypovedajúcich o kultúrnej podmienenosti ženskosti a mužskosti: „Ženu sa nik nerodí: stáva sa ňou“. (Beauvoir 1967, s.5). Beauvoir v úvode k *Druhému pohlaviu* hovorí, že spoločnosť si je premenlivosti ženstva vedomá: „Sme napomínané: Buďte ženami, zostaňte ženami! Každá ľudská samičia bytosť nie je teda nutne ženou.“ Zároveň však táto procesualnosť tvorby rodovej identity žien (i mužov) neznamena pohľadnú totožnosť mužov a žien. Rovnosť mužov a žien podľa Beauvoir nespočíva v tom, že ženy môžu byť rovnaké a robiť to isté ako muži. Takáto predstava je mylná, pretože prehliada, že ženy a muži sa od seba odlišujú. Skutočná rovnosť a sloboda žien spočíva v autenticknej existencii, ktorá závisí od oslobodenia sa od predstavy, že ženy musia byť ako muži, a zároveň od pasivity a roly, ktorú im prisúdila spoločnosť (Beauvoir 1967).

To, že spoločnosť a kultúra nastavuje normy a pravidlá ženskosti a mužskosti, teda že sme neustále socializované/í a enkulturované/é, samo osebe odkazuje na to, že nič také ako pevná, stabilná prirodzenosť (podstata) ženskosti a mužskosti nejestvuje, pretože sociálna a kultúrna realita sa vždy podieľa na formovaní našich rodových identít, a to prostredníctvom interakcie

medzi nami ako bytosťami schopnými rozhodovať sa a zvažovať vedome svoje rozhodovanie a konanie a naším prostredím, ktoré má komplexný fyzikálno-biologický, historický a socio-kultúrny charakter. Ľudské správanie nie je možné bezo zvyšku vysvetliť ako čisto prírodné (na základe inštinktov), a samotná potreba regulácie nášho správania poukazuje na skutočnosť, že naša „prirodzenosť“ je tvárna.¹ Podľa rakúskej filozofky Herty Nagl-Docekalovej tézu S. Beauvoirovej by sme nemali chápať tak, že je treba poprieť biologické danosti ženského tela, ale naopak, potrebujeme upriamiť pozornosť na tradičný normatívny výklad týchto daností a na osudné dôsledky pre ženy, (ale v konečnom dôsledku aj pre mužov; pozn. autorky), ktorým sú tieto normy odmalička vnucované (Nagl-Docekal, 2007, s. 99).

V 70. rokoch potom teoreticky v rámci feministického myslenia a filozofie, ako aj vedecko-kritických diskusií sformulovali rodové teórie a rozlíšili medzi pojmami pohlavie a rod.

Pohlavie (angl. sex) je biologická charakteristika človeka ako muža a ženy. Priradenie označenia „muž“ alebo „žena“ prebieha na základe viacerých identifikačných znakov: chromozomálnej a hormonálnej výbavy, pohlavných orgánov, druhotných pohlavných znakov.²

V každodennom kontakte s druhými sa však vo väčšine prípadov orientujeme prevažne inými než biologickými znakmi (odev, účes, celkový vzhľad, spôsob chôdze, reči a podobne). Vychádzame však často z predpokladu, že naše (sociálne a kultúrne formované) predstavy o rodovej identite zodpovedajú biologicky podmienenej pohlavnej identite jednotlivých osôb. Biologické rozdiely medzi pohlaviami sa tak stávajú východiskom pre biologizujúcu argumentáciu vo vzťahoch medzi ženami a mužmi. Biologizujúca argumentácia zdôvodňuje sociálne, kultúrne, politické, ekonomické a iné nerovnosti medzi mužmi a ženami ako nevyhnutný dôsledok ich biologických odlišností. Biologické chápe ako dané, nemenné, a preto „prirodzené“. Následne sa v tomto **biologicko-deterministickom type argumentácie** akákoľvek zmena, odchýlka od socio-kultúrne formovaného štandardu chápe ako niečo neprirodzené, idúce proti prirodzenosti, a teda ako nesprávne či dokonca neetické a nemorálne. Veľmi problematickým sa stáva biologizujúca argumentácia v tom, že vedie

¹ Samozrejme, môžeme si položiť otázku o limitoch a o hraniciach tejto tvárnosti. Je zrejmé, že miera tvárnosti bude súvisieť s komplexnosťou prostredia, v ktorom sme situovaní ako ľudské bytosti. Pre zodpovedanie tejto otázky by sme museli objasniť, čo rozumieme pod pojmom prirodzenosť, prirodzenosť vo vzťahu k pohlaviu, a tiež pod pojmom prostredie.

² Lekárska veda, ktorá vyvinula uvedené kritériá pre zisťovanie pohlavných rozdielov, zároveň zistila skutočnosť, že takmer neexistujú jedinci, ktorí by v sebe spájali všetky znaky buď ženskej alebo mužskej strany, keďže pri väčšine ľudí je možné zaznamenať nakopenie znakov buď jedného alebo druhého pohlavia, pričom značný počet jedincov vykazuje takú kombináciu týchto znakov, že ich nie je možné jednoznačne priradiť k ženskému alebo mužskému pohlaviu.

k zovšeobecneniam, redukcionizmu a následným stereotypizujúcim prístupom k mužskosti a ženskosti. Ak sa biologická odlišnosť pohlaví poníma ako základ prirodzenosti, a teda nemennosti, pričom sa tento spôsob konceptualizácie pohlavnej rozdielnosti aplikuje na schopnosti, možnosti, kompetencie a vlastnosti žien a mužov, tak často slúži na legitimizáciu rodových nerovností a rodovej diskriminácie.

Kultúrna antropologička Ann Oakley objasňuje neudržateľnosť biologizujúcej argumentácie nasledovne: „...*spôsob, ako rôzne kultúry vymedzujú rod, je veľmi premenlivý. Je pravda, že každá spoločnosť vychádza z biologického pohlavia ako zo základného kritéria, ale za týmto východiskovým bodom sa už žiadne dve kultúry celkom nezhodnú na tom, čo odlišuje jeden rod od druhého. Nie je ani treba dodávať, že každá spoločnosť verí, že práve jej vymedzenie rodu zodpovedá biologickej dualite pohlaví*“ (Oakley 2000, s.121).

Filozofka Herta Nagl-Docekal v otázke skúmania vzťahu medzi telesnými pohlavnými znakmi a sociálnymi normami poukazuje na početné štúdie z oblasti historického a etnologického empirického výskumu, ktoré ukazujú, že legitimizácia prevládajúceho poriadku pohlaví resp. rodového poriadku odkazom na jeho prirodzenosť, odkazom na prírodu, je neudržateľná (Nagl-Docekal, 2007, s. 31 – 34). Diferenciácia medzi rolami alebo cnosťami, s ktorými sa ženy a muži stotožňujú, je historicky kontingentná a nejestvuje žiadny konštantný, historicky nezávislý vzorec, na základe ktorého by ich bolo možné medzi pohlavia rozdeliť (tamže, s. 34).

Avšak problematická je podľa nej samotná vnútorná logika zdôvodňovania platnosti spoločenských noriem odkazom na ich prirodzenosť resp. ich zakotvenosť v prírode. Ukazuje, že hoci vo faktickej rovine je ľudské konanie, a teda tematika ľudskej slobody a morálky, previazaná s tematikou konštituovania empirických daností (predmetov; a teda aj pohlavne diferencovaných tel) a s tvorbou a fungovaním vedenia a vedy, tak v teoretickej rovine – keď chceme objasniť a argumentovať, prečo je potrebná a možná sloboda a emancipácia, a ako moc regulujúcich noriem (normativity) nie je nevyhnutná, ale historicky situovaná, a teda náhodná a podliehajúca zmenám – je potrebné medzi týmito jednotlivými rovinami rozlišovať. Kritika jestvujúcich spoločenských štruktúr a poriadkov, čiže aj nespravodlivej rodovej štruktúry, je možná, pokiaľ zmysel noriem nevidíme v produkovanií empirických daností, ale v posudzovaní možnosti konania (Nagl-Docekal, 2007, s.86 – 88).³ To znamená, že pre presvedčivé odmietnutie sexistckej politiky používajúcej argumenty biologického determinizmu na

³ Nagl-Docekal v tejto súvislosti kriticky reflektuje tak sociálny konštruktivizmus, ako aj naturalizmus pri chápaní vzťahu rodu a pohlavia.

zdôvodnenie jestvujúcich rodovo diferencovaných noriem (písaných, nepísaných, právnych, morálnych, sociálnych, a pod.) nie je nutné popierať telesné diferencie medzi ženami a mužmi, ale je potrebné jasne povedať, že a prečo príslušnosť k určitému pohlaviu nesmie hrať žiadnu rolu pri rozhodovaní o vzdelaní, príjmoch, občianskych právach a pod. (Nagl-Docekal, 2007, s. 88-89).

Rod (angl. gender) je sociálna charakteristika ženskosti a mužskosti (femininity a maskulinity) podmienená sociálnymi historicko-kultúrnymi podmienkami. Je to súbor vlastností, činností a znakov, ktoré majú svoj pôvod v sociálnom historicko-kultúrnom prostredí, a teda nie sú vrozené, ale variujú v rámci spoločnosti a medzi spoločnosťami. Rod je teda kategória, ktorá napomáha reflexii spôsobi, akým si osvojujeme činnosti, vlastnosti a ďalšie charakteristiky (úpravu zovňajšku, správanie,...) spájané so ženskosťou a mužskosťou, ktoré vyplývajú z výchovy, kultúrnych vzorcov, spoločenských zvyklostí a očakávaní.

Podľa Marie Čermákovvej je rod (gender) „...sociálny konštrukt, ktorý vyjadruje, že vlastnosti a správanie spájané s obrazom muža a ženy sú formované kultúrou a spoločnosťou. Na rozdiel od pohlavia, ktoré je univerzálnou kategóriou a nemení sa podľa času či miesta, pôsobenie rodu ukazuje, že určenie rolí, správania sa a noriem vzťahujúcich sa k ženám a mužom je v rôznych spoločnostiach, v rôznych obdobiach či rôznych sociálnych skupinách rozdielne. Ich závislosť či determinácia nie je teda prirodzeným, nemenným stavom, ale dočasným stupňom vývoja sociálnych vzťahov medzi mužmi a ženami. ...žiadne usporiadanie vzťahov mužov a žien v spoločnosti nie je takzvané „prirodzené“ (dané, nutné, povinné, racionálne), ani v histórii, ani v budúcnosti, a teda že i to usporiadanie, v ktorom sa dnes pohybujeme, je dočasným konštruktom medzi mužmi a ženami – nič viac“ (Čermáková 2000, s. 11).

Podľa Zuzany Kiczkovvej konkrétny obsah pojmu rod vzniká v kontexte určitej spoločenskej, kultúrnej a ekonomickej štruktúry. Označuje sa ním odlišné postavenie žien a mužov v sieti sociálnych a mocenských vzťahov, ktoré nie sú dôsledkom biologických, fyziologicko-anatomických odlišností medzi nimi, a nie sú z nich odvoditeľné alebo nimi ospravedlniteľné.

Sociálne a mocenské vzťahy fungujú ako kultúrne normy určujúce rôzne roly, pozície, možnosti a moc, „priznané“ resp. „pripísané“ mužom a ženám. Rod ako existujúci systém noriem potom podmieňuje psycho-sociálny vývoj jednotlivých žien a mužov, a zároveň organizuje sociálne vzťahy medzi nimi. Socializácia preto vždy zahŕňa aj rodové aspekty. Rodové normy sú viac alebo menej skryté štruktúrne prvky, ktoré organizujú a usmerňujú

svojou mocou náš duchovný, sociálny, symbolický svet, ako aj oblasť našej komunikácie (Kiczková 2011, s. 36).

Pôvodným zámerom odlišenia pohlavia a rodu bolo oddeliť biologicky dané, a preto zdánlivo nespochybniteľné rozdiely medzi ženami a mužmi od tých, ktoré sa utvárajú v sociálnom, kultúrnom a historickom kontexte, a preto sa dajú ovplyvňovať a meniť. Koncept rodu bol preto využívaný ako argument na možnosť (a nevyhnutnosť) sociálnej zmeny a ako protiargument voči „prirodzenosti“ čiže naturalizácii sociálneho postavenia žien, voči chápaniu biológie ako osudu. Ako uvádza Z. Kiczková: „Nie biológia ako taká, ale spôsoby, akými spoločnosť zvyčajne biologiu, vedú k utláčaniu žien“ (Kiczková 2011, s. 35).

Chápanie rodu ako kategórie vyjadrujúcej isté vlastnosti reálnych ľudských bytostí alebo vzťahy, v ktorých sa tieto bytosti nachádzajú alebo sú nimi vytvárané, môže viesť k univerzalizmu⁴ a esencionalizmu⁵. V súčasnosti sa do popredia dostáva chápanie rodu ako teoretického nástroja na vyjadrenie našich (historicky a kultúrne špecifických) predstáv o ľudských bytostiach ako ženách a mužoch a nášho chápania toho, čo znamená byť ženou a mužom (Szapuová 1998, s. 37). Práve takéto chápanie kategórie rodu umožňuje vyhnúť sa esencionalistickým a univerzalistickým nástrahám, ktoré hľadajú podstatu ženstva či mužstva.

Postupne sa ukázal širší analytický potenciál kategórie rodu. Rod teda nie je len to, čo sa často zjednodušene označuje ako „kultúrne pohlavie“, ani nediferencovaný „zásobník charakteristík mužskosti a ženskosti“, ale je to teoretický koncept, ktorý umožňuje skúmať, analyzovať a interpretovať najrôznejšie javy sociálnej reality a sociálne vzťahy, a to najmä nerovnosti (Bosá – Filadelfiová 2009, s. 15).

Filozofka Zuzana Kiczková upozorňuje, že rodové otázky nie sú a ani nemôžu byť chápané ako ženské otázky či záležitosť žien. Pojem rod totiž v sebe zahŕňa spoločensky podmienené a historicky sformované pripisovanie určitých požiadaviek, rolí a noriem tak pre ženy, ako aj pre mužov, a teda reguluje celý náš sociálny a životný svet. Rod sa tak nepriraduje len k osobám, ale existencia dvoch rodov predstavuje aj princíp, podľa ktorého sú štruktúrované mnohé sociálne systémy a regulatívne mechanizmy (Kiczková 2011, s. 37). Koncept rodu sa tak netýka len jednotlivcov (bez ohľadu na ich biologické pohlavie), ale zasahuje širšie sociálne

⁴ Univerzalizmus tu znamená platný vždy a všade bez ohľadu na akýkoľvek kontext a okolnosti.

⁵ Esencionalizmus (z lat. *essencia* – bytosť, podstata) je stanovisko, podľa ktorého všetko (každá vec) má svoje základné vnútorné rysy, ktoré predstavujú jej podstatu/ charakteristiku toho, aká je táto vec/ objekt sama osebe. Esencionalizmus je charakteristický najmä pre tradičnú metafyziku, ktorá hľadá podstatu vecí, postmoderné prístupy v myslení sú antiesencionalistické (skúmajú a opisujú, ako sa veci/ objekty správajú vo vzťahoch, pričom nie je možné nájsť takú definíciu, ktorá by dokázala vystihnúť esenciu daného predmetu.

javy a celú spoločenskú realitu a všetky jej oblasti (vzťahy medzi jednotlivcami, skupinami, inštitúcie, organizácie, ale aj jazyk, symbolické systémy...). Preto odpoveď na otázku, ako sa utvárajú rodové vzťahy a ako sa uskutočňuje ich hierarchizácia, si vyžaduje, aby sme spolu s individuálnym správaním skúmali a analyzovali aj mechanizmy a spôsoby riadenia, ktoré určujú rodovo podmienený charakter inštitúcií. Rodovo podmienené charakteristiky majú také systémy ako trh práce, vzdelávacie systémy, ekonomika a ďalšie. V organizáciách je možné identifikovať rodové normy, rodovo špecifické stratégie a štruktúry. V médiách sa zas prejavuje moc symbolických poriadkov obsahujúcich rodové zobrazenia (Kiczková 2011, s. 37).

Sandra Hardingová (1986) v tejto súvislosti uvádza tri (navzájom previazané) **úrovne rodu**, ktoré by mali byť predmetom kritického skúmania. Identifikuje ich ako procesy, ktorými je rod v sociálnej štruktúre prítomný a reprodukovaný:

- 1) **Rodový symbolizmus** – symbolická rovina rodu odkazuje na prisudzovanie konotácií mužskosti a ženskosti javom, ktoré s pohlavnými rozdielmi nijakým spôsobom nesúvisia. Rodový symbolizmus je prítomný v samotnom jazyku a spôsoboch jeho využívania. Prisúdenie „mužskej“ alebo „ženskej“ konotácie so sebou nesie hodnotiace, hierarchické stanovisko a vytvára dojem všeobecnej dichotomickej štruktúry spoločnosti.⁶
- 2) **Rodová štruktúra ľudských aktivít** odkazuje na priradovanie rodových charakteristík celým oblastiam ľudskej činnosti a inštitúcií, bez ohľadu na to, či sú reálne vykonávané ženami alebo mužmi. Deľba práce tak dostáva charakter „prirodzenosti“. Mužská a ženská charakteristika je hierarchicky usporiadaná. Hovoríme o tzv. inštitucionálnej alebo štrukturálnej rovine rodu vyjadrenej v rodovej deľbe práce, rodových rolách a rodových normách.
- 3) **Rodová identita** – individuálna rovina rodu, ktorú si jednotlivé individua v rámci rodovo štruktúrovanej spoločnosti vytvárajú, ktorú prijímajú a s ktorou sa vyrovnávajú.

Rodový výskum a výskum orientovaný na ženy a mužov sa podľa Zuzany Kiczkovej potom nezameriava len na individuálne subjekty, ale nutne aj na nimi vytvorené (a vytvárané) normy, inštitúcie a spoločenské pravidlá a mechanizmy. Takéto skúmanie sa zameriava na to, ako predstavy o rodoch pôsobia na spoločenské štruktúry a ako vlastne sociálne systémy neustále

⁶ Ide o symbolickú rovinu rodu – jazyk, symboly, rodové stereotypy ako organizačný kontrolný mechanizmus prezentovaný v jazyku, ktorý pripisuje veciam a javom (prírodné javy, živá a neživá príroda, biologické procesy) maskulinne alebo femininne znaky prostredníctvom metafor, ustálených slovných zvrátov a obrazov. Napr. pochlapit' sa, vzmužiť sa, zbabelosť, a pod.

nanovo produkujú rodovú diferenciu, ako fungujú procesy vylučovania a ako sa vytvára reálna nerovnosť a hierarchia medzi mužmi a ženami (Kiczková 2011, s.37).

Na vytváraní rodovej identity a vnímaní rodu v spoločnosti sa podieľa viacero faktorov, ktorých najvýznamnejšie sú **rodové roly a rodové stereotypy**. Rodové stereotypy sú zjednodušené, idealizované (a teda často nereálne a nerealizovateľné) obrazy a mužskosti a ženskosti, ktoré fungujú ako očakávania a vzory vo všetkých oblastiach života.⁷ Tieto obrazy životných dráh a rolí, vzorov správania, typov myslenia a videnia skutočnosti, ako aj spôsobov konania sa formujú v procese socializácie.⁸ Prostredníctvom socializačného procesu si ľudia odovzdávajú a vstrebávajú spoločenské hodnoty a normy, vrátane tých, ktoré sa týkajú rodu (porovnaj Renzetti, Curran, 2003, s. 93). Proces socializácie teda nie je rodovo neutrálny, pretože súčasťou socializačného procesu, v ktorom si jednotlivci od najútlejšieho detstva osvojujú a vlastným životom reprodujú spomínané kultúrne súbory, sú aj isté normy, obrazy a očakávania, ktoré súvisia s rodom jedinca, s rodovou identitou a rolou (Farkašová, 2002, s. 17 – 24). Nezávisle od toho, či prebieha socializácia ako cieľavedomý, zámerný proces alebo ide o mimovoľné pôsobenie, je cieľom sociálneho učenia (a výchovy) v procesoch socializácie a enkulturácie bezkonfliktné fungovanie rodovej deľby práce, bezproblémové osvojenie si rodových identít a rolí. Osvojenie si rodovej identity vždy do istej miery súvisí s osvojením si vzorových rodových rolí. Ktoré sa v danej spoločnosti a kultúre považujú za vzorové, resp. žiaduce. Na základe týchto vlastností, ktoré sa často premietajú do rodových stereotypov, sa jedinci rozdeľujú a usporadúvajú do dvoch oddelených kategórií, pričom rozdiel medzi týmito kategóriami sa spravidla maximalizuje – zatiaľ čo vnútri jednej kategórie sa minimalizuje – často až do tej miery, že možno hovoriť o tendencii k homogenizácii. Homogenizácia podstatných vlastností, ktoré by mali charakterizovať „správneho/ pravého muža“ alebo „správnu/ pravú ženu“ sa dosahuje internalizáciou vzorov mužskosti a ženskosti, ich stereotypizáciou⁹ (porovnaj Farkašová, 2011, s. 151).

⁷ Samotné stereotypy (gréč.) predstavujú pevný, ustálený, (takmer) nemenný stav, tvar, návyk, spôsob konania, reagovania. Stereotypy predstavujú veľmi stabilný prvok vo vedomí, resp. psychický a sociálny mechanizmus, regulujúci vnímanie a hodnotenie určitých javov, ovplyvňujúci názory, mienku, postoje a správanie sa. Sú podporované skôr emocionálne než racionálne. Charakterizuje ich zjednodušujúci výklad javov. Stereotypy majú značnú zotrvačnosť a menia sa len veľmi pomaly, pričom majú výrazný, hoci málo zjavný vplyv na vedomie.

⁸ Socializácia je proces, v priebehu ktorého sa z ľudského organizmu s biologickou výbavou utvára osobnosť, ktorá je schopná sociálne konať a ktorá sa počas celého života ďalej rozvíja v konfrontácii so životnými podmienkami (KOPPERMANN, 2000, s. 145).

⁹ Kiczková upozorňuje na potrebu rozlíšenia medzi stereotypmi ako sociokognitívnymi štruktúrami a procesmi stereotypizácie. Stereotypizácia predstavuje aplikácia označení podporujúcich stereotyp. Pri stereotypizácii prevažuje preskriptívna stránka stereotypu, pričom stereotypizácia sa uskutočňuje explicitne (priamo, s vedomou kontrolou), pretože je zameraná na zachovanie alebo posilnenie jestvujúceho poriadku vzťahu (mocenského

Podľa Kiczkovéj (Kiczková, 2011, s.123) rodové stereotypy tvoria neformálnu štruktúru moci, pod ktorou môžeme rozumieť normy, ktoré sa ako žiaduce alebo nežiaduce, resp. ako správne alebo nesprávne pripisujú v každodennom spoločenskom vedomí vlastnostiam, správaniu a konaniu buď mužom alebo ženám. Žiaduce a správne sú odmeňované, nežiaduce a nesprávne trestané alebo vylučované. V modernej spoločnosti má neformálna štruktúra moci dva zásadné aspekty: 1.rozdelenie spoločnosti na verejnú a súkromnú sféru súvisí s oddelením mužského a ženského sveta, a 2. primárnosť mužských noriem vo svete, ktorý je mužom aj ženám spoločný. Neformálna štruktúra moci potom ovplyvňuje individuálne životy, vzájomné vzťahy a spôsob života. Jej súčasťou sú rozdielne očakávania od chlapcov alebo mužov a od dievčat alebo žien, rôzne oblasti kompetencie, rozhodovania a zodpovednosti (tamže). Ako konštatuje M. Bosá, sociálne roly sú ovplyvnené rodovými stereotypmi, pričom možno predpokladať, že v nestereotypnom prostredí môžu byť rodové roly (angl. gender role) ako súbor očakávaní spojených s predstavou mužskosti a ženskosti diverzifikovanejšie a menej zväzujúce v porovnaní s prostredím vyznačujúcim sa silnou rodovou stereotypizáciou (Bosá, 2009, s. 17). Rodové stereotypy ako symbolický rámec očakávaní a predstáv o ženskosti a mužskosti predstavujú tak zásadný prvok udržiavania hierarchického – nerovného vzťahu medzi rodmi. Ich porozumenie, zviditeľňovanie, kritická reflexia a analýza preto má kľúčovú úlohu pri odstraňovaní rodovej slepoty a rodovom scitlivovaní ako východisku pre snahu o rodovú rovnosť a spravodlivosť (Cviková, Juráňová, 2003).

Kiczková vymedzuje relevantné **znaky štruktúry rodových stereotypov** nasledovne:

- ostrá bipolarizácia – jednu skupinu tvoria pojmy, ako sú emócie, príroda, pasívne, privátne, pričom k nim sa priraduje žena, a druhé pojmové zoskupenie tvoria ako opozíciu resp. protiklad tvoria: rozum, kultúra, aktívne, verejné;
- rigidné, nepriechné hranice medzi týmito bipolaritami – táto nepriechnosť sa vymedzuje a uskutočňuje ako negácia (napr. racionálne a neracionálne‘ alebo úvahou „buď – alebo“ (napr. buď je niečo racionálne, alebo emocionálne, resp. iracionálne),
- nerovnocenné, asymetrické a hierarchické vzťahy medzi bipolaritami, pretože pojmom, ktoré stoja na jednej strane (t. j. rozum, kultúra, duch, racionálne, subjekt, verejné, aktívne atď.), sa pripisuje výsostne dominantné postavenie, a pojmy ako emócie, príroda, telo, zmyslové, objekt, privátne, pasívne atď. sú vo vzťahu k svojim párovým protikladom v subordinovanom vzťahu. Tieto páry pojmov majú zároveň rodové

poriadku). Stereotypizáciu uskutočňujú aj muži, aj ženy, hoci sa to môže diať rôznym spôsobom (pozri KICZKOVÁ, 2011, s. 130).

konotácie, pričom „feminínne“ (ženskosť, žena) sa asociuje s prírodou, emóciami, telom, zmyslovým, objektom, privátnym, starostlivosťou a je zaradené do toho zoskupenia, ktoré je v subordinovanom vzťahu k tomu, čo je zadefinované ako vyššie, dôležitejšie, určujúce, „prvé“ (Kiczková, 2011, s. 127).

Ako argumentuje Kiczková ostrá bipolarizácia zabezpečuje „neprekročiteľnosť“ rodových očakávaní. Javia sa natoľko zásadne odlišné, že akékoľvek vybočenie z ich hraníc je posudzované ako anomália/ úchylka, pričom samotný obsah rodových stereotypov má hierarchické usporiadanie. V procese konštituovania vlastnej rodovej identity aj samy/i často reprodukuje rodové stereotypy, ktoré udržuju dichotómiu a asymetriu medzi ženami a mužmi (Kiczková, 2011, s. 127). Kiczková ešte ponúka iný uhol pohľadu na rodové stereotypy, pričom sa opiera o chápanie rodových stereotypov T. Eckesa. Eckes chápe rodové stereotypy ako kognitívne štruktúry obsahujúce sociálne zdieľané poznanie o charakteristických črtách žien a mužov (Eckes, 1997, s. 17). Podľa neho rodové stereotypy patria na jednej strane k individuálnemu poznaniu, a zároveň na druhej strane formujú jadro konsenzuálneho, kultúrne zdieľaného porozumenia príslušných typických rodových črt, znakov. Typy rodových rolí chápe ako výsledok súčinnosti biologických, sociálnych a psychologických procesov rodovej diferenciacie (Eckes, 2004, s. 165 - 167). Eckes rozlišuje v stereotypoch **deskriptívne a preskriptívne momenty**, keďže (deskriptívne) rodové roly sú založené na očakávanom správaní a sú teda súčasťou rodových stereotypov), ktoré sú skôr normatívne (Eckes, 2004, s. 165). Kiczková potom rozlišuje medzi explicitne **normativizujúcimi stereotypmi** resp. **symbolickými stereotypmi** a **žitými stereotypmi**. V žitých stereotypoch je vyjadrený predovšetkým deskriptívny moment, pričom normatívnosť je síce prítomná, ale je v úzadí. Na druhej strane symbolické stereotypy majú explicitne vyjadrený normativizujúci aspekt, resp. preskriptívne prvky. V prípade žitých stereotypov opierajúcich sa o odporovanú každodennú skúsenosť zo sociálnej praxe a reality (deskriptívny moment) prichádza ako reakcia na nespĺňanie stereotypného obrazu prekvapenie, údiv. Pri prekročení symbolických (silne preskriptívnych, normatívnych) stereotypov vyjadrujúcich princíp či zásadu zdôvodňujúcu, ako by to – ženskosť a mužkosť, správanie žien a mužov – malo byť, nastupuje spravidla silnejšia negatívna sankcia, a to vo forme odmietnutia, resp. vylúčenia. Ak jednotlivec porušuje stereotypy – stereotypné predstavy a očakávania – vystavuje sa riziku odsúdenia v podobe výsmechu až po vylúčenie zo spoločenskej skupiny. Hranica s deskriptívnou stránkou je niekedy fluidná a sťažuje jednoznačné rozhodnutie o zaradení výroku obsahujúcom stereotyp. Prínos uvedeného rozlíšenia spočíva v možnosti

pozorovať odlišné dôsledky v prípade nedodržania, nespĺňania predstáv vyplývajúcich zo stereotypu (Kiczková, 2011, s. 128 – 129).

Rodové stereotypy tak fungujú ako nástroj sociálnej kontroly a moci, pretože uzatvárajú jednotlivcov v striktno stanovených hraniciach bez ohľadu na ich individuálne charakteristiky a udržiavajú hierarchický vzťah medzi mužmi a ženami. Socializačné praktiky môžu tak významným spôsobom zasahovať do životných dráh a spôsobov myslenia, konania a prežívania tak žien, ako aj mužov. Obzvlášť nebezpečné sú tie aspekty socializácie, ktoré reprodukovujú sociálnu nerovnosť a hierarchické mocenské vzťahy medzi rodmi, pretože znemožňujú slobodnú sebarealizáciu ľudských bytostí, rozvoj ich individuálnych záujmov a schopností, napĺňanie ich životných ambícií a pocitov životnej spokojnosti.

2. Veda ako sociálna prax alebo rodová rovnosť vo vede a v akademickom prostredí

Veda je jedna z najplyvnejších a mocensky najvýznamnejších inštitúcií modernej spoločnosti. Ako uvádza filozofka a epistemologička Mariana Szapuová, veda sa v našej kultúrnej a intelektuálnej tradícii považuje za najdokonalejšiu a najrozvinutejšiu formu ľudského poznávania sveta, za vzor či paradigmu poznania vôbec a za najvyššieho arbitra v otázkach týkajúcich sa pravdy (Szapuová 2009b, s. 193-194). V súčasnom neoliberalnom ekonomicko-politickom kontexte sa stáva tiež ambicióznym nástrojom na dosiahnutie ekonomického úspechu a prosperity na základe inovácií, konkurencieschopnosti, produktivity a následného zisku. Zároveň sa však v súčasných spoločnostiach diskutuje o pozícii, úlohe a zodpovednosti vedy vo vzťahu k otázkam sociálneho života, o vzájomnom vzťahu spoločnosti a vedy. Je zrejmé, že v inštitucionalizovanej spoločnosti, v ktorej sa veda realizuje v inštitucionalizovanej forme vo vedeckých a výskumných inštitúciách, nie je možné z tohto uvažovania vynechať univerzity, ktoré nie sú len výskumnými, ale aj vzdelávacími inštitúciami. Dokonca ich poslanie je omnoho širšie, pretože sa podieľajú aj na hodnotovom formovaní sociálneho spoločenstva, kultúry a verejného priestoru, v ktorom sú situované. Jednotlivé dimenzie a aspekty vzťahov a interakcií vedy, univerzity a spoločnosti by mali byť predmetom kritickej reflexie, ale i seriózneho výskumného záujmu o to viac, že integrita spoločností je úzko spätá s komunikáciou (Delanty 2000) a dôverou (Putnam 1994; Tronto 2013) ako nevyhnutnými predpokladmi spolupráce. Dnešná spoločnosť sa bez vedy nezaobíde, avšak podobne je na tom veda a inštitúcie, v ktorých sa uskutočňuje. Podľa T. Sedovej reálna situácia je dnes nasledovná: „...veda svoju legitimitu odvodzuje od spoločnosti a ňou ju aj potvrdzuje;

a naopak, spoločnosť vo veku nových informačných technológií a komunikačných prostriedkov bez vedy a jej produktov nemôže jestvovať, fungovať a de facto ani prežiť.“ (Sedová, 2007, s. s. 750). Sme teda v situácii, kedy triáda spoločnosť, veda a univerzita/akadémia prechádzajú dynamickými zmenami, ktoré majú svoje dôsledky nielen pre postavenie vedy v spoločnosti a jej epistemickú autoritu, ale aj pre všetkých aktérov, ktorí sa na uskutočňovaní vedy čiže na vedeckej praxi a vedeckom živote podieľajú.

Transformáciou, ktorá má svoje zdroje v prudkom rozvoji postindustriálnej spoločnosti v 2. pol. 20. storočia, prechádza v súčasnosti tak veda, ako aj univerzity a akademická sféra vôbec, ale aj spoločnosť. Dynamika týchto zmien je obrovská a potvrdzuje vzájomnú prepojenosť všetkých prvkov uvedenej triády. Višňovský uvádza nasledovné procesy a faktory, ktoré zohrávajú rozhodujúcu úlohu v transformácii univerzít a akademického prostredia: globalizácia, europeizácia, informatizácia, neoliberalizmus a akademický kapitalizmus. Ich dôsledkami sú marketizácia, korporatizácia, manažerizmus, ekonomizmus a byrokratizmus (pozri Višňovský, 2014, s. 37 – 39). Szapuová upozorňuje, že sa menia inštitucionálne rámce vedy a spôsoby produkcie vedeckých poznatkov, pričom sa posilňuje inštrumentálna stránka vedy, keď sa pozornosť sústreďuje na spojenie vedy, techniky a inovácií a veda sa mení na technovedu (pozri Szapuová 2009b, s. 122 – 123).

Dnes nie je možné ďalej uvažovať o vede a inštitúciách, v ktorých sa uskutočňuje, ako sfére autonómneho, nezainteresovaného a čistého rozumu a poznávajúceho subjektu, ktorý poznáva nezávisle od spoločenského prostredia. Vedecké poznanie je sociálne podmienené a veda sa ako súbor praxí a ako spoločenská inštitúcia uskutočňuje v širšom a konkrétnom spoločenskom a kultúrnom kontexte. Prítom nejde len o jednu prax, ale o súbor rôznorodých a špecifických praxí (Feyerabend 2001), s čím sa spája skutočnosť, že veda nie je jasne definovateľná aktivita (Fuller 2006, s. 2, in Szapuová, 2009b). Na vedu je preto podľa Szapuovej potrebné nazerať ako na množstvo rôznorodých aktivít, ktoré sú zároveň sociálnymi aktivitami, teda ako na formu a druh sociálnej praxe .

Sústredenie pozornosti na sociálnu dimenziu vedy , ktoré je označované aj ako sociálny obrat vo filozofii vedy (Longino 2009; Szapuová, 2013), zameriava pozornosť na skúmanie spôsobov organizácie vedeckého výskumu a distribúcie jeho výsledkov, problémy epistemickej autority a dôvery, vplyv individuálnych a skupinových hodnôt a záujmov na tvorbu podmienok, v ktorých sa tvorba poznania uskutočňuje (Longino 1990). Sociálny obrat vo filozofii vedy sa spája najmä s takými prístupmi, ako sú sociálna (alebo socializovaná) epistemológia, činnosť prístup k poznaniu, feministická epistemológia, epistemológia

stanoviska/ perspektívy. Tematizácia rodovej určenosti vedy našla svoje miesto najmä vo feministických epistemologických koncepciách, ktoré pracujú s konceptom situovanej vedy a situovaného aktéra/ aktérky poznania, resp. produkcie vedeckého poznania a ktoré potom vedú k sociálnej koncepcii vedy a poznania, v ktorej kľúčovými aktérmi produkcie poznania nie sú jednotlivci, ale epistemické komunity (Nelson, 1990). Tvorba a produkcia poznania a vedenia/vedy sa potom nutne spája s kritickou reflexiou štrukturálnych podmienok, v ktorých sa procesy poznávania a produkcie vedy uskutočňujú, okrem iného spolupráce a dôvery (Szapuová, 2009b). Podľa Longinovej „adekvátny výklad vedeckej činnosti musí situovať vedcov a vedkyne do ich komunít a musí situovať tieto komunity do väčších a čiastočne sa prekrývajúcich komunít tých občanov, spotrebiteľov, zákazníkov, poskytovateľov zdrojov, ktorí ich finančne podporujú“ (Longino, 2002, s. 37, cit. podľa Szapuovej 2009b). Ako upozorňuje Szapuová, v súčasnom uvažovaní o vede je stále prítomný pohľad inšpirovaný novopozitivismom, podľa ktorého poznanie je potrebné striktné odlišiť od podmienok/ okolností/ kontextu, v ktorom sa utvára, t. j. kontext zdôvodnenia (logické vzťahy medzi vedeckými tvrdeniami) od kontextu objavu (sociálne, kultúrne, historické, ekonomické, politické a iné okolnosti a faktory). Avšak prístupy zdôrazňujúce sociálnu dimenziu vedy menia aj pohľad na problematiku zdôvodnenia, keď sa za relevantnú okolnosť, že zdôvodnenosť presvedčení nemožno odvodit' ani od kognitívnych schopností individuálneho subjektu, ani od logických faktorov, ale stáva sa funkciou vlastností iných držiteľov presvedčení, ktorí tvoria sociálnu skupinu, ku ktorej uvažovaný subjekt patrí (pozri Kitcher, 1994, s. 113 podľa Szapuovej 2009b). Podľa Szapuovej koncept epistemickej komunity, ktorá je vždy aj sociálnou komunitou uskutočňujúcou vedu nielen ako kognitívnu, ale aj sociálnu prax, osvetľuje niektoré aspekty situovanosti produkcie vedeckého poznania. Jeho aplikácia umožňuje aktérov a aktérky tvorby poznania, a teda aj vedeckého poznania a vedy, vnímať ako bytosti situované v mnohorakých vzťahoch, ktorými sú previazaní s ďalšími účastníkmi tvorby poznania, a tak ukazujú, že to, čo sa považuje za vedecké poznanie, sa generuje v epistemických komunitách, v ktorých tiež prebieha legitimizácia tohto poznania (pozri Szapuová, 2009b, s.189).

Účasť na vzniku, tvorbe, etablovaní a rozvíjaní vedy, jej inštitúcií a jej praxe je preto relevantnou otázkou, ktorá má vážne morálne a politické súvislosti a dôsledky. Postavenie žien vo vede tak v minulosti, ale najmä v súčasnosti, a ešte viac v perspektíve jej budúcnosti je v tejto súvislosti jednou z relevantných tém. Špecificky naliehavou sa otázka participácie na „robení vedy“ stáva v kontexte vzťahu medzi tzv. „hard sciences“, t. j. prírodnými a technickými vedami na jednej strane, a „soft sciences“ čiže humanitnými a sociálnymi

vedami. Zdanlivo bez rodovej konotácie však práve táto otázka ukazuje rodovú stratifikáciu sociálnej reality na štruktúrnej, resp. inštitucionálnej rovine paradoxne veľmi jasne.¹⁰

Kritická reflexia vedy sa intenzívne rozvíja najmä v druhej polovici 20. storočia, a to jednak v rámci postpozitivistickej filozofie (T. Kuhn, P. Feyerabend, K. R. Popper, I. Lakatos, M. Foucault), ale aj v rámci špeciálnych vied. V 70. rokoch sa rozvíja sociológia vedy (Merton) skúmajúca sociálnu štruktúru vedy a formuje sa tzv. silný program v sociológii vedeckého poznania.¹¹ Problematizovanie tradičného chápania vedy ako autonómnej sféry ľudskej racionality sa sformovalo aj v sociológii a dejinách vedy a tiež v rámci novších sociálno-kultúrnych štúdií vedy a technológie (tzv. science and technology studies, STS).¹² Ako upozorňuje Szapuová, dôležité miesto v rámci spomínaných perspektív kritických reflexií vedy patrí feministickej perspektíve a feministickej epistemológii (teórii poznania), ktoré nastoľujú otázky týkajúce sa rodových aspektov a rodovej dimenzie tvorby poznania, prepojenia medzi vedením a mocou, ako aj vedením a patriarchálnou spoločenskou štruktúrou (Szapuová, 2009b, s. 122). Vo všetkých prípadoch ide o prístupy, ktoré sa zamerali hlavne na sociálny kontext a kultúrnu dimenziu vedenia, na jeho ukotvenosť v sieti sociálnych vzťahov a kultúrnych významov, na problémy spojené s jeho podmienenosťou spoločenským kontextom vrátane podmienenosti rodom, ďalej na vzťah medzi vedením a mocou a ďalšie otázky. V súčasnosti sa aktuálnou stáva práve otázka vzťahu rodu a vývoja nových technológií.

Sústredenie pozornosti na otázku postavenia žien vo vede a vedeckom výskume a rodovú perspektívu pri jej analýze prinieslo feministické myslenie a prezentovalo tieto otázky ako súčasť širšieho problému usporiadania rodových vzťahov v spoločnosti. Témy vzťahujúce sa k postaveniu žien a rodovej rovnosti vo vede a výskume sa otvorili spolu s mnohými ďalšími

¹⁰ M. Szapuová upozorňuje na súvislosť medzi statusom a prestížou vedy a statusom žien v spoločnosti, ako aj na koreláciu medzi pozíciou žien vo vede a medzi statusom, ktorý je v tej-ktorej spoločnosti pripisovaný vede ako subsystému spoločnosti. Výskumy ukazujú, že vo vysoko statusovej vede sú ženy spravidla podreprezentované vo väčšej miere než vo vede s nízkym spoločenským statusom. Pozri SZAPUOVÁ, M. (2009b): *Situovaná veda. Podoby a kontexty tvorby poznania*. Bratislava: Centrum rodových štúdií. FF UK v Bratislave. Szapuová odkazuje aj na tzv. Enwise správu Európskej komisie, podľa ktorej sa najvyššie zastúpenie žien objavuje v krajinách a sektoroch s najnižšími výdavkami na vedu a výskum a najnižšie zastúpenie žien v sektoroch s najvyššími výdavkami na vedu a výskum. Bližšie pozri VELICHOVÁ, D. 2004. Premárnené talenty: od osobných zápasov k veci verejnej: Ženy a veda v krajinách Enwise. In PISCOVÁ, M. (zost.). *Ženy vo vede – alebo deravé potrebie?* Bratislava: Sociologický ústav SAV, s. 19 – 33.

¹¹ Tzv. silný program sociológie bol reprezentovaný D. Bloorom, ktorý sa snažil presmerovať pozornosť sociológie od vedeckých inštitúcií k samotnému vedeckému poznaniu. Formuloval zásady silného programu sociológie vedy vo svojej knihe: *Knowledge and social imaginery* (1976).

¹² Science and technology studies, alebo science, technology and society studies (sloven. vedné štúdiá, resp. štúdiá vedy a technológií; skrátené STS) sa zameriavajú na skúmanie toho, ako spoločnosť, politika a kultúra ovplyvňujú vedecké skúmanie, technologické inovácie, ako tieto spätne ovplyvňujú spoločnosť, politiku a kultúru. K ich najvýznamnejším predstaviteľom patria B. Latour, S. Woolgar, K. Knorr Cetina.

otázkami týkajúcimi sa životov žien v rodovo stratifikovanej spoločnosti v rámci druhej vlny feminizmu ako politického a emancipačného hnutia žien v západných krajinách, t. j. od konca 60. rokov 20. storočia. Mariana Szapuová upozorňuje, že otázka „žien a vedy“ sa až pod vplyvom feminizmu začala vnímať ako problém, ktorého tematizácia a reflexia orientuje pozornosť jednak na situáciu žien v širšom spoločenskom kontexte, ale tiež na problematiku vedy ako takej, k otázkam jej základných predpokladov, ideových východísk, cieľov a ideálov, ktoré sa sformovali v rámci západnej filozofickej a intelektuálnej tradície (Szapuová 2011, s.331). Otázku postavenia žien, a teda aj mužov, vo vede nemožno preto skúmať izolovane od otázky samotnej vedy, jej charakteru, inštitucionálnej podoby, ale aj princípov, predpokladov, noriem a ideálov (tamže).

Hoci sú témy, ktoré sa v súčasnej odbornej literatúre pod označením „rod vo vede“ otvárajú, rôznorodé, ich najčastejším spoločným východiskom je téza o rodovosti vedy (gendered science, angl.). Rodovosť vedy sa chápe ako rodová určenosť samotných predpokladov, princípov a ideálov vedy (Szapuová 2009c, s. 650). Veda je totiž ako sociálny a kultúrny útvar vždy situovaná v konkrétnom historickom, spoločenskom a kultúrnom kontexte, a nesie v sebe znaky spoločenskej štruktúry, ktorej je súčasťou. Rodovo hierarchicky usporiadaná spoločnosť nutne nasycuje sociálnu štruktúru vzťahov vo vede ako jej subsystéme. To znamená, že vo vede sú rodové vzťahy prítomné, veda je nimi podmienená, sama takéto vzťahy vytvára a reprodukuje. Veda teda nie je rodovo neutrálna, ale rodovo určená. Podľa M. Szapuovej stojíme pred aktuálnym problémom, ako hlbšie porozumieť tomu, ako skôr sociologický problém postavenia žien vo vede súvisí s viac filozoficky a epistemologicky ladenými otázkami rodovosti vedy, pričom skúmanie oboch otázok má byť podľa nej určite prepojené (Szapuová 2009 c, s. 650 – 651). Samotná kategória rodu totiž okrem iného poskytuje perspektívu, z ktorej sa už na vedu nemôžeme pozerieť ako na autonómnu sféru neutrálneho, nezainteresovaného, čistého rozumu, ktorá je izolovaná od konkrétnych spoločenských, kultúrnych, ale aj politických a ideologických faktorov, ale musíme ju vnímať ako niečo, čo je zasadené do spoločenského a kultúrneho kontextu, a je týmto kontextom ovplyvnené.

Rodovosť vedy môžeme analyzovať na viacerých rovinách. Môžeme analyzovať rodovú štruktúru tých, ktorí vedu robia, ktoré/í vo vede pôsobia. V tomto prípade sa výskumná pozornosť sústreďuje napr. na del'bu práce uplatňovanú vo vede a to, ako sa premieta do horizontálnej a vertikálnej segregácie. Moderná veda bola až do 20. storočia takmer výlučne doménou mužov, a aj v súčasnosti sú ženy vo vede podreprezentované, hoci v niektorých odboroch a oblastiach skúmania je zastúpenie žien vyrovnanejšie, a to v humanitných

a spoločenskovedných disciplínach. Môžeme tiež skúmať rodovosť vedy v rovine vedeckých teórií, ako aj metód a jazyka vedy, teda spôsob, akým rod operuje v symbolickej rovine, v rovine obrazov a metafor. Podľa E. Farkašovej zmapovávanie epistemologického terénu a terénu, v ktorom sa tvorí poznanie a veda, identifikácia a porozumenie štrukturálnych podmienok tvorby vedeckého poznania, ako aj ich mocenských aspektov, prispieva k demokratizácii procesu tvorby poznania (pozri Farkašová, 2009, s. 37). To je tiež dôležitý faktor nielen pre emancipáciu jednotlivých aktérov a aktérok tvorby vedy, ale aj pre uskutočňovanie vedeckej ambície par excellence dosahovať čo najvyššiu mieru objektivity vedeckého poznania. Objektivita je totiž okrem iného podmienená aj odhaľovaním a elimináciou rodovej zaujatosti na základe odstránenia rodovej slepoty a zvýšenia rodovej citlivosti/ vnímavosti.

Je zrejmé, že dominantný obraz vedy a vedeckého bádania ako činnosti, ktorá je v prípade správneho postupu (metódy) a vhodného poznávajúceho subjektu považovaná za autonómnu (nezávislú v zmysle nekontextuálnu a nesituovanú) racionálnu, hodnotovo neutrálnu, a teda objektívnu, stále pretrváva. Stále sme explicitne alebo implicitne konfrontovaný so silným ideálom získavania objektívneho poznania, ku ktorému sú niektoré vedné oblasti/ disciplíny, a teda komunity, na dosah, zatiaľ čo pre iné je dostupný omnoho náročnejšie alebo je dokonca takmer nedostupný. Blízkosť resp. dosiahnuteľnosť tohto vedeckého ideálu, vedeckej hodnoty, a teda kritéria vedeckosti, je priamoúmerná obrazu hodnotovej nasýtenosti poznávacej a výskumnej praxe konkrétnej vednej disciplíny.

Skúmanie sociálnej situovanosti vedy vo viacerých spomenutých prístupoch v predchádzajúcej časti textu však ukázalo, že veda je ukotvená v širšom spoločenskom a historickom kontexte. Sociálne a kultúrne faktory, ku ktorým patrí aj rod, ale aj tzv. každodenné vedomie, bežné presvedčenia a v nich prítomné (aj rodové) stereotypy vstupujú do procesov vedeckého bádania viacerými cestami a ovplyvňujú ich výsledky. To, že veda nie je hodnotovo neutrálna, že je naopak hodnotovo nasýtená, neznamená však, že vedecké poznanie a vedecká komunita/ komunity a jej aktéri v praxi tvorby vedeckého poznania majú rezignovať na úsilie o čo najobjektívnejšie poznanie. Viacerí teoretici a teoretičky vedy zdôrazňujú, že práve sociálny charakter vedy a vedeckého poznania umožňuje uskutočňovať hodnotu objektivity vedeckého poznania účinnejšie, avšak za predpokladu, že vedecká komunita bude schopná kriticky reflektovať a posudzovať a hodnotiť svoju situovanosť, kontextuálnosť a hodnotovú nasýtenosť (normativitu) v procesoch a praxi tvorby vedy (Longino, 1998; Longino, 2009;

Szapuová, 2011, s. 347). Longino v tejto súvislosti aj upozorňuje na nutnosť navigovať sociálny obrat v pochopení vedy, čo znamená, že je potrebné formulovať "... taký model skúmania, v rámci ktorého sa zviditeľnia sociálne dimenzie vedeckého poznania bez toho, aby redukoval vedu buď na nekognitívnu sociálnu interakciu či na procesy sociálneho vyjednávania, alebo na ortodoxnú mimosociálnu racionalitu" (Longino, 2009, s. 314).¹³

Ak je veda vždy aj formou sociálnej praxe a realizuje sa ako proces mnohorakých interakcií situovaný v epistemických komunitách, tak univerzita a akademické prostredie predstavujú práve takúto epistemickú komunitu, resp. komplexnú sieť epistemických komunit, ktoré realizujú prax uskutočňovania vedy (tvorby vedeckého poznania) prostredníctvom interakcií do vnútra, medzi sebou, ako aj s ďalšími vedeckými komunitami, resp. ich aktérmi na rôznych úrovniach inštitucionálnej štruktúry vedy a výskumu v danom geopolitickom priestore. Súčasťou praxe vedeckého života na univerzite je nielen tvorba vedeckého poznania, ale aj jeho reprodukcia v procese vzdelávania a prípravy budúcich aktérov a aktérok vedy na vstup do vedeckej komunity a na výkon vedeckej profesie, ide teda do veľkej miery o pedagogicko-vedeckú činnosť. Ako sociálna prax má veda a procesy uskutočňovania vedy v konkrétnom inštitucionálnom kontexte – na univerzite (alebo výskumných inštitúciách – akadémií vied) – aj svoje etické konotácie a morálne aspekty. Práve porozumenie vede ako sociálnemu podujatiu a komplexu sociálnych aktivít umožňuje všimáť si hodnotové dimenzie vedy a jej produkcie vo vedeckej praxi. Ak sa dnes, ako tvrdí Longino (2009), kategória „vedeckého“ stala univerzálnym synonymom súhlasu (nielen) pre politických aktérov, tak potom má veda, vedecká prax a vedecká komunita nevyhnutne aj morálnu relevanciu, a teda aj zodpovednosť, a to tak navonok smerom do spoločnosti, ktorého je súčasťou, ako aj do vnútra smerom k situácii konkrétnych vedcov a vedkýň, akademičiek a akademikov, výskumníčov a výskumníkov, na to ako je ich pôsobenie vo vede vnímané užším alebo širším sociálnym prostredím, ale aj na to, aké je ich seba-vnímanie a seba-akceptácia.

Z tejto perspektívy je požiadavka uplatňovania princípu rovnosti príležitostí žien a mužov vo sfére vedy a výskumu nielen politickou, ale aj morálnou otázkou, a to práve tak, ako je demokratizácia spoločnosti a vedy nielen politickou, ale aj hodnotovou, a teda aj morálnou témou. Rovnosť ako základ rodovej rovnosti je neoddeliteľnou súčasťou spravodlivosti a spravodlivého sociálneho poriadku. Princíp rovnosti spočíva v myšlienke, že

¹³ Longino túto otázku rozpracovala ďalej vo svojej knihe *The Fate of Knowledge* (2002), podobnú snahu o načrtnutie „dobre usporiadanej vedy“ predstavil vo svojej knihe *Science, Truth and Democracy* (2001) Philip Kitcher.

každá osoba musí požívať rovnakú úctu – bez ohľadu na svoje pohlavie, vek, príslušnosť k určitej skupine atď. H. Nagl-Docekal upresňuje: „...je potrebné mať stále na zreteli, že ľudia – ženy rovnako ako muži – disponujú schopnosťou rozhodovať a konať; schopnosťou sami klásť svoje účely...“ (Nagl-Docekal, 2007, s.249), povedané kantovsky, pričom tento princíp rovnakej vážnosti všetkých jednotlivcov predstavuje základ moderného pojmu demokracie. Rodová rovnosť preto nie je ženskou otázkou, ale otázkou a úlohou nás všetkých, ktorí a ktoré sa považujeme za demokratov.

Idea a hodnota rovnosti predstavuje základ rodovej spravodlivosti, avšak pre dosiahnutie spravodlivosti je síce rovnosť nevyhnutná, avšak nie dostatočná. Spravodlivosť je totiž omnoho komplexnejšou kategóriou. Jednodimenzionálnou a jednorozmernou nemôžu byť teda ani spôsoby – politické stratégie – na jej dosiahnutie. Požiadavky na dosiahnutie rodovej rovnosti, a v konečnom dôsledku rodovej spravodlivosti vyrástli z medzinárodného ženského hnutia v rôznych oblastiach sociálneho života. Pomalé alebo takmer žiadne zlepšovanie postavenia žien vo svete viedlo k vypracovaniu stratégie, ktorá na 4. medzinárodnej konferencii žien v Pekingu (1994) dostala názov **gender mainstreaming**. V kontexte svetovej politiky gender mainstreaming znamená, že vlády vo všetkých oblastiach politiky budú overovať, aký dopad majú politické rozhodnutia na situáciu žien a mužov. Z tejto – rodovej perspektívy - v politických cieľoch nejestvujú rodovo neutrálne formy a oblasti politiky (Frey 2003).¹⁴

Hlavnou myšlienkou gender mainstreamingu ako stratégie politiky rodovej rovnosti je koncept rodovej spravodlivosti založený na ideji rovnosti. Koncept rodovej spravodlivosti obsahuje tri „sféry spravodlivosti“:

- a) Sféru politickej participácie, resp. sféru členstva – ide o rovnú účasť a zastúpenie žien a mužov vo všetkých oficiálnych inštitúciách, rovnaké rozdelenie moci a vplyvu medzi mužov a ženy;
- b) Sféra podielu na materiálnych zdrojoch a uspokojovaní potrieb – týka sa rovnakých možností pre mužov a ženy v zmysle ekonomickej nezávislosti, ako aj rovnakých možností rozvoja svojich osobných ambícií, záujmov a nadania;
- c) Sféra inštitúcií a postavenia v nich – týka sa rovnakých možností kariérneho rozvoja a zamestnania, rovnakého prístupu dievčat a chlapcov, žien a mužov k vzdelaniu,

¹⁴ Na európskej úrovni bola rovnosť príležitostí pre ženy a mužov presadená ako cieľové zadanie už v roku 1993 pri reforme európskych štrukturálnych fondov.

rovnakej zodpovednosti za deti a domácnosť v rodinnom živote (porovnaj Kiczková – Pietruchová, 2011, s.473).

Jeden z cieľov rodovej politiky spočíva v rovnakom rozdeľovaní zdrojov. Konkrétne to znamená, že muži v porovnaní so ženami a ženy v porovnaní s mužmi majú mať k dispozícii rovnaký diel ekonomických prostriedkov a ekonomickej moci na disponovanie s nimi, rovnaký diel práce – platenej i nezaplatenej, rovnaký diel voľného času, rovnaký diel uznania, rovnaký diel moci, rovnaký diel zdravia, rovnaký diel znalostí, rovnaký diel priestoru. Ide teda o rodovo spravodlivú participáciu na zdrojoch ako peniaze, práca a čas, moc a poznanie (Stiegler, 2009, s. 12). Základným východiskom politiky rodovej rovnosti a spravodlivosti v ktorejkoľvek sfére sociálneho života je presvedčenie, že nerovnosť šancí, príležitostí a nerovnaké zaobchádzanie zdôvodňované príslušnosťou k určitému rodu, je nesprávne a nespravodlivé. Keďže nespravodlivý rodový poriadok a nespravodlivé rodové pomery sa tvoria a udržiavajú pomocou sociálnych a politických štruktúr (zákony, poisťovacie systémy, infraštruktúra, predstavy, obrazy a zvyky), a preto sa stratégia politiky rodovej rovnosti snaží o zviditeľnenie sociálnej (a teda aj rodovej) podmienenosti rozhodovacích procesov v inštitúciách a organizáciách. Ide o dosiahnutie zmeny pomerov v inštitúciách s androcentrickou štruktúrou¹⁵ na inštitúcie s demokratickou (mocensky neasymetrickou), a teda spravodlivou štruktúrou. To môže byť potom východiskom pre zmeny rodových pomerov v konkrétnej inštitúcii prostredníctvom konkrétnej politiky rodovej rovnosti. Konkrétne politika rodovej rovnosti však musí byť demokratická, t. j. musí byť založená na demokratickom procese rozhodovania všetkých dotknutých aktérok a aktérov organizácie/ inštitúcie, čo znamená aj to, že sa opiera o kriticky reflektované a posudzované potreby, záujmy, hodnoty, presvedčenia konkrétnych aktérok a aktérov v konkrétnom empirickom teréne/ kontexte. To si však samozrejme vyžaduje, aby sa aplikácia princípu rodovej rovnosti – ku ktorému sa daná inštitúcia hlási a ktorý chce uplatňovať ako integrálnu hodnotu a princíp svojho fungovania a svojej praxe – opierala o jasnú formuláciu stratégie rodovej politiky v danej organizácii (Stiegler, 2009).

Prečo by sme sa teda mali usilovať o rodovú rovnosť v akademickom prostredí a vo výskume? Argumenty pre rodovú rovnosť v akademickom prostredí možno rozdeliť do troch línií. Prvú líniu predstavujú morálne alebo etické argumenty. Tieto zdôrazňujú naše záväzky k hodnotám, ku ktorým sa hlásime – rovnosť, sloboda, spravodlivosť – teda k demokratickým

¹⁵ Za organizáciu s androcentrickou štruktúrou sa považuje organizácia jednak vtedy, keď rozhodujúce pozície obsadzujú muži, ale aj vtedy, keď „mainstream“, teda dominantný a určujúci trend myslenia a konania v organizácii, vychádza z tradičných mužských schém myslenia a skúseností, ktoré sa považujú za všeobecne záväznú normu (porovnaj KICZKOVÁ – PIETRUCHOVÁ, 2011, s. 473).

hodnotám založeným na dôstojnosti každej ľudskej bytosti. Rovnaká hodnota (rovnocennosť) všetkých jednotlivcov je úzko spätá s uznaním potreby žiť dobrý život, ktorého súčasťou sú rovné príležitosti na rozvoj všetkých dimenzií ľudskosti (materiálnych, duševných i duchovných), čo je zas previazané s rovnosťou prístupu k zdrojom, ktoré tento rozvoj, prosperitu a blahobyt (wellbeing) umožňujú. K týmto zdrojom patrí vzdelanie, práca, profesijný rozvoj, participácia na politickom rozhodovaní, politickej a ekonomickej moci, prístup k tvorbe a využívaniu poznatkov, vedomostí a zručností, atď. Druhú líniu predstavujú politicko-právne argumenty, ktoré sa sústreďujú na naše politické a právne záväzky vo vzťahu k politickému spoločenstvu, ktorého sme súčasťou – k Európskej únii a legislatívnemu rámcu, ktorý je s týmto členstvom spojený. Často tento typ argumentácie – najmä, keď zaznieva v izolácii od hodnotových a obsahových argumentov – vyznieva formalisticky a technokraticko-byrokraticky, čo môže škodiť pri dosahovaní cieľov politiky rodovej rovnosti a spravodlivosti. Tretiu líniu argumentácie predstavujú utilitárno-ekonomické argumenty. Tie sa často spájajú s uvádzaním aplikácie takých princípov, ako sú konkurencieschopnosť, užitočnosť, inovatívnosť a úsporné/ racionálne nakladanie so zdrojmi, a to ľudskými, ako aj ekonomickými, avšak v zásade sú všetky hodnoty a zdroje interpretované ekonomicky. Napríklad skutočnosť, že v súčasnosti je vo vysokoškolskom vzdelávaní viac žien ako mužov a na mnohých oddeleniach je tiež väčšina doktorandiek a postdoktorandiek, z ktorých mnohé z akademického prostredia odídu pred dosiahnutím vrcholných kariérnych pozícií, znamená, že veľa talentov, do ktorých sme investovali veľa prostriedkov, bude zbytočná. Z ekonomického hľadiska sa považuje za veľmi negatívne, ak sa vzdávame návratnosti investícií do vzdelania a rozvoja nadania dievčat a žien. Do tejto línie možno zaradiť aj prístupy tzv. manažmentu rôznosti/ diverzity (diversity management), ktorý sa opiera o rastúci počet výskumov ukazujúcich, že tímy s väčšou rodovou diverzitou vo vedúcich pozíciách vedú k lepšiemu výkonu a lepšej vede (Nielsen et al., 2017).

Skúsenosti z univerzít v krajinách, ktoré realizujú politiku rodovej rovnosti hovoria, že účinná politika rodovej rovnosti sa musí opierať o všetky načrtnuté argumentačné línie vo vzájomnej synergii.

V európskom kontexte a v kontexte európskeho výskumného priestoru (ERA) sa politika rovnosti príležitostí v oblasti vedy a výskumu odvíja od Stratégie Európskej komisie, ktorá je založená na troch cieľoch: 1) podpora rovnosti vo vedeckej kariére; 2) zabezpečenie rodovej rovnováhy v rozhodovacích procesoch a orgánoch; 3) začlenenie rodového rozmeru do obsahu výskumu a inovácií, t. j. zohľadnenie biologických charakteristík a sociálnych vlastností

žien a mužov.¹⁶ Všeobecne sa uznáva, že podpora rodovej rovnosti vo výskumných organizáciách a inštitúciách vyššieho vzdelávania pozitívne ovplyvňuje: súlad s vnútroštátnou a európskou legislatívou, tvorbu lepšieho pracovného prostredia, sociálny dialóg a spoluprácu medzi zainteresovanými stranami, interné postupy pri rozhodovaní riadení kariéry, inklúziu a zmysel pre komunitu, kvalitu výskumu a vzdelávania, ako aj celkový profil organizácie v konkurenčnom prostredí.

Pre slovenský výskumný kontext a prostredie vysokoškolského a univerzitného výskumu a vzdelávania má z tohto hľadiska významný prínos politický strategický dokument pod názvom „*Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax*“, ktorý v roku 2011 spracovali Z. Kiezková a M. Szapuová. Uvedený dokument poukazuje na rodové nerovnosti vo vede a akademických inštitúciách, na existenciu „deravého potrubia“¹⁷ a „skleneného stropu“¹⁸ pre ženy v tomto prostredí. Autorky konštatujú, že vo výskumných a akademických inštitúciách je možné identifikovať existenciu rodovej deľby práce, ich organizačná kultúra, ako aj inštitucionálne praktiky sú rodovo poznačené (gendered). Upozorňujú, že väčšina systémov akademického kariérneho postupu vychádza z predpokladu lineárnej a neprerušenej pracovnej kariéry. Tento predpoklad viac zohľadňuje skúsenosť mužov a znevýhodňuje osoby s prerušovaným kariérnym postupom. V prevažnej väčšine sú to ženy, ktoré majú svoju vedeckú kariéru prerušenú, napr. z dôvodu rodičovského voľna alebo starostlivosti o členov rodiny. Poukazujú tiež na skutočnosť, že časové režimy a požiadavky na pracovný čas vo vedecko-výskumnej práci, ktoré si vyžadujú „celého človeka“, viac vyhovujú mužom, pretože zaužívaná spoločenská norma od nich nebude automaticky očakávať starostlivosť o rodinu a domáce práce. Mobilita pracovníkov a pracovníčok v akademickom prostredí tiež podlieha rodovému symbolizmu a je rodovo štruktúrovaná, služobné cesty a práca mimo domova sa považujú za ľahšie zlučiteľné so spôsobom života mužov, kým väčšia viazanosť na miesto, predovšetkým rodinu sa odvodzuje od „poslania“ žien, hlavne matiek, popr. aj manželiek vytvárať dobré rodinné zázemie.

¹⁶ Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research> [26.02.2019].

¹⁷ Metafora „deravého potrubia“ poukazuje na skutočnosť, že podiel žien a mužov v rámci jednotlivých stupňov typickej akademickej kariéry na verejných VŠ ukazuje, že so zvyšujúcim sa stupňom akademickej kariéry sa percentuálne zastúpenie žien podstatne znižuje. Potvrďuje sa teda pravidlo nepriamej úmery: čím vyšší stupeň akademického rebríčka, tým nižší počet zastúpenia žien.

¹⁸ Metafora „skleneného stropu“ vyjadruje obrazne skutočnosť, že kvantitatívne údaje o zastúpení žien vo vedúcich funkciách a na riadiacich pozíciách poukazujú na to, že ženy sú v týchto pozíciách podprezentované, čo platí aj v oblasti riadenia vysokých škôl. Ženy pracujúce v akademickom prostredí narážajú vo svojom kariérnom postupe na „sklenený strop“, teda na fungovanie rôznych neformálnych štruktúr moci, predovšetkým v rozhodovacích procesoch.

Uvedený strategický dokument jasne deklaruje, že nízke zastúpenie žien v oblasti výskumu a vývoja, ale predovšetkým riadenia vedy, ohrozuje princípy rovnosti, je diskrimináciou na základe rodu, a teda aj porušovaním ľudských práv. Podprezentovanosť žien ohrozuje však aj excelentnosť výskumu a jeho kvalitu, ktorá je úzko prepojená s rodovou citlivosťou a férovosťou, potrebou lepšieho využívania ľudských zdrojov a tvorivého potenciálu vedecky vzdelaných žien. Autorky v tomto dokumente prinášajú odporúčania, adresované aktérom a aktérkam na viacerých úrovniach vedeckých a akademických inštitúcií, ako vo vede a výskume na Slovensku uplatňovať rodové hľadisko. Ich odporúčania možno zhrnúť do štyroch kľúčových oblastí: 1. zbieranie a sledovanie údajov o stave rodovej ne/rovnosti; 2. využívanie ľudských zdrojov; 3. inštitucionálne normy a praktiky, a napokon 4. produkcia poznania.¹⁹

Bibliografia:

BEAUVOIR, S. (1967). *Druhé pohlaví*. Praha: Orbis.

BOSÁ, M. (2009). Rod ako východisko. In BOSÁ, M.; FILADELFIOVÁ, J. (2009) *Učiteľky a riaditeľia*. Prešov: EsFem.

CURRAN, D. J., RENZETTI, C. M. (2003). *Ženy, muži a spoločnosť*. Praha: Karolinum.

CVIKOVÁ, J. - JURÁŇOVÁ, J. (ed.). 2003. *Ružový a modrý svet: rodové stereotypy a ich dôsledky*. Bratislava: Občan a demokracia, Aspekt.

ČERMÁKOVÁ, M. a kol. (2000). Gender rozdiely a jejich príčiny – systémy vzdelávania a práce. In *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 13 – 22.

DELANTY, G. (2000). *Modernity and Postmodernity*. SAGE Publications.

ECKES, T. (1997). *Geschlechterstereotype: Frau und Mann in sozialpsychologischer Sicht* [Gender stereotypes: Woman and man in social psychological perspective]. Pfaffenweiler, Germany: Centaurus.

¹⁹ KICZKOVÁ, Z.; SZAPUOVÁ, M. (2011). *Rodové rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax*. CESIUK Policy Paper 2/2011. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Dostupné online: https://fphil.uniba.sk/fileadmin/fif/veda/centra_ex_akad_siete/cesiuk/socialna_dimenzia/CESIUK_PP_Szapuova_Kiczkova.pdf [12.01.2019].

- ECKES, T. (2004). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In R. Becker, & B. Kortendiek (Eds.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*: 165-177. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- FARKAŠOVÁ, E. (2002). Rodovo-diferencovaný pohľad na socializáciu (v kontexte súčasných diskusií o dvoch typoch morálneho zdôvodňovania) In *Človek, spoločnosť, myslenie*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela 2002, s. 17 – 24.
- FARKAŠOVÁ, E. (2009). Feministické epistemológie: hľadanie alternatív. In SZAPUOVÁ, M., KICZKOVÁ, Z., ZEZULOVÁ, J. (eds.) (2009). *Na ceste k rodovej rovnosti: ženy a muži v akademickom prostredí*. Bratislava: IRIS, s. 21 – 40.
- FARKAŠOVÁ, E. (2011). Rodová dimenzia socializácie. In KICZKOVÁ, Z., SZAPUOVÁ, M. (eds.) (2011). *Rodové štúdiá. Súčasné diskusie, problémy a perspektívy*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, s. 145 – 160.
- FREY, R. (2003). *Gender in Mainstreaming Geschlechtertheorie und praxis im in internationalen Diskurs*. Königsten/ Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- HARDING, S. (1986). *The Science Question in Feminism*, New York: Cornell University Press.
- KICZKOVÁ, Z. (2011). Moc rodových stereotypov. In KICZKOVÁ, Z., SZAPUOVÁ, M. (eds.) (2011). *Rodové štúdiá. Súčasné diskusie, problémy a perspektívy*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, s. 122 – 144.
- KICZKOVÁ, Z., PIETRUCHOVÁ, O. (2011). Gender Mainstreaming ako stratégia presadzovania rodovej rovnosti. In KICZKOVÁ, Z., SZAPUOVÁ, M. (eds.) (2011). *Rodové štúdiá. Súčasné diskusie, problémy a perspektívy*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, s. 471 – 502.
- KICZKOVÁ, Z., SZAPUOVÁ, M. (eds.) (2011). *Rodové štúdiá. Súčasné diskusie, problémy a perspektívy*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. ISBN 978-80-223-2934-7.
- KICZKOVÁ, Z.; SZAPUOVÁ, M. (2011). *Rodové rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax*. CESIUK Policy Paper 2/2011. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Dostupné online: https://fphil.uniba.sk/fileadmin/fif/veda/centra_ex_akad_siete/cesiuk/socialna_dimenzia/CESIUK_PP_SzapuovaKiczkova.pdf [12.01.2019].

- KITCHER, P. (2001). *Science, Truth, and Democracy*. Oxford University Press. ISBN 13-9780195145830.
- KOPPERMANN, C. (2000). K pojmu rodovo špecifická socializácia. In *Aspekt*, 2000, č. 1, s. 145 – 148.
- LONGINO, H. (1998). Hodnoty a objektivita. *Aspekt* 1998/1, s. 86 – 96.
- LONGINO, H. (2002) *The Fate of Knowledge*. Princeton: Princeton University Press. ISBN 9780691088761.
- LONGINO, H. (2009). Usmerňovanie sociálneho obratu vo filozofii vedy. *Filozofia* 2009, Roč. 64, č. 4, s. 312 – 323.
- NAGL-DOCEKAL, H. (2007). *Feministická filozofie. Výsledky, problémy, perspektivy*. Praha: SLON. ISBN 978-80-86429-68-7.
- NELSON, L.H. (1990). Epistemologické komunity. *Aspekt* 8 (1), s. 96 – 111.
- NIELSEN, M. W. et al. (2017). Opinion: Gender diversity leads to better science. *PNAS*, February 21, 2017 114 (8) 1740-1742; Dostupné online: <https://doi.org/10.1073/pnas.1700616114>, [23.03.2019]
- OAKLEY, A. (2000). *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.
- PUTNAM, R. (1994). *Making Democracy Work*. Princeton: Princeton University Press.
- SEDOVÁ, T. (2007). Konštruktivismus ako filozofia a sociológia vedy: problémy, možnosti a limity. *Filozofia*, roč. 62, 2007, č. 9, s. 750 – 764.
- STIEGLER, B., MICHALITSCH, G. (2009). *Spravodlivosť v rodových vzťahoch. Aspekty rozdeľovania (nielen) zdrojov*. Bratislava: Aspekt, ISBN978-80-85549-86-7.
- SZAPUOVÁ, M. (1998). Kategória rodu vo feministickom diskurze. In *Aspekt* 1/1998 Myslenie žien, s. 32 - 38 .

SZAPUOVÁ, M. (2009a). Problematika rodu vo vede: teoreticko-filozofické východiská. In SZAPUOVÁ, M., KICZKOVÁ, Z., ZEZULOVÁ, J. (eds.) (2009). *Na ceste k rodovej rovnosti: ženy a muži v akademickom prostredí*. Bratislava: IRIS. ISBN 978-80-89256-40-2.

SZAPUOVÁ, M. (ed.). (2009b). *Situovaná veda. Podoby a kontexty tvorby poznania*. Bratislava: Centrum rodových štúdií FF Univerzity Komenského v Bratislave. ISBN 978-80-969389-7-1.

SZAPUOVÁ, M. (2009c). Rod vo vede: teoretické perspektívy a ich uplatnenie vo výskume. *Sociologicky časopis/Czech Sociological Review*, 2009, Vol. 45, No. 4: 649–670.

SZAPUOVÁ, M., KICZKOVÁ, Z., ZEZULOVÁ, J. (eds.) (2009). *Na ceste k rodovej rovnosti: ženy a muži v akademickom prostredí*. Bratislava: IRIS. ISBN 978-80-89256-40-2.

TRONTO, J. C. (2013). *Caring Democracy. Markets, Equality, and Justice*. New York: New York University Press.

VELICHOVÁ, D. 2004. Premárnené talenty: od osobných zápasov k veci verejnej: ženy a veda v krajinách Enwise. In PISCOVÁ, M. (zost.). *Ženy vo vede – alebo deravé potrubie?* Bratislava: Sociologický ústav SAV, s. 19 – 33.

VIŠŇOVSKÝ, E. (2014). Idea kreatívnej univerzity: prečo univerzita nie je fabrika, biznis ani úrad? In VIŠŇOVSKÝ, E. (ed.) *Univerzita, spoločnosť, filozofia: realita versus hodnoty*. Bratislava: IRIS. ISBN 978-80-8153-016-6.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research>

Právne východiská a rámce pre politiku rodovej rovnosti v akademickom prostredí a na univerzite¹

Daniela Lamačková, Dominika Becková

1. Základné právne východiská a vymedzenie pojmov

Rovnosť všetkých ľudí pred zákonom a zákaz diskriminácie sú základnými princípmi právneho štátu a neodmysliteľnou súčasťou každého demokratického právneho poriadku. Každý spoločenský systém, ktorý uznáva a chráni základné ľudské práva a slobody musí nevyhnutne uznávať a chrániť aj zásadu rovnosti pred zákonom a potierať diskriminačné praktiky.

Uplatňovanie princípu rovnosti, uplatňovanie antidiskriminačných politík a legislatívy je zakotvené v mnohých právne záväzných dokumentoch, ktoré definujú povinnosti Slovenskej republiky, či už na úrovni medzinárodného práva, na úrovni Európskej únie alebo na vnútroštátnej úrovni. Tieto dokumenty nie sú len vyjadrením ideálov o rovnosti ľudí v uplatňovaní garantovaných ľudských práv. Požiadavky kladené na členské štáty si vyžadujú dlhodobé systematické úsilie, ktoré je potrebné pretaviť do konkrétnych krokov a nespočetného množstva opatrení na rôznych úrovniach. Nevyhnutným predpokladom toho, aby antidiskriminačná legislatíva bola naozaj uvádzaná do života, je účinný mechanizmus jej uplatňovania v praxi, a to ako na medzinárodnej úrovni, tak aj na úrovni jednotlivých štátov.²

Závazky vyjadrené v právne záväzných dokumentoch sa nevzťahujú iba na Slovenskú republiku ako celok, ale aj na všetky jej orgány, resp. verejné inštitúcie, teda nielen na orgány štátu a samosprávy v štáte, ale aj na rozpočtové a príspevkové organizácie štátu a ďalšie inštitúcie zriadené zákonom a na základe zákona, ktoré majú verejný charakter a „reprezentujú štát“, čo znamená aj na verejné vysoké školy. Právne povinnosti vo vzťahu k právu na rovnosť

¹ Časť tejto práce, ktoré autorsky spracovávala JUDr. Daniela Lamačková boli autorkou publikované ako kapitola v monografii: LAMAČKOVÁ, L., Základný prehľad štandardov medzinárodného práva, práva Európskej únie a vnútroštátneho práva v oblasti zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu v zamestnaní. In: DEBRECENIOVÁ, J. (ed.): *Inšpekcia práce a zásada rovnakého zaobchádzania s dôrazom na pohlavie a rod: Právne rámce, bariéry, príklady dobre praxe a odporúčania pre legislatívu, politiky a prax v SR*. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2014, s. 85-127, ISBN 978-80-969824-3-1 a tiež ako analýza: LAMAČKOVÁ, D.: *Zákaz diskriminácie na základe pohlavia a rodu. Právne východiská*. Občan, demokracia a zodpovednosť. Bratislava, 2013. Ide je doplnené, prepracované a aktualizované vydanie časti predmetných publikačných výstupov.

² DURBÁKOVÁ, V.- HOLUBOVÁ, B.- IVANCO, Š.- LIPLTÁKOVÁ, S.: *Hľadanie bariér v prístupe k účinnej právnej ochrane pred diskrimináciou*. Košice: Poradňa pre občianske a ľudské práva, 2012. s. 13 -14.

a nediskrimináciu, ktoré zakotvuje vnútroštátne právo (napríklad antidiskriminačný zákon³), sa zároveň vzťahujú aj na viaceré súkromnoprávne subjekty (napríklad zamestnávateľov, ale aj jednotlivých zamestnancov či zamestnankyne). V niektorých prípadoch to platí aj o povinnostiach zakotvených v práve EÚ a za určitých okolností aj o povinnostiach zakotvených v medzinárodnom práve.⁴

Závazok štátu uplatňovať princíp rovnosti a nediskriminácie zahŕňa aj právne regulácie týkajúce sa rovnosti mužov a žien a zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu. Rodová rovnosť je v jednoduchom vyjadrení spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi. Podľa Rady Európy „*rovnosť žien a mužov znamená rovnaké zviditeľnenie, rovnakú právomoc a rovnakú účasť mužov i žien vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života*“.⁵

Závazky štátu v oblasti presadzovania rovnosti mužov a žien a zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia rodu môžu byť na jednotlivých úrovniach vyjadrené vo všeobecnej rovine, to znamená, že popri iných zakázaných dôvodoch diskriminácie je zakázaná aj diskriminácia na základe pohlavia a rodu. Existujú však aj typy právnych dokumentov, ktoré špecificky upravujú iba zákaz diskriminácie na základe pohlavia a rodu, resp. zakotvujú rovnosť mužov a žien, a tiež stanovujú odporúčania a postupy pre jednotlivé zmluvné štáty, ako dané záväzky realizovať, aby k diskriminácii žien nedochádzalo a aby sa jej efektívne predchádzalo.

Problematika rodovej rovnosti zahŕňa široký okruh spoločenských vzťahov. Ide o problematiku, ktorá sa netýka iba pracovnoprávnej či sociálnej oblasti. Má interdisciplinárny charakter, teda presahuje rámce jednotlivých právnych odvetví. Aj preto sa uplatňovanie rodovej rovnosti musí diať na systémovej úrovni a prierezovo prostredníctvom rôznych mechanizmov a inštitúcií. Právne záväzné dokumenty sú totiž nielen vyjadrením formálnej rovnosti pred zákonom, t.j. rovnosti *de iure*, ktorá je nevyhnutným predpokladom a garanciou uplatňovania ľudských práv a ľudskoprávnych princípov, ale tiež vytvárajú predpoklady a stanovujú záväzky štátu na dosiahnutie skutočnej rovnosti, teda rovnosti *de facto*, a to

³ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

⁴ Pozri bližšie: LAMAČKOVÁ, L.: Základný prehľad štandardov medzinárodného práva, práva Európskej únie a vnútroštátneho práva v oblasti zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu v zamestnaní. In: DEBRECĚNIOVÁ, J. (ed.): *Inšpekcia práce a zásada rovnakého zaobchádzania s dôrazom na pohlavie a rod: Právne rámce, bariéry, príklady dobre praxe a odporúčania pre legislatívu, politiky a prax v SR*. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2014. s. 85-127.

⁵ PIETRUCHOVÁ, O.- MAGUROVÁ, Z.: *Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR*. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVaR SR, 2011. s.13.

prostredníctvom ďalších nástrojov, postupov opatrení a politík, aby boli právne záruky rovnosti mužov sa žien pretavené do praxe.

Rodová rovnosť v akademickom prostredí je špecifickou oblasťou, ktorú je potrebné z právneho hľadiska vnímať ako súčasť konceptu všeobecného princípu rovnosti a nediskriminácie.

1.1. Rovnosť, nediskriminácia, rovné zaobchádzanie

Vo všeobecnosti sa princíp rovnosti neoddeliteľne spája s princípom zákazu diskriminácie. Všeobecný komentár Výboru pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva č. 20 – Nediskriminácia v oblasti hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv, ktorý vymedzuje ciele a rozsah čl. 2 ods. 2 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (ďalej aj „Všeobecný komentár CESCR výboru č. 20“ alebo „Všeobecný komentár č. 20“) v bode 2 považuje nediskrimináciu a rovnosť za „základné komponenty medzinárodného práva v oblasti ľudských práv“, ktoré sú nevyhnutné pre uplatňovanie a využívanie hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv stanovených v pakte⁶.

Z právne záväzných dokumentov medzinárodného práva a tiež z právne záväzných aktov EÚ⁷, ktoré upravujú problematiku ochrany ľudských práv, vrátane ľudských práv žien, vyplýva, že ochrana týchto práv je postavená na vyššie uvedených základných princípoch.

Podstatou princípu rovnosti pri ochrane ľudských práv je dôstojnosť človeka a tiež rešpekt k slobode jednotlivca. Dôstojnosť človeka je vlastná každému príslušníkovi a príslušníčke ľudského pokolenia bez rozdielu a bez ohľadu na jeho alebo jej schopnosti, užitočnosť alebo prínos pre spoločnosť.⁸ Rešpekt k slobode jednotlivca alebo jednotlivkyne predstavuje možnosť slobodne rozvíjať svoju osobnosť, čo je základným predpokladom seberealizácie, toho, aby každý človek mohol uskutočniť svoju životnú voľbu. Princíp rovnosti zároveň zakazuje zaobchádzať s človekom na základe predsudkov a stereotypov, na základe

⁶ Pozri bližšie bod 2 Všeobecného komentára Výboru pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva č. 20 z roku 2009 – Nediskriminácia v oblasti hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv (čl. 2 ods. 2 Paktu). Ďalej v poznámkach pod čiarou ako „Všeobecný komentár č. 20“. Dostupné na: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f20&Lang=en (posledná návšteva dňa 14.5.2019).

⁷ Pozri napríklad čl. 1, 2 Všeobecnej deklarácie ľudských práv, preambulu a čl. 2 ods. 2, čl. 3 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, preambulu a čl. 1, 2 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, čl. 20-26 Charty základných práv Európskej únie.

⁸ Pozri bližšie: BOUČKOVÁ, P.-HAVELKOVÁ, B.-KOLDINSKÁ, K.-KÜHN, Z.-KÜHNOVÁ, E.-WHELANOVÁ, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s.18.

nezmeniteľných vonkajších znakov, ktoré určujú jeho príslušnosť k určitej skupine ľudí podľa vrodenej skupinových charakteristík ako rasa, pohlavie alebo iný znak.⁹

Zákaz diskriminácie by sme mohli chápať ako jednu z foriem vyjadrenia zásady rovnosti, resp. jeden zo spôsobov dosiahnutia rovnosti, a teda ako zákaz zaobchádzať znevýhodňujúco na základe zakázaných dôvodov (ako statusov, ktoré sú súčasťou identity osoby).

Diskrimináciou žien sa podľa čl. 1 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979 rozumie „*akékoľvek robenie rozdielu, vylúčenie alebo obmedzenie na základe pohlavia, ktorého následkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie alebo uplatnenie zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnoprávnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti*“, pričom takéto zaobchádzanie nemusí byť vždy výsledkom úmyselnej diskriminácie zo strany povinných subjektov.¹⁰ Pohlavie a rod ako zakázané dôvody diskriminácie však nemožno vnímať oddelene od ostatných zakázaných dôvodov diskriminácie, ktoré sú vyjadrené v právnych predpisoch SR, ale aj v právne záväzných dokumentoch práva EÚ či medzinárodného práva. Práve diskriminácia na základe pohlavia a rodu je neoddeliteľne previazaná s inými faktormi, ktoré majú na ženy vplyv, ako rasa, etnicita, náboženstvo alebo vierovyznanie, zdravie, postavenie, vek, spoločenská trieda, sexuálna orientácia či rodová identita.¹¹ Napríklad v pracovnoprávných vzťahoch, v ktorých sa diskriminačné konanie navonok javí spojené s inými zakázanými dôvodmi než sú pohlavie a rod, môže toto konanie zároveň predstavovať diskrimináciu aj z dôvodu pohlavia a rodu, a naopak. V niektorých prípadoch zasa nemožno tieto zakázané dôvody diskriminácie od seba oddeliť, t. j. určité nepriaznivé zaobchádzanie by nebolo možné kvalifikovať ako diskrimináciu, ak by sa dotknuté dôvody diskriminácie posudzovali samostatne. Napríklad diskriminácia z dôvodu manželského alebo rodinného stavu je často zároveň aj diskrimináciou z dôvodu pohlavia a rodu (situácia žien – matiek v zamestnaní a celkovo na trhu práce je špecificky sťažená), a teda tieto dôvody diskriminácie častokrát nemožno posudzovať izolovane. Ide o

⁹ Pozri bližšie tamtiež, s.18.

¹⁰ Pozri bod 5 Všeobecného odporúčania Výboru pre odstránenie diskriminácie žien č. 28 z roku 2010 o hlavných záväzkoch zmluvných štátov podľa článku 2 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. Ďalej v poznámkach pod čiarou ako „Všeobecné odporúčanie č. 28“. Dostupné na: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement> (posledná návšteva dňa 14.5.2019)

¹¹ Pozri bod 18 Všeobecného odporúčania č. 28.

koncept tzv. viacnásobnej resp. intersekčnej diskriminácie, ktorý je zdôrazňovaný aj výborní OSN.¹²

Okrem intersekčnej diskriminácie môžeme hovoriť aj o tzv. systémovej diskriminácii, za ktorú „možno považovať legislatívne predpisy, politiky, postupy alebo prevládajúce kultúrne postoje, či už vo verejnej, alebo súkromnej sfére, ktoré vedú k relatívnemu znevýhodňovaniu niektorých skupín a zvyhodňovaniu iných“¹³.

Pojem rovného zaobchádzania prekračuje koncept formálnej rovnosti a vyžaduje nielen priznanie rovných práv rovným, ale zameriava sa aj na ich realizáciu v celých oblastiach ľudských vzťahov, neviaže sa teda len na konkrétne práva a prístup k nim. Rovné zaobchádzanie vyžaduje aj aktívne vytváranie podmienok zabezpečujúcich rovnosť v zaobchádzaní.¹⁴ Legislatíva Slovenskej republiky upravuje zásadu rovného zaobchádzania v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“). V zmysle antidiskriminačného zákona dodržiavanie tejto zásady spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodov v ňom vymedzených¹⁵ a v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou. Ako je možné vidieť, slovenská právna úprava používa pojem „zásada rovnakého zaobchádzania“, hoci medzinárodné a európske dokumenty používajú pojem „principle of equal treatment“, ktorý v preklade znamená „zásada rovného zaobchádzania“.¹⁶

¹² Pozri napríklad body 18 a 26 Všeobecného odporúčania výboru č. 28 a tiež body 17 a 27 Všeobecného komentára č. 20.

¹³ Bod 12 Všeobecného komentára č. 20.

¹⁴ Pozri k tomu BERDISOVÁ, L.: Teoreticko-právne reflexie konceptu rovnosti v právnom systéme Slovenskej republiky. In: FILČÍK, M.(ed.): *Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v slovenskej realite*, Bratislava: EQUILIBRIA, s. r. o., 2012. s.14. Dostupné na: <http://diskriminacia.sk/zbornik-2-pravne-aspekty-rovnakeho-zaobchadzania-v-slovenskej-realite/> (posledná návšteva 15.5.2019).

¹⁵ Týmito dôvodmi sú podľa § 2 ods. 1 ADZ pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský alebo rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné zmysľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie.

¹⁶ Slovo „rovnakosť“ je spájané s konceptom formálnej rovnosti, ktorá je rovnosťou de iure, a teda môže vytvárať faktickú nerovnosť tým, že navonok rovnaké pravidlo (ustanovenie, norma) môže mať nepriaznivý dopad pri aplikácii na jednu skupinu osôb. Hoci toto pravidlo malo nastoliť rovnosť jednotlivcov, resp. skupín, v praxi fakticky prehlbilo nerovnosť. Formálna rovnosť je statickou rovnosťou, ktorá sa riadi heslom „s rovnakými rovnako“. Posunom od formálnej rovnosti je koncepcia materiálnej rovnosti, ktorá sa spája so slovom „rovnosť“. Materiálna koncepcia rovnosti vytvára, na rozdiel od statickej formálnej rovnosti, rovnosť de facto. Cieľom materiálnej rovnosti je reálna rovnosť subjektov. Pri posudzovaní sa berie ohľad na jednotlivé odlišnosti a reálny dopad na dotknuté subjekty. Slovenská republika sa hlási k materiálnej koncepcii právneho štátu, ktorej imanentnou súčasťou je aj koncepcia materiálnej rovnosti. Preto pri výklade a aplikácii pojmu „zásada rovnakého zaobchádzania“, ktorý používa slovenská legislatíva, je potrebné prihliadať aj na aspekt materiálnosti (resp. materiálnej koncepcie rovnosti), ktorý má nenahraditeľné miesto pri vytváraní reálnej rovnosti vo všetkých oblastiach života. Viac k materiálnej a formálnej koncepcii a teoretickým východiskám konceptu rovnosti pozri BERDISOVÁ, L.: Teoreticko-právne reflexie konceptu rovnosti v právnom systéme Slovenskej republiky In: FILČÍK, M. (ed.): *Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v slovenskej realite*. Bratislava: EQUILIBRIA, s. 9-28. Porovnaj tiež DEBRECENIOVÁ, J.: *Antidiskriminačný zákon : Komentár*. Bratislava: Občan a demokracia, 2008. s. 4.

Z dôvodu terminológie zaužívanej v slovenskej legislatíve budeme v tejto práci jednotne uvádzať pojem „zásada rovnakého zaobchádzania“, okrem niekoľkých prípadov, kedy sa niektoré časti textu vzťahujú na širší, resp. všeobecnejší kontext než kontext SR.

1.2. Pohlavie a rod v právnych dokumentoch

Pojmy pohlavie a rod sú súčasťou mnohých relevantných právnych dokumentov, ktoré zakazujú diskrimináciu¹⁷ na základe stanovených diskriminačných dôvodov, či už všeobecne, alebo špeciálne v súvislosti s diskrimináciou žien. Definície alebo konkretizácia týchto pojmov je spravidla obsiahnutá vo všeobecných komentároch a všeobecných odporúčaní výborov OSN, ktorých cieľom je objasňovať rozsah a význam ustanovení právne záväzných dohôrov.

Všeobecný komentár CESCR výboru č. 20 zdôrazňuje vývoj v chápaní pojmu „pohlavie“ a uvádza, že okrem fyziologických charakteristík mužov a žien je potrebné rozlišovať aj „*spoločenský koncept rodových stereotypov, predsudkov a očakávaných rol, ktoré bránia rovnoprávnej realizácii hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv*“¹⁸. Podľa tejto interpretácie je v zmysle všeobecného komentára „*neprijatie ženy do zamestnania z dôvodu, že môže otehotnieť, alebo zamestnávanie žien na nižších pracovných pozíciách alebo na čiastočný úväzok na základe stereotypného predpokladu, že zamestnaniu nie sú ochotné venovať toľko času ako muži*“, považované za diskrimináciu žien, rovnako ako je odmietnutie poskytnúť rodičovskú dovolenku možné považovať za diskrimináciu mužov.¹⁹

Pojem „rod“ jasne definuje Všeobecný komentár Výboru pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva č. 16, ktorý sa zaoberá hmotnoprávnymi otázkami vyvstávajúcimi pri implementácii čl. 3 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach²⁰ (ďalej aj „Všeobecný komentár CESCR výboru č. 16“ alebo „Všeobecný komentár č. 16“)²¹. Podľa bodu 14 Všeobecného komentára č. 16 sa „rod vzťahuje na kultúrne očakávania a

¹⁷ Napríklad Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

¹⁸ Pozri bližšie bod 20 Všeobecného komentára č. 20.

¹⁹ Takže.

²⁰ „*Štáty, zmluvné strany paktu, sa zaväzujú, že zabezpečia rovnaké práva mužov a žien pri používaní všetkých hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv uvedených v tomto pakte.*“ (článok 3 Paktu)

²¹ Všeobecný komentár Výboru pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva č. 16 z roku 2005 – Rovnaké práva mužov a žien pri používaní všetkých hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv (čl. 3 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach). Ďalej v poznámkach pod čiarou ako „Všeobecný komentár č. 16“. Dostupné na:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f2005%20%2f4&Lang=en (posledná návšteva dňa 14.5.2019).

predpoklady o správaní, postoje, charakterové vlastnosti a fyzické a duševné schopnosti mužov a žien, založené výhradne na ich identite ako muža alebo ženy“.

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien ako jeden z najvýznamnejších medzinárodných právnych dokumentov v oblasti presadzovania rovnoprávneho postavenia žien explicitne vo svojich ustanoveniach uvádza len diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Z výkladu článku 1 v spojení s článkom 2 písm. f) a článkom 5 písm. a) však vyplýva, že Dohovor sa týka rodovo podmienenej diskriminácie žien. Tento výklad poskytuje bod 5 Všeobecného odporúčania Výboru pre odstránenie diskriminácie žien č. 28 o hlavných záväzkoch zmluvných štátov podľa článku 2 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (ďalej aj „Všeobecné odporúčanie CEDAW výboru č. 28“ alebo „Všeobecné odporúčanie č. 28“). Diferenciáciu pojmov pohlavie a rod vymedzuje v bode 5, pričom pod pojmom „pohlavie“ označuje „*biologické rozdiely medzi mužmi a ženami*“ a pod pojmom „rod“ sa označujú „*sociálne konštruované identity, vlastnosti a roly žien a mužov a sociálne a kultúrne vnímanie týchto biologických rozdielov spoločnosťou, ktoré vedie k hierarchizácii postavenia žien a mužov a rozdeleniu moci a práv zvýhodňujúc mužov a znevýhodňujúc ženy*“. Citujúc ďalej bod 5 Všeobecného odporúčania č. 28, takéto spoločenské postavenie žien a mužov je „*ovplyvnené politickými, hospodárskymi, kultúrnymi, náboženskými a ideologickými faktormi a ďalšími vonkajšími okolnosťami a rovnako ho možno prostredníctvom kultúry, spoločnosti a komunity zmeniť*“.

Vývoj práva však ukazuje významný posun od postupného rozlišovania pojmov pohlavie a rod v právnych dokumentoch interpretačného charakteru po definovanie pojmu „rod“ priamo v právne záväzných dokumentoch. Tento posun môže prispieť k jednoznačnejšiemu výkladu predmetného pojmu. Prvým právne záväzným dokumentom, ktorý priamo obsahuje definíciu pojmu „rod“ je Dohovor Rady Európy o predchádzaní násilí na ženách a domácejmu násilíu a o boji proti nemu z roku 2011, známy aj ako Istanbulský dohovor²². Podľa čl. 3 písm. c) Istanbulskeho dohovoru sa pojmom „rod“ rozumie „*súbor spoločnosťou vytvorených rolí, vzorov správania, činností a atribútov, ktoré daná spoločnosť považuje za primerané pre ženy a mužov.*“ Nakoľko Slovenská republika Dohovor podpísala avšak doposiaľ neratifikovala, nie je pre náš právny poriadok záväzný.

²² Dohovor Rady Európy o predchádzaní násilíu na ženách a domácejmu násilíu a o boji proti nemu (Istanbulský dohovor) z 11.05.2011. Dostupný na: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210> (posledná návšteva dňa 15.5.2019).

2. Medzinárodnoprávne záväzky SR v oblasti rovnosti mužov a žien

2.1. Dohovory Organizácie spojených národov

Ako už bolo spomenuté v úvode tejto práce, povinnosť Slovenskej republiky a jej orgánov uplatňovať princíp rovnosti žien a mužov, zákaz diskriminácie na základe pohlavia rodu a povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania z týchto dôvodov vyplýva z právnych noriem medzinárodného práva a tiež práva EÚ. Tento záväzok má význam najmä z hľadiska realizácie a aplikácie práva orgánmi štátu a tiež pri interpretácii vnútroštátneho práva v súlade s medzinárodným právom a právom EÚ.²³ Spoločným znakom medzinárodných dohovorov, ktorých je Slovenská republika zmluvnou stranou je, že sú adresované štátom, ktoré sú v zmysle ich ustanovení, považované za nositeľa záväzkov z nich vyplývajúcich. Pre Slovenskú republiku stanovujú povinnosti a určujú kroky, ktoré je povinná ako zmluvný štát vykonať, aby boli ustanovenia dohovorov plnohodnotne uvedené do života a praxe.

Oprávnenie ukladať povinnosti medzinárodnou zmluvou vyplýva Slovenskej republike z čl. 13 ods. 1 písm. b) v kontexte čl. 7 ods. 4 a 5 Ústavy Slovenskej republiky²⁴. Čl. 7 ods. 5 ústavy upravuje prednosť medzinárodných zmlúv pred zákonmi, ak ide o „*medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom*“. Prednosť medzinárodných zmlúv o ľudských právach a základných slobodách je tiež upravená v čl. 154c ods. 1 ústavy a vzťahuje sa na tie medzinárodné zmluvy, ktoré Slovenská republika ratifikovala a boli vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom pred 1. júlom 2001 a zároveň zabezpečujú väčší rozsah ústavných práv a slobôd. V prípade oboch článkov zároveň platí, že musí ísť o zmluvy platné a priamo vykonateľné, teda spôsobilé na priamu aplikáciu.²⁵

V tomto kontexte je potrebné brať do úvahy záväzky štátu tak, ako sú konkretizované v jednotlivých všeobecných odporúčaniach a všeobecných komentároch výborov OSN, v odporúčaniach Medzinárodnej organizácie práce a ďalších významných medzinárodných orgánov a majú sa zohľadňovať pri vytváraní systémového nastavenia nediskriminačného prostredia voči ženám v rámci vnútroštátneho práva.

²³ Všeobecné pravidlá interpretácie medzinárodných zmlúv vyplývajú z čl. 31 až 33 Viedenského dohovoru o zmluvnom práve. V Slovenskej republike je publikovaný pod č. 15/1988 Zb.

²⁴ Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov.

²⁵ BRÖSTL, A. a kol.: *Ústavné právo Slovenskej republiky*. 2. vydanie. Plzeň: Aleš Čeňek, 2013, s. 96.

Rovnosť mužov a žien je v medzinárodných dohovoroch OSN o ľudských právach spravidla vyjadrená prostredníctvom všeobecného zákazu diskriminácie ako jedného z fundamentálnych ľudskoprávných princípov. Máme na mysli najmä Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach²⁶ a Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach²⁷. Oba paky vo všeobecnej rovine vymedzujú katalóg základných práv a zároveň zaväzujú zmluvné štáty, aby zabezpečili každému jednotlivcovi a jednotlivkyni práva v nich stanovené, bez akéhokoľvek rozlišovania, okrem iného aj na základe pohlavia a rodu.²⁸ Nemožno však opomenúť ani staršie prijaté dokumenty a to Chartu OSN²⁹ ako základný dokument Organizácie Spojených národov, ktorý vo svojich základných zásadách deklaruje potrebu podpory a posilňovania úcty k ľudským právam a základným slobodám pre všetkých bez rozdielu, okrem iného aj pohlavia. Vďaka Charte OSN sa zásada nediskriminácie na základe pohlavia stala medzinárodným štandardom, dodržiavanie ktorého musí garantovať na svojom území každý štát, ak chce byť považovaný za demokratický a právny štát.³⁰ Rovnosť ľudí v dôstojnosti a právach a nediskrimináciu aj z dôvodu pohlavia stanovuje aj Všeobecná deklarácia ľudských práv³¹, ktorej charakter je skôr politickým vyjadrením všeobecných cieľov národov v oblasti ľudských práv s absenciou účinného mechanizmu na vynútenie si jej dodržiavania.

Osobitnou medzinárodnou zmluvou, ktorá sa výslovne zameriava na odstraňovanie a prechádzanie diskriminácie žien a presadzovanie rodovej rovnosti je Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien prijatý na pôde OSN (ďalej aj ako „CEDAW dohovor“) ³². CEDAW dohovor je možné považovať za univerzálny katalóg práv žien, a to na úrovni ich verejného aj súkromného života.

Samostatne je potrebné spomenúť aj Pekinskú deklaráciu a akčnú platformu OSN, ktoré sú výsledkom štvrtej svetovej konferencie o ženách z r. 1995. Oba tieto dokumenty, ak keď nemajú právnu záväznosť, významne prispeli k celosvetovej podpore ľudských práv žien a

²⁶ Publikované v Zbierke zákonov pod č. 120/1976 Zb.

²⁷ Publikované v Zbierke zákonov pod č. 120/1976 Zb.

²⁸ Čl. 2 Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach a čl. 2 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach stanovuje, že práva obsiahnuté v Pakte sa priznávajú každému bez akéhokoľvek rozlišovania „*rasy, farby, pohlavia, náboženstva, politického alebo iného zmysľania, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia*“.

²⁹ Dostupné na: <https://www.un.org/en/charter-united-nations/> (posledná návšteva 17.5.2019).

³⁰ PIETRUCHOVÁ, O.- MAGUROVÁ, Z.: *Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR*, Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVaR SR, 2011. s. 29.

³¹ Dostupné na: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/slo.pdf (posledná návšteva 17.5.2019).

³² Publikované v Zbierke zákonov pod č. 62/1987 Zb.

rodovej rovnosti. Pekinská deklarácia načrtáva základné problémy a formuluje hlavné ciele vo vzťahu k ľudským právam žien a rodovej rovnosti, medzi ktoré patrí odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien a rodových nerovností. Akčná platforma predstavuje už samotné podrobné rozpracovanie deklarovaných záväzkov.³³

Významnou oblasťou rovného zaobchádzania s mužmi a ženami je oblasť pracovnoprávných vzťahov. Túto oblasť upravujú aj dohovory Medzinárodnej organizácie práce. Medzinárodná organizácia práce (ďalej aj „MOP“) zameriava svoju činnosť okrem iného aj na „na presadzovanie dôstojnej práce žien a mužov založenej na rodovej rovnosti.“³⁴ Medzi relevantné právne záväzné dokumenty patrí najmä Dohovor MOP o diskriminácii v zamestnaní a povolani č. 111³⁵, Dohovor MOP o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty č. 100³⁶, Dohovor MOP o ochrane materstva (revidovaný) č. 183³⁷ a Dohovor MOP o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156³⁸.³⁹

Na európskej úrovni je významným právnym nástrojom garantujúcim ochranu ľudských práv, ktorý je záväzný aj pre Slovenskú republiku Dohovor Rady Európy o ochrane ľudských práv a základných slobôd⁴⁰ aj s jeho protokolmi. Podľa článku 14 Dohovoru „*užívanie práv a slobôd priznaných dohovorom musí byť zabezpečené bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné.*“ V kontexte sociálnych práv je potrebné spomenúť tiež Európsku sociálnu chartu⁴¹.

³³ MESOCHORITISOVÁ, A.: *Ženské práva sú ľudské práva: Významné míľniky ľudských práv žien v systéme OSN (Od všeobecných vyhlásení k Opčnému protokolu CEDAW Dohovoru)*. Bratislava: Možnosť voľby, 2018. s. 31.

³⁴ Čerpané z oficiálnej stránky Medzinárodnej organizácie práce. Dostupné na: www.ilo.org (posledná návšteva 17.5.2019).

³⁵ Publikované v Zbierke zákonov pod č. 465/1990 Zb.

³⁶ Publikované v Zbierke zákonov pod č. 450/1990 Zb. a bod 35 Oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.

³⁷ Publikované v Zbierke zákonov pod č. 190/2002 Z. z.

³⁸ Publikované v Zbierke zákonov pod č. 205/2003 Z. z.

³⁹ K záväzkom štátu, ktoré vyplývajú z Dohovorov MOP pozri bližšie LAMAČKOVÁ, L.: Základný prehľad štandardov medzinárodného práva, práva Európskej únie a vnútroštátneho práva v oblasti zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu v zamestnaní. In: DEBRECENIOVÁ, J. (ed.): *Inšpekcia práce a zásada rovnakého zaobchádzania s dôrazom na pohlavie a rod: Právne rámce, bariéry, príklady dobre praxe a odporúčania pre legislatívu, politiky a prax v SR*. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2014, s. 45-54.

⁴⁰ Publikované v Zbierke zákonov pod č. 209/1992 Zb.

⁴¹ Publikované v Zbierke zákonov pod č. 369/1998 Zb.

2.1.1. Povinnosti štátu vyplývajúce z Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach

Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach okrem už vyššie spomínanej všeobecnej formulácie zákazu diskriminácie uvedenej v čl. 2 ods. 2, samostatne upravuje v čl. 3 povinnosť štátu zabezpečiť „*rovnaké práva mužov a žien pri používaní všetkých hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv*“, ktoré sú v pakte uvedené.

V zmysle čl. 2 ods. 1 musia štáty uskutočniť také hospodárske a technické kroky, pri maximálnom využití svojich zdrojov a pri využití všetkých vhodných prostriedkov, vrátane zákonodarných opatrení, aby dokázali plnohodnotne uskutočniť práva uvedené v Pakte.

Spôsoby, akými majú štáty účinne implementovať ustanovenia všeobecného zákazu diskriminácie v zmysle čl. 2 ods. 2 Paktu špecifikuje Všeobecný komentár CESCR výboru č. 20 z roku 2009 Nediskriminácia v hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (k čl. 2 ods. 2 Paktu). V ustanoveniach bodov 36 – 41 Všeobecný komentár č. 20 konkretizuje povinnosti štátov, ako napĺňať záväzky vyplývajúce z Paktu.

Nevyhnutným predpokladom na plnenie záväzkov vyplývajúcich z čl. 2 ods. 2 Paktu je prijatie špecifickej antidiskriminačnej legislatívy zameranej na elimináciu formálnej a aj faktickej diskriminácie. Zároveň by však zmluvné štáty mali systémovo prijímať a vytvárať verejné politiky, akčné plány a stratégie (vrátane hospodárskych politik, akčných plánov súkromných inštitúcií, ľudskoprávneho, inkluzívneho a multikultúrneho vzdelávania) zamerané na riešenie takejto diskriminácie. Tieto ustanovenia teda nezaväzujú iba štát s pohľadom všeobecnej legislatívnej povinnosti, ale tiež jeho inštitúcie. Implementáciu všetkých prijímaných opatrení je nevyhnutné monitorovať a prijaté kroky a výsledky pravidelne vyhodnocovať. Boj proti diskriminácii si tiež vyžaduje komplexný a aktívny prístup štátov k odstráneniu systémovej diskriminácie a segregácie.

Ako napĺňať záväzok štátu zabezpečiť rovnaké práva mužov a žien pri využívaní všetkých práv uvedených Pakte v zmysle čl. 3 Paktu, bližšie špecifikuje Všeobecný komentár CESCR výboru č. 16 z roku 2005 Rovnosť mužov a žien pri užívaní hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv (k čl. 3 Paktu). V zmysle bodu 16 Všeobecného komentára č. 16 je rovnosť žien a mužov bezpodmienečná a okamžitá požiadavka štátov a zmluvné štáty sú povinné záväzky vyplývajúce z Paktu realizovať na niekoľkých úrovniach. Pakt ukladá zmluvným štátom tri úrovne povinností, a to: práva vyplývajúce z paktu 1. rešpektovať (*respect*), 2. chrániť

(*protect*), 3. naplňat' (*fulfill*), pričom povinnosť „naplňat'“ zahŕňa aj povinnosť a) zabezpečiť (*provide*), b) podporovať (*promote*), c) uľahčovať (*facilitate*)⁴² napĺňanie týchto práv.

Povinnosť „rešpektovať“ vyžaduje, aby sa členské štáty zdržali diskriminačných konaní, ktoré by smerovali k popretiu rovnosti mužov a žien. „Rešpektovanie“ tiež znamená povinnosť neprijímať, resp. zrušiť zákony, politiky, administratívne opatrenia a programy, ktoré odporujú princípu rovných práv mužov a žien. Štát je tiež povinný brať do úvahy efekt navonok rodovo neutrálnych zákonov, politik a programov a mal by zvážiť, či by takéto zákony, politiky a programy mohli mať za následok negatívny vplyv na plné využívanie svojich ľudských práv na základe rovnosti⁴³.

Povinnosť „chrániť“ znamená, aby zmluvné štáty prijímali kroky na elimináciu predsudkov, zvyklostí a všetkých praktík, ktoré prehlbujú predstavy o nadradenosti a podradenosti jedného z pohlaví a stereotypné roly mužov a žien. Povinnosť „chrániť“ tiež zahŕňa záväzok štátu rešpektovať a prijímať ústavné a legislatívne opatrenia o rovnosti mužov a žien a záväzok štátu prijímať legislatívu na elimináciu diskriminácie žien a na zabezpečenie toho, aby tretie strany nezasahovali do práva na rovnosť žien a mužov. Súčasťou tejto povinnosti je aj prijímanie administratívnych opatrení a programov, ich pravidelné monitorovanie, zriaďovanie verejných inštitúcií, agentúr a programov na ochranu žien pred diskrimináciou a tiež regulácia správania neštátnych subjektov, aby neporušovali rovnaké právo mužov a žien na užívanie hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv⁴⁴.

Povinnosť „naplňat'“ predstavuje povinnosť zabezpečiť užívanie hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv žien a mužov na báze rovnosti v praxi. Ide napríklad o zabezpečovanie existencie a dostupnosti vhodných prostriedkov nápravy⁴⁵, zriaďovanie vhodných miest, kde sa možno nápravy dovolávať (napríklad súdy), realizáciu ľudskoprávneho vzdelávania sudcov a sudkýň a pracovníkov a pracovníčok vo verejnej správe a vytváranie vzdelávacích programov zameraných na rovnosť mužov a žien na školách. Od štátov sa tiež vyžaduje, aby prijímali relevantné verejné politiky a programy a vytvárali dostatočné monitorovacie mechanizmy⁴⁶.

⁴² Pozri bod 17 Všeobecného komentára č. 16.

⁴³ Pozri bod 18 tamtiež.

⁴⁴ Pozri body 19 a 20 tamtiež.

⁴⁵ Napríklad náhrada, náprava, uvedenie do pôvodného stavu, verejné ospravedlnenie, garancie, že sa porušenia nebudú opakovať, vzdelávacie a preventívne programy.

⁴⁶ Pozri bod 21 tamtiež.

Všetky prijímané vnútroštátne politiky a stratégie smerujúce k napĺňaniu záväzkov štátu vyplývajúcich z Paktu, majú zabezpečovať účinné mechanizmy a inštitúcie vrátane správnych orgánov, ombudsmanov a ďalších vnútroštátnych ľudskoprávných inštitúcií, súdov a tribunálov. Tieto inštitúcie by mali skúmať a riešiť porušenia čl. 3 Paktu, vyšetrovať ich a zabezpečiť účinné uplatňovanie prostriedkov nápravy.⁴⁷

Zásada rovnosti mužov a žien sa považuje za základ pre užívanie všetkých práv vymedzených v Pakte. Ak zmluvný štát nie je schopný zabezpečiť rovnosť mužov a žien de iure aj de facto, predstavuje to porušenie záväzkov štátom. Za porušenie ustanovení Paktu sa považuje nielen priame konanie, ale aj opomenutie konania a nečinnosť zo strany štátu alebo jeho inštitúcií na štátnej alebo miestnej úrovni⁴⁸

2.1.2. Povinnosti štátu pri napĺňaní záväzkov vyplývajúcich z CEDAW dohovoru

CEDAW dohovor možno považovať za základný nástroj na presadzovanie rodovej rovnosti. Od zmluvných štátov požaduje účinné odstránenie diskriminácie žien, pričom zároveň zdôrazňuje, že ženy naďalej čelia rôznym formám diskriminácie práve preto, lebo sú ženy.⁴⁹ Ako vyplýva z odseku 7 Preambuly Dohovoru „*diskriminácia žien porušuje zásady rovnosti práv a rešpektovanie ľudskej dôstojnosti, je prekážkou pre účasť žien na rovnoprávnom základe s mužmi na politickom, spoločenskom, hospodárskom a kultúrnom živote ich krajín [...]*“. Cieľom Dohovoru a povinnosťou zmluvných štátov je, rovnako ako vo vyššie spomínaných dokumentoch, zabezpečiť nielen dosiahnutie rovnosti *de iure*, ale aj materiálnej rovnosti *de facto*. Dohovor stanovuje zmluvným štátom povinnosť „*prijímať všetky príslušné opatrenia, vrátane legislatívnych opatrení, na zabezpečenie plného rozvoja a povznesenia žien, s cieľom zaručiť im uplatňovanie a využívanie ľudských práv a základných slobôd na základe rovnoprávnosti s mužmi*“⁵⁰, a to vo všetkých oblastiach, osobitne v politickej, sociálnej, hospodárskej a kultúrnej oblasti.

⁴⁷ Pozri bod 38 tamtiež.

⁴⁸ Pozri bod 42 tamtiež.

⁴⁹ CUSACK, S. - COOK, R. J.: Combating Discrimination Based on Sex and Gender. In: C. Krause, M. Scheinin (eds.): *International Protection of Human Rights: A Textbook*. Inštitút ľudských práv, Univerzita Abo Akademi. In: LAMAČKOVÁ, A.: *CEDAW a mimovládne organizácie (stručný prehľad)*, 2008. Dostupné na: [http://diskriminacia.sk/adriana-lamackova-cedaw-a-mimovladne-organizacie-strucny-prehľad/\(posledná návšteva 27.5.2019\)](http://diskriminacia.sk/adriana-lamackova-cedaw-a-mimovladne-organizacie-strucny-prehľad/(posledná návšteva 27.5.2019))

⁵⁰ Čl. 3 CEDAW dohovoru.

Podľa čl. 2 Dohovoru majú zmluvné štáty využiť všetky vhodné prostriedky na uskutočňovanie politiky odstránenia diskriminácie žien a zásadu rovnoprávnosti mužov a žien zakotviť vo svojich ústavách a iných príslušných právnych predpisoch, aby sa zabezpečilo „*praktické uskutočnenie tejto zásady*“⁵¹. Samotné legislatívne opatrenia však nie sú postačujúce a preto je potrebné prijímať aj iné opatrenia, vrátane sankcií, zakazujúce všetku diskrimináciu žien.⁵² Účinná ochrana žien pred diskrimináciou v zmysle Dohovoru musí byť zabezpečovaná jednak prostredníctvom príslušných národných súdov a tiež prostredníctvom iných verejných inštitúcií.⁵³ Zmluvný štát je tiež povinný prijímaním príslušných opatrení regulovať aj praktiky a činnosť iných osôb, organizácií a podnikov tak, aby ani v tejto horizontálnej rovine nedochádzalo k diskriminácii žien. Prijímané opatrenia majú navyše smerovať k zmene alebo k zrušeniu takých zákonov, predpisov, obyčajov alebo praktík, ktoré predstavujú diskrimináciu žien.⁵⁴ Opatrenia pritom musia byť systematické a účinné a musia smerovať k zmene „*spoločenských a kultúrnych zvyklostí, pokiaľ ide o chovanie mužov a žien, s cieľom dosiahnuť odstránenie predsudkov a zvykov a všetkých iných praktík založených na myšlienke podradenosti a nadradenosti niektorého z pohlaví alebo na stereotypných úlohách mužov a žien*“⁵⁵.

Skutočnosť, že sa CEDAW dohovor zameriava na mnohé oblasti súkromného aj verejného života, je vidieť z jeho ďalších ustanovení. Zameriava sa na rovnosť pred zákonom, potláčanie obchodu so ženami, odstraňovanie diskriminácie žien v prístupe k politickému životu, k vzdelávaniu na všetkých stupňoch a vo všetkých oblastiach rovnoprávne s mužmi, v oblasti starostlivosti o zdravie a v prístupe k zdravotníckym službám. Špecificky v súvislosti so zamestnaním sa Dohovor v čl. 11 zameriava na povinnosť štátu prijímať príslušné opatrenia na odstránenie diskriminácie žien v zamestnaní. Čl. 11 ods. 2 samostatne zakotvuje povinnosť zmluvných štátov prijímať opatrenia smerujúce k zabráneniu diskriminácie žien z dôvodu manželstva alebo materstva.

Na základe čl. 17 Dohovoru bol zriadený Výbor pre odstránenie diskriminácie žien (ďalej aj „výbor CEDAW“). Výbor CEDAW má okrem prijímania a posudzovania periodických správ zmluvných štátov o plnení záväzkov vyplývajúcich z Dohovoru a prijímania písomných

⁵¹ Čl. 2 písm. a) CEDAW dohovoru.

⁵² Pozri čl. 2 písm. b) CEDAW dohovoru.

⁵³ Pozri čl. 2 písm. c) CEDAW Dohovoru.

⁵⁴ Pozri čl. 2 písm. f) CEDAW Dohovoru.

⁵⁵ Čl. 5 písm. a) CEDAW Dohovoru.

oznámení jednotlivcov alebo skupiny jednotlivcov⁵⁶ aj oprávnenie vydávať všeobecné odporúčania, ktoré sa považujú za dôležitú súčasť implementačnej procedúry Dohovoru.

Jedným z takýchto odporúčaní je Všeobecné odporúčanie č. 28 z r. 2010 o hlavných záväzkoch zmluvných strán podľa čl. 2 CEDAW Dohovoru. Toto všeobecné odporúčanie definuje hlavné záväzky (*ang. core obligations*) zmluvných strán podľa vyššie spomínaných ustanovení čl. 2 CEDAW dohovoru a odvoláva sa pri tom na viaceré pramene medzinárodného práva vrátane dohovorov Medzinárodnej organizácie práce.⁵⁷ Podľa bodu 3 Všeobecného odporúčania č. 28 je Dohovor „súčasťou komplexného medzinárodného ľudskoprávného rámca zameraného na zabezpečenie uplatňovania všetkých ľudských práv pre všetkých a na odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien z dôvodu pohlavia a rodu“. Všeobecné odporúčanie vymedzuje povinnosti štátov tak, aby uplatňovali primerané prostriedky a postupy smerujúce k odstraňovaniu diskriminácie žien a ochrane práv žien. Odporúčanie vymedzuje, že diskrimináciou žien nie je len samotné priame diskriminačné konanie, ale aj opomenutie konania, a to bez ohľadu na to, či ide o štát a jeho verejné inštitúcie, alebo o súkromné subjekty⁵⁸. Všeobecné odporúčanie č. 28 podobne, ako vyššie spomínané všeobecné komentáre CESCR výboru, konkretizuje triádu povinností štátu a to rešpektovať, chrániť a naplňať práva žien vyplývajúce z CEDAW dohovoru.

Povinnosť „rešpektovať“ znamená, že zmluvný štát je povinný zdržať sa vykonávania, podpory alebo schvaľovania akýchkoľvek praktík, politik alebo opatrení, ktoré porušujú Dohovor. Zároveň má povinnosť „chrániť“ ženy pred diskrimináciou aj zo strany súkromných subjektov a v tejto súvislosti prijímať primerané opatrenia. Podľa bodu 13 Všeobecného komentára č. 28 primerané opatrenia zahŕňajú aj predpisy, ktoré upravujú „činnosť súkromných subjektov v oblasti vzdelávania, zamestnania, zdravotnej starostlivosti, pracovných podmienok a štandardov a v ďalších oblastiach, kde súkromné subjekty poskytujú služby alebo prevádzkujú zariadenia, napr. bankovníctvo a bývanie“. Pod treťou zložkou hlavných povinností štátu „naplňať“ sa rozumie povinnosť prijímať opatrenia na zabezpečenie rodovej rovnosti v praxi, v prípade potreby aj formou dočasných vyrovnávacích opatrení.

⁵⁶ Oprávnenie výboru CEDAW prijímať písomné oznámenia jednotlivcov alebo v mene jednotlivcov alebo skupín jednotlivcov, na ktoré sa vzťahuje jurisdikcia zmluvného štátu, ktorí tvrdia, že sa stali obeťami porušenia ktoréhokoľvek z práv ustanovených v Dohovore, vyplýva príslušným zmluvným štátom z Opčného protokolu, ktorý bol prijatý k Dohovoru o odstránení diskriminácie žien. V SR je Opčný protokol publikovaný v Zbierke zákonov ako Oznámenie MZV č. 343/2001 Z. z..

⁵⁷ Pozri v bode 3 Všeobecného odporúčania č. 28.

⁵⁸ Pozri bod 10 Všeobecného odporúčania č. 28.

Rovnako ako je to v prípade predchádzajúcich vyššie spomenutých medzinárodných dokumentov, nevyhnutnou súčasťou povinností štátu pri napĺňaní cieľov vplyvajúcich z CEDAW dohovoru je vytváranie a realizácia verejných politík zameraných na elimináciu diskriminácie žien. Akým spôsobom je štát povinný politiky realizovať a aké by mali byť základné parametre takejto politiky, vymedzujú body 23 až 28 Všeobecného odporúčania.

Súčasťou takýchto verejných politík musia byť „ústavné a legislatívne záruky vrátane zosúladenia vnútroštátnych právnych predpisov a úpravy tých predpisov, ktoré sú v rozpore s cieľmi Dohovoru“⁵⁹. Politiky musia byť komplexné a musia sa vzťahovať na verejnú aj súkromnú sféru. Do ich implementácie zahrnuté všetky zložky štátnej moci (výkonná, zákonodarná a súdna) vo všetkých jej úrovniach.⁶⁰

Prístup k spravodlivosti, súdnej a inej právnej ochrane žien, nezávislosť, nestrannosť, efektívnosť a účinnosť tejto ochrany je predmetom ďalšieho Všeobecného odporúčania č. 33 CEDAW výboru z roku 2015 o prístupe žien k spravodlivosti (ďalej len „Všeobecné odporúčanie č. 33“). Všeobecné odporúčanie č. 33 obsahuje odporúčania v oblasti špecifických právnych odvetví vo vzťahu k ženám a tiež odporúčania účinných a nezávislých mechanizmov – súdnych a kvasisúdnych systémov, vrátane inšpektorátov práce, využívania alternatívnych spôsobov riešenia sporov, pri ktorých však Výbor upozorňuje na ich výhody i nevýhody. Výbor tiež odporúča, aby zmluvné štáty podnikli kroky a poskytli dostatok zdrojov na tvorbu a udržateľnú prevádzku nezávislých národných inštitúcií na ochranu ľudských práv a zabezpečili zloženie a činnosť týchto inštitúcií na báze rodovej citlivosti. A taktiež, aby takéto národné inštitúcie mali zabezpečený široký mandát v oblasti ochrany ľudských práv na národnej úrovni vrátane právomoci posudzovať sťažnosti týkajúce sa ľudských práv žien.

V kontexte oprávnení CEDAW výboru vydávať záverečné zistenia k periodickým správam zmluvných štátov, boli v roku 2015⁶¹ výborom vydané záverečné zistenia k piatej a šiestej periodickej správe Slovenskej republiky⁶². CEDAW výbor poukázal okrem iného aj na pretrvávajúcu rodovú segregáciu vo vzdelávaní so slabou účasťou žien a dievčat na štúdiu matematiky, vedy a techniky, ako aj na slabé zastúpenie žien na učiteľských pozíciách v rámci vysokoškolského vzdelávania. V bode 27 svojho stanoviska Slovenskej republike odporučil,

⁵⁹ Pozri bod 24 Všeobecného odporúčania č. 28.

⁶⁰ Pozri bod 25 Všeobecného odporúčania č. 28.

⁶¹ Predkladanie periodickej správ aspoň raz sa štyri roky vyplýva zmluvnému štátu z čl. 18 CEDAW dohovoru.

⁶² Pozri bližšie Záverečné zistenia CEDAW výboru k piatej a šiestej periodickej správe Slovenska z 20. novembra 2015. Dostupné na:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fSVK%2fCO%2f5-6&Lang=en (posledná návšteva 21.5.2019).

aby urýchlila ustanovovanie žien do najvyšších funkcií v akademických inštitúciách. Výbor taktiež upozornil na pretrvávajúcu znevýhodnenú situáciu žien v zamestnaní. Preto v bode 29 Slovenskej republiky odporučil, aby zintenzívnila úsilie o odstránenie horizontálnej aj vertikálnej segregácie v zamestnaní a vytvorila väčší tlak na prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení v tejto oblasti a venovala zvýšené úsilie smerujúce k podpore žien pri výbere vzdelávacích, profesijných a kariérnych možností, a to najmä v oblastiach vedy a techniky. Výbor zároveň poukázal na absenciu účinných opatrení na podporu zosúladenia pracovného a rodinného života a ťažkosti žien zosúlaďovať pracovný a rodinný život, zvlášť pokiaľ ide o matky s malými deťmi. V zmysle bodu 18 Záverečných zistení tieto ťažkosti vyplývajú najmä zo zaužívaných stereotypov týkajúcich sa postavenia žien v rodine a spoločnosti a ženy naďalej nesú neúmerný podiel zodpovednosti za rodinu a domácnosť.

2.2. Dokumenty Rady Európy

Rada Európy⁶³ je najstaršou medzinárodnou politickou organizáciou európskych štátov, ktorá vznikla s cieľom rozvíjať európsku bezpečnosť na princípoch demokracie, právneho štátu a ochrany ľudských práv. Založením tejto medzinárodnej organizácie európske demokratické štáty potvrdili cieľ chrániť ideály a zásady, ktoré sú spoločným dedičstvom európskych štátov, podporovať ich hospodársky a sociálny pokrok spolu s prioritnou úlohou zabezpečiť dodržiavanie a ďalšie rozvíjanie ľudských práv. Za najväčší prínos Rady Európy sú považované jej aktivity zamerané na dodržiavanie a ochranu ľudských práv, predovšetkým prijímanie medzinárodných dohovorov týkajúcich sa ochrany ľudských práv a základných slobôd.⁶⁴ Za najvýznamnejší dohovor prijatý na pôde Rady Európy možno označiť Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej aj „Európsky dohovor o ochrane ľudských práv“ alebo „Dohovor“). Dohovor predstavuje európsky štandard ochrany ľudských práv a základných slobôd, ktorý nadväzuje na hlavné idey univerzálnych dokumentov o ľudských právach. Ochrana ľudských práv a základných slobôd garantovaná Dohovorom je zabezpečená vytvorením kontrolného mechanizmu predstavovaného Európskym súdom pre ľudské práva (ďalej aj „ESLP“), ktorý bol na základe Dohovoru zriadený.

⁶³ Rada Európy vznikla 5. mája 1949 podpisom tzv. *Londýnskej zmluvy*, ktorá je dnes označovaná ako *Štatút Rady Európy*. Medzi zakladajúce štáty Rady Európy patrili Belgicko, Dánsko, Francúzsko, Holandsko, Írsko, Taliansko, Luxembursko, Nórsko, Spojené kráľovstvo a Švédsko.

⁶⁴ STRÁŽNICKÁ, V. a kol.: *Medzinárodná a európska ochrana ľudských práv*. 1. vyd. Bratislava: EUKÓDEX, s.r.o., 2013. s. 131.

Dohovor neobsahuje žiadne špecifické ustanovenie, ktoré by výslovne upravovalo rovnosť medzi ženami a mužmi. Z pohľadu rovnosti medzi ženami a mužmi je kľúčovým ustanovením čl. 14 Dohovoru, ktorý upravuje zákaz diskriminácie, podľa ktorého „užívanie práv a slobôd priznaných týmto dohovorom musí byť zabezpečené **bez diskriminácie** založenej na akomkoľvek dôvode, ako je **pohlavie**, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, **rod** alebo iné postavenie.“ Dohovor teda medzi diskriminačné dôvody zaraďuje nielen pohlavie, ale aj rod. Zákaz diskriminácie tak, ako je upravený v čl. 14 Dohovoru nezakazuje diskrimináciu vo všeobecnosti a ani nezakladá samostatné ľudské právo alebo slobodu, ale stanovuje vecný rozsah aplikácie zákazu diskriminácie na užívanie práv a slobôd priznaných Dohovorom. Z uvedeného vyplýva, že zákaz diskriminácie podľa Dohovoru nie je spôsobilý na samostatnú aplikáciu, ale uplatní sa len v spojitosti s iným právom alebo slobodou, ktoré Dohovor priznáva. K tomu, aby sa zákaz diskriminácie mohol v konkrétnej veci uplatniť postačuje, ak namietaná diskriminácia spadá do vecného rámca alebo sféry iného práva alebo slobody, ktoré je upravené Dohovorom, pričom toto právo alebo táto sloboda nemusia byť v konkrétnom prípade porušené, ba dokonca nemusia byť ani vôbec aplikované.⁶⁵ Zákaz diskriminácie sa neuplatní len v spojitosti s právami a slobodami, ktoré sú v Dohovore explicitne vyjadrené, ale možno ho uplatniť aj v spojitosti s právami a slobodami, ktoré vyplývajú z ustanovení Dohovoru implicitne alebo ak spadajú do rámca pôsobnosti Dohovoru. Takáto autonómia zákazu diskriminácie je však vždy limitovaná vecným rozsahom pôsobnosti zákazu diskriminácie.⁶⁶

Adresátom povinnosti vyplývajúcej z čl. 14 Dohovoru je zmluvný štát, ktorý má nielen povinnosť nediskriminovať, ale zároveň mu z tohto ustanovenia vyplýva aj pozitívny záväzok. Štát je povinný prijať akékoľvek opatrenia legislatívnej a správnej povahy na to, aby nedochádzalo v rámci jeho jurisdikcie k diskriminácii medzi súkromnými subjektami, teda aby z ich strany nedochádzalo k nedôvodnému rozlišovaniu zo zakázaných dôvodov. Túto povinnosť plnia zmluvné štáty predovšetkým pomocou prijímania antidiskriminačnej legislatívy, ako aj prijímaním konkrétnych opatrení a ich zavádzaním do praxe.

Text Dohovoru bol v priebehu rokov modifikovaný niekoľkými revíznymi protokolmi a doplnený dodatkovými protokolmi, pričom šesť z týchto protokolov malo za cieľ rozšíriť a

⁶⁵ BOBEK, M.: Část třetí. Lidské práva a základní svobody. Zákaz diskriminace (čl. 14 EÚLP a Protokol č.12). In: KMEC, J. - KOSAŘ, D. - KRATOCHVÍL, J. - BOBEK, M.: *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. s. 1212.

⁶⁶ ČAPEK, J.: *Evropská úmluva o ochrane lidských práv. I. část - Úmluva*. 1.vyd. Praha: Linde Praha, a.s., 2010.

doplniť katalóg základných práv a slobôd obsiahnutý v Dohovore.⁶⁷ Jedným z dodatkových protokolov, ktorým došlo k rozšíreniu katalógu ľudských práv a základných slobôd je Protokol č. 12 k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktorý zakotvil všeobecný zákaz diskriminácie (ďalej aj „Protokol č. 12“)⁶⁸. Prijatím tohto protokolu došlo k posilneniu ochrany proti diskriminácii, ktorú poskytuje čl. 14 Dohovoru. Protokol č. 12 vo svojom čl. 1 rozširuje rozsah vecnej aplikácie zákazu diskriminácie tak, že „*užívanie všetkých práv ustanovených zákonom sa zabezpečuje bez diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické a iné presvedčenie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rodové alebo iné postavenie*“. Prijatie Protokolu č. 12 reagovalo na úzku vecnú pôsobnosť čl. 14 Dohovoru a rozšírilo vecný rozsah aplikácie zákazu diskriminácie z práv a slobôd stanovených Dohovorom, aj na práva, ktoré oprávneným subjektom vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov. Rozsah ochrany pred diskrimináciou sa už netýka len práv zaručených Dohovorom, ale týka sa aj vzťahov upravených vnútroštátnym právom, za ktorých kvalitu zodpovedá zmluvný štát.

Ďalším významným dokumentom prijatým na pôde Rady Európy je Európska sociálna Charta⁶⁹, ktorej predmetom úpravy sú najmä ekonomické a sociálne práva, pričom cieľom je zlepšenie životnej úrovne obyvateľov a obyvateľiek zmluvných štátov. Charta obsahuje viacero ustanovení, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť medzi ženami a mužmi. Už priamo preambula hovorí, že „*využívanie sociálnych práv sa má zabezpečiť bez diskriminácie založenej na rase, farbe pleti, pohlaví, náboženstve, politickom názore, národnosti alebo sociálnom pôvode*.“ Okrem všeobecného vyjadrenia zákazu diskriminácie pri využívaní sociálnych práv, Charta v čl. 4 obsahuje špecifické ustanovenie, ktorým „*priznáva právo mužov a žien na rovnakú odmenu za rovnakú prácu*.“ Medzi ďalšie ustanovenia, ktorých predmetom úpravy je zákaz diskriminácie na základe pohlavia patrí čl. 20 Charty, ktorý upravuje „*právo na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie vo veciach zamestnania a povolania bez diskriminácie na základe pohlavia*“. Na zabezpečenie účinného výkonu práv stanovených v čl. 20 revidovanej Európskej sociálnej Charty sa zmluvné strany zaväzujú prijať opatrenia na zabezpečenie a podporu jeho uplatňovania v oblastiach prístupu k zamestnaniu, ochrany pred prepustením a opätovného navrátenia sa do pracovného života, poradenstva pri voľbe povolania, odbornej príprave, rekvalifikácie a pracovnej rehabilitácie; ako aj prijať príslušné opatrenia v oblastiach

⁶⁷ KMEC, J. Historie Úmluvy - 1. kapitola. In: KMEC, J. - KOSAŘ, D. - KRATOCHVÍL, J. - BOBEK, M.: *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. s. 9.

⁶⁸ Dostupné na : <https://www.coe.int/en/web/conventions/search-on-treaties/-/conventions/treaty/177> (posledná návšteva 23.6.2019).

⁶⁹ Publikovaná v zbierke zákonov pod č. 273/2009 Z. z.

podmienok zamestnania a pracovných podmienok vrátane odmeňovania, a napokon v oblasti odborného a funkčného postupu v zamestnaní.

2.2.1. Judikatúra ESELP

Európsky súd pre ľudské práva zriadený Dohovorom, predstavuje kontrolný mechanizmus na zabezpečenie záväzkov vyplývajúcich z Dohovoru pre členské štáty Rady Európy. ESELP je jediný stály medzinárodný súdny orgán, na ktorý sa môže obrátiť každá fyzická alebo právnická osoba, skupina osôb alebo mimovládna organizácia, so svojou sťažnosťou v dôsledku porušenia práv a slobôd priznaných Dohovorom alebo jeho protokolmi. Vytvorenie a fungovanie ESELP je založené na princípe subsidiarity, podľa ktorého je primárnou zodpovednosťou vnútroštátnych orgánov dodržiavanie stanoveného európskeho štandardu ľudských práv. Úlohou ESELP je v rámci dohliadajúcej a kontrolnej právomoci skúmať, či vnútroštátne orgány konali v súlade s Dohovorom a dodržali garancie ním stanovené.⁷⁰ Každá osoba, ktorá sa domnieva, že postupom vnútroštátnych orgánov bolo porušené jej právo priznané Dohovorom, má možnosť obrátiť sa na ESELP so svojou sťažnosťou po vyčerpaní všetkých dostupných vnútroštátnych prostriedkov nápravy.

Judikatúra ESELP plní v kontexte ochrany ľudských práv a základných slobôd nezastupiteľnú úlohu, pretože práve v nej nachádzame interpretáciu jednotlivých ustanovení Dohovoru a jeho protokolov. Porušenie čl. 14 Dohovoru, ktorý upravuje zákaz diskriminácie aj z dôvodu pohlavia a rodu, sa stalo predmetom mnohých sťažností podaných na ESELP.⁷¹ V rámci rozhodovacej činnosti ESELP sa stretávame aj so sťažnosťami, ktorých predmetom je porušenie zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia alebo z dôvodu rodu.

⁷⁰ STRÁŽNICKÁ, V. a kol.: *Medzinárodná a európska ochrana ľudských práv*. 1.vyd. Bratislava: EUKÓDEX, s.r.o., 2013. s. 177.

⁷¹ Použitím vyhľadávacieho formulára na stránke Európskeho súdu pre ľudské práva (<https://www.echr.coe.int/>) sme zistili, že sťažovatelia namietali porušenie zákazu diskriminácie podľa čl. 14 Dohovoru najčastejšie v spojitosti s porušením čl. 8 Dohovoru, ktorý garantuje právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života.

Diskriminácia z dôvodu pohlavia v spojení s právom na rešpektovanie rodinného a súkromného života - Abdulaziz, Cabales a Balkandali proti Spojenému kráľovstvu⁷²

Príkladom rozhodnutia, v ktorom ESLP rozhodoval o porušení zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu bola vec *Abdulaziz, Cabales a Balkandali proti Spojenému kráľovstvu*. Sťažovateľkami bolo v predmetom konaní namietané porušenie zákazu diskriminácie podľa čl. 14 Dohovoru z dôvodu pohlavia, rasy, ako aj rodu v spojitosti s porušením práva na rodinný a súkromný život zaručeného čl. 8 Dohovoru.⁷³ Situácia sťažovateľiek pani Abdulaziz a pani Balkandali bola skutkovo obdobná, pretože obe mali trvalý pobyt na území Spojeného kráľovstva, avšak nemali britské štátne občianstvo. Ich manželia taktiež neboli britskými štátnymi príslušníkmi. Na základe prijatej vnútroštátnej právnej úpravy ohľadne imigračných pravidiel, bolo obom manželom sťažovateľiek doručené rozhodnutie, že musia územie Spojeného kráľovstva opustiť. Porušenie zákazu diskriminácie na základe pohlavia videli sťažovateľky v tom, že imigračná právna úprava bola priaznivejšia a stanovovala menej striktné kritéria v prípade pobytu na území Spojeného kráľovstva pre snúbenice alebo manželky mužov, ktorí síce neboli britskými štátnymi príslušníkmi, ale mali trvalý pobyt na území Spojeného kráľovstva, ako pre snúbencov alebo manželov žien, ktoré síce neboli britskými štátnymi príslušníkmi, ale mali na území Spojeného kráľovstva trvalý pobyt, teda situáciu v akej sa nachádzali sťažovateľky. Pri rozhodovaní o tom, či prijatá vnútroštátna právna úprava pôsobí diskriminačne a znevýhodňuje sťažovateľky z dôvodu ich pohlavia, ESLP skúmal či táto právna úprava sleduje legitímny cieľ a je proporcionálnou. Svojím skúmaním dospel k záveru, že neexistuje preukázateľný rozdiel medzi vplyvom mužov a žien [v tomto prípade išlo o mužov - manželov alebo snúbencov, ženy - manželky alebo snúbenice – *pozn. aut*] na vnútorný trh Spojeného kráľovstva, ktorý by objektívne odôvodňoval rozdiel v zaobchádzaní s nimi. ESLP v tejto súvislosti dospel k záveru, že „sťažovateľky sa stali obeťami diskriminácie založenej na pohlaví v prepojení na im garantované právo na rešpektovanie rodinného a súkromného života“ a teda konštatoval porušenie čl. 14 Dohovoru, ktorého obsahom je zákaz diskriminácie.⁷⁴

⁷² Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva *Abdulaziz, Cabales a Balkandali v. Spojenému kráľovstvu* (sťažnosť č. 9214/80, 9473/81 a 9474/81) [1985].

⁷³ Bod 70 rozsudku.

⁷⁴ Bod 83 rozsudku.

Diskriminácia z dôvodu pohlavia (prepustenie zo zamestnania) - Emel Boyraz proti Turecku⁷⁵

Ďalším príkladom rozhodnutia ESLP, na ktorom možno ilustrovať porušenie zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia, ako aj stále striktný prístup ESLP pri posudzovaní diskriminácie z dôvodu pohlavia je rozhodnutie vo veci *Emel Boyraz proti Turecku*. Uvedený prípad sa týkal prepustenia sťažovateľky zo zamestnania vo verejnom sektore z dôvodu pohlavia. Sťažovateľka pani Boyraz zložila úspešne skúšky na to, aby sa mohla stať štátnou zamestnankyňou. Oznámením, ktoré jej bolo doručené štátnym personálnym oddelením bola informovaná, že bola vymenovaná do funkcie bezpečnostnej pracovníčky v jednej z pobočiek štátnej elektrárrenskej spoločnosti (TEDAS). Oddelením ľudských TEDAS jej však bolo oznámené, že do tejto pozície nemôže byť prijatá, pretože nie je mužom a neprešla vojenským výcvikom. Pani Boyaz sa proti uvedenému rozhodnutiu odvolala na správny súd, ktorý rozhodol v jej prospech, v dôsledku čoho v roku 2000 podpísala pracovnú zmluvu a stala sa zamestnankyňou TEDAC-u. V roku 2004 však bola pani Boyaz zo zamestnania prepustená. Vo svojej sťažnosti podanej ESLP sťažovateľka namietala porušenie zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia v spojitosti s porušením jej práva na rešpektovanie rodinného a súkromného života, ktoré je zaručené čl. 8 Dohovoru. Argumentácia tureckej vlády spočívala v tom, že čl. 14 Dohovoru nie je aplikovateľný, nakoľko právo na prijatie do zamestnania vo verejnom sektore nie je obsahom Dohovoru. ESLP sa stotožnil s týmto tvrdením tureckej vlády, avšak tým, že sťažovateľka vykonávala zamestnanie vo verejnom sektore na zmluvnom základe a bola prepustená z dôvodu diskriminácie na základe pohlavia, ktoré je predmetom úpravy Dohovoru, čl. 14 Dohovoru v predmetnej veci aplikoval. ESLP dospel k záveru, že „*prepustenie sťažovateľky zo zamestnania vylučne len z dôvodu jej pohlavia je výrazným porušením zákazu diskriminácie a zároveň predstavuje zásah do identity tejto osoby a sebaúcty, čo má dôsledky pre jej súkromný život.*“⁷⁶

ESLP vo svojom rozhodnutí viackrát zdôraznil, že zabezpečenie a pokrok v otázke rovnosti pohlaví je hlavným cieľom členských štátov Rady Európy a na to, aby bolo možné rozdielne zaobchádzanie so ženami a mužmi považovať za zlučiteľné s Dohovorom, museli by na to existovať a byť predložené náležité a veľmi vážne dôvody. Porušenie zákazu diskriminácie, pri ktorých je diskriminačným dôvodom pohlavie alebo rod je v judikatúre ESLP podrobené prísnejšiemu preskúmvaniu a miera voľnej úvahy zmluvných štátov Dohovoru je znížená, pokiaľ pôjde o uznateľnosť legitímnych cieľov, ako aj s ohľadom na ich

⁷⁵ Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva *Emel Boyraz v. Turecku* (sťažnosť č. 61960/08) [2014].

⁷⁶ Bod 44-45 rozsudku.

proporcionalitu.⁷⁷ Zabezpečenie rodovej rovnosti je stále jedným z hlavných cieľov, ktorý má byť v členských štátoch Rady Európy dosiahnutý.

3. Rovnosť mužov a žien v práve Európskej únie

3.1. Primárne právo EÚ

Rovnosť medzi ženami a mužmi je v Európskej únii hodnotou, na ktorej bola založená a jedným z jej základných cieľov, čo je vyjadrené v čl. 2 a čl. 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii (ďalej aj „ZEÚ“). Článok 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej aj „ZFEÚ“) zasa stanovuje, že pri vykonávaní všetkých činností sa EÚ „*zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami*“. Zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia je tiež súčasťou všeobecných formulácií boja proti diskriminácii, na ktoré sa pri vymedzovaní a realizácii svojich politík a činností zameriava.⁷⁸

Zmluva o fungovaní EÚ a Zmluva o EÚ sú zmluvami, na ktorých je Európska únia založená a tvoria tzv. primárne právo EÚ. Obe zmluvy majú charakter medzinárodných zmlúv a platí pre ne princíp prednosti medzinárodných zmlúv pred zákonmi podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy SR, rovnako ako v prípade medzinárodných zmlúv, ktoré boli rozoberané vyššie v tejto práci.⁷⁹ V prípade európskeho práva sa uplatňuje tiež princíp prednosti v zmysle čl. 7 ods. 2 Ústavy SR, pokiaľ ide o právne záväzné akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie, tzv. sekundárne právo EÚ, čo sú v kontexte problematiky rovného zaobchádzania so ženami a mužmi najmä tzv. antidiskriminačné smernice.

Rovnosť v odmeňovaní mužov a žien považuje EÚ za jeden zo svojich cieľov v oblasti sociálnej politiky⁸⁰, pričom povinnosť členského štátu uplatňovať zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je upravená v čl. 157 ZFEÚ. Článok 157 ods. 3 ZFEÚ taktiež umožňuje orgánom spoločenstiev „*prijímať opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi*

⁷⁷ BOBEK, M.: Časť tretí. Lidské práva a základní svobody. Zákaz diskriminace (čl. 14 EÚLP a Protokol č.12). In: KMEC, J. - KOSAŘ, D. - KRATOCHVÍL, J. - BOBEK, M.: *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. s. 1228.

⁷⁸ Pozri napríklad čl. 10 a čl. 19 ZFEÚ.

⁷⁹ Pozri bližšie podkapitolu 2.1. tejto práce.

⁸⁰ Tieto ciele v oblasti sociálnej politiky EÚ sú vymedzené v čl. 151 ZFEÚ.

a ženami v otázkach zamestnania a povolania, vrátane rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“⁸¹

Hoci Európske spoločenstvá pôvodne nevznikli s cieľom ochraňovať ľudské práva, ale zabezpečiť ekonomickú prosperitu členských krajín, aj rovnosť v odmeňovaní sledovala skôr ekonomický cieľ. K zmene tohto prístupu výrazne prispel svojím rozhodnutím Súdny dvor EÚ (predtým Súdny dvor Európskych spoločenstiev; ďalej aj ako „SDEÚ“), ktorý sa v prípade *Defrenne II*,⁸² vyjadril, že vtedajší článok 119 Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva (súčasný čl. 157 ZFEÚ o rovnakom odmeňovaní žien a mužov) okrem cieľa zabrániť konkurenčnému znevýhodneniu podnikov v niektorých členských štátoch, ktoré ešte neodstránili mzdovú diskrimináciu pracovníčok sleduje aj sociálne ciele spoločenstva, ktoré budú smerovať „k zlepšovaniu životných a pracovných podmienok európskych národov.“⁸³ Čo je v tomto rozhodnutí veľmi významné, že Súdny dvor priznal predmetnému článku priamy účinok, keď sa vyjadril, že „zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy stanovenej v tom čase článkom 119 [157 ZFEÚ] sa možno domáhať na vnútroštátnych súdoch. Tieto súdy sú povinné zabezpečiť ochranu práv, ktoré toto ustanovenie priznáva osobám podliehajúcim súdnej právomoci, a to najmä v prípade diskriminácie, ktorá má svoj zdroj priamo v právnych predpisoch alebo v kolektívnych pracovných zmluvách, ako aj v prípade nerovnakej odmeny pre ženy a mužov za rovnakú prácu vykonávanú v rovnakom súkromnom alebo verejnom zariadení alebo v rovnakých súkromných alebo verejných službách“⁸⁴.

Za účelom zlepšenia postavenia žien v pracovnom živote alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére, pripúšťa čl. 157 odsek 4 ZFEÚ využívanie tzv. pozitívnych opatrení, ktoré by umožnili osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu⁸⁵.

Nemenej významným dokumentom na úrovni EÚ je Charta základných práv EÚ, ktorá v kapitole III s názvom Rovnosť⁸⁶ obsahuje okrem všeobecného zákazu diskriminácie aj ustanovenie o povinnosti zabezpečiť rovnosť medzi ženami a mužmi vo všetkých oblastiach

⁸¹ Toto ustanovenie má dokonca tzv. priamy účinok. To znamená, že jednotlivci sa priamo na jeho základe môžu dovolávať súdnej ochrany voči orgánom verejnej správy (vertikálny účinok), ale aj voči jednotlivcom (horizontálny účinok).

⁸² Rozsudok Súdneho dvora 43/75 *Gabrielle Defrenne proti Sociétés anonymes belges de navigation aérienne Sabena*. ECLI:EU:C:1976:56.

⁸³ Pozri body 9 a 10 rozsudku.

⁸⁴ Bod 40 rozsudku.

⁸⁵ V zmysle Vyhlásenia o článku 119 ods. 4 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (v súčasnosti čl. 157 ZFEÚ), ktoré bolo prijaté Konferenciou vlád členských štátov a pripojené k Záverečnému aktu Amsterdamskej zmluvy, sa majú členské štáty v prvom rade zamerať na zlepšenie situácie žien v pracovnom živote.

⁸⁶ Čl. 20 - 26 Charty základných práv EÚ.

vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.⁸⁷ Nadobudnutím právnej záväznosti Charty sú členské štáty, teda všetky ich zákonodarné, výkonné aj súdne verejné orgány pri vykonávaní práva EÚ Chartou viazané.

3.2. Sekundárne právo EÚ v oblasti rovnosti mužov a žien

Za sekundárne právo sa v rámci EÚ považujú právne akty prijaté jej inštitúciami. V zmysle čl. 288 ZFEÚ sú týmito aktmi nariadenia, smernice, rozhodnutia, odporúčania a stanoviská. V kontexte tejto práce sú relevantné tzv. rodové antidiskriminačné smernice, ktoré upravujú povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k pohlaviu a rodu.⁸⁸ Smernice nie sú priamo aplikovateľné, ale vyžadujú si transpozíciu do vnútroštátneho práva.⁸⁹ Členský štát EÚ, ktorému je určená, teda zaväzuje „vzhladom na výsledok, ktorý sa má dosiahnuť. Forma a metódy sú ponechané na vnútroštátnych orgánoch.“⁹⁰

Rodové smernice⁹¹ upravujú zásadu rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi tak, ako to vyplýva z jednotlivých článkov zakladajúcich zmlúv a z judikatúry Súdneho dvora EÚ. Tieto

⁸⁷ Čl. 23 Charty základných práv EÚ.

⁸⁸ Okrem rodových smerníc sú súčasťou európskej antidiskriminačnej legislatívy aj smernice upravujúce zásadu rovnakého zaobchádzania, resp. zákaz diskriminácie z iných dôvodov rasového a etnického pôvodu, náboženstva, viery, zdravotného postihnutia, veku a vo vzťahu k sexuálnej orientácii. Ide o Smernicu Rady č. 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a Smernicu Rady č. 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Zároveň je potrebné uviesť aj antidiskriminačné smernice, ktoré síce problematiku zákazu diskriminácie z niektorého z dôvodov uvedených v čl. 19 ZFEÚ priamo neupravujú, avšak vo výraznej miere napomáhajú cieľom spočívajúcim v zákaze diskriminácie. Patrí sem napríklad smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES, smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa Rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, či smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP. Bližšie pozri napr. WHELANOVÁ, M.: Rovnosť a zákaz diskriminácie v právu Evropských spoločenstiev. In: BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.): *Rovnosť a diskriminácie*. Praha: C. H. Beck, 2007. s.139-140.

⁸⁹ „Ak však smernice alebo ich časti nie sú transponované alebo sú transponované nesprávne, neznamená to, že jednotlivci v členských štátoch nemajú žiadne možnosti dovolať sa práv, ktoré z nich vyplývajú. Umožňuje to najmä už priamy a nepriamy účinok smerníc.“ Pozri viac: DEBRECENIOVÁ, J., LAMAČKOVÁ, D.: *Zákaz diskriminácie a zásada rovnakého zaobchádzania v práve EÚ*. Občan, demokracia a zodpovednosť, 2012. s. 7 a nasl.. Dostupné na <http://diskriminacia.sk/odborny-clanok-zakaz-diskriminacie-a-zasada-rovnakeho-zaobchadzania-v-prave-eu/> (posledná návšteva 22.5.2019).

⁹⁰ Pozri čl. 288 ZFEÚ.

⁹¹ Aj keď tieto smernice explicitne nevymedzujú pojem rod, z ich ustanovení vyplýva, že na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami sú členské štáty EÚ pri tvorbe a vykonávaní zákonov, iných právnych predpisov, správnych opatrení, politik a iných činností, tak, ako vyplývajú zo smerníc, povinné uplatňovať rodové hľadisko – teda realizovať tzv. „gender mainstreaming“. Pozri napríklad čl. 29 smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, čl. 12 smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby.

smernice upravujú zásadu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k pohlaviu v rôznych oblastiach. Ide o oblasť zamestnania a povolania⁹², oblasť ochrany tehotných a dojčiacich pracovníčok⁹³, oblasť práva na rodičovskú dovolenku a oblasť podpory opatrení zameraných na lepšie zosúladovanie pracovného, súkromného a rodinného života mužov a žien⁹⁴, oblasť samostatnej zárobkovej činnosti mužov a žien⁹⁵ a oblasť prístupu k tovarom a službám⁹⁶.

V súčasnosti je pre povinnosť štátu v oblasti **zamestnania a povolania** kľúčovou smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (ďalej „smernica 2006/54/ES“). Jej účelom je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v oblastiach prístupu k zamestnaniu vrátane postupu a odbornej prípravy, v oblasti pracovných podmienok vrátane odmeny a v oblasti zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia.

Smernica definuje jednotlivé formy diskriminácie z dôvodu pohlavia, konkrétne priamu a nepriamu diskrimináciu, obťažovanie a sexuálne obťažovanie, pokyn na diskrimináciu a tiež akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodu tehotenstva a materskej dovolenky.⁹⁷ Zároveň v čl. 3 stanovuje povinnosť členských štátov podporovať zamestnávateľov v prijímaní preventívnych opatrení na predchádzanie diskriminácie na pracovisku, najmä obťažovania a sexuálneho obťažovania.⁹⁸

V **oblasti ochrany tehotných a dojčiacich pracovníčok** je významnou smernica Rady č. 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS; niekedy sa uvádza aj pod názvom „tehotenská smernica“; ďalej „smernica 92/85/EHS“). Prepojenie tejto smernice s vyššie uvedenou smernicou 2006/54/ES je možné vidieť pri vymedzovaní samotného pojmu diskriminácie. Podľa čl. 2 ods. 2 písm. c) smernice

⁹² Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

⁹³ Smernica Rady č. 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.

⁹⁴ Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES.

⁹⁵ Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby.

⁹⁶ Smernica Rady č. 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu.

⁹⁷ Pozri čl. 2 smernice 2006/54/ES.

⁹⁸ Pozri čl. 26 smernice 2006/54/ES.

2006/54/ES sa za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje aj „akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou s dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice 92/85/EHS“. Smernica 92/85/EHS stanovuje minimálne štandardy ochrany uvedených kategórií žien, a to v troch základných oblastiach. V prvom rade ide o ochranu zamestnankýň z hľadiska rizík práce a s tehotenstvom súvisiacimi lekáorskými prehliadkami. Druhým ochranným nástrojom je garancia materskej dovolenky a zachovanie pracovného miesta po jej skončení. A nakoniec, tretím spôsobom ochrany je zákaz výpovede zamestnankyniam ochraňovaným predmetnou smernicou zo strany zamestnávateľa.⁹⁹

Oblasť práva na rodičovskú dovolenku a oblasť podpory opatrení zameraných na lepšie zosúladovanie pracovného, súkromného a rodinného života mužov a žien v súčasnosti upravuje smernica Rady 2010/18/EÚ zo dňa 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (ďalej len „smernica 2010/18/EÚ“). Táto smernica v zásade uvádza do účinnosti zrevidovanú Rámcovú dohodu, ktorá bola uzatvorená medzi medziodvetvovými organizáciami sociálnych partnerov na európskej úrovni¹⁰⁰ a stanovuje „*minimálne požiadavky na uľahčenie zosúladenia rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov s prihliadnutím na čoraz väčšiu rozmanitosť usporiadania rodiny pri súčasnom dodržiavaní vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe*“¹⁰¹ Smernica sa vzťahuje na „*všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu vymedzenom zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou platnými v každom členskom štáte*“¹⁰² Smernica vymedzuje rodičovskú dovolenku z hľadiska jej obsahu a rozsahu a pravidiel jej uplatňovania. Taktiež stanovuje práva pracovníkov a pracovníčok po návrate z rodičovskej dovolenky, ako aj zákaz diskriminácie a ochranu pred prepustením z dôvodu podania žiadosti o rodičovskú dovolenku alebo čerpania rodičovskej dovolenky.¹⁰³ V súčasnosti je z iniciatívy Európskej Komisie v legislatívnom procese návrh novej smernice Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov

⁹⁹ Pozri napríklad čl. 8-10 smernice 92/85/EHS.

¹⁰⁰ V zmysle bodu 5 Preambuly smernice 2010/18/EÚ ide o Európsku konfederáciu odborových zväzov – ETUC, Európske centrum podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu – CEEP a BUSINESSEUROPE, predtým nazývaná Európsky zväz priemyselných a zamestnávateľských konfederácií – UNICE) a európsku medziodvetvovú organizáciu sociálnych partnerov - Európska asociácia remesiel, malých a stredných podnikov – UEAPME.

¹⁰¹ Čl. 1 ods. 1 Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke(revidované znenie), ktorá je prílohou smernice 2010/18/EÚ.

¹⁰² Čl. 1 ods. 2 tamtiež.

¹⁰³ Čl. 2-6 tamtiež.

a opatrovateľov, ktorou by došlo k zrušeniu vyššie uvedenej smernice 2010/18/EÚ. Návrh tejto smernice napríklad zavádza pojem otcovskej dovolenky, kladie si za cieľ zlepšenie uplatňovanie rodičovskej dovolenky zo strany otcov a tiež väčšiu flexibilitu pokiaľ ide o formy čerpania rodičovskej dovolenky. Aby boli pracujúci rodičia s malými deťmi a opatrovatelia povzbudzovaní k tomu, aby zostali na trhu práce, návrh umožňuje prispôbiť svoje rozvrhnutie pracovného času svojim osobným potrebám a preferenciám zavedením možnosti využívať skrátený pracovný čas, pružný pracovný čas alebo možnosti práce na diaľku.¹⁰⁴ Návrh smernice taktiež upravuje zákaz diskriminácie a zamestnanecké práva pri čerpaní rodičovskej dovolenky a po jej návrate a rozširuje ochranu pred prepustením pracovníkov a pracovníčok, ktorí čerpajú novodefinovanú otcovskú dovolenku, novozavedenú tzv. opatrovateľskú dovolenku alebo využívajú pružné formy organizácie práce, počas obdobia, v ktorom požiadajú o takúto dovolenku, alebo v ktorom si uplatňujú tieto práva.¹⁰⁵

Ďalšia oblasť, na ktorú sa rodové smernice zameriavajú sa týka **samostatnej zárobkovej činnosti mužov a žien**. Na túto oblasť upravuje smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby (ďalej len „smernica 2010/41/EÚ“). Podľa čl. 1 ods. 1 smernica „*stanovuje rámec na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo prispievajúcimi k vykonávaniu takejto činnosti, pokiaľ ide o tie aspekty, na ktoré sa nevzťahujú smernice 2006/54/ES a 79/7/EHS¹⁰⁶, v členských štátoch*“. Smernica definuje pojmy priamej, nepriamej diskriminácie, obťažovania a sexuálneho obťažovania a za diskrimináciu tiež považuje navádzanie na diskrimináciu. Pod zásadou rovnakého zaobchádzania v zmysle čl. 4 smernica rozumie, že „*vo verejnom alebo súkromnom sektore nedochádza k žiadnej priamej ani nepriamej diskriminácii na základe pohlavia, napríklad v súvislosti so zakladaním, zriaďovaním alebo rozširovaním podniku alebo pri začatí alebo rozširovaní akejkoľvek inej formy samostatnej zárobkovej činnosti*“. Smernica tiež stanovuje napríklad povinnosť členských štátov zabezpečiť sociálnu ochranu pre manželky/manželov a životné partnerky/partnerov, ktoré/í sa zvyčajne podieľajú na samostatnej zárobkovej činnosti svojich partnerov/partneriek bez toho, že by boli ich

¹⁰⁴Pozri čl. 9 Dôvodovej správy v časti Podrobné vysvetlenia konkrétnych ustanovení návrhu Smernice Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

¹⁰⁵ Čl. 12 tamtiež.

¹⁰⁶ Smernica Rady č. 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením.

zamestnankyňami/zamestnancami alebo partnerkami/partnermi v podnikaní¹⁰⁷ alebo povinnosť členských štátov zabezpečiť, aby samostatne zárobkovo činné ženy alebo ženy podieľajúce sa na samostatnej zárobkovej činnosti svojich partnerov bez toho, že by boli ich zamestnankyňami alebo partnerkami v podnikaní, mali dostatočné dávky, prípadne sociálne alebo iné služby, v materstve¹⁰⁸

Poslednú skupinu tvoria smernice upravujúce povinnosť štátu uplatňovať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti **prístupu k tovarom a službám** a k ich poskytovaniu. Tu patrí smernica Rady č. 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu, ktorá bola prijatá v súlade s článkom 13 ods. 1 ZES (19 ZFEÚ). Touto smernicou došlo k rozšíreniu a posilneniu práv súvisiacich s rovnosťou žien a mužov, a to najmä rozšírením okruhu oblastí, na ktoré sa vzťahuje zásada rovnakého zaobchádzania [teda už nielen oblasť zamestnania a pracovného života - *pozn. aut.*]. Podobne ako smernica 2006/54/ES, aj smernica 2004/113/ES obsahuje procesné pravidlá na ochranu práv osôb dotknutých diskrimináciou a povinnosť členských štátov prijať ustanovenia o uplatňovaní tzv. preneseného dôkazného bremena.

Európska únia vyvíjala postupné kroky v oblasti antidiskriminačnej legislatívy niekoľko desiatok rokov. Jednotlivé prijaté smernice boli postupne v dôsledku potreby zjednodušenia a sprehľadnenia právnej úpravy dopĺňané alebo prípadne novelizované. V každom prípade práve existencia požiadavky presadzovať dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania vyjadrenej prostredníctvom smerníc predstavovala významný faktor pre prijatie vnútroštátnej antidiskriminačnej legislatívy v SR, obzvlášť po jej vstupe do EÚ.

3.3. Judikatúra Súdneho dvora EÚ

Úlohou Súdneho dvora EÚ je zabezpečovať dodržiavanie práva pri výklade a uplatňovaní zmlúv.¹⁰⁹ Súdny dvor EÚ vo svojej judikatúre už niekoľko desiatok rokov zdôrazňuje význam zásady rovnosti mužov a žien.¹¹⁰ Dnešná zásada rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie, ktorá našla svoje vyjadrenie v Charte základných práv EÚ a vo viacerých ustanoveniach zakladajúcich zmlúv, má svoj základ vo všeobecnej právnej zásade rovnosti

¹⁰⁷ Pozri čl. 7 smernice 2010/41/EÚ.

¹⁰⁸ Pozri čl. 8 smernice 2010/41/EÚ.

¹⁰⁹ Čl. 19 ods. 1 ZEÚ.

¹¹⁰ Rozsudok Súdneho dvora 152/84 *H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*. ECLI:EU:C:1986:84. bod 36.

zaobchádzania a zákazu diskriminácie, ktorá bola vymedzená a pomenovaná v rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ. Okrem všeobecnej zásady rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie bola Súdny dvorom uznaná za základnú zásadu práva Únie aj zásada rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie mužov a žien.¹¹¹

*Rovnosť zaobchádzania s pracovníčkami a pracovníkmi (ochrana tehotných žien) - rozsudok Paquay*¹¹²

Zásada rovnakého zaobchádzania medzi ženami a mužmi, konkrétne pracovníčkami a pracovníkmi bola predmetom konania vo veci *Nadine Paquay*. Predmetom návrhu na začatie prejudiciálneho konania bol výklad viacerých článkov smernice Rady o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (ďalej „smernica 76/207/EHS“)¹¹³ a výklad čl. 10 smernice 92/85/EHS¹¹⁴. Návrh na začatie prejudiciálneho konania bol podaný v rámci vnútroštátneho sporu medzi žalobkyňou, pani Paquay, a žalovanou Société d'architectes Hoet+Minne SPRL, o neplatnosť prepustenia žalobkyne.

Pani Paquay bola zamestnankyňou v architektonickom ateliéri žalovanej, pričom od septembra do 31. decembra 1995 bola na materskej dovolenke. Ochranná doba stanovená belgickým právom jej uplynula 31. januára 1996. Pani Paquay bola mesiac po uplynutí ochrannej doby doručená výpoveď zo zamestnania. Zo zistení vnútroštátneho súdu vyplynulo, že rozhodnutie o prepustení pani Paquay urobila žalovaná ešte pred uplynutím ochrannej doby proti prepusteniu. K tomuto zisteniu dospel vnútroštátny súd na základe informácií, že počas materskej dovolenky pani Paquay zverejnila žalovaná viacero inzerátov s ponukou voľného pracovného miesta, pričom bolo zrejmé, že oznam sa týkal pracovného miesta pani Paquay. Vnútroštátny súd sa v tejto súvislosti domnieval, že „prepustenie žalobkyne súviselo s jej tehotenstvom alebo s okolnosťami, ktoré spočívali v narodení dieťaťa.“¹¹⁵ Za týchto okolností

¹¹¹ Rozsudok Súdneho dvora 43/75 *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. ECLI:EU:C:1976:56.

¹¹² Rozsudok Súdneho dvora C-460/06 *Paquay proti Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*. ECLI:EU:C:2007:601.

¹¹³ Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky. Predmetná smernica je v súčasnosti nahradená smernicou 2006/54/ES, ktorá je rozoberaná vyššie v texte.

¹¹⁴ Viac k tejto smernici pozri kapitolu 3.2 tejto práce.

¹¹⁵ Bod 23 rozsudku Súdneho dvora C-460/06 *Paquay proti Société d'architectes Hoet + Minne*. ECLI:EU:C:2007:601.

sa vnútroštátny súd rozhodol prerušiť konanie a obrátiť sa na Súdny dvor s prejudiciálnymi otázkami, ktoré sa týkali výkladu čl. 10 smernice 92/85/EHS a výkladu smernice 76/207/EHS.

Súdny dvor v rámci svojho posúdenia veci v prvom rade uviedol, že cieľom smernice 92/85/EHS je zabezpečenie rovnosti medzi ženami a mužmi v oblasti práv tehotných žien alebo žien krátko po pôrode a ochrana týchto žien a čl. 10 predmetnej smernice stanovuje osobitnú ochranu pre ženu tak, že zakotvil zákaz prepustenia počas obdobia, ktoré začína plynúť tehotenstvom až do uplynutia materskej dovolenky, a to práve so zreteľom na nebezpečenstvo prípadného prepustenia.¹¹⁶ Vychádzajúc z uvedeného cieľa predmetnej smernice a osobitnej ochrany pre ženy stanovenej jej čl. 10, Súdny dvor ďalej uviedol, že na základe zásady zákazu diskriminácie sa ochrana pred prepustením musí priznať žene nielen v priebehu materskej dovolenky, ale aj počas celého obdobia tehotenstva, pričom prepustenie počas týchto období sa môže týkať výlučne len žien a z uvedeného dôvodu vytvára priamu diskrimináciu na základe pohlavia.¹¹⁷ Stanovenie osobitnej ochrany žien zákonodarcom Únie, vo forme zakotvenia zákazu prepustenia, bolo prijaté práve so zreteľom na nebezpečenstvo prípadného prepustenia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok. Na základe vyššie uvedeného Súdny dvor dospel k záveru, že „*čl. 10 smernice je potrebné vykladať v tom zmysle, že zakazuje nielen doručenie rozhodnutia o prepustení z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa počas ochrannej doby, ale tiež prijatie akýchkoľvek prípravných opatrení na takéto rozhodnutie pred uplynutím tejto doby.*“¹¹⁸

V rámci ďalšieho posúdenia veci sa Súdny dvor zaoberal aj otázkou porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, konkrétne účinnými prostriedkami súdnej nápravy, ktoré má mať na vnútroštátnej úrovni k dispozícii každá osoba, ktorá sa pokladá za poškodenú v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania.¹¹⁹ Uložením tejto povinnosti členským štátom sa má zabezpečiť efektívna rovnosť šanci, pričom vnútroštátne prostriedky nápravy musia byť schopné zabezpečiť efektívnu súdnu ochranu.¹²⁰ Opatrenia, ktoré členský štát prijme na zabezpečenie cieľa a účelu smernice 76/207/26, okrem toho, že musia byť efektívne, musia mať vo vzťahu k zamestnávateľovi skutočný odrádzajúci účinok a zároveň musia byť v každom prípade primerané spôsobenej ujme. Členské štáty sú povinné vytvoriť v rámci svojich

¹¹⁶ Bod 30 rozsudku.

¹¹⁷ Bod 29 rozsudku.

¹¹⁸ Bod 38 rozsudku.

¹¹⁹ Podľa čl. 6 smernice 76/207/26 sú členské štáty povinné zaviesť do svojich vnútroštátnych právnych poriadkov potrebné opatrenia umožňujúce každej osobe, ktorá sa pokladá za poškodenú v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle článkov 3, 4 a 5 tej istej smernice, domáhať sa svojich práv súdnou cestou po prípadnom posúdení veci inými príslušnými orgánmi.

¹²⁰ Bod 45 rozsudku.

vnútroštátnych poriadkov účinné prostriedky súdnej nápravy za účelom ochrany práv jednotlivcov v dôsledku porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a sú povinné dohliadať aj na to, aby za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania boli ukladané sankcie. Uloženie sankcie za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania vyplývajúcej z práva Únie sa má uskutočňovať za obdobných hmotnoprávných a procesných podmienok, ako sú podmienky uplatniteľné v prípade porušenia vnútroštátneho práva, ktoré má podobný charakter a ktoré je podobne spoločensky nebezpečné.¹²¹

Rovnosť zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania (kurz odbornej prípravy a materstvo) - Rozsudok Napoli¹²²

Prípád *Napoli* súvisel s vnútroštátnym sporom, v rámci ktorého bola talianskym súdom na Súdny dvor EÚ predložená prejudiciálna otázka. Spor prebiehal medzi pani Napoli a Ministerstvom spravodlivosti – Oddelením väzenskej správy (ďalej len „oddelenie väzenskej správy“) v súvislosti s vylúčením pani Napoli z kurzu odbornej prípravy, z dôvodu jej materstva.

Pani Napoli uspela vo výberom konaní na zástupkyňu komisára zboru väzenskej stráže a bola prijatá na kurz odbornej prípravy, ktorého úspešné absolvovanie bolo nevyhnutné pre vykonávanie funkcie zástupkyne komisára. Pred začatím kurzu však pani Napoli porodila a podľa vnútroštátnej právnej úpravy musela odísť na povinnú trojmesačnú materskú dovolenku. Vzhľadom na túto skutočnosť, jej oddelenie väzenskej správy oznámilo, že po uplynutí prvých 30 dní materskej dovolenky bude z kurzu odbornej prípravy vylúčená a bude jej pozastavené vyplácanie platu. Zároveň ju informovali, že bude zaradená do najbližšieho kurzu odbornej prípravy, ktorý sa bude realizovať. Voči tomu rozhodnutiu sa pani Napoli odvolala na príslušný vnútroštátny súd a namietala jeho nesúlad s talianskou právnou úpravou, podľa ktorej sa majú do absencií na kurze odbornej prípravy zarátavať výlučne obdobia fakultatívnej neprítomnosti pracujúcich matiek a nie obdobia povinnej dovolenky stanovenej zákonom. V rámci vnútroštátneho konania nebola so svojim odvolaním proti rozhodnutiu úspešná, pretože vnútroštátny súd mal za to, že na vnútroštátnej úrovni existujú legislatívne ustanovenia týkajúce sa najmä zamestnania v ozbrojených zložkách, ktoré z kurzu odbornej prípravy vylučujú konkrétnu skupinu žien - ženy, ktoré čerpajú povinnú materskú dovolenku. Vnútroštátny súd

¹²¹ Bod 52 rozsudku.

¹²²Rozsudok Súdneho dvora C-595/12 *Loredana Napoli proti Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria*. ECLI:EU:C:2014:128.

však pri posudzovaní prípadu dospel k záveru, že v dôsledku platnej talianskej právnej úpravy by pani Napoli utrpela ujmu z dôvodu svojho materstva, pretože by sa ocitla v menej priaznivej situácii, ako jej kolegovia mužského pohlavia, úspešní uchádzači rovnakého výberového konania, ktorým sa umožnilo absolvovať pôvodný kurz odbornej prípravy a zároveň by nevyhnutne stratila aj plat a príspevky sociálneho zabezpečenie, ktoré by mala v prípade, ak by kurz mohla absolvovať.¹²³

Za uvedených okolností sa vnútroštátny súd rozhodol prerušiť konanie a predložiť Súdneho dvoru prejudiciálne otázky. Súdny dvor na základe týchto otázok skúmal, ako vykladať ustanovenia čl. 2 ods. 2, čl. 14 a čl. 15 smernice 2006/54/ES¹²⁴, vo vzťahu k talianskej vnútroštátnej právnej úprave, ktorá z dôvodov verejného záujmu vylučuje ženu na materskej dovolenke z odbornej prípravy, ktorá je nevyhnutná na to, aby mohla byť vymenovaná na miesto stáleho úradníka. Podľa Súdneho dvora „*smernica zakazuje priamu aj nepriamu diskrimináciu, pokiaľ ide o podmienky prístupu k zamestnaniu vrátane kritérií výberu a podmienok prijímania do zamestnania, o prístup k všetkým typom a všetkým úrovňam profesijnej orientácie, o odbornú prípravu, vyššiu odbornú prípravu a preškolenie, ako aj o pracovnú prax, podmienky zamestnania a práce a o účasť v organizácii zastupujúcej pracovníkov alebo iné osoby.*“¹²⁵

Kurz, z ktorého bola pani Napoli vylúčená z dôvodu čerpania materskej dovolenky predstavoval prípravu na skúšku, ktorej úspešné zvládnutie by jej umožnilo kariérny postup a preto je potrebné absolvovanie kurzu vnímať ako súčasť pracovných podmienok. Vylúčenie z kurzu odbornej prípravy z dôvodu čerpania materskej dovolenky malo negatívny vplyv na jej pracovné podmienky, pretože ostatní pracovníci, ktorí boli prijatí do kurzu odbornej prípravy, mali možnosť tento kurz navštevovať v celom rozsahu a v prípade úspešného zvládnutia skúšky, postúpiť na vyšší hierarchický stupeň zástupcu komisára a poberať tomu zodpovedajúci plat skôr než pani Napoli. Z posúdenia veci Súdnym dvorom vyplýva, že vylúčenie pani Napoli z pôvodného kurzu a následný zákaz zúčastniť sa skúšky uzatvárajúcej tento kurz mali za následok jej stratu príležitosti na zlepšenie pracovných podmienok rovnakým spôsobom, ako majú jej kolegovia.¹²⁶

Podľa Súdneho dvora je nevyhnutné taliansku právnu úpravu považovať za nepriaznivé zaobchádzanie v zmysle smernice 2006/54/ES, pretože „*vnútroštátne opatrenie, ktoré*

¹²³ Bod 20 rozsudku.

¹²⁴ Viac k tejto smernici pozri kapitolu 3.2 tejto práce.

¹²⁵ Bod 25 rozsudku.

¹²⁶ Bod 33 rozsudku.

stanovuje automatické vylúčenie z kurzu odbornej prípravy a znemožňuje zúčastniť sa záverečnej skúšky bez toho, aby sa zohľadnilo najmä štádium uvedeného kurzu, v ktorom dochádza k neprítomnosti z dôvodu materskej dovolenky, alebo už nadobudnuté odborné vzdelanie, a ktoré sa obmedzuje len na to, že žene, ktorá odišla na materskú dovolenku, priznáva právo zúčastniť sa kurzu odbornej prípravy organizovaného v neskoršom, ale neistom dátume, sa nezdá byť v súlade so zásadou proporcionality.“¹²⁷

Súdny dvor po posúdení veci teda dospel k záveru, že „vnútroštátna právna úprava, ktorá z dôvodov verejného záujmu vylučuje ženu na materskej dovolenke z odbornej prípravy, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť jej zamestnania a je nevyhnutná na to, aby táto pracovníčka mohla byť vymenovaná na miesto stáleho úradníka, ako aj na účely zlepšenia jej pracovných podmienok, hoci jej však zaručuje právo účasti na nasledujúcej odbornej príprave, je v rozpore s čl. 15 smernice 2006/54/ES“¹²⁸

4. Zásada rovnakého zaobchádzania vo vnútroštátnej legislatíve SR s dôrazom na pohlavie a rod

Základným právnym predpisom upravujúcim princíp rovnosti a zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu na úrovni vnútroštátneho práva SR je Ústava Slovenskej republiky¹²⁹. V článku 12 ods. 2 Ústavy SR je upravený všeobecný zákaz diskriminácie, podľa ktorého „základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na **pohlavie**, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, **rod** alebo iné postavenie.“ Toto ustanovenie vo svojej podstate predstavuje záväzok štátnej moci (zákonodarnej, výkonnej a súdnej) pri prístupe k jednotlivcom. Všetky štátne orgány zabezpečujúce výkon štátnej moci musia vo vzťahu k jednotlivcom, ich právam a slobodám vyplývajúcim im z ústavy pristupovať z hľadiska ich uskutočňovania a ochrany rovnako, bez ohľadu na okolnosti predpokladané samotnou ústavou (napr. pohlavie, národnosť, rasa, majetkové pomery a pod.).¹³⁰ Ako sa uvádza v náleze Ústavného súdu Slovenskej republiky PL. ÚS 8/04-202 zo dňa 6. októbra 2005, „*článok 12 ods. 2 ústavy zabezpečuje univerzálnosť*

¹²⁷ Bod 36 rozsudku.

¹²⁸ Bod 39 rozsudku.

¹²⁹ Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov.

¹³⁰ ČiČ, M. a kol.: *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. 1997, s.73-75. Dostupné na: http://www.kbdesign.sk/cia/projects/anti_discrimination/related/ustavne_pravo_sr.htm (posledná návšteva dňa 27.5.2019).

rovnosti v základných právach a slobodách všetkých, a to bez ohľadu na odlišnosti spočívajúce v ich osobe a postavení“.¹³¹ V predmetnom náleze Ústavný súd SR zaujal stanovisko aj v súvislosti s rozlišovaním rovnosti *de iure* a *de facto* keď uviedol, že princíp rovnosti je vymedzený ako „právo na to, aby sa v rovnakých prípadoch zaobchádzalo s osobami rovnako (formálny prístup) a v rozdielnych veciach sa toto zaobchádzanie odlišovalo (materiálny prístup). Východisko pre materiálny prístup k rovnosti tvorí názor, podľa ktorého v nerovnakých prípadoch treba s osobami zaobchádzať tak, aby to vyjadrovalo ich odlišné postavenie.“¹³²

Okrem garantovaného všeobecne stanoveného princípu rovnosti a nediskriminácie, Ústava SR priznáva aj špecifické práva iba určitým skupinám osôb a smerujú k zvýšeniu ochrany týchto skupín. Osobitná ochrana žien je vyjadrená napríklad v čl. 38 ods. 1, ktorý upravuje zvýšenú ochranu zdravia žien pri práci, alebo v čl. 41 ods. 2, ktorý garantuje ochranu tehotných žien v pracovných vzťahoch.

Špecifickým vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý upravuje okrem iného aj zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu, je zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon, ďalej aj ako „ADZ“).

Antidiskriminačný zákon je výsledkom transpozície antidiskriminačných smerníc (teda aj vyššie spomínaných rodových), ktoré boli do právneho poriadku transponované na základe čl. 7 ods. 2 Ústavy SR, podľa ktorého „prevzatie právne záväzných aktov [Európskych spoločenskíev a Európskej únie – pozn. aut.], ktoré vyžadujú implementáciu, sa vykoná zákonom alebo nariadením vlády“.

Ide o prierezový právny predpis, ktorý predstavuje všeobecnú úpravu povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Zároveň je čiastočným legislatívnym premietnutím ústavou garantovaného princípu rovnosti zakotveného v čl. 12 ods. 2 Ústavy SR do právnych vzťahov fyzických a právnických osôb, ako aj premietnutím medzinárodných dohovorov, ktoré upravujú zásadu rovnosti a nediskriminácie, ktorými je SR viazaná.

Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania okrem iného aj na základe pohlavia a rodu je v antidiskriminačnom zákone zakotvená pre oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, tovarov a služieb vrátane

¹³¹ Strana 8 nálezu ÚS SR.

¹³² Strana 8 nálezu ÚS SR.

bývania a tiež vzdelávania.¹³³ Konkrétne právne vzťahy vznikajúce v týchto špecifikovaných oblastiach sú upravené v osobitných právnych predpisoch¹³⁴.

Zásada rovnakého zaobchádzania je v antidiskriminačnom zákone vymedzená jednak negatívne, ako povinnosť zdržať sa diskriminačného konania, a tiež pozitívne, ako povinnosť prijímať opatrenia pred diskrimináciou. Táto povinnosť predstavuje dlhodobé cielené a systematické prijímanie opatrení pred diskrimináciou, nie iba jednorazový akt. Treťou zložkou zásady rovnakého zaobchádzania je potreba prihliadať na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou. V zmysle ADZ má povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania „každý“.

Antidiskriminačný zákon v § 2 ods. 1 vymedzuje dôvody zákazu diskriminácie, pričom zahŕňa všetky dôvody, na základe ktorých sa zaručujú základné práva a slobody na území SR podľa čl. 12 ods. 1 Ústavy SR. Okrem nich tento demonštratívny výpočet ešte explicitne zahŕňa zdravotné postihnutie, vek, sexuálnu orientáciu a manželský a rodinný stav. Antidiskriminačný zákon zároveň pod diskrimináciu na základe „pohlavia“ subsumuje aj ďalšie zakázané dôvody diskriminácie, ktoré sú stanovené medzinárodným právom (odrážajúc napríklad interpretačnú činnosť Výboru pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva¹³⁵), právom EÚ (zahŕňajúc aj judikatúru Súdneho dvora EÚ¹³⁶) a vnútroštátnym právom (ústavou¹³⁷, vrátane judikatúry Ústavného súdu SR, a ďalšími právnymi predpismi). V tomto kontexte za diskrimináciu z dôvodu pohlavia tiež považuje diskrimináciu z dôvodu tehotenstva a diskrimináciu z dôvodu materstva. V zmysle predmetného ustanovenia sa za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje tiež diskriminácia „z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie“.¹³⁸

Antidiskriminačný zákon v § 2a ods. 1 v súlade s európskymi antidiskriminačnými smernicami rozoznáva niekoľko prejavov diskriminačného konania, a to priamu diskrimináciu,

¹³³ Pozri §§ 5 a 6 ADZ.

¹³⁴ Napríklad zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon), zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, zákon č. 250/2007 Z. z. o ochrane spotrebiteľa, zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení atď.

¹³⁵ Pozri body 10 a 20 Všeobecného komentára CESCR výboru č. 20.

¹³⁶ Pozri napríklad odsek 17 rozsudku Súdneho dvora ES v prípade *Dekker* (prípady C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*. ECLI:EU:C:1990:383), v ktorom súd uviedol: „Treba zdôrazniť, že odpoveď na otázku, či odmietnutie zamestnať ženu predstavuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu, závisí od dôvodu pre toto odmietnutie. Ak tento dôvod spočíva v skutočnosti, že dotknutá osoba je tehotná, potom toto rozhodnutie priamo súvisí s pohlavím kandidátky.“

¹³⁷ Pozri napríklad čl. 41 ods. 2 Ústavy SR.

¹³⁸ Pozri aj rozsudok Súdneho dvora C-13/94 *P v S and Cornwall County Council*, ECLI:EU:C:1996:170 a rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *Rees v. Spojené kráľovstvo* (sťažnosť č. 9532/81) [1986]. Pozri aj bod 32 Všeobecného komentára CESCR výboru č. 20.

nepriamu diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih.

Priamou diskrimináciou sa v zmysle § 2a ods. 2 ADZ rozumie „*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*“. Ide často o už na prvý pohľad zjavné znevýhodňujúce zaobchádzanie s určitou osobou v porovnaní s inou osobou, ktoré je často aj vedomým a úmyselným porušovaním princípu rovnosti, hoci úmysel a vedomosť o diskriminácii na strane diskriminujúcej osoby nie sú rozhodujúce. Takéto menej priaznivé zaobchádzanie sa deje vždy z jedného alebo viacerých zakázaných dôvodov diskriminácie (napr. rasa, pohlavie, rod, etnický pôvod, sexuálna orientácia a pod.). Priama diskriminácia nepripúšťa možnosť odôvodnenia znevýhodňujúceho správania subjektu. Príkladom priamej diskriminácie z dôvodu pohlavia je neprijatie ženy na pracovné miesto, hoci spĺňala všetky podmienky a kvalifikáciu, pričom zamestnávateľ prijal na ponúkané miesto menej kvalifikovaného muža, alebo odmietnutie tehotnej uchádzačky o zamestnanie z dôvodu jej tehotenstva.

Možnosť kvalifikovať určité konanie ako priamu diskrimináciu vyžaduje existenciu tzv. komparátora, t. j. subjektu, voči ktorému sa porovnáva osoba, ktorá o sebe tvrdí, že s ňou je, bolo alebo by mohlo byť zaobchádzané menej priaznivo. Antidiskriminačný zákon a tiež antidiskriminačné smernice pripúšťajú súčasného (formulácia „ako sa zaobchádza“), minulého (formulácia „ako sa zaobchádzalo“) a fiktívneho, resp. hypotetického (formulácia „ako by sa mohlo zaobchádzať“) komparátora, pričom stačí, ak sa nachádza v porovnateľnej situácii. Je však potrebné pripomenúť, že pri preukazovaní diskriminácie v súvislosti s tehotenstvom a biologickým materstvom (teda fázou rodičovstva, kedy je potrebné chrániť unikátny vzťah matky a dieťaťa v súvislosti s pôrodom) sa komparátor nevyžaduje a nepriaznivé zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materstva sa automaticky stáva priamou diskrimináciou na základe pohlavia.¹³⁹

Nepriama diskriminácia predstavuje navonok neutrálne zaobchádzanie, ktoré však má znevýhodňujúci efekt. Podľa § 2a ods. 3 ADZ je nepriamou diskrimináciou „*navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou*“. Nepriamu diskrimináciu možno definovať ako navonok neutrálne ustanovenie, kritérium alebo zvyklosť, ktorá v skutočnosti znevýhodňuje člena alebo

¹³⁹ Pozri k tomu bližšie DEBRECENIOVÁ, J.: *Antidiskriminačný zákon : Komentár*. Bratislava: Občan a demokracia, 2008. s. 37.

členku nejakej sociálnej skupiny. Táto skupina je oproti iným osobám či skupinám charakterizovaná existenciou určitého diskriminačného dôvodu.¹⁴⁰ Nepriamou diskrimináciu môže byť aj všeobecná právna úprava, ktorá formálne neobsahuje žiadnu zakázanú diskriminačnú klasifikáciu, v skutočnosti však vyvoláva diskrimináciu pri svojej aplikácii. Takáto norma, hoci je vo všeobecnosti formálne v poriadku a aplikuje sa na všetky osoby rovnako, musí mať a má v realite na svojich adresátov a adresátky nerovný dopad, pričom tento nerovný dopad sa odvíja práve od formulácie kritéria podaného normou.¹⁴¹ Príkladom nepriamej diskriminácie by mohlo byť organizovanie vzdelávacích podujatí zamestnávateľa, v zásade niekoľkodňových, resp. často sa opakujúcich, ktoré sa dejú až do večerných hodín alebo mimo miesta bydliska. Takého konanie by mohlo mať diskriminačný efekt pre ženy, ktoré sú v prevažujúcej miere prakticky zaťažené aj zodpovednosťami voči rodine. Na rozdiel od priamej diskriminácie však v zmysle § 2a ods. 3 nepriama diskriminácia nemusí byť vždy protiprávna, ak je takého konanie odôvodniteľné sledovaním legitímneho cieľa a zároveň prostriedky, ktorými sa tento cieľ dosahuje, sú primerané a nevyhnuté.¹⁴²

Obťažovanie je nechcené správanie, ktoré narúša ľudskú dôstojnosť, fyzickú a duševnú integritu určitej osoby. V § 2a ods. 4 ADZ je definované ako „*také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.*“ Aby bolo možné nejaké správanie definovať ako obťažovanie v zmysle antidiskriminačného zákona, musí vždy súvisieť s niektorým zo zakázaných dôvodov diskriminácie. Príkladom obťažovania môžu byť napríklad schválnosti na pracovisku, posmešky, ironické poznámky, gestá, ohováranie, neopodstatnené zadávanie úloh, šikanovanie, mobbing a pod.

Osobitnou formou obťažovania je sexuálne obťažovanie, v § 2a ods. 5 ADZ charakterizované ako „*[v]erbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby, a ktoré vytvára zstrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.*“

¹⁴⁰ Pozri aj BOBEK, M.- BOUČKOVÁ, P.- KÜHN, Z.: *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 52-53.

¹⁴¹ KÜHN, Z.: Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu, *Právní fórum*, 2007, č. 4, příloha, s. 61. Citované v DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, K.: *Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2012. s. 124.

¹⁴² Pozri § 8 ADZ.

Príkladom takéhoto konania môžu byť nechcené dotyky, cmukanie, hvízdanie, komentovanie častí tela, vylepovanie plagátov nahých žien alebo narúšanie intímnej zóny pri rozhovore.

Z definície obťažovania a tiež sexuálneho obťažovania vyplýva, že jedným z rozhodujúcich znakov posúdenia takéhoto zaobchádzania je subjektívne kritérium – t. j. subjektívne vnímanie určitého správania ako nežiaduceho, resp. nechceného, zo strany obťažovanej osoby. Na kvalifikovanie určitého zaobchádzania ako obťažovania alebo sexuálneho obťažovania teda nie je potrebná existencia komparátora, t. j. osoby, s ktorou sa osoba, ktorá sa cíti byť obťažovaná, porovnáva.

Pokyn na diskrimináciu v zmysle § 2a ods. 6 ADZ „*spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby*“. Príkladom môže byť konanie zamestnávateľa, ktorý dá pokyn personalistke, aby sa zbavila zamestnankyne, ktorá je často doma s chorými deťmi, alebo tehotnej zamestnankyne. Podobnú situáciu ako pokyn definuje antidiskriminačný zákon v § 2a ods. 7. Ide o nabádanie na diskrimináciu, pri ktorom je podnet na diskrimináciu menej autoritatívny a spočíva skôr v presviedčaní, utvrdzovaní alebo podnecovaní osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Poslednou z vymedzených foriem diskriminácie, ktoré sú uvedené v antidiskriminačnom zákone, je neoprávnený postih (v zmysle antidiskriminačných smerníc EÚ tzv. „viktimizácia“). V zmysle § 2a ods. 8 ADZ ide o „*také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí:*

- a) *s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo,*
- b) *s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,*
- c) *so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.*

Niektoré prejavy diskriminačného zaobchádzania môžu súčasne predstavovať viaceré formy diskriminácie. Napríklad priama diskriminácia môže byť zároveň spojená s nabádaním na takéto konanie zo strany inej osoby. V niektorých prípadoch zasa môžu za jeden diskriminačný prejav niesť právnu zodpovednosť viaceré osoby. Napríklad v prípade diskriminačného konania zo strany spoluzamestnanca voči inému zamestnancovi alebo zamestnankyni môže byť v niektorých prípadoch zároveň zodpovedný aj zamestnávateľ – ako subjekt, za ktorý tento spoluzamestnanec konal.

Antidiskriminačný zákon za určitých okolností a v určitých situáciách pripúšťa v zmysle § 8 ADZ výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania vymedzené ako „*prípustné rozdielne zaobchádzanie*“. Prípustné rozdielne zaobchádzanie sa do veľkej miery vzťahuje na oblasť zamestnania, ale pripúšťa sa aj oblasti systému sociálneho zabezpečenia, poisťovacích služieb a poskytovania tovarov služieb.

Vo vzťahu k pohlaviu ustanovuje antidiskriminačný zákon výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania v § 8 ods. 7. Podľa tohto ustanovenia sa za diskrimináciu nepovažuje rozdielne ustanovenie dôchodkového veku pre mužov a ženy, osobitná ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien alebo zaobchádzanie, ktoré súvisí s poskytovaním tovarov a služieb výlučne alebo prednostne príslušníkom jedného pohlavia. Toto rozdielne zaobchádzanie je však prípustné iba vtedy, ak sleduje legitímny cieľ a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.¹⁴³

Antidiskriminačný zákon tiež v zmysle § 8a ADZ umožňuje prijímať tzv. dočasné vyrovnávacie opatrenia zamerané na odstraňovanie znevýhodnení, ktoré vyplývajú z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, **rodu alebo pohlavia**, veku alebo zdravotného postihnutia a to najmä v oblasti zamestnania, vzdelávania, zdravotnej starostlivosti a bývania a služieb. Ich cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Dočasnými vyrovnávacími opatreniami sú najmä opatrenia zamerané na odstránenie sociálneho alebo ekonomického znevýhodnenia, opatrenia spočívajúce v podporovaní záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby a opatrenia, ktoré smerujú k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a bývaniu¹⁴⁴. Antidiskriminačný zákon tiež v predmetnom ustanovení stanovuje podmienky a okruh subjektov, ktoré sú oprávnené prijímať dočasné vyrovnávanie opatrenia.

Antidiskriminačný zákon obsahuje aj procesné ustanovenia, ktoré umožňujú jednotlivcovi alebo jednotlivkyni domáhať sa ochrany na súde v rámci konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Na konanie sa v zmysle §11 ods. 3 ADZ vzťahujú ustanovenia Civilného sporového poriadku¹⁴⁵, s výnimkami ustanovenými v ADZ. V § 9 antidiskriminačný zákon upravuje, že osoba, ktorá sa domnieva, že s ňou bolo

¹⁴³ Konkretizáciu tohto ustanovenia je možné čerpať z odsekov 16 a 17 preambuly smernice Rady č. 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu.

¹⁴⁴ Pozri § 8a písm. a,b,c ADZ.

¹⁴⁵ Zákon č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok.

zaobchádzané diskriminačne sa môže najmä domáhať, „*aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie*“. V prípade, že nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie, umožňuje § 9 ods. 3 ADZ dotknutej osobe domáhať sa aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Aj keď to explicitne z antidiskriminačného zákona nevyplýva, v zmysle platnej judikatúry Najvyššieho súdu SR sa dotknutá osoba tiež môže obrátiť na súd so žalobou a žiadať, aby súd určil, že bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania.¹⁴⁶

Špecifikom pri preukazovaní porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je *inštitút preneseného dôkazného bremena*. Ide o špeciálny inštitút pre rozloženie, resp. zdieľanie dôkaznej povinnosti medzi žalujúcou a žalovanou stranou. Koncept preneseného dôkazného bremena je v slovenskom právnom poriadku upravený v § 11 ods. 2 ADZ. Podľa tohto ustanovenia ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, je žalovaný povinný preukázať, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil. Žalobca pritom nemusí preukazovať tvrdené porušenie zásady rovnakého zaobchádzania bez akýchkoľvek pochybností, ale stačí určitá miera pravdepodobnosti. Na základe takto predloženého dôkazu alebo dôkazov sa potom dôkazné bremeno prenáša na žalovaného, aby ten preukázal opak.

Inštitút preneseného dôkazného bremena bol vygenerovaný Súdny dvorom¹⁴⁷ a neskôr bol upravený v osobitnej smernici Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia.¹⁴⁸ Ustanovenia o presnom dôkaznom bremene je možné, okrem európskych antidiskriminačných smerníc, nájsť aj v dokumentoch medzinárodného práva. Napríklad v bode č. 40 Všeobecného komentára CESCER výboru č. 20 sa uvádza, že „*[a]k sporné skutočnosti alebo udalosti spadajú do výlučnej alebo čiastočnej vedomosti verejných orgánov alebo iných odporcov, dôkazné bremeno by mali niesť tieto orgány alebo odporcovia*“.

¹⁴⁶ Ako sa uvádza v Uznesení Najvyššieho súdu SR 5 Cdo 257/2010, takáto žaloba „*je prípustná a je primeraným a efektívnym prostriedkom vyslovenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, keďže antidiskriminačný zákon poskytuje len demonštratívny výpočet prostriedkov ochrany, ktorých sa účastník môže na súde voči osobe porušujúcej právo na rovnaké zaobchádzanie domáhať*“.

¹⁴⁷ Bod 14 rozsudku Súdneho dvora C-109/88 *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening, konajúci za Danfoss*. ECLI:EU:C:1989:383.

¹⁴⁸ Táto smernica sa neskôr stala súčasťou vyššie v texte spomínanej smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

V prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania legislatíva SR umožňuje domáhať sa právnej ochrany aj ďalšími spôsobmi, ako napríklad podaním sťažnosti v zmysle § 13 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, obrátením sa na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva alebo v pracovnoprávných vzťahoch aj prostredníctvom inšpektorátov práce.

Ako už bolo uvedené, antidiskriminačný zákon je všeobecnou právnou normou upravujúcou zásadu rovnakého zaobchádzania. Medzinárodnoprávna a najmä európska právna úprava prostredníctvom antidiskriminačných smerníc ovplyvnila aj iné právne predpisy v právnom poriadku SR. Zákaz diskriminácie žien ako jedného zo zakázaných dôvodov je v slovenskom právnom poriadku možné nájsť napríklad v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, zákone č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe, zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákone č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon), zákone č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, zákone č. 250/2007 Z. z. o ochrane spotrebiteľa, , zákone č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti alebo zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. V zásade je potrebné uviesť, že povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje na všetky právne predpisy, ktoré spadajú do oblasti pôsobnosti antidiskriminačných smerníc a ADZ.

4.1. Rovnaké zaobchádzanie z dôvodu pohlavia rodu v rozhodovaní všeobecných súdov SR

S rozhodnutiami, ktorých predmetom je porušenie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu *pohlavia* alebo *rodu* sa môžeme stretnúť aj v rozhodovacej činnosti všeobecných súdov Slovenskej republiky. S porušením zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia alebo rodu sa v rozhodovacej činnosti všeobecných súdov stretávame predovšetkým v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

Porušenie zásady rovnakého zaobchádzania (neplatnosť zmeny personálneho obsadenia) - Rozsudok Okresného súdu Zvolen sp.zn. 7C 190/02-309¹⁴⁹

¹⁴⁹ Rozsudok Okresného súdu Zvolen zo dňa 11. 06.2003, sp.zn. 7C 190/02-309. Pri spracovaní predmetného rozhodnutia sme pracovali s dokumentmi, v ktorých je zverejnená časť predmetného rozsudku a dokumentmi, v ktorých je predmetný rozsudok analyzovaný. Použité týchto zdrojov bolo odôvodnené tým, že sme priamo nedisponovali predmetným rozsudkom okresného súdu.

Predmetom konania pred Okresným súdom Zvolen bola žaloba o neplatnosť zmeny personálneho zabezpečenia projektu podľa §13 Zákonníka práce o zákaze diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Žalobkyňa sa svojou žalobou domáhala určenia neplatnosti jej odvolania z postu riešiteľky projektu, ako aj náhrady nemajetkovej ujmy, ktorá jej týmto konaním vznikla a odstránenia diskriminačného rozhodnutia, pretože rozhodnutie zamestnávateľa považovala za priamu diskrimináciu.¹⁵⁰

Žalobkyňa pôsobila u žalovaného ako vedecko-výskumná pracovníčka, ktorá vypracovala výskumný projekt, konkrétne jeho charakteristiku, ciele a dôvody riešenia, ktorý bol prijatý na financovanie. Žalobkyňa mala v schválenom projekte navrhovanú pozíciu vedúcej riešiteľského kolektívu. Na základe rozhodnutia riaditeľa žalovaného došlo k zmene personálneho obsadenia riešiteľského kolektívu, ktorá spočívala v tom, že žalobkyňa bola vylúčená z miesta vedúcej riešiteľského kolektívu a novým vedúci riešiteľského kolektívu sa stal muž, ktorý sa mal podieľať na riešení časti projektu, ktorá však bola ihneď po podaní návrhu z projektu úplne vynechaná. Riaditeľ zamestnávateľa o tejto plánovanej personálnej zmene po realizácii projektu rozhodol bez konzultácie s ňou a nikdy nemala možnosť k tejto zmene zaujať stanovisko. Práve týmto rozhodnutím riaditeľa žalovaného došlo podľa žalobkyne k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania formou priamej diskriminácie. V dôsledku zmeny personálneho obsadenia projektu došlo u žalobkyne k zníženiu odmeny za prácu. Zamestnávateľ, sa bránil tým, že rozhodnutie o zmene riešiteľa projektu muselo byť uskutočnené z dôvodu celkových personálnych zmien v projekte, ako aj tým, že je povinnosťou zamestnávateľa prideľovať prácu rovnomerne všetkým zamestnancom. Priamo vo vzťahu k vylúčeniu žalobkyne z riešiteľského kolektívu riaditeľ žalovaného uviedol, že žalobkyňa nemala voľnú riešiteľskú kapacitu, pretože jej riešiteľská kapacita bola rozdelená v iných projektoch.

Súd rozhodol medzitýmnym rozsudkom o tom, že zmena personálneho obsadenia projektu bola neplatná z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Keďže v zmysle platnej právne úpravy sa pri sporoch súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania uplatňuje presnené dôkazné bremeno¹⁵¹, po tom, ako žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, je žalovaný povinný preukázať, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil.

¹⁵⁰ Rozsudok Okresného súdu Zvolen zo dňa 11. 06.2003, *sp.zn. 7C 190/02-309*, s.25. Dostupné na: <https://www.poradna-prava.sk/site/assets/files/1147/vybrane-rozhodnutia-sudov.pdf> (posledná návšteva 22.júna 2019).

¹⁵¹ K uplatňovaniu preneseného dôkazného bremena pozri viac vyššie v texte tejto práce.

Vykonaným dokazovaním v tomto prípade dospel súd k záveru, že žalovaný nepreukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k žalobkyni. Ako okresný súd uviedol, „postup žalovaného, ktorým bola žalobkyňa vyradená z riešiteľského kolektívu, bez toho, aby s ňou boli zmeny vopred komunikované, je rozhodnutím, ktoré žalobkyňu znevýhodnilo navonok nielen morálne, vo vedeckom postupe, ale ja v pracovnom zatriedení. Takáto zmena nebola nevyhnutná, na zmenu nebol vecný dôvod, pretože podklady, ktoré boli súdu predložené nie sú objektívnym dôkazom o tom, že žalobkyňa bola v rozhodujúcom období pracovne zaťažená tak, že sa nemohla podieľať na riešení projektu ako hlavná riešiteľka.“¹⁵² Takýto postup, podľa okresného súdu, nesvedčí o zachovaní prístupu rovnakého zaobchádzania, pretože zo strany žalovaného nebolo preukázané, že išlo o rozhodnutie nevyhnutné, ktoré by bolo ospravedliteľné objektívnymi skutočnosťami. Diskrimináciu žalobkyne okresný súd videl v tom, že rozhodnutie riaditeľa žalovaného o vylúčení z riešenia projektu spôsobilo, že žalobkyňa nemohla vedecky postupovať a tiež jej nebola priznané platová trieda, na ktorú by ako vedúca riešiteľského kolektívu mala nárok, čím došlo k jej znevýhodneniu v platovej oblasti.

Priznanie náhrady majetkovej a nemajetkovej ujmy bolo vylúčené na samostatné konanie. Súd, ktorý vo veci konal, na základe dokazovania a voľnej úvahy priznal žalobkyni náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 100 000,-Sk. Voči predmetnému rozsudku sa žiadna zo strán neodvolala, a tento nadobudol právoplatnosť a stal sa vykonateľným.¹⁵³

Diskriminácia z dôvodu tehotenstva - Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 2 Cdo 183/2008¹⁵⁴

Najvyšší súd v tomto prípade rozhodoval na základe dovolania podaného navrhovateľkou, proti rozhodnutiu Krajského súdu v Trnave ako odvolacieho súdu. Navrhovateľka bola od roku 2002 zamestnaná na plný pracovný úväzok ako pedagogička na základnej škole a v roku 2004 bola povýšená a vymenovaná do funkcie zástupkyne riaditeľky pre teoretické a praktické vyučovanie. O rok neskôr, keď sa jej zamestnávateľ dozvedel o jej tehotenstve, bola navrhovateľka z funkcie zástupkyne riaditeľky odvolaná a bol jej výrazne znížený plat. Navrhovateľka namietala nepriamu diskrimináciu z dôvodu tehotenstva, keď navonok neutrálnymi rozhodnutiami a prácou znevýhodňoval navrhovateľku v porovnaní ako

¹⁵² Rozsudok Okresného súdu Zvolen zo dňa 11. 06.2003, sp.zn. 7C 190/02-309. s.26. Dostupné na: <https://www.poradna-prava.sk/site/assets/files/1147/vybrane-rozhodnutia-sudov.pdf> (posledná návšteva 22.júna 2019).

¹⁵³ PIETRUCHOVÁ, O. - MAGUROVÁ, Z.: *Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR*, Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVaR SR, 2011. s. 50-51.

¹⁵⁴ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 29. septembra 2009, sp.zn. 2 Cdo 183/2008.

s ňou bolo zaobchádzané pred jej tehotenstvom.¹⁵⁵ Prvostupňový súd tento jednostranný právny úkon o zmene pracovnej zmluvy a znížení platu považoval za neplatný. A tiež spochybnil platnosť odvolania z funkcie zástupkyne riaditeľky. Prvostupňový súd bol toho názoru že uvedené postupy riaditeľky voči pedagogičke mali na „navrhovateľku dopad v oblasti materiálnej, ale aj spoločenskej, pretože vo všeobecnosti vzbudzovali dojem o jej neodbornosti a nespôsobilosti zastávať funkciu zástupcu riaditeľa, resp. riadenia a plnenia povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy.“¹⁵⁶ Ako prvostupňový súd ďalej konštatoval, týmto konaním bola navrhovateľke značným spôsobom znížená dôstojnosť pedagóga, spoločenská vážnosť, ako aj spoločenské uplatnenie. Prvostupňový súd teda dospel k záveru, že bola preukázaná nepriama diskriminácia navrhovateľky z dôvodu pohlavia v spojení s tehotenstvom, preto vyhovel návrhu a odporcovi uložil povinnosť uhradiť navrhovateľke „náhradu škody, ktorá jej vznikla v dôsledku neplatného jednostranného úkonu odporcu o zmene pracovnej zmluvy a znížení platu, ako aj nemajetkovú ujmu pre nepriamu diskrimináciu v tehotenstve a vyčíslené trovy konania.“¹⁵⁷

Krajský súd v odvolacom konaní¹⁵⁸ rozsudok okresného súdu vo výrokoch o povinnosti zaplatiť náhradu škody a určení, že odporca konal v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, znevýhodňovaním navrhovateľky z dôvodu jej tehotenstva potvrdil, avšak výrok o povinnosti zaplatiť nemajetkovú ujmu zmenil tak, že návrh v tejto časti zamietol a zároveň žiadnemu účastníkovi konania nepriznal náhradu trov konania. Krajský súd sa stotožnil so záverom prvostupňového súdu, podľa ktorého boli v konaní preukázané skutočnosti, z ktorých možno vyvodiť, že došlo k nepriamej diskriminácii navrhovateľky a v dôsledku čoho vzniklo navrhovateľke aj právo na primerané zadosťučinenie. Krajský súd však v rámci svojho odôvodnenia uviedol, že v konaní nebolo preukázané, že bola značným spôsobom znížená dôstojnosť sťažovateľky, jej spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie, a z tohto dôvodu nebolo preukázané, že by navrhovateľke vzniklo právo na náhradu nemajetkovej ujmy. Najvyšší súd, ktorý rozhodoval o dovolaní, rozhodnutie odvolacieho súdu v napadnutej časti, o

¹⁵⁵ O samotnej kvalifikácii konania ako nepriamej diskriminácie máme pochybnosti, nakoľko diskriminácia z dôvodu tehotenstva je spravidla považovaná takmer výlučne za priamu diskrimináciu. Opierame na napríklad aj o rozsudok Súdneho dvora C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, ECLI:EU:C:1990:383, v ktorom súd uviedol: „Treba zdôrazniť, že odpoveď na otázku, či odmietnutie zamestnať ženu predstavuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu, závisí od dôvodu pre toto odmietnutie. Ak tento dôvod spočíva v skutočnosti, že dotknutá osoba je tehotná, potom toto rozhodnutie priamo súvisí s pohlavím kandidátky.“ Dané odôvodnenie je v zásade možné aplikovať aj na predmetný prípad. Na druhej strane sa domnievame, že samotná špecifikácia formy diskriminácie by nemala vplyv na rozhodnutie súdu/súdov vo veci samej.

¹⁵⁶ Strana 3 uznesenia Najvyššieho súdu SR *sp.zn. 2 Cdo 183/2008*.

¹⁵⁷ Strana 2 uznesenia Najvyššieho súdu SR *sp.zn. 2 Cdo 183/2008*.

¹⁵⁸ Rozsudok Krajského súdu v Tmave zo dňa 6. marca 2008, *sp. zn. 10 C 133/2007*.

náhrade nemajetkovej ujmy ako aj v nadväzujúcom výroku o trovách konania zrušil a vec v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie. Následne odvolací súd opätovne preskúmal napadnutý rozsudok, stotožnil sa so závermi súdu prvého stupňa a potvrdil priznanie náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch vo výške 1327,75,- €¹⁵⁹.

Porušenie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu tehotenstva (prepustenie zo služobného pomeru) - Rozsudok Okresného súdu Bratislava II sp. zn. 19C/65/2010 a rozsudok Krajského súdu Bratislava sp.zn. 9Co/121/2017¹⁶⁰

Žalobkyňa bola v roku 2008 vymenovaná do funkcie odborný inšpektor na Prezídium Hasičského a záchranného zboru v dočasnej štátnej službe (ďalej len "prezídium HaZZ") na organizačnom odbore, oddelení organizačných činností, medzinárodných vzťahov a komunikácie, čo spadá pod Ministerstvo vnútra SR. V rozhodnutí bola žalobkyni určená dĺžka skúšobnej lehoty 6 mesiacov. Žalobkyňa sa vymenovaním stala príslušníčkou Hasičského a záchranného zboru v dočasnej štátnej službe až do vymenovania na funkciu odborný inšpektor, vybraného na základe výberového konania. V máji 2009 doručila žalovanému oznámenie o svojom tehotenstve spolu s lekársym potvrdením. Následne jej bolo oznámené, že po skončení prezentácie na výstave FIRECO a E+R+P, ktorej sa mala zúčastniť, odíde z HaZZ. Podľa žalobkyne sa správanie žalovaného voči nej po tom, čo oznámila svoje tehotenstvo, zmenilo na šikanovanie a nerešpektovanie jej dôstojnosti. Žalobkyňa zastupovala žalovaného v prezentačnom stánku na predmetnom veľtrhu. Hoci išlo o pracovnú cestu a žalobkyňu bolo ako tehotnú príslušníčku HaZZ možné, v zmysle relevantných zákonných ustanovení zákona o hasičskom zbore¹⁶¹ vyslať na pracovnú cestu len s jej predchádzajúcim písomným súhlasom, žalobkyňa bola na ňu vyslaná bez toho, aby bola udelila predchádzajúci písomný súhlas. Toto porušenie zákona bolo skonštatované aj sekciou kontroly a inšpekčnej služby Ministerstva vnútra SR. Po absolvovaní služobnej cesty bolo žalobkyni doručené oznámenie žalovaného o skončení služobného pomeru, pričom žalovaný v predmetnom oznámení uviedol, že služobný pomer žalobkyne končí v skúšobnej lehote bez uvedenia dôvodu.

Ako žalobkyňa uvádzala, počas jej pôsobenia u žalovaného žalovaný s jej prácou prejavoval spokojnosť. Svoje tvrdenia opierala o konkrétne pracovné aktivity a tiež o hodnotenia osôb, s ktorými počas svojho pôsobenia spolupracovala. Argumentovala, že počas svojho pôsobenia

¹⁵⁹ Rozsudok Krajského súdu v Trnave zo dňa 28.11.2012, sp.zn. 11Co/421/2012.

¹⁶⁰ Rozsudok Okresného súdu Bratislava II zo dňa 9. júna 2016, sp. zn. 19C/65/2010 a rozsudok Krajského súdu Bratislava zo dňa 25. októbra 2018, sp.zn. 9Co/121/2017.

¹⁶¹ Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore.

u žalovaného svoje služobné úlohy vykonávala svedomite a nikdy sa nedopustila služobného previnenia ani závažného služobného previnenia a nikdy jej nebolo uložené disciplinárne opatrenie. Preto sa domnievala, že dôvodom pre skončenie služobného pomeru bolo oznámenie o tehotenstve.

Žalobkyňa sa obrátila na súd a žiadala, aby súd určil, že bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania z dôvodu jej pohlavia v súvislosti s tehotenstvom. Zároveň žiadala, aby súd rozhodol o priznaní náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch, čo je nárok vyplývajúci z § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona¹⁶². Ako tvrdila, „*konaním žalovaného utrpela intenzívnu a viacrozmernú ujmu, ktorá je v príčinnej súvislosti s konaním žalovaného spočívajúcim v porušeníach zásady rovnakého zaobchádzania. Túto ujmu považuje za natoľko závažnú, že na jej kompenzáciu nepostačuje iné zadostučinenie než zadostučinenie v peniazoch. Ujma žalobkyne sa prejavila značným znížením jej dôstojnosti, keď musela podstúpiť ponižujúce zaobchádzanie zo strany žalovaného, ktoré nemalo pôvod v ničom inom než v jej tehotenstve*“¹⁶³. Žalovaný sa podľa žalobkyne dopustil tiež porušenia povinnosti prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou, ktorá je zakotvená v § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona.¹⁶⁴

Na základe vykonaného dokazovania súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalovaný **porušil** vo vzťahu k žalobkyni **zásadu rovnakého zaobchádzania** tým, že skončil služobný pomer žalobkyne **z dôvodu jej tehotenstva, a teda pohlavia**. Svoj rozsudok právne odôvodnil ustanoveniami zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere a zákona č.365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ako aj s poukazom na články

¹⁶² Nároky žalobcu sú špecifikované v § 9 antidiskriminačného zákona. Podľa odseku 2 „*Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadostučinenie; ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená.*“

Odsek 3 upravuje možnosť žalobcu domáhať sa náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch za predpokladu „*Ak by primerané zadostučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.*“

¹⁶³ Pozri stranu 4 rozsudku Okresného súdu Bratislava II sp.zn 19C/65/2010.

¹⁶⁴ Podľa § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou. Z toho vyplýva, že subjekt povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania má aktívne realizovať systémové kroky na prevenciu diskriminácie v prostredí, v ktorom je za dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania zodpovedný.

smernice č. 92/85/EHS a smernice č. 2006/54/ES. Žalobkyni zároveň priznal náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch vo výške 1000.- €.

Proti rozhodnutiu prvostupňového súdu podali odvolanie obe strany sporu. Druhostupňový súd následne rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Krajský súd sa zaoberal tiež výškou náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ako sa súd druhého stupňa vo svojom rozsudku vyjadril *„porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v preskúmvanej veci spočívalo v skončení služobného pomeru žalovaným z dôvodu pohlavia žalobkyne, konkrétne z dôvodu jej tehotenstva. Samotné skončenie pracovného pomeru v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania predstavuje v zásade aj bez ďalšieho značnú ujmu v osobnostnej sfére diskriminovaného subjektu, ktorá je spojená so stratou príjmu, ale v mnohých prípadoch aj určitého spoločenského statusu či sťažením kariérneho postupu. Je podstatné zohľadniť tiež, v akom postavení na trhu práce sa postihnutý subjekt nachádza, ale aj predchádzajúce trvanie pracovného pomeru a jeho povahu a pod.“* Ako ďalej uviedol *„diskriminácia tehotných žien je spôsobilá oveľa intenzívnejšie zasiahnuť do súkromnej sféry diskriminovaného subjektu, než napríklad „len“ prostá diskriminácia na základe pohlavia. Okrem značného zníženia dôstojnosti postihnutej osoby výrazne zasahuje aj do jej rodinného života. Zatiaľ čo ujma spôsobená žalobkyni v pracovnej či kariérnej oblasti bola síce značná, jej závažnosť prekonáva ujma v mimopracovnej, súkromnej sfére žalobkyne, nakoľko zásah žalovaného bol spôsobilý narušiť realizáciu ústavou chránených práv žalobkyne vo sfére jej súkromného a rodinného života.“* Odvolací súd uvážiac všetky relevantné okolnosti s prihliadnutím na § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona zmenil rozhodnutie prvostupňového súdu a priznal žalobkyni náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch v sume 5 000,- €.

Zoznam bibliografických odkazov (radený abecedne)

BERDISOVÁ, L.: Teoreticko-právne reflexie konceptu rovnosti v právnom systéme Slovenskej republiky. In: Filčík, M. (ed.): *Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v slovenskej realite*. Bratislava: EQUILIBRIA, 2012. ISBN 978-80-8143-052-7.

BOBEK, M.- BOUČKOVÁ, P.- KÜHN, Z. (eds.): *Rovnosť a diskriminácia*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 480s. ISBN 807-17-9584-1.

BOUČKOVÁ, P.- HAVELKOVÁ, B.- KOLDINSKÁ, K.- KÜHN, Z.- KÜHNOVÁ, E.- WHELANOVÁ, M. : *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. 544s. ISBN 978-80-7400-618-0.

BRÖSTL, A. a kol.: *Ústavné právo Slovenskej republiky*. 2. vydanie. Plzeň: Aleš Čeňek, 2013, 424s. ISBN: 978-80-7380-433-6.

ČAPEK, J.: *Evropská úmluva o ochrane ľudských práv*. I. část - Úmluva. 1.vyd. Praha: Linde Praha, a.s., 2010. 896s. ISBN 978-80-7201-789-8.

ČIČ, M. a kol.: *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. 1997, str.73 – 75, dostupné na http://www.kbdesign.sk/cla/projects/anti_discrimination/related/ustavne_pravo_sr.htm

DEBRECÉNIOVÁ, J.: *Antidiskriminačný zákon : Komentár*. Bratislava: Občan a demokracia, 2008. 305s. ISBN 978-80-8914-016-9.

DEBRECÉNIOVÁ, J. (ed.): *Inšpekcia práce a zásada rovnakého zaobchádzania s dôrazom na pohlavie a rod: Právne rámce, bariéry, príklady dobre praxe a odporúčania pre legislatívu, politiky a prax v SR*. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2014.

DEBRECÉNIOVÁ, J. - LAMAČKOVÁ, D.: *Zákaz diskriminácie a zásada rovnakého zaobchádzania v práve EÚ*. Občan, demokracia a zodpovednosť, 2012. s. 85-127, ISBN 978-80-969824-3-1. Dostupné na: <http://diskriminacia.sk/odborny-clanok-zakaz-diskriminacie-a-zasada-rovnakeho-zaobchadzania-v-prave-eu/> .

DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, K.: *Zákaz diskriminácie jako právní problém v judikatúre Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2012.

DURBÁKOVÁ, V.- HOLUBOVÁ, B.- IVANCO, Š.- LIPLÁKOVÁ, S.: *Hľadanie bariér v prístupe k účinnej právnej ochrane pred diskrimináciou*. Košice: Poradňa pre občianske a ľudské práva, 2012. 181s. ISBN 978-80-8714-660-6.

KMEC, J. - KOSAŘ, D. - KRATOCHVÍL, J. - BOBEK, M.: *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. Velké komentáře. 1696s. ISBN 978-80-7400-365-3.

LAMAČKOVÁ, A.: *CEDAW a mimovládne organizácie (stručný prehľad)*. 2008, dostupné na: <http://diskriminacia.sk/adriana-lamackova-cedaw-a-mimovladne-organizacie-strucny-prehľad/>

LAMAČKOVÁ, D.: *Zákaz diskriminácie na základe pohlavia a rodu: Právne východiská*. Bratislava: Občan, demokracia a zodpovednosť, 2013.

MESOCHORITISOVÁ, A.: *Ženské práva sú ľudské práva: Významné míľniky ľudských práv žien v systéme OSN (Od všeobecných vyhlásení k Opčnému protokolu CEDAW Dohovoru)*.

Bratislava: Možnosť voľby, 2018. 43s. Dostupné na: http://moznostvolby.sk/wp-content/uploads/2019/01/ludske-prava-zien_final.pdf

PIETRUCHOVÁ, O. - MAGUROVÁ, Z.: *Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR*, Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVaR SR, 2011. 132s.

STRÁŽNICKÁ, V. a kol.: *Medzinárodná a európska ochrana ľudských práv*. 1.vyd. Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2013. 560s. ISBN 978-80-8944-795-4.

Právne predpisy EÚ/ES

Charta základných práv Európskej únie (2016) - Ú.v. EÚ C 202, 7.6.2016, s.389-405.

Zmluva o fungovaní Európskej únie (2016) - Ú. v. EÚ C 202, 7.6.2016, s. 1 – 388.

Zmluva o Európskej únii (2016) – Ú.v. EÚ C 202, 7.6.2016, s. 13 – 388.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie). Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23 – 36.

Smernica Rady č. 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok. Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23 – 36.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby. Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s. 1 – 6.

Smernica Rady č. 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu. Ú. v. EÚ L 55, 28.2.2011, s. 1 – 12.

Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES. Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13 – 20.

Smernica Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia. Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 6 – 8 .

Smernica Rady č. 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod. Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22 – 26.

Smernica Rady č. 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22 – 26.

Medzinárodné dohovory

Charta OSN z roku 1945

Dohovor ILO č. 100 o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty z roku 1951

Dohovor ILO č. 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani z roku 1958

Dohovor ILO č. 156 o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu z roku 1981

Dohovor ILO č. 183 z roku 2000 o revidovaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaného) z roku 1952

Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach z roku 1966

Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z roku 1966

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979

Dohovor Rady Európy o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1953

Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu (Istanbulský dohovor) z roku 2011

Európska sociálna charta z roku 1965

Opčný protokol, prijatý k Dohovoru o odstránení diskriminácie žien z roku 2000

Viedenský dohovor o zmluvnom práve z roku 1969

Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948

Právne predpisy SR

Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov

Zákon č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok

zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov

Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore

zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

zákon č. 400/ 2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zákon č. 250/2007 Z. z. o ochrane spotrebiteľa a o zmene zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov

zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Iné dokumenty legislatívneho charakteru

Dôvodová správa k návrhu zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov. Dostupné na: <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=1253>

Všeobecný komentár Výboru pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva č. 20 z roku 2009 - Nediskriminácia v oblasti hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv (čl. 2 ods. 2 Paktu). Dostupné na: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f20&Lang=en

Všeobecný komentár Výboru pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva č. 16 z roku 2005 - Rovnaké práva mužov a žien pri používaní všetkých hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv (čl. 3 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach).

Dostupné na:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f2005%20%2f4&Lang=en

Všeobecné odporúčanie Výboru pre odstránenie diskriminácie žien č. 28 o hlavných záväzkoch zmluvných štátov podľa článku 2 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien.

Dostupné na: [https://documents-dds-](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement)

[ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement)

Všeobecné odporúčanie č. 33 Výboru pre odstránenie diskriminácie žien z roku 2015 o prístupe žien k spravodlivosti. Dostupné na:

https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_33_7767_E.pdf

Záverečné zistenia Výboru pre odstránenie diskriminácie žien k piatej a šiestej periodickej správe Slovenska z 20. novembra 2015. Dostupné na:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fSVK%2fCO%2f5-6&Lang=en

Použitá judikatúra

Súdny dvor EÚ

Rozsudok Súdneho dvora 43/75 *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* z 8. apríla 1976. ECLI:EU:C:1976:56.

Rozsudok Súdneho dvora 152/84 *H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* z 26. februára 1986. ECLI:EU:C:1986:84.

Rozsudok Súdneho dvora ES C-13/94 *P v S and Cornwall County Council* z 30. apríla 1996. ECLI:EU:C:1996:170.

Rozsudok Súdneho dvora C-460/06 *Paquay proti Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* z 11. októbra 2007. ECLI:EU:C:2007:601.

Rozsudok Súdneho dvora C-595/12 *Loredana Napoli proti Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria* zo 6. marca 2014. ECLI:EU:C:2014:128.

Európsky súd pre ľudské práva

Rozsudok *Abdulaziz, Cabales a Balkandali v. Spojenému kráľovstvu* (sťažnosť č. 9214/80, 9473/81 a 9474/81) [1985]

Rozsudok *Emel Boyraz v. Turecku* (sťažnosť č. 61960/08) [2014]

Rozsudok *Rees v. Spojené kráľovstvo* (sťažnosť č. 9532/81) [1986]

Ústavný súd SR

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 6. októbra 2005, sp.zn. PL ÚS 8/04

Všeobecné súdy

Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 22. februára 2012, sp.zn. 5 Cdo 257/2010

Rozsudok Krajského súdu Bratislava zo dňa 25. októbra 2018, sp.zn. 9Co/121/2017

Rozsudok Krajského súdu v Trnave zo dňa 6. marca 2008, sp. zn. 10 C 133/2007

Rozsudok Krajského súdu v Trnave zo dňa 28.11.2012, sp.zn. 11Co/421/2012

Rozsudok Okresného súdu Bratislava II zo dňa 9. júna 2016, sp. zn. 19C/65/2010

Rozsudok Okresného súdu vo Zvolene zo dňa 11. júna 2003, sp.zn. 7C 190/02-309

Rozsudok Okresného súdu Dunajská streda zo dňa 22. mája 2007, sp.zn. 9 C 129/2006 – 273

Použité webové stránky

www.diskriminacia.sk

www.non-discrimination.net

www.nrsr.sk

www.odz.sk

www.ilo.org

<http://www.ohchr.org/en/hrbodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx>

www.europa.eu

Podstata politik rodovej rovnosti a mechanizmy ich zaistenia na univerzite

Peter Čuroš¹

ÚVOD

Slávny je citát Ivana Karamazova z Dostojevského diela: „*Ak Boh neexistuje, všetko je dovolené.*“² Rovnako aj v diele Alberta Camusa, Vzbúrený človek, Danton kričí: „*My nechceme kráľa usvedčiť, my ho chceme zabiť*“³ a práve na tomto princípe, na ktorom kráľ ako Bohom vyvolený, zomiera na gilotíne, na tom istom princípe bude fungovať spoločnosť nasledujúcich niekoľko sto rokov. Nietzscheho výkrik prichádza ako by sa dalo povedať až „po funuse“ a deklaratívne nám oznamuje dávno známu vec: „*Boh je mŕtvy. Boh zostane mŕtvy. A zabili sme ho my! Ako sa utešíme, my, vrahovia nad vrahmi? Najsvätejší a najmocnejší, ktorý doposiaľ ovládal svet, vykrvácal pod našimi nohmi – kto zmyje z nás túto krv? Akou vodou by sme sa mohli očistiť? ... Nie je veľkosť tohto činu pre nás príliš veľká? Nebudeme sa musieť sami stát bohmi, aby sme sa aspoň javili hodní tohto činu?*“⁴ Od tohto momentu, keď Boha nahradila morálka, hádame sa o jej obsahu v oblasti etiky.⁵

Nerovnosť už viac nie je obhájiteľná na teologickom či metafyzickom základe. Akákoľvek nerovnosť musí byť racionálne odôvodnená v diskurze, a každá nerovnosť musí prinášať zlepšenie celkového stavu aj toho najviac znevýhodneného.⁶

Ľudská vôľa sa stala nahou pravdou, ktorú sme akoby odjakživa cítili, a napriek tomu neboli schopní si ju úprimne priznať. Týmto precitnutím sa stalo uvedomenie si nemožnosti určiť pravdivosť normatívnych tvrdení. Arthur Leff tvrdí, že žiaden systém morálky neposkytol dostatočné odôvodnenie a neopomenul slávnu výhradu tzv. the grand sez who? Základnou

¹ JUDr. Peter Čuroš, PhD., postdoctoral fellow na University of Oslo, Institutt for Privatrett.

² DOSTOEVSKIJ, F. *The Karamazov Brothers : A Novel in Four Parts with an Epilogue : In Two Volumes : 2.* Vol. 2. Moscow: Raduga, 1981.

³ CAMUS, A. *The Rebel.* Harmondsworth: Penguin, 1962.

⁴ NIETZSCHE, F., & COMMON, T. *The Gay Science (Dover Philosophical Classics).* Newburyport: Dover Publications, 2012. sec.125.

⁵ O pád absolútnych hodnôt sa zaslúžil najmä osvietenký prúd vo Francúzsku, ktorý sa neskôr rozšíril do celého západného sveta. Osvietenstvu, ako „*útoku na minulosť v mene budúcnosti*“ (Pozri PAGDEN, A. *The Enlightenment And Why It Still Matters.* Oxford : Oxford University Press, 2013. s. 2.) išlo o to, aby našlo inú pravdu, než bola tá kráľova alebo tá, ktorá patrila cirkvi. Túto pravdu chceli osvietenenci nájsť tým, že umožnia slobodnú diskusiu o pravdách. Kritické pohľady vyčítajú osvietencom, že ich cieľom bolo iba použiť ľudskú prirodzenosť v inom svetle a ľudský rozum vymenili za metafyzické pravdy, ktoré boli absolútne dovtedy. (Pozri BECKER, C. L. *The Heavenly City of the Eighteenth-Century Philosophers.* 2. vyd. New Haven : Yale University Press, 2003, s. 29.)

⁶ RAWLS, J. *Spravodlivosť ako férovosť.* Bratislava: Kalligram, 2001.

tézou, s ktorou vchádza do diskusie, je, že ak sa nedokážeme zhodnúť, či právo nachádzame alebo tvoríme, je nutné priznať si, že v skutočnosti nie je čo nájsť. A aj keď vyhlásime, že sme ho našli, v skutočnosti sme ho vytvorili.⁷ Práve v tom však spočíva položená otázka, kto má moc stanoviť pravidlá na hodnotenie dobrého/zlé, chvályhodné/odsúdeniahodné, krásne/skaredé a v neposlednom rade spravodlivé/nespravodlivé. To je ústredný problém etiky, ako aj právnej vedy. Leff nakoniec prichádza so záverom, že iba Boh môže byť garant morálnych hodnôt. Systém založený na Bohu nemá alternatívu, buď Boh existuje, alebo nie, a ak nie, nič iné ho nemôže nahradiť.⁸ Ako sa však vyrovnáť s jeho stratou, resp. ak to označíme Nietzscheho slovami „vraždou Boha“?

Zaujímavý je v tomto kontexte príbeh tzv. space traders ponúknú mimozemšťania po príchode na Zem vláde Spojených štátov možnosť splatiť všetky dlhy, ochrániť životné prostredie, neobmedzené zdroje energie „iba“ za to, že si na svoju planétu odnesú všetkých Afroameričanov.⁹ Na tento návrh vláda pristúpi a „obchod“ spečatí referendum. Otázkou, ktorú položil tento príbeh je: ako nastaviť normatívne tvrdenia? Je správne to, na čom sa uzniesieme, že je správne vo všeobecnom morálnom diskurze?¹⁰ Ak je tomu tak, tou hlavnou cnosťou takého poriadku je automaticky rovnosť. A každé odklonenie od nej musí v racionálnom morálnom diskurze obstať.

V takomto systéme už nepracujeme s nerovnosťami, ktoré sú zhora nadiktované a nemenné. Na mieste si je priznať, že každú formálne stanovenú nerovnosť tvoríme samy. Ak niekedy bolo možné odvolávať sa na podobenstvá, pismo, prorokov, výroky mudrcov, ktoré obsahovali nemenné pravdy, s vyzlečenou skutočnosťou, s osvietenstvom postupne prichádza čas prevziať zodpovednosť za svoj osud. A práve tu už je nemožné argumentovať upieranie rovnakých práv, ktoré umožňujeme sebe. Rovnosť ako základná požiadavka normatívnych

⁷ LEFF, A. Unspeakable Ethics, Unnatural Law. In *Duke Law Journal*, vol. 1979, č. 6, s. 1232.

⁸ LEFF, A. Law and Technology – On Shoring Up a Void. *Ottawa L. Rev.* vol. 1976, č. 8, s. 538. Z uvedeného vyplýva však aj otázka týkajúca sa slobodnej vôle človeka, či by som bol ochotný po preukázaní existencie Boha počúvať jeho príkazy. Nadviazať na Leffa môžeme aj tzv. Humovou tézou, v ktorej hovorí o nepreniknuteľnej vŕstvi a nemožnosti odvodit' normy z faktov: „v každom systéme morálky, s ktorým som sa stretol, som si vždy všimol, že jeho autor po nejakej dobe postupuje bežnými úvahami a ustanovuje existenciu Boha, alebo vyslovuje svoje pozorovania o ľudských veciach, keď zrazu som prekvapený zistením, že namiesto bežných spŕn výrokov ako je a nie je sa nestretávam so žiadnym výrokom, ktorý by nebol späť s pomocou „má byť“ a „nemá byť“. Táto zmena je ŕažko zaznamenateľná, má však rozhodujúce dôsledky. Pretože toto má byť a nemá byť vyjadruje nejaký nový vzťah či tvrdenie, je nutné, aby tento vzťah bol preskúmaný a vysvetlený a zároveň aby bolo vysvetlené to, čo sa zdá úplne nejasné – ako tento nový vzťah môže byť odvodený z iných, ktoré sú od neho úplne odlišné.

⁹ BELL, D. *Faces at the Bottom of the Well*. New York : Basic Books, 1992. s. 158-194. Za upozornenie na tento príbeh ďakujem Samovi Calhounovi a na tomto mieste je vhodné poukázať aj na európsku paralelu v diele Friedricha Dürrenmatta *Návšteva starej dámy*.

¹⁰ Podľa teórie Roberta Alexyho. Pozri Pozri ALEXY, R. *Law, Morality and the Existence of Human Rights*. In *Ratio Juris*. 2012, vol.25, č.1. s.2-14.

systemov – teda systémov vytvorených ľudskou vôľou je prezumovaná a bremeno je teraz na mieste každej nerovnosti – argumentovať, prečo musí existovať pre efektívne fungovanie spoločnosti.

Dochádza k zbaveniu sa predsudku založenom na iracionalite. Paradoxne predstavy o nerovnosti pretrvávali aj v pozitivistickej a empirickej filozofii. August Comte, zakladateľ pozitivismu píše: „*Nemožno poprieť inferioritu žien. Žena totiž menej ako muž je schopná čeliť nepretržitosti a intenzite rozumovej práce a to v dôsledku menšej vnútornej sily svojho rozumu a vzhľadom na živšiu mravnú a fyzickú vnímavosť.*“¹¹ Nadväzuje na Thomasa Hobbesa, ktorý píše: „*Ženy naozaj vynikajú tak vysoko nad mužov vyvinutosťou sympatie a družnosti, ako rozumom a myslou zaostávajú. Preto ich úlohou v rodine a spoločnosti musí byť modifikovať energetickejšim a nežnejším prebúdzaním sociálneho pudu príliš chladný a priveľmi drsný smer mužovej mysle.*“¹² Tieto tvrdenia však nie sú založené na žiadnych objektívnych zisteniach. Teórie Hobbesa aj Comta boli historické a zakladali sa na pozorovaní spoločnosti, takže ich závery možno chápať ako v súlade s ich metodikou, avšak v ostrom v nesúlade s odstránením metafyziky a teológie z vedy, na základe ktorých vznikli spoločenské predsudky o mentálnej nerovnosti mužov a žien.

Aj keď Auguste Comte píše až po francúzskej revolúcii, vyhýba sa univerzálnosti ľudských práv, ktoré z nej vzišli. Práve táto univerzálnosť garantuje všetkým ľuďom rovné práva, kde u každej jednej osoby uznávame rovnosť v dôstojnosti a autonómii, ktorú táto osoba má. Táto sféra ľudskej autonómie sa postupne pretavila do prirodzených práv, a najmä do ich základu – ľudskej dôstojnosti. Tá je normatívny a nie kauzálny pojem. A ľudská dôstojnosť je práve ten pojem, na základe ktorého padá akýkoľvek argument v prospech nerovnosti založenej na základe akejkolvek vrodenej kvality. Prichádza rovnosť nielen právna, ale aj rovnosť v podobe myslenia a možnosti myslieť akokoľvek odlišne od väčšiny.

NORMATIVITA A KAUZALITA

Jedným z najväčších problémov, na ktoré politiky rodovej rovnosti narážajú je presvedčenie v odlišný účel pohlaví. Nepodložené presvedčenie prerastajúce do spoločenského predsudku o odlišnej úlohe osôb z dôvodu ich pohlavia. Z deskriptívneho opisu pozorovania jednotlivcov v spoločnosti sa často nekriticky vyvodzujú normatívne závery o tom, aké by malo

¹¹ COMTE, A. *Sociologie*. Praha: Orbis. 1927, s. 149.

¹² Idem .

usporiadanie spoločnosti byť. Preskriptívne teórie vyčítajú deskriptívnym koncepciám práve to, že chcú odvodzovať normy od faktov.

Kauzalita však nie je formou myslenia, ktorým je ľudská myseľ vybavená od prírody, čo napríklad Kant nazýva „vrodenným zmyslom.“¹³ Princíp kauzality môžeme vidieť v prírode. Idea univerzálneho práva prírody, už v antike univerzálna spravodlivosť platiaca pre celý vesmír mala byť vzorom pre ľudskú spravodlivosť. Právo štátu, právna norma, je však oddelená od zákona prírody - kauzálneho zákona.¹⁴ Avšak až po Davida Huma bola kauzalita považovaná za normu založenú na prírode, ktorá predpisovala úplné správanie vecí, nakoľko sa jednalo o vyjadrenie božskej vôle.¹⁵

Oddelenie toho, čo „je“ a toho, čo má byť“ má dlhú históriu.¹⁶ Karl Popper tvrdí, že dichotómia „toho , čo je“ a „toho, čo má byť“ je východiskovým bodom etickej teórie: „*Najjednoduchší a najdôležitejší bod etiky je pravdepodobne čisto logický. Mienim tým nemožnosť odôvodniť netautologické etické pravidlá z tvrdení o faktoch.*“ Popper proti sebe stavia naivný monizmus a kritický dualizmus, pričom podstatou prvého je nezmeniteľnosť javov, ktoré sú prisudzované rozhodnutiam bohov či prirodzenosti. Podstatou druhého je poznanie, že normy a normatívne zákony môžu byť vytvárané, menené a rušené človekom. Táto zmena ich pôvodu však nemá vplyv na ich záväznosť. Je to len a len človek, kto zodpovedá za ich kvalitu. Príroda nemá morálnu kvalitu, nerozlišuje medzi morálnym a nemorálnym, skladá sa z faktov, tým, čo je. „*Všetky morálne rozhodnutia sa takto vzťahujú k faktu života v spoločnosti a všetky fakty života v spoločnosti môžu viesť k mnohým rôznym rozhodnutiam.*“¹⁷ Ak sa spoločenstvo rozhodne pre hodnotu rovnosti, táto rovnosť nie je podmienená vrodennými vlastnosťami objektu.

V spoločnosti, na rozdiel od prírodného sveta neuplatňujeme kauzalitu, ale normativitu. Síce v oboch svetoch je príčina prepojená s následkom, avšak prepojenie medzi príčinou a následkom v prírodných vedách je nezávislé od konania človeka. Na druhej strane, prepojenie ľudského konania a následkov vyvodzovaných spoločnosťou je závislé od ľudského konania

¹³ Pozri KELSEN, H. *Causality and Retribution*. In KELSEN, H. *What is Justice: Justice, Law, And Politics In The Mirror of Science. Collected Essays by Hans Kelsen*. Berkeley: University of California Press, 1960. s. 303.

¹⁴ TOMSA, B. *Idea Spravedlnosti a práva v řecké filosofii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. s. 22.

¹⁵ Pozri KELSEN, H. *Causality and Retribution*.op.cit sub 58. s.321. Pozri aj HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva*.2.vydanie.Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. s.41

¹⁶ Pozri: POINCARE, H. *Demieres Pense es*, Paris: Flammarion, 1913, HARE, R.M. *The Language of Morals*. Oxford, Clarendon press, 1952. CARNAP, R. *Philosophy and Logical Syntax*.1935, JORGENSEN, J. *Imperatives ad Logic*.,Erkenntnis 7. 1937. SOBEK, T. *Facts and Norms*.,In *The Lawyer Quarterly*, vol. 7, no.2, 2017. PERELMAN, C. *Právna logika*. Bratislava: Kalligram. 2014.

¹⁷ POPPER, K.R. *Otvorená spoločnosť a její nepřítel: Uhrnutí Platónem*. Praha:OIKOYMENH, 1994. s.64.

tým, že norma, ktorá je výsledkom ľudskej cieľavedomej činnosti to tak ustanovila. Následok je prirátateľný konaniu, avšak nie je nutne spôsobený konaním. Z toho dôvodu nejde o kauzálne prepojenie, ale o normatívne, ktorého prameňom je norma ako prejav vôle.¹⁸

Kelsen tvrdí, že dôvod, prečo mala fakticita vždy tak silný vplyv, aj napriek omylom, ktorých sa dopúšťala je, že poskytuje odôvodnenie, po ktorom túžbu máme hlboko zakorenenú v nás. Potrebu ospravedlniť, ktorá vyvstáva z emocionálnej časti nášho vedomia, sa snažíme uspokojiť tým, že tieto predpoklady prezentujeme ako objektívne princípy, ktoré tak meníme na pravdu. Avšak podľa Kelsena zabúdajú na to, že je nemožné odvodiť to, čo má byť z toho, čo je. Podstatou pozitivizmu je teda nemožnosť odvodiť „sollen“ od „sein“.

Po zhodení tohto závoja metafyziky o tom, čo je správne, si uvedomíme, že sme to my, kto tvorí spravodlivosť. Je to ľudská spoločnosť, ktorá určuje, čo je spravodlivé a čo nie. Odkaz na tradíciu je popretie normativity, pretože tradícia je spoločenský fakt, z ktorého sa snažíme odvodiť, čo je správne. Normatívita vychádza z ľudskej vôle v danom čase. Z dnešného pohľadu je zaobchádzanie s menšinami, či so ženami nerovným spôsobom nespravodlivé. Aj keď sa to v danom čase za nespravodlivé nepovažovalo. Akonáhle však vieme, že je to nespravodlivé, musíme sa s touto nespravodlivosťou vysporiadať. Ako spomína Gurevič, každá doba má svojho Boha, svoju stupnicu hodnôt. Ale aj táto stupnica sa vyvíja. Preto argument, pretože takto to vždy bolo, neobstojí. Ak deklarujeme rovnosť v právach, musíme ju aj materiálne naplniť.

Argument racionálnym diskurzom

Ako možno zohľadniť všetky existujúce spoločenské fakty, tak aby sme z nich vytvorili ideálny stav správania, ktorý bude motivovať, čo najväčší počet subjektov k jeho dodržiavaniu a zároveň bude sledovať ostatné spoločenské účely? Na túto neľahkú úlohu možno hľadať odpoveď v otvorenom racionálnom diskurze.

Komunikačné konanie je formou spoločenskej interakcie, v ktorej aktéri harmonizujú svoje plány konania pomocou rečových aktov za účelom vzájomného porozumenia. V komunikačnom konaní nejde len o to, že viem, čo ten druhý hovorí, ale aj o to, že rečové akty symbolicky organizujú sociálne vzťahy ako záväzkové vzťahy. Nielen sľuby a rozkazy ale

¹⁸ Pozri KELSEN, H. *Causality and Imputation*. In KELSEN, H. *What is Justice: Justice, Law, And Politics In The Mirror of Science. Collected Essays by Hans Kelsen*. Berkeley: University of California Press. 1960, s.320-327.

aj tvrdenia sociálne zaväzujú.¹⁹ Mojim záväzkom je preukázať to, čo tvrdím, ak k tomu budem vyzvaný. Predpokladáme, že sme racionálne bytosti, ktoré nesú zodpovednosť za svoje konanie. Predpokladáme, že pod tlakom argumentov sme pripravení zmeniť svoj názor. Ak už nemôžeme očakávať konsenzus, komunikácia skončila. Komunikácia v diskurze má normatívny význam, teda ostatní sa na našu komunikáciu a jej výsledok spoliehajú ako na niečo, z čoho môžu ďalej vychádzať. Majú možnosť oprávnene požadovať naše odôvodnenie. Konsenzus nie je iba názorová zhoda, ale je zároveň mechanizmom sociálnej koordinácie v logickom priestore dôvodov.²⁰ Aktívna, otvorená účasť v diskurze aktérovi umožňuje, aby lepšie porozumel postojom ostatných aktérov a zbavil sa vlastných predsudkov. Účastníci predpokladajú, že aspoň v princípe môžu spoločne dosiahnuť racionálny konsenzus. Požiadavka na pravdivosť stelesňuje možnosť, že každý konsenzus môže byť za iných podmienok prekonaný, a bude možné prijať inú pravdu. Teda pravdou už nie je to, čo prijme väčšina, ale to na čom sa zhodneme v rozumnom diskurze. Pričom každý diskurz môže byť prelomený novým diskurzom. Pravdu stanovíme ako objektívnu, ale nie absolútnu, ani definitívnu. Na základe takejto teórie vieme odhaliť, čo je v rámci spoločenstva morálne správne.

Konkrétny čin je podľa toho správny vtedy, ak je požadovaný alebo dovolený morálnou normou, aká morálna norma však bude platná? Norma je morálne platná práve vtedy, keď dôsledky ktoré je možné očakávať by slobodne akceptovali všetky osoby, ktorých záujmy sú touto normou dotknuté. Ak má byť norma platná, musí spĺňať procesné požiadavky na správnosť, musí prejsť testom racionálneho diskurzu. Nejedná sa o metafyzický ani religiózny diskurz, musí sa jednať o súhlas všetkých účastníkov, ku ktorému dospejeme na základe racionálnych argumentov. Požiadavka na rovnosť vychádza zo samej podstaty racionálneho diskurzu, v ktorom sú všetky názory rovné. Všetky názory sú pripustené, okrem tých, ktoré ašpirujú na potlačenie iného názoru ako nerovného.

¹⁹ Pozri BAXTER, H. *Habermas: The Discourse Theory of Law and Democracy*. Stanford. 2011. s. 9. Citované v SOBEK, T. *Právní myšlení: Kritika moralismu*. Praha: Ústav státu a práva, 2011. s.123.

²⁰ SOBEK, T. *Právní myšlení: Kritika moralismu*. Praha: Ústav státu a práva, 2011. s.124-128.

Rod?

Kým pohlavie sú “fyzické a biologické charakteristiky, ktoré odlišujú muža od ženy,”²¹ pojem rodu odkazuje na spoločenské atribúty a očakávania spojené s pohlavím muža a ženy a vzťah medzi mužmi a ženami, chlapcami a dievčatami. Tieto atribúty a očakávania sú získané, naučené počas socializačného procesu. Kategória rodu, na rozdiel od pohlavia je normatívna kategória, spoločensky podmienená a takisto závislá od dobového kontextu. Rovnako ako rasa, vyznanie, či politické presvedčenie – normatívne očakávania a hodnoty, ale aj anti-hodnoty, ktoré s nimi spájame nie sú dané prírodou, ale ľudskou vôľou.

Práve s kategóriou pohlavia – a normatívnym vyjadrením – rodu, sa často spája diskriminácia na základe argumentov, ktoré nemajú žiadne objektívne racionálne ani skúsenostné opodstatnenie. Diskriminácia na základe rodu predstavuje: “akékoľvek robenie rozdielu, vylúčenie alebo obmedzenie vykonané na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie alebo uplatnenie zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnoprávnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti.”²² Diskriminácia objektívne existuje v spoločnosti, čo dokazujú štatistiky.²³ K diskriminácii na základe rodu dochádza rôznymi formami, ako sú sexizmus, teda predsudok alebo diskriminácia na základe pohlavia, nerovné zaobchádzanie na základe pohlavia a rodu. Sexizmus je myšlienka založená na podriadení sa jedného pohlavia druhému, a to z dôvodu nerovnosti.

Jedným z prejavov môžu byť často aj dobromyseľné činy zo strany jedného pohlavia voči druhému. Napríklad odhováranie žien od manuálnej práce, či bránenie im v manuálnej práci, pretože “sú krehké a zaslúžia si hýčkanie”²⁴. Ale takisto neracionálne očakávania od mužov, ako napríklad, že opraví každú vec, neprežívajú smútok a neprejavujú city navonok.²⁵

Tieto neodôvodnené predsudky a očakávania viedli k diskriminácii. Tieto predsudky sú často spojené so stereotypmi založenými na rolách žien a mužov v spoločnosti, či podceňovaní schopností jedného z pohlaví. Týchto predsudkov si často nie sme ani vedomí, prejavujú sa ako

²¹ UN Women (2017). Gender Equality Glossary .

²² CEDAW 29th Session 30 June to 25 July 2003.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>.

²³ Dokumenty prístupné na

<http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/index#p=1&instruments=SPECIAL&yearFrom=1974&yearTo=2019>

²⁴ Autor si neodpustil odkaz na súčasnú politickú situáciu a smysly bývalého ministra obrany osobe vo väzbe.

²⁵ Len si všimnime, ako sa v našej kultúre udomácnili slovné spojenia ako: „plače ako baba“, „chodí ako chlap“

tzv. Implicitné predsudky. Iným prípadom môže byť sexuálne obťažovanie, ktoré predstavuje akékoľvek nežiadane slovné alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktoré recipient považuje za nevhodné. Najpervazívnejším prejavom diskriminácie je sexuálny útok a násilie.

Historické pozadie u nás

Pre uvedenie si a analýzu problému rodovej nerovnosti, nemožno opomenúť krátky historický exkurz do socializmu. Postavenie žien za socializmu, v období medzi 1948-1989, bolo tzv. obdobím „modernizácie bez slobody“²⁶, chápané ako zároveň budovanie verejného postavenia žien a pozbavenie ich hlasu a nezávislosti.²⁷ Pred príchodom socializmu v roku 1948, sa situácia československých žien postupne zlepšovala. Právo na rovný prístup ku vzdelaniu bolo garantované už v roku 1897 a volebné právo v roku 1920. Ochrana v pracovno-právnych vzťahoch, najmä ochrana žien počas tehotenstva bola uzákonená v roku 1859 a nočná práca zakázaná v roku 1918.²⁸

V rovnosti medzi mužmi a ženami pokračoval aj socialistický režim, keď rovnosť medzi mužmi a ženami bola potvrdená v Ústave z roku 1948 aj 1960.²⁹ Normy regulujúce rozvod manželstva boli zjemnené³⁰. V pracovnom práve, právo na prácu a rovnaké ohodnotenie mužov a žien boli zakotvené.³¹ Úprava materskej dovolenky a materstva boli predstavené a rozvíjané.³² Počet škôlok stúpol závažne v priebehu troch desaťročí.³³ Prijatý bol aj zákon

²⁶ HAVELKOVÁ, Barbara. The legal notion of gender equality in the Czech Republic. In: *Women's Studies International Forum* [online]. 2010, roč. 33, č. 1, s. 21-29.

²⁷ Idem.

²⁸ Idem.

²⁹ Par.1, ods.2 ústavný zákon č. 150/1948 Zb. - Ústava Československé republiky. In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1948/150/19480628>, Čl.20 ods.3. ústavný zákon č. 100/1960 Zb. - Ústava Československej socialistickej republiky In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1960/100/vyhlasene_znenie.html

³⁰ Zákon č. 142/1950 Zb. - Zákon o konaní v občianskych právnych veciach In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1950/142/19590901>

³¹ Článok 27, 100/1960 Zb. - Ústava Československej socialistickej republiky In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1960/100/vyhlasene_znenie.html

³² 18 týždňov v roku 1950 (zákon č. 66/1950), predĺžených na 26 týždňov v roku 1968 (zákon č. 88/1968). citované z HAVELKOVÁ, Barbara. The legal notion of gender equality in the Czech Republic. In: *Women's Studies International Forum* [online]. 2010, roč. 33, č. 1, s. 21-29.

³³ Z počtu 2500 v roku 1936 na 67000 v roku 1967, citované z HAVELKOVÁ, Barbara. The legal notion of gender equality in the Czech Republic. In: *Women's Studies International Forum* [online]. 2010, roč. 33, č. 1, s. 21-29.

upravujúci interrupcie³⁴. Zastúpenie žien sa začalo postupne meniť na univerzitách³⁵ ale aj v politike³⁶. Na druhej strane, zanedbávaná bola otázka domáceho násillia³⁷, rovnosť homosexuálnych a heterosexuálnych osôb³⁸.

Napokon, faktické nerovnosti pretrvali, v rodinnom živote tradičná del'ba práce ostala nezmenená, pre ženy bola ponechaná primárna starostlivosť o domácnosť popri práci,³⁹ nakoľko povinnosť pracovať vyplývala z ústavy⁴⁰ a druhý príjem v rodine sa stal ekonomickou nevyhnutnosťou.⁴¹ Ženy však ostali chránené pred prácami v škodlivých podmienkach, čo na jednej strane slúžilo k ochrane žien, no na druhej bránilo ženám v prístupe k najlepšie plateným miestam v priemysle.⁴² Počas socializmu pretrvávala nerovnosť v odmeňovaní. Kým v roku 1962, priemerný zárobok žien predstavoval o 36%, nižší príjem, než priemerný príjem muža, v roku 1977 sa tento rozdiel znížil na 31%, v roku 1984 na 34% až po rok 1988, keď dosiahol hranicu 29%.⁴³ Je však namieste povedať, že tento rozdiel bol spojený najmä s odlišnou štruktúrou prác, ktoré vykonávali ženy a muži. Hana Havelková podotýka, že za 41 rokov socializmu, iba tri ženy zastávali ministerskú pozíciu.⁴⁴ Dokonca aj v tzv. „feminizovanom“ odvetví ako je medicína, ženy viedli iba dve z troch stoviek okresných nemocníc.⁴⁵ Po páde socializmu, Ústava Slovenskej republiky garantuje rovné práva pre obe pohlavia, zakazuje diskrimináciu, okrem iných dôvodov, aj na základe pohlavia.

³⁴ Zákon č.. 68/1957 Zb. - Zákon o umelom prerušení tehotnosti. In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1957/68/19620101>

³⁵ Počet absolventiek vysokých škôl vzrástol zo 14% v roku 1934 na 44% v roku 1987 (BAUEROVÁ, J, & BÁRTOVÁ, E. *Proměny ženy v rodině, práci a ve veřejném životě*. Prague: Nakladatelství svoboda. 1987. s. 159).

³⁶ Zastúpenie žien v legislatívnych orgánoch vzrástlo z 5% v medzivojnovom období na 23% v Národnom zhromaždení a 30% na regionálnej úrovni medzi rokmi 1948 and 1985. Idem, s. 234–235.

³⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. The legal notion of gender equality in the Czech Republic. In: *Women's Studies International Forum* [online]. 2010, roč. 33, č. 1, s. 21-29.

³⁸ Homosexuálny styk bol trestný pod par. 241 zákona č. 86/1950 Zb. - Trestný zákon. In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1950/86/19571230>

³⁹ HAVELKOVÁ, Barbara. The legal notion of gender equality in the Czech Republic. In: *Women's Studies International Forum* [online]. 2010, roč. 33, č. 1, s. 21-29.

⁴⁰ Článok 19, ods., SLOV-LEX. 100/1960 Zb. - Ústava Československej socialistickej republiky In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1960/100/vyhlasene_znenie.html

⁴¹ Zákon č. 65/1965 už obsahoval časť o pracovných podmienkach žien a mladistvých, §149 a nasl.

⁴² HAVELKOVÁ, Barbara. The legal notion of gender equality in the Czech Republic. In: *Women's Studies International Forum* [online]. 2010, roč. 33, č. 1, s. 21-29.

⁴³ Idem.

⁴⁴ HAVELKOVÁ, H. Jako v loterii: politická reprezentace žen v ČR po roce 1989 In HANA HAŠKOVÁ, ALENA KŘÍŽKOVÁ, & MARCELA LINKOVÁ. Praha: Sociologický ústav AV ČR 2006.s. 30)

⁴⁵ SCOTT, H. *Does socialism liberate women?* Boston: Beacon Press. 1974. s.14.

ROVNOSŤ AKO HODNOTA PRE AKADÉMIU

Súčasný myslenie na akademickej pôde vo všeobecnosti uznáva, že nie je žiaden dôvod, prečo by žena a muž nemali mať rovnaké šance uspieť vo vede a v dosahovaní vyšších pozícií v univerzitnej štruktúre alebo neuniverzitných vedeckých organizáciách. V tejto otázke sa stretávame s väčšinou západnej a strednej Európy.⁴⁶ Od predstavy k činu vedie dlhá cesta, a tak je na mieste predstaviť akými politikami dosiahnuť rodovú rovnosť v akademickom prostredí a kde sa tieto politiky podarilo uskutočniť v minulosti a z čoho si môžeme vziať príklad.

Keď medzi rokmi 1980 až 1990 dochádza k vedeckej revolúcii na univerzitách⁴⁷, ukazuje sa problém, o ktorom sa dovtedy nevedela široká diskusia. A to prevalencia vedcov – mužov nad ženami – vedkýňami. Otázka mohla byť položená rôzne: Je to tým, že ženy veda nebaví? Alebo tým, že si žiada úplnú oddanosť, ktorú žena vzhľadom na svoje úlohy v rodine nemá kapacitu?

Tieto pavedecké dohady, ktoré nikdy neboli podrobené vedeckému skúmaniu majú početné zastúpenie dodnes. Dejiny hľadania objektívnych ukazovateľov o rodovej rovnosti a nerovnosti v spoločnosti začínajú rokom 1984, keď Kersti Yllo publikovala článok - *The Status of Women, Marital Equality, and Violence Against Wives*.⁴⁸ Účelom tohto článku publikovaného v *Journal of Family Issues* bolo poukázať na kvantitatívne výsledky výskumu o domácom násilí páchanom na ženách. Od toho momentu prichádza vlna výskumu a výsledkov podložených tak na empirických ako aj štatistických ukazovateľoch, vďaka ktorým sa už nemusíme len domnievať, kde existuje problém a kde nie. Kde časť populácie žiadnu nespravodlivosť nevidí a druhá áno. Prichádza možnosť číslami objektívne preukázať, čo dovtedy bolo možné len subjektívne predpokladať.

Ideálnym miestom pre skúmanie vývoja je skupina, menšia, či väčšia komunita, v ktorej nie je problémom zbierať dáta a vyhodnocovať napredovanie k želanému, či ustupovanie k neželanému. Až štatistické údaje odhalili aký reálny je problém nerovného zastúpenia. A odkryl množstvo otázok, čo všetko prispieva k tomu, že rovné zastúpenie nie je naplnené. Poďme k niekoľkým číslam, v Európskej únii bolo na základe štatistík z roku 2012 iba 18%

⁴⁶ KAHLERT, H., Promoting e/quality and excellence in universities and research: The "Gender-Alliance" for the German science system. In RIEGRAF, B., UNIVERSITÄT GÖTTINGEN. eds. *GenderChange in academia: re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*. Wiesbaden: VS Verlag, 2010. s. 396.

⁴⁷ Idem, s 397.

⁴⁸ YLLÖ, K. "The Status of Women, Marital Equality, and Violence Against Wives: A Contextual Analysis." *Journal of Family Issues* 5, no. 3 (1984): 307-20.

žien-profesoriek⁴⁹, od 36% v Rumunsku, cez 15% v Holandsku, po 8% v Luxembursku. Obrovské rozdiely boli zistené vo vertikálnej štruktúre, keď výsledky namerané predstavovali, že na vysokých školách mali ženy – študentky zastúpenie 55%, pri ukončení magisterského štúdia dokonca 59%. Pri doktorandskom štúdiu dosahovali zastúpenie 48% a 45% pri dosiahnutí titulu PhD. Odtiaľ sa zastúpenie žien naďalej znižuje, medzi odbornými asistentami bolo zistených 44% odborných asistentiek, iba 36% docentiek (associate professor) a nakoniec už spomínaných 18% profesoriek. Stav, v ktorom sa ocitáme bol však odkrytý až po vyhodnotení štatistického výskumu. Čísla mimo akademickej pôdy naznačujú podobný trend v prospech mužov.⁵⁰

Zastúpenie žien na akademickej pôde vo všeobecnosti klesá po dosiahnutí doktorského titulu.⁵¹ Aj keď je nepochybné, že v drvivej väčšine prípadov nejde o zlý úmysel pri výbere kandidátov, a merito je naďalej excelentnosť, samotná excelentnosť, z toho, čo pod ňou akadémia rozumie je nastavená v prospech muža- akademika.⁵² Postupne tak vznikajú sekcie, oddelenia, katedry, inštitúty, fakulty na univerzitách, ktoré neposkytujú diverzitu, ale naopak sú väčšinovo obsadené mužmi, či ženami.

Práve diverzita je v súčasnosti najväčším prínosom pre akadémiu a inovácie. A to práve z dôvodu odlišného pohľadu, ktorý poskytne najlepšie možné riešenia vyhovujúce, čo najväčšiemu počtu ľudí. Napriek tomu, často skloňovaná excelentnosť uprednostňuje efektivitu pred diverzitou.

PREČO JE DÔLEŽITÁ ÚPRAVA POLITÍK RODOVEJ ROVNOSTI NA UNIVERZITE?

Univerzity a výskum boli donedávna viac menej uzavreté komunity, s omnoho užším záberom ako je to dnes. Vzdelanie nebolo dostupné pre drvivú väčšinu obyvateľstva. Historicky bola akákoľvek forma vedeckého bádania po dlhý čas vyhradená pre duchovenstvo, ktorého

⁴⁹ TEELKEN, C., DEEM, R. All are equal, but some are more equal than others: managerialism and gender equality in higher education in comparative perspective. In: *Comparative Education* [online]. 2013, roč. 49, č. 4. dáta zo správy Európskej komisie z roku 2012(European Commission. 2012. Preliminary She figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators. Accessed November 8, 2012. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf).

⁵⁰ BERICAT, E. The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues. In: *Social Indicators Research* [online]. 2012, roč. 108, č. 1. s.4.

⁵¹ REAY, D. A Useful Extension of Bourdieu's Conceptual Framework? In *Sociological Review* 48 (4). 2000. S. 568–585.

⁵² VAN DEN BRINK, M., BENSCHOP, Y., JANSEN, W. Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality? In: *Organization Studies* [online]. 2010, roč. 31, č. 11. s.1475.

príslušníkmi mohli byť iba muži. Až v uplynulých 70 rokoch sa zo vzdelávania stala voľne dostupná služba.⁵³

Ak sa pozrieme bližšie na medzinárodné a európske pramene práva týkajúce sa rodovej rovnosti, vidíme, že sa nenesú v imperatívnom duchu. Najčastejšie sa jedná o teleologické normy, stanovujúce účel. Z hľadiska formy sú to často odporúčania alebo smernice ponechávajúce dostatok priestoru pre členské štáty implementovať požiadavky v podobe, ktorú uznávajú za vhodné.

Odporúčací charakter vyplýva najmä zo skutočnosti, že nie je možné a často nie je ani efektívne prikázať štátom, aby prikázali nielen univerzitám, ale aj korporáciám, či malým obchodným spoločnostiam, aby do istého času dosiahli 50% zastúpenie oboch pohlaví na všetkých úrovniach. Rodová rovnosť je preto ponechaná práve týmto menším spoločnostiam, ktoré svoje personálne a materiálne zdroje regulujú samy. Rodová rovnosť sa stala etickým štandardom, ktorý s výnimkou diskriminácie, nie je možné právne vynútiť. Pre vynútenie slúžia odlišné formy odmeňovania a sankcionovania, iné než právna sankcia. Ide o uznanie v spoločnosti, spoločnosti seberovných, že tieto inštitúcie robia všetko preto, aby princíp rovnosti a jeho porušovanie v minulosti napravili. Že tieto komunity dbajú na férovosť a rovný prístup. Že si vážia talent a usilovnosť, a zavrhnú odmeňovanie na základe „prírodnej lotérie“.

Súčasťou toho je pozitívna motivácia, často v podobe financovania aktivít, pri ktorom sa často stretávame práve s podmienkou vyrovnaného zastúpenia mužov a žien. Ani táto požiadavka sa však často neinterpretuje správne. Dokázanie vyrovnaného zastúpenia mužov a žien je dôkazom, že v spoločnosti nepretrvávajú stereotypy ako – muž je ten, ktorý zarába a žena udržiava teplo domova. Na mieste je otázka, prečo by muž nemohol byť tým, ktorý udržiava teplo domova? A prečo by nemohli obaja v podobnej miere udržiavať teplo domova a rovnako zabezpečovať príjem? Vyrovnané zastúpenie mužov a žien je teda dôkazom, že tak muži, ako aj ženy, majú rovnaký prístup k príležitostiam. Rovnaký prístup k príležitostiam znamená, aspoň približne rovnaké využívanie týchto šancí. Ak sa ukáže, že prístup k príležitostiam je zabezpečený, avšak tieto šance nie sú ani približne rovnako využívané, je zreteľné, že niekde existuje problém. Prečo sa jednotlivец rozhodne nevyužiť rovnakú šancu ako majú všetci ostatní? Z globálneho hľadiska, ak je na vysokej pozícii 8 mužov a 0 žien, kým na nižších pozíciách je pomer žien a mužov 60:40 v prospech žien, chceme si naďalej nahovárať, že poskytujeme rovnaké šance?

⁵³ Pozri, ECO, U. *Jak napsat diplomovou práci*. Votobia. 1997.

Úlohou politik je poskytnúť jednotlivcovi dostatok priestoru na sebarealizáciu, bez toho, aby bol jeho alebo jej život determinovaný spoločenským predsudkom. To znamená, že ak sa žena v páre rozhodne utlmiť svoju profesionálnu kariéru v prospech rodiny, musí ísť o jej rozhodnutie, nie o rozhodnutie inej osoby, ktorá jej to prikáže, alebo o rozhodnutie spoločenstva, ktoré to od nej očakáva. Rovnako v prípade muža, ak sa rozhodne pre prácu navyše a tráviť v nej svoj voľný čas, musí sa jednať o jeho rozhodnutie, nie o rozhodnutie iného, či spoločenského predsudku.

PREČO BY SA UNIVERZITY MALI SNAŽIŤ O RODOVO VYROVNANÉ ZASTÚPENIE

Ako už bolo spomenuté, akademická pôda je vhodným prostredím pre uplatňovanie spravodlivých podmienok z viacerých dôvodov. V prvom rade, univerzitné prostredie je považované z vonku ako aj zvnútra za etické prostredie s aspiráciou k hodnotám rovnosti, férovosti a pluralite názorov. Z toho vychádza aj široký záber voľnosti prejavu na univerzitách, v akademických kruhoch sú názory podrobené kritike, avšak málokedy zavrhnutiu. Podobne ako v racionálnom diskurze však platí rovnosť za predpokladu, že názor nie je diskriminačný voči iným názorom.

Po druhé, akademická pôda zastrešuje spoločenstvo osôb s klasickým vzdelaním, vyšším vzdelaním a predpokladom pre kritické myslenie. Myšlienka akceptovania organizovanej nerovnosti a obmedzenie je v ostrom rozpore s podstatou a účelom akadémie.

Po tretie, nakoľko ide o relatívne malé spoločenstvo, hovoríme o stovkách, resp. tisíckach členov, je jednoduchšie zachovať štandard otvorenej diskusie, racionálneho diskurzu, etického štandardu a mimoprávných normatívnych poriadkov, ktoré dokážu dosahovať a udržiavať úroveň rovnosti príležitostí, napriek spoločenským predsudkom vyplývajúcich zo zamieňania si už spomínanej kauzality s normatívitou.

Napokon, je pre univerzity veľkou výhodou prezentovať zabezpečenie rovnosti príležitostí pre všetkých, diverzitu názorov a pohľadov a slušné pracovné prostredie. Je to významný argument pri lákaní talentov, aby uprednostnili výskum a univerzitu pred „businessom“ – súkromnou sférou. Otázka odmeňovania je dôležitá, ale veľkú úlohu pri výbere profesie hrajú aj podmienky, prostredie a v neposlednom rade férovosť spoločenstva. Najmä verejné univerzity, ktoré môžu mať problém konkurovať súkromným firmám pri odmeňovaní

a materiálnych pracovných benefítoch, majú mať záujem na vytvorení hlavného pracovného benefitu – a to slušného a férového prostredia.

Snaha o posun v otázke vyrovnaného zastúpenia mužov a žien na všetkých stupňoch akademického rebríčka bola na programe posledných desaťročí na najvýznamnejších univerzitách Európy a sveta.⁵⁴ Mnohé univerzity už využívajú úspech v dosahovaní rovného zastúpenia pre propagáciu. V súčasnosti sa tak cieľ poskytovania rovných podmienok uplatnenia uplatňuje priamymi aj nepriamymi motiváciami. Medzi priame patria najmä motivácie spočívajúce vo financovaní, nepriame v možnosti propagovania dosiahnutých výsledkov.⁵⁵

Prvým krokom k dosiahnutiu vyrovnaného zastúpenia bolo sfunkčniť transparentný proces výberu a prijímania kandidátov. Dôvodom pre tieto transparentné procesy a väčšiu zodpovednosť vyberajúcich bol najmä výskum v oblasti rodových štúdií. Ukázalo sa, že ženy budú úspešnejšie vo viac otvorenom a transparentnom výberovom konaní, v ktorom sa obmedzí predsudok vyberajúcich, ktorí dovtedy rozhodovali v tajných procesoch, ktoré boli chránené mlčanlivosťou.⁵⁶ Táto zodpovednosť v riadení, nielen univerzít, priniesla práve dopyt po väčšej transparentnosti.⁵⁷ Zodpovednosť tak voči uchádzačom o pozície na univerzite, ako aj voči študentom. Najvyššia možná kvalita služieb, ktoré univerzita poskytuje obmedzila netransparentné procesy skryté “za závojom nevedomosti.”⁵⁸ Uchádzači boli navzájom uzrozumení o to, s kým o prácu súťažia a výberové konania sa stali verejným predstavením kandidátov o pozíciu.

Byť zodpovedný za svoje konanie znamená, vysvetliť dôvody tohto konania a odôvodniť normatívnym základom, tam, kde je to odôvodnené.⁵⁹ Transparentnosť je o to dôležitejšia z dôvodu využívania verejných prostriedkov v prípade univerzít, čo zakladá

⁵⁴ VAN DEN BRINK, M., BENSCHOP, Y., JANSEN, W. Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality? In: *Organization Studies* [online]. 2010, roč. 31, č. 11. s.1459.

⁵⁵ Príkladom môže byť Freie Universität Berlin, ktorá využíva pre svoju propagáciu aj výsledky rovného zastúpenia. Pozri <https://www.fu-berlin.de/en/universitaet/profil/gesellschaft/gleichstellung/index.html>

⁵⁶ LEDWITH, S., MANFREDI, S. Balancing gender in higher education'. *The European Journal of Women's Studies* 7/1. 2000. s. 7–33.

⁵⁷ BORUM, F., AND FOSS HANSEN, H. The local construction and enactment of standards for research evaluation: The case of the Copenhagen Business School'. *Evaluation* 6/3: 281–299. Citované z VAN DEN BRINK, M., BENSCHOP, Y., JANSEN, W. Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality? In: *Organization Studies* [online]. 2010, roč. 31, č. 11. s.1460.

⁵⁸ Pozri RAWLS, J. *Spravodlivosť ako férovosť*. Bratislava: Kalligram, 2001. s.174. Závoj nevedomosti je metaforou na stav, keď nepoznáme svoje postavenie, či je lepšie alebo horšie ako postavenie ostatných členov spoločenstva.

⁵⁹ GIDDENS, A. *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press. 1984. s.30.

d'alsieho recipient odôvodnenia výberu – verejnosť.⁶⁰ Práve zvýšenie transparentnosti výberu je podľa výskumu najpravdepodobnejším zlepšením nevyrovnaného stavu.⁶¹ Rodová rovnosť je pojem zložený z viacerých atribútov, avšak tým najdôležitejším je pravdepodobne rovnosť príležitostí.

Pre dosiahnutie a udržanie rovnosti príležitostí je však potrebná inštitucionálna základňa, ktorá pozostáva z normatívnej zložky a faktickej zložky.⁶² Ak zaistíme iba normatívnu časť – súbor oficiálnych dokumentov, zakladajúci pravidlá správania, existenciu orgánu s právomocou rozhodovať, sankčný mechanizmus, možno očakávať problémy s naplňaním týchto pravidiel. Preto je takisto dôležité dbať na inštitucionálnom základe, inštitúcií, ktoré podporujú rovnosť a transparentnosť. Preto nemožno očakávať naplnenie rodovej rovnosti v momente implementovania požiadaviek transparentnosti a požiadavky na rovné zaobchádzanie do formálnych protokolov. Oveľa zložitejšia časť je zmeniť myslenie ľudí, aby neuplatňovali preferencie, ktoré nie sú odôvodnené cieľom inštitúcie. Aby sa nenechali viesť neobjektívnymi predsudkami, ktoré vyplývajú z nedostatočnej informovanosti, či subjektívnej negatívnej skúsenosti.

TRI PERSPEKTÍVY PRE TVORBU POLITÍK

Existuje viacero prúdov feministickej teórie, existuje viacero historických vln feminizmu, ktoré mali odlišný obsah a na základe toho, existuje aj viacero prístupov k tvorbe politik rodovej rovnosti, ktoré je možné uplatniť. Za uplynulých 40 rokov sa z základov rodovej rovnosti, ktorá predstavovala najmä identifikáciu diskriminácie, posunulo k rodu ako dôvodu štrukturálnej nerovnosti, ktorá si vyžaduje zásah a to buď zo strany medzinárodného spoločenstva, štátu, ale najmä samotnej inštitúcie.

Jedným z prístupov je požiadavka rovných príležitostí alebo aj rovného zaobchádzania, ktorá má svoj základ v liberálnom feminizme. Táto myšlienka stavia na skutočnosti, že muži a ženy sú si rovní, na základe čoho majú rovné práva, a teda aj ich zastúpenie pri ich presadzovaní

⁶⁰ SVENSSON, G. Legal requirements for transparency in appointments and promotions in Swedish higher education institutes'. *International Journal of Public Sector Management* 20/2: 127. Citované z VAN DEN BRINK, M., BENSCHOP, Y., JANSEN, W. Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality? In: *Organization Studies* [online]. 2010, roč. 31, č. 11. s.1461.

⁶¹ Supra 56.

⁶² MACCORMICK, N. Institutional Normative Order: A Conception Of Law. In: *Cornell Law Review.* , roč. 82. S. 1058 a nasl.

má byť rovné.⁶³ Úlohou politik založených na tomto prúde je odstrániť akékoľvek prekážky v rovnom prístupe k inštitúciám.

Druhým prístupom je požiadavka odlišného prístupu, ktorá je založená na argumente že muži a ženy sú odlišní, a preto je nutné s nimi aj odlišne zaobchádzať. Táto odlišnosť však nesmie byť na ujmu ani jednému z nich. V praxi to znamená, že ženy a muži majú fyzické odlišnosti, ktoré je nutné brať do úvahy, a preto je nutné vytvoriť im podmienky pre rovné príležitosti, napriek týmto rozdielom.⁶⁴

Tretím prístupom je tzv. transformačný prístup, ktorý tvrdí, že rod nie je vlastnosťou, ale spoločenskou praxou, ktorá uprednostňuje jedno pohlavie ako štandardné a tým sa dostáva druhé pohlavie do nevýhody. Inými slovami, normy pre spoločenské uplatnenie sú nastavené v prospech jedného pohlavia, a teda prirodzené fyzické vlastnosti druhého pohlavia sú na škodu. Jediným spôsobom, ako dosiahnuť rovnosť v takom poriadku je prispôbiť sa normám. Tento prístup však naopak, apeluje na odstránenie týchto štandardizovaných spoločenských noriem.

Každá z týchto perspektív ponúka odlišné riešenia, ktoré vhodné pre odlišné problémy. Prvý prístup apeluje už na zmienenú požiadavku transparentnosti a rovného prístupu k príležitostiam, ako aj rovné podmienky v dosahovaní úspechu. Hovorí o požiadavke na transparentný výber kandidátov, ako aj transparentné podmienky akademického postupu bez možnosti ich deformácie praxou. Druhý prístup apeluje na rozdiely. Najmä na skutočnosť, že na základe biologických predpokladov, iba jeden z rodičov odlišného pohlavia môže priviesť na svet dieťa, a takisto jeden z rodičov je limitovaný starostlivosťou v prvých mesiacoch viac ako ten druhý. Tento fakt však neznamená, že to, o čom hovorí tretí bod, že na základe tohto majú byť podmienky akademického postupu stanovené v prospech toho, kto túto povinnosť nemá. V opačnom prípade tretí prístup upozorňuje na to, že v takomto prípade môže dôjsť k zmazaniu hraníc rodinného a profesijného života, efektívnosť a rýchlosť sa stane hlavným faktorom relevantným pre úspech, čo bude mať za následok buď zníženie pôrodnosti v skupinách obyvateľov s vysokým vzdelaním alebo silnú prevalenciu v prospech jedného pohlavia v akadémii na vedúcich pozíciách.

Práve preto je potrebné použiť všetky tri prístupy pre tvorbu rodových politik na akademickej pôde. Aj keď je transparentnosť procesu na prvý pohľad riešením, nebude

⁶³ CALÁS, M., SMIRCICH, L. From the “women’s point of view” ten years later: Towards a feminist organization studies’ in *The Sage Handbook of Organization Studies*, CLEGG, C., HARDY, T. LAWRENCE, W (eds). London: Sage. 2006. s.290.

⁶⁴ SQUIRES, J. *Gender in political theory*. Cambridge: Polity Press. 1999. s.117–118.

fungovať bez prispôsobenia spoločenskej praxe pre obe pohlavia. Nastavené procesy, ktoré sú transparentné a zverejnené, sa majú stať zárukou spravodlivého procesu. Dôležité je takisto dodržiavanie týchto nastavených pravidiel a načrtnutých cieľov. Pre vyhodnotenie dosahovania cieľov je kľúčové vedenie pravidelných štatistík a vyhodnocovanie stavu po určitom období, najčastejšie 4-6 rokov.

Negatívne dôsledky politík rodovej rovnosti

Aj negatívne dôsledky sa dajú očakávať, a to od oboch táborov, tak toho ochraňovaného ako aj toho kritizovaného. Kým status quo je vo všeobecnosti skutočnosť, na ktorú sme si zvykli a je nepríjemné čeliť akýmkoľvek zmenám, aj politiky v prospech znevýhodnenej skupiny môžu vyvolávať nepriateľstvo a ďalšie predsudky. Každá zmena od status quo vyvoláva pocit nespravodlivosti na strane, ktorá je kritizovaná.

Negatívnym dôsledkom je aj prijatie formálneho kódexu bez inštitucionálneho základu a následné utlmenie procesu politík rodovej rovnosti. Takýto vývoj môže zapríčiniť tzv. chilling effect do budúcnosti, pretože vyvoláva zdanie, že sa problémy vyriešili, aj keď v skutočnosti materiálnym neuplatňovaním politík je pravdepodobné, že sa viac prehĺbia. Nedostatok inštitucionálnej zložky často vyvoláva dojem, že na riešení problému ani nie je reálny záujem.

Existencia formálneho kódexu bez inštitucionálnej zložky často slúži ako štít, za ktorý sa dá skryť a naďalej postupovať podľa dovedty zaužívanej praxe. Politiky rodovej rovnosti predchádza už predsudok o nich, že je to niečo diktované z vonku, čo východoeurópskemu a stredoeurópskemu prostrediu neprináleží, avšak tento argument je mylným. Práve humanizmus, na ktorom celá Európa stavia svoje hodnoty je vyjadrený v rovnosti v právach, príležitostiach a autonómii, ktorá je vlastná aj regiónu strednej a východnej Európy.

Bibliografia:

- ALEXY, R. *Law, Morality and the Existence of Human Rights*. In Ratio Iuris. 2012, vol.25, č.1. s.2-14.
- BAUEROVÁ, J, & BÁRTOVÁ, E. *Proměny ženy v rodině, práci a ve veřejném životě*. Prague: Nakladatelství svoboda. 1987.

- BAXTER, H. *Habermas: The Discourse Theory of Law and Democracy*. Stanford. 2011.
- BECKER, C. L. *The Heavenly City of the Eighteenth-Century Philosophers*. 2. vyd. New Haven : Yale University Press, 2003.
- BELL, D. *Faces at the Bottom of the Well*. New York : Basic Books, 1992. s. 158-194.
- BERICAT, E. The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues. In: *Social Indicators Research* [online]. 2012, roč. 108, č. 1.
- BORUM, F., AND FOSS HANSEN, H. The local construction and enactment of standards for research evaluation: The case of the Copenhagen Business School'. *Evaluation* 6/3: 281–299.
- CALÁS, M., SMIRCICH, L. From the “women’s point of view” ten years later: Towards a feminist organization studies’ in *The Sage Handbook of Organization Studies*, CLEGG, C., HARDY, T. LAWRENCE, NORD, W (eds). London: Sage. 2006.
- CAMUS, A. *The Rebel*. Harmondsworth: Penguin, 1962.
- CARNAP, R. *Philosophy and Logical Syntax*. 1935.
- COMTE, A. *Sociologie*. Praha: Orbis. 1927.
- DOSTOEVSKIJ, F. *The Karamazov Brothers : A Novel in Four Parts with an Epilogue : In Two Volumes : 2. Vol. 2*. Moscow: Raduga, 1981.
- ECO, U. *Jak napsat diplomovou práci*. Votobia. 1997.
- GIDDENS, A. *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press. 1984.
- HARE, R.M. *The Language of Morals*. Oxford, Clarendon press, 1952.
- HAVELKOVÁ, Barbara. The legal notion of gender equality in the Czech Republic. In: *Women’s Studies International Forum* [online]. 2010, roč. 33, č. 1, s. 21-29.
- HAVELKOVÁ, H. Jako v loterii: politická reprezentace žen v ČR po roce 1989 In Hana Hašková, Alena Křížková, & Marcela Linková. Praha: Sociologický ústav AV ČR 2006.
- HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva*. 2. vydanie. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012.
- JORGENSEN, J. Imperatives ad Logic., *Erkenntnis* 7. 1937.
- KAHLERT, H., Promoting e/quality and excellence in universities and research: The “Gender-Alliance” for the German science system. In RIEGRAF, B., UNIVERSITÄT GÖTTINGEN. eds. *GenderChange in academia: re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*. Wiesbaden: VS Verlag, 2010.
- KELSEN, H. *Causality and Retribution*. In KELSEN, H. *What is Justice: Justice, Law, And Politics in The Mirror of Science. Collected Essays by Hans Kelsen*. Berkeley: University of California Press, 1960.

- LEDWITH, S., MANFREDI, S. Balancing gender in higher education. *The European Journal of Women's Studies* 7/1. 2000. s. 7–33.
- LEFF, A. Unspeakable Ethics, Unnatural Law. In *Duke Law Journal*, vol. 1979, č. 6, s. 1232.
- LEFF, A. Law and Technology – On Shoring Up a Void. *Ottawa L. Rev.* vol. 1976, č. 8, s. 538.
- MACCORMICK, N. Institutional Normative Order: A Conception of Law. In: *Cornell Law Review*. roč. 82. S. 1058 a nasl.
- NIETZSCHE, F., & COMMON, T. *The Gay Science (Dover Philosophical Classics)*. Newburyport: Dover Publications. 2012. sec.125.
- PAGDEN, A. *The Enlightenment and Why It Still Matters*. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- PERELMAN, C. *Právna logika*. Bratislava: Kalligram. 2014.
- POINCARÉ, H. *Dernieres Pense es*, Paris: Flammarion, 1913.
- POPPER, K. R. *Otvřená společnost a její nepřátelé: Uhrnutí Platónem*. Praha: OIKOYMENH, 1994.
- RAWLS, J. *Spravedlivost' ako férovosť*. Bratislava: Kalligram, 2001.
- REAY, D. A Useful Extension of Bourdieu's Conceptual Framework? In *Sociological Review* 48 (4). 2000. s. 568–585.
- SCOTT, H. Does socialism liberate women? Boston: Beacon Press. 1974.
- SOBEK, T. Facts and Norms., In *The Lawyer Quarterly*, vol. 7, no.2, 2017.
- SOBEK, T. *Právní myšlení: Kritika moralismu*. Praha: Ústav státu a práva, 2011.
- SQUIRES, J. *Gender in political theory*. Cambridge: Polity Press. 1999. s.117–118.
- SVENSSON, G. Legal requirements for transparency in appointments and promotions in Swedish higher education institutes'. *International Journal of Public Sector Management* 20/2: 127.
- TEELKEN, C., DEEM, R. All are equal, but some are more equal than others: managerialism and gender equality in higher education in comparative perspective. In: *Comparative Education* [online]. 2013, roč. 49, č. 4. dáta zo správy Európskej komisie z roku 2012(European Commission. 2012. Preliminary She figures 2012, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators. Accessed November 8, 2012. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf).
- TOMSA, B. *Idea Spravedlnosti a práva v řecké filosofii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. s. 22.
- VAN DEN BRINK, M., BENSCHOP, Y., JANSEN, W. Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality? In: *Organization Studies* [online]. 2010, roč. 31, č. 11.

YLLÖ, K. "The Status of Women, Marital Equality, and Violence Against Wives: A Contextual Analysis." *Journal of Family Issues* 5, no. 3 (1984): 307-20.

<https://www.fu-berlin.de/en/universitaet/profil/gesellschaft/gleichstellung/index.html>

UN Women (2017). Gender Equality Glossary .

CEDAW 29th Session 30 June to 25 July 2003.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>.

Dokumenty prístupné na

<http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/index#p=1&instruments=SPECIAL&yearFrom=1974&yearTo=2019>

Par.1, ods.2 ústavný zákon č. 150/1948 Zb. - Ústava Československé republiky. In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1948/150/19480628>,

Čl.20 ods.3. ústavný zákon č. 100/1960 Zb. - Ústava Československej socialistickej republiky In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1960/100/vyhlasene_znenie.html

Zákon č. 142/1950 Zb. - Zákon o konaní v občianskych právnych veciach In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1950/142/19590901>

Článok 27, 100/1960 Zb. - Ústava Československej socialistickej republiky In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1960/100/vyhlasene_znenie.html

Zákon č.. 68/1957 Zb. - Zákon o umelom prerušení tehotnosti. In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1957/68/19620101>

par. 241 zákona č. 86/1950 Zb. - Trestný zákon. In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1950/86/19571230>

Článok 19, ods., SLOV-LEX. 100/1960 Zb. - Ústava Československej socialistickej republiky In: *Slov-lex* [online] [cit. 05.06.2019]. Dostupné na internete: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1960/100/vyhlasene_znenie.html

Rodová rovnosť na Univerzite P. J. Šafárika - zistenia kvalitatívnej výskumnej sondy.

Anna Janovská, Beáta Ráczová, Adriana Jesenková

Úvod

V texte predkladáme zistenia z kvalitatívnej výskumnej sondy, ktorú sme uskutočnili v rámci projektu VVGS-2018-749: *Tvorba Plánu pre rodovú rovnosť na UPJŠ v Košiciach*. Cieľom výskumnej sondy bolo zistiť, aký je stav rodovej rovnosti v akademickom prostredí konkrétnej univerzity – Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Univerzita P. J. Šafárika prijala v roku 2017 z hľadiska rodovej rovnosti významný dokument pod názvom *Strategický rámec pre politiku rodovej rovnosti na UPJŠ v Košiciach*.¹ Jedným z jeho odporúčaní je spracovanie plánu pre rodovú rovnosť na univerzite. Všeobecným a základným cieľom kvalitatívnej sondy v rámci uvedeného projektu je získanie informácií o stave rodovej rovnosti na univerzite za účelom vypracovania plánu pre realizáciu politiky rodovej rovnosti na UPJŠ v Košiciach. Konkrétnymi čiastkovými cieľmi uskutočnenej kvalitatívnej sondy bolo zistiť, aký je stav informovanosti a poznatkov o rodovej rovnosti, aké sú postoje vo vzťahu k rodovej rovnosti, aké sú skúsenosti s rodovou rovnosťou, a aké sú potreby akademičiek a akademikov v konkrétnom empirickom teréne UPJŠ. Uvedené výskumné témy sme skúmali na troch rovinách: rodová rovnosť vo všeobecnosti, rodová rovnosť v akademickom a univerzitnom prostredí všeobecne, a napokon rodová rovnosť vo vzťahu ku konkrétnemu prostrediu, kde naše respondentky a respondenti pôsobia.

Zvolili sme kvalitatívny prístup, keďže kvalitatívne metódy sú obzvlášť vhodné na uchopenie konkrétnych skúseností participujúcich respondentiek a respondentov – rozhovor umožňuje „zviditeľniť“ doteraz „neviditeľné“ – umožňuje, aby zaznel konkrétny hlas, s jeho špecifickou, jedinečnou perspektívou.² V priebehu januára a februára 2019 sme zrealizovali dvanásť štruktúrovaných rozhovorov s akademičkami a akademikmi Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Naše respondentky a respondenti boli z rôznych fakúlt a pracovísk univerzity. Konkrétne osem rozhovorov bolo zrealizovaných na Filozofickej fakulte UPJŠ,

¹ Dostupné online na: <https://www.upjs.sk/univerzita/informacie-o-univerzite/rodova-rovnost-strategicky-ramec/> [15.04.2019].

² Ku kvalitatívnemu prístupu a skúmaniu bližšie pozri HENDI, J. (2005). *Kvalitatívni výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80-736-704-02. K otázkam interview ako metódy a nástroja rodového výskumu bližšie pozri KICZKOVÁ, Z. (2009). *Naratívne interview v rodovom výskume*. In SZAPUOVÁ, M., KICZKOVÁ, Z., ZEŽULOVÁ, J. (eds). *Na ceste k rodovej rovnosti: ženy a muži v akademickom prostredí*. Bratislava: IRIS.

na Právnickej fakulte UPJŠ sme uskutočnili dva rozhovory, jeden rozhovor bol zrealizovaný na Lekárskej fakulte a jeden rozhovor na Fakulte verejnej správy UPJŠ v Košiciach. Ani jeden rozhovor sa nám nepodarilo uskutočniť na pôde Prírodovedeckej fakulty UPJŠ. Nemožno teda hovoriť o pomernom zastúpení všetkých fakúlt univerzity. Čo sa týka zastúpenia žien a mužov v uskutočnených rozhovoroch - rozhovor sa zúčastnilo osem žien a štyria muži. Ani z rodového hľadiska nemožno teda hovoriť o vyváženom pomere respondentiek a respondentov. Výskum nemal ambíciu poskytnúť reprezentatívne dáta tak, ako je to pri kvantitatívnom type skúmania, čo napokon ani pri danom časovom harmonograme projektu (dĺžka trvania 1 rok) nebolo realizovateľné. Jeho zmyslom nebol hĺbkový ponor ani detailná analýza všetkých nuáns skúmaného prostredia, ale poskytnutie základnej orientácie v empirickom teréne konkrétnej univerzity a pilotný náčrt špecifických potrieb aktérok a aktérov v danom lokálnom akademickom prostredí.

Tabuľka 1 Sumarizácia výpovedí respondentiek a respondentov týkajúcich sa chápania pojmu rodová rovnosť

Rovnosť	príležitosti, podmienok, rovnosť na vstupe	-...na vstupe, na začiatku „rovnice“ rovnosť mala by byť hlavne v možnostiach, príležitostiach, šanciach, podmienkach, ktoré by mali byť férové“ - „...rovnaké šance a možnosti realizovať veci, ktoré ich zaujímajú a ktoré by chceli, bez ohľadu na to, či sú muži alebo ženy...“
Pervazívnosť	Zasahuje do všetkých sfér života Týka sa rovnako mužov ako žien	- „v súčasnosti rodovú rovnosť vnímam ako niečo na čo sa nazerá z mnohých uhlov, ... ako veľmi pozitívny fenomén, ktorý teda umožňuje ako mužom tak ženám, venovať sa kariére, rodine a tak ďalej“ - „...rodová rovnosť mi príde nejaké zrovnoprávnenie rôznych pohlaví, teda muža a ženy... vo všetkých oblastiach života... rovnocenné dva subjekty“
Kultúrno-spoločenský pohľad		Dôležitý fenomén, ktorý je ukotvený v kultúre, ktorý historicky prechádzal v našej kultúre zmenami
Biologizujúci pohľad		- ženy častokrát, preto že majú menej skúseností, menej praxe, majú rodiny, majú deti, sú viac orientované podľa mňa a prirodzene na vzťahy, na ľudí ako takých, a nie na veci, menej na

		<p>technické nejaké veci. Tak si myslím že sú do istej miery diskriminované.</p> <ul style="list-style-type: none"> - evidentný nepomer podľa mňa pedagógov na istých typoch fakúlt je podľa mňa práve odrazom toho, aké majú muži a ženy preferencie
--	--	--

Prvá otázka, ktorú sme respondentkám a respondentom položili, sa týkala toho, ako ony/oni rozumejú pojmu rodová rovnosť vo všeobecnosti. Čo si pod týmto pojmom predstavujú. Analýza odpovedí na túto otázku je zhrnutá v tabuľke 1. To, čo najviac u opýtaných zarezonovalo, bolo vnímanie rodovej rovnosti ako rovnosti pre obe pohlavia, ktorá sa týka predovšetkým nastavenia podmienok rovnosti príležitostí, možností a slobodnej voľby, a to vo všetkých sférach života., nielen v oblasti pracovnej. Zaznamenali sme aj vnímanie tohto pojmu z kultúrno-historického hľadiska. Respondentky a respondenti vnímali rodovú rovnosť resp. skôr nerovnosť ako silno ukotvenú v našej kultúre a tradíciách, pričom vnímajú už prebiehajúce zmeny, ktoré v tejto oblasti už nastali. Zaznel aj názor vychádzajúci z akéhosi biologizujúceho pohľadu na postavenie a roly muža a ženy. Akoby ženy samé zo svojej biologickej podstaty majú záujem o určité druhy činností a povolání a snaha o násilné nastolenie rovnosti môže z tohto pohľadu viesť k diskriminácii žien.

Tabuľka 2 Sumarizácia výpovedí respondentiek a respondentov týkajúcich sa osobného postoja ku rodovej rovnosti

neutrálny	Neuvedomovanie si problému, alebo vnímanie problému iba sprostredkovane	<ul style="list-style-type: none"> - nepocít'ujem nič, čo by som ja s tým mal problém, všeobecne ... skôr asi v tých oblastiach, v ktorých sa ja nepohybujem - osobne ako muž necítim nejakú nerovnosť - necítim ja nejakú vnútornú tlaku alebo problémy, aby som sa potrebovala nejak intenzívnejšie venovať tejto téme
negatívny	Násilné presadzovanie RR tzv. pozitívna diskriminácia	<ul style="list-style-type: none"> - mám pocit, že, že sa príliš rieši rod aj v situáciách, v ktorých to nie je potrebné a že sa to neustále vyzdvihuje - keby sa na to tak netlačilo, tak by tá rovnosť bola aj väčšia - niekedy vlastne môže dochádzať k veciam, ktoré možno, že, že sú založené skôr na nejakom type pozitívnej diskriminácie alebo podobne... to si nemyslím, že je správne - len podľa mňa to je dosť ťažké dosiahnuť pomocou nejakých kvót ...nevidím veľmi nejaké možnosti že nejakú veľmi tvrdo na to tlačíť, ... už ide nejakú postupne samo
	Negatívne dôsledky - nízka pôrodnosť,	<ul style="list-style-type: none"> - aj práve tieto debaty o rodovej rovnosti napríklad v kariére alebo v profesijnom

	chýbanie matky pri výchove malých detí	<p>životy môžu podľa mňa aj negatívne vplyvať na rozhodnutie žien mať rodiny neskôr</p> <ul style="list-style-type: none"> - sme ochotní akceptovať, že tie rodiny nebudú, alebo budú menej početné, alebo teda že budú vychované možno ináč... toto môže byť tiež témou
pozitívny	Prirodzená cesta Rovnosť na vstupe – možnosť voľby	<ul style="list-style-type: none"> - Postoj - (-) taký skôr pozitívny, ale v takej tej zdravej miere, žiadny taký extrémny, nejaká extrémna hystéria nie. - Ak rovnosť bude fungovať na vstupe, tak si myslím, že potom už je úplne jedno, čo z toho vyjde, pretože my umožníme tomu jedincovi rozvíjať svoj potenciál taký, aký je ... umožníme každému robiť to, čo ho naozaj naplňuje.. to je benefit pre každú časť našej spoločnosti - som skôr za tú nejakú prirodzenejšiu cestu... prirodzenou cestou oslovovať a rozširovať vlastne povedomie a rozširovať tie možnosti aj teda medzi ženami - potreba vytvoriť podmienky pre slobodné rozhodovanie ako mužov, tak aj žien o svojej životnej a pracovnej ceste

Druhá otázka bola zacielená na zisťovanie osobného postoja ku rodovej rovnosti. Analýzu odpovedí uvádzame v tabuľke 2. Na základe analýzy sme vytvorili tri kategórie odpovedí. Prvou boli odpovede nazvané ako neutrálne a obsahovali odpovede týkajúce sa toho, že respondentka/ respondent nemá vyhranený postoj k rodovej rovnosti a osobne sa touto otázkou nezaobrá a nevníma ju ako aktuálnu. Prípadne ju vníma iba sprostredkovane (v iných odboroch, oblastiach). Druhá kategóriu tvorili tzv. negatívne postoje, ktoré sa týkali predovšetkým nesúhlasu s tvrdým presadzovaním rodovej rovnosti, presadzovaním kvót a s tzv. pozitívnou diskrimináciou. Ďalšia kategória negatívnych postojov sa týkala nepriaznivých dôsledkov presadzovania rodovej rovnosti, pričom tieto postoje vychádzali z biologizujúceho chápania rodovej rovnosti (napr. odkladanie materstva, nižšia pôrodnosť, problémy vo výchove detí). Treťou kategóriou boli pozitívne postoje, ktoré boli protipólom násilného presadzovania rodovej rovnosti. Išlo o vyjadrenia, v ktorých zaznievala podpora prirodzenej cesty, ktorá povedie k rovnosti mužov a žien cez postupné vytváranie možností pre slobodnú voľbu a rovnaké príležitosti. Nejde však iba o legislatívne nastolenie rodovej rovnosti, ale cesta k zrovnoprávneniu by v sebe mala obsahovať aj zmeny v myslení ľudí, vo výchove a následne v postojoch spoločnosti.

Tabuľka 3 Sumarizácia výpovedí respondentiek a respondentov týkajúcich sa vnímania problematiky rodovej rovnosti vo všeobecnosti

Pracovná úroveň	Hodnotenie práce/profesionálny status	Nižšie príjmy žien	- za nejakú minimálnu, minimálnejšiu, alebo menší peniaz ako napríklad v porovnaní s mužskou prácou
		Nižší status práce žien	- aby práca, ktorú žena urobí nebola neviditeľná alebo samozrejmá
	Zosúladenie Pa R života	Absencia podmienok pre ženy po návrate z MD, matky s deťmi	- akceptovanie, že aj žena na nejakej vedúcej pozícii alebo na nejakej vyššej pozícii, má rodinné zázemie... môže to vlastne podmieniť aj záujem žien o tie vyššie alebo riadiace pozície
	„Sklenený strop“	Dominancia mužov na najvyšších pozíciách vo firmách/organizáciách	- v nejakých iných zamestnaniach, že napríklad u žien je zabránené dosiahnuť tie vyššie pozície - cez rôzne nejaké rozhodovacie pozície alebo nejaké dominantné funkcie, tak myslím si, že prevažuje dominancia mužov - najvyššie posty - ústavné, .. predstaviteľov, reprezentantov, rôznych tých štátnych inštitúcií alebo aj neštátnych, ale majúcich vplyv, nejaké mimovládne organizácie a podobne. Vždy tam je dominancia alebo postavenie muža dominantné

	sexizmus	Sexistická komunikácia Sexuálne obťažovanie	- „...urážky a násilie spojené, rodovo motivované alebo sexistická komunikácia, ktorá je na pracoviskách a ktorej sa nevenuje vôbec pozornosť“
Sociálne kultúrna úroveň	kultúra	Predsudky, stereotypy Tradície Chýbajúci historický kontext RR	- „tie prekážky sú v nás, v tej mentalite, v možno v rodinných stereotypoch, ktoré vidíme a v celej tej spoločnosti, ako sa naša spoločnosť vyvíjala, z čoho vychádza, (-) a preto som aj zdôrazňovala otázku výchovy, že toto je možné prekonať podľa môjho názoru postupnou výchovou“ - „ je to otázka silnej tradície, histórie rodovej rovnosti na univerzitách, ktorá nám chýba a
Rodinná úroveň		Predsudky v rodine, absencia princípov RR vo výchove v rodine	- „vlastne aj história rodovej rovnosti v rodinách nám do určite miery chýba“ - - „v mnohých rodinách stále tie rozdiely medzi mužmi, ženami stále pretrvávajú“ - „tie rodové stereotypy si zrejme prenášame (-) z rodinného prostredia alebo z toho prostredia, v ktorom sme boli socializovaní alebo socializované“
Pozitíva/zmeny k lepšiemu			- musíme pripustiť, že teraz sa situácia mení, že máme funkcie obsadzované aj ženami, máme aj

			ministerky, máme aj ombudsmanky, máme prezidentku... pribúda do vedúcich pozícií viac žien aj v tých spoločenských vlastne alebo celospoločenských aktivitách
			- výhodu aj pre mužov, možno by sa mohli angažovať v iných oblastiach. Možno žeby im vznikli nejaké nevyužitú rezervy dajme tomu v tej súkromnej sfére

V našich rozhovoroch sme sa zamerali aj na to, ako respondentky a respondenti vnímajú problematiku rodovej rovnosti vo všeobecnosti. Analýzu odpovedí prezentujeme v tabuľke 3. Boli vytvorené 4 hlavné kategórie odpovedí. Prvú kategóriu tvorili problémy vnímané na pracovnej úrovni. Týkali sa predovšetkým hodnotenia práce žien a profesionálneho statusu žien, pričom v oboch prípadoch išlo o nižšie príjmy alebo nižšie hodnotenie dôležitosti práce žien. Často rezonovala otázka zosúladenia osobného a pracovného života žien (napr. podmienky pre ženy matky) a dominancia mužov na vyšších pracovných pozíciách. Problémom bol aj sexizmus, ktorý bol popisovaný prostredníctvom sexistickú komunikácie a sexuálneho obťažovania na pracovisku. Ďalšiu kategóriu tvorili problémy na sociálno-kultúrnej úrovni. Išlo najmä o vnímanie predsudkov, určitej tradície a absencie historického kontextu v súvislosti s presadzovaním rodovej rovnosti. Na úrovni rodiny respondentky/respondenti vnímali predsudky a absenciu princípov rodovej rovnosti vo výchove v rodine. Poslednú kategóriu tvorili pozitívne zmeny, ktoré v tejto oblasti respondentky a respondenti vnímali v ostatných rokoch.

Tabuľka 4 Sumarizácia výpovedí respondentiek a respondentov týkajúci sa vnímania problematiky rodovej rovnosti v akademickom prostredí

Hodnotenie práce	Finančné odmeňovanie	Nerovnosť v hodnotení práce mužov a žien	
	nefinančné ohodnotenie	Nižší status práce žien	- proste hodnota práce mužsko-ženskej nie je ani

			možno vnímaná rovnako a ani, ale hodnotená tak tvári sa že je hodnotená rovnako, ale...
Zosúladienie Pa R života	Materstvo – výpadok z práce, neskoršie naštartovanie kariéry		<ul style="list-style-type: none"> - treba to len vlastne zohľadňovať, keď jasné, že tento človek má teraz nejaké iné priority, má aj osobný život - matky asi majú výpadok z práce a tak ďalej, takže sú trochu odtrhnuté z práce, takže potom, keď sa niečo hodnotí, tak s tým môžu mať niekedy problémy - ženy sú zaťažené stále starostlivosťou o rodinu a materstvo a samozrejme materskou dovolenkou a rodičovskou - podpora mladých vedcov - žena, ktorá strávi niekoľko rokov na materskej dovolenke v podstate okamžite prestáva byť mladým vedcom
	Rovnaké nároky na M a Ž starajúce sa o malé deti		<ul style="list-style-type: none"> - otázka nárokov na mužov a na ženy, alebo otázka aj pracovného času a tieto veci
	AP -Školstvo – výhody pre ženy, možnosť návratu		<ul style="list-style-type: none"> - ...v našom prostredí to môže byť výhoda, žena sa ľahšie môže vrátiť naspäť do práce, pracovné miesto, ktoré má, nebude ohrozené, nemusí byť tým ohrozená“
profesionálny status	Sklenený strop, účasť na riadení	Dominancia mužov na najvyšších pozíciách	<ul style="list-style-type: none"> - sú ženy znevýhodnené v kariérom raste bez ohľadu na to, či ide o akademické alebo o iné pracovné prostredie - väčšie zastúpenie, vo všetkých orgánoch, ktorými fakulta disponuje

kultúra	Predsudky/stereotypy		- bola som na konferencii, kde, kde riešili túto otázku v akademickom prostredí, ale keďže je to konferencia psychologická tak, ten pomer žien je pomerne veľký v tejto oblasti...napriek tomu z tých hlavných pozvaných prednášateľov bolo viac mužov ako žien...
Absencia problému			- čo sa týka nejakých príležitostí a podobne, tak myslím si, že tam nie je nejaký problém, ktorý by bol nejaký vážny - nevidím tu skutočný nejaký ako vážny problém alebo teda nejakú vec, ktorú by som ja potreboval nejak osobne riešiť

Zo všeobecnej úrovne sme sa presunuli na vnímanie problematiky rodovej rovnosti v akademickom prostredí (tabuľka 4). Výpovede respondentiek a respondentov vychádzali predovšetkým z ich konkrétnych resp. sprostredkovaných skúseností a boli ovplyvnené situáciou v odbore, v ktorom pracujú. Kategórie v mnohom kopírovali tie, ktoré sme uvádzali v súvislosti s vnímaním rodovej rovnosti vo všeobecnej rovine. Rezovala problematika nerovnosti vo finančnom i nefinančnom hodnotení práce v neprospech žien, obmedzené možnosti žien presadiť sa vo vedúcich funkciách, ktoré so sebou nesú rozhodovacie právomoci. Respondenti a respondentky (predovšetkým respondentky) uvádzali problémy súvisiace s naštartovaním kariéry po materskej dovolenke a vytvorením podmienok pre ženy – matky s malými deťmi. Respondentky uvádzali aj potrebu rešpektu k tomu, že majú v živote aj iné dôležité úlohy. Na druhej strane opýtani hovorili o pozitívach práce v akademickom prostredí z hľadiska zosúladaťovania pracovného a rodinného života (flexibilný pracovný čas, možnosť práce doma, možnosť návratu do práce po materskej dovolenke). Niektoré z výpovedí v sebe obsahovali existujúce nerovnosti vyplývajúce z predsudkov a kultúrnych stereotypov. Napriek uvedenému niektorí respondenti a niektoré respondentky uviedli, že v akademickom prostredí nevnímajú žiadne problémy súvisiace s rovnocenným postavením mužov a žien

Tabuľka 5 Sumarizácia výpovedí respondentiek a respondentov týkajúcich sa vnímania problematiky rodovej rovnosti na UPJŠ

Rovnováha	Nie je problém	Vyvážený tím podpora	-dá sa povedať, že je to stále nejakovo rovnovážne - u nás asi na fakulte a asi aj na katedre je to také vlastne, že tu ani nejakovo veľmi nezáleží na tom, či ide o mužov a o ženy
-----------	----------------	----------------------	--

			<ul style="list-style-type: none"> - nestretol som sa sám osobne s niečím, kde by som napríklad ja mal pocit, že som obviňovaný alebo obmedzovaný vzhľadom k rodovej rovnosti - u nás to je asi prirodzene častokrát aj v tých vyšších pozíciách 50 na 50 - v tých vyšších pozíciách, väčšinou sú ženy, tam kde ja som teda pracoval... a nemám s tým problém - sme vyvážený tím, mužsko-ženský a sa snažíme si pomáhať
Zosúladenie Pa R života	Materstvo – výpadok z práce, neskoršie naštartovanie kariéry		<ul style="list-style-type: none"> - môžem ostať dlhšie na materskej dovolenke, ale zase budem vnímať hendikep toho, že ten vlak a tá veda a ten výskum ide nenormálne rýchlo dopredu
Negatíva	Nezohľadnenie potrieb žien s malými deťmi – týka sa napr. rozvrhu hodín, služobné cesty/vycestovanie		<ul style="list-style-type: none"> - máš malé deti , ale zase na druhej strane očakáva sa od teba porovnateľný výkon ako od každého iného... je to tlak - je dobre, keď sú tu aj muži aj ženy, že keď napríklad ženu trošičku spomalia deti, tak tú katedru tí chlapi podržia, respektíve žena to potom môže vykompenzovať neskôr - „tuzemské, ale aj zahraničné vlastne pracovné cesty.. sa tam nezohľadňovalo to, že som bola matka, v tom čase ešte dojčiaca matka...“

Pozitíva	výhody pre ženy, možnosť návratu, pohyblivá pracovná doba		-, veľmi pozitívne vnímam možnosť flexibilného pracovného času“
Profesionálny status	Zvýhodňovanie mužov v prefeminizovaných odboroch		- „.. ako je možné, že ak, ak väčšina študentiek psychológie sú dievčatá, tak potom počet zamestnancov mužov psychológov a žien je takmer vyrovnaný, alebo, alebo ten pomer mužov je väčší, ako je v oblasti študentov. Že či sú nejakým spôsobom preferovaní?“ - „u nás je taký stav, že z toho vedenia a z tých riadiacich orgánov v podstate je tam jedna žena a zvyšok sú muži“
Kultúra	Stereotypy/predsudky	Neformálna komunikácia – poznámky zo strany mužov na adresu žien	- „...tie predsudky sa prejavujú podľa mňa v takých konkrétnych poznámkach, keď sú nejaké rokovania, obhajoby a podobne...má tendenciu komisia ku ženám pristupovať benevolentnejším spôsobom, lebo veď je to pekné dievča...“
		Podiel žien na reprodukciu rodových stereotypov	- „Je skupina študentiek, ktoré s tým počítajú, ktoré to vlastne využívajú...“

Zo všeobecnej roviny, akademického prostredia ako takého sme sa v rozhovoroch presunuli na vnímanie sledovanej problematiky konkrétne na našej univerzite. Analýza výpovedí je uvedená v tabuľke 5. Dobrou správou je, že mnohí opýtani a mnohé opýtané majú pozitívne skúsenosti, vnímajú svoje tímy ako vzájomne sa podporujúce bez ohľadu na to, či ide o mužov alebo ženy. V niektorých prípadoch však odznali aj negatívne skúsenosti v súvislosti s nerešpektovaním materskej roly zamestnankyň. Išlo o nezohľadňovanie povinností v súvislosti so starostlivosťou o deti pri tvorbe rozvrhu hodín, či vycestovaní na pracovné cesty. Taktiež odznala problematika naštartovania vedeckej kariéry po návrate z materskej dovolenky. V súvislosti s profesionálnym statusom sa objavili výpovede poukazujúce na určité formálne i neformálne zvýhodňovanie mužov v prefeminizovaných odboroch. V rámci odpovedí sa objavili aj také, ktoré sme zaradili do kategórie Kultúra, pretože upozorňovali na stereotypy a predsudky, najmä

na úrovni neformálnej komunikácie. Časť respondentiek a respondentov vníma, že aj ženy majú podiel na vytváraní a reprodukcii týchto stereotypov.

Odpovede na otázku, aké prekážky a bariéry vnímajú respondentky a respondenti pri uskutočňovaní rovnosti mužov a žien, sme sumarizovali s ohľadom na jednotlivé oblasti: všeobecnú, akademickú a situáciu rodovej rovnosti na UPJŠ.

Vo všeobecnej rovine

- Respondentky/ respondenti vnímajú prílišné akcentovanie témy rodovej rovnosti, ktorá má za následok negatívne postoje verejnosti, ako kontraproduktívne
- Opýtaní/ opýtané poukázali na pretrvávajúce predsudky, kultúrne tradície vedúce k stereotypnému ponímaniu mužskej a ženskej roly už v primárnej rodine, čo často vedie k zníženiu sebavedomia žien, nastavenia a motivácie uchádzať sa o iný typ práce, kariéru a pod.
- v odpovediach rezonovala absencia reálneho, na vedeckých poznatkoch postaveného povedomia verejnosti o problematike rodovej rovnosti

V akademickom prostredí

- jedinou bariérou, ktorú respondentky/ respondenti uviedli, bolo ťažšie začlenenie sa do pracovného života žien po nástupe po materskej dovolenke vzhľadom na rýchle napredovanie vedy a rýchlo sa meniace podmienky.

Na UPJŠ

- niektorí respondenti/ niektoré respondentky uvádzali neochotu vedenia riešiť problémy („mám aj takú skúsenosť, že tie potreby nahlas povedané boli a boli odignorované“)
- nedostatok finančných možností a
- neakceptovanie situácie matiek s malými deťmi pri tvorbe rozvrhov, vysielaní na pracovné cesty a pod.

V závere rozhovoru sme sa respondentiek a respondentov pýtali, čo konkrétne by odporúčali urobiť pri vytváraní rodovo citlivého prostredia. Ide o konkrétne návrhy na rodové politiky, ktoré sme zaradili do troch oblastí, uvedených nižšie.

V rovine organizácie a firemnej kultúry:

- Deklarovať (aj formálne) rovnosť možností a príležitostí bez ohľadu na rod
- Obsadzovať posty na základe schopností, kompetencií, kvalifikácie (nie „umelo“ na základe kvót)
- Akceptovať nižší výkon žien v období, kedy si primárne plnia materské povinnosti
- Zmeniť podmienky „mladého vedeckého pracovníka“, možnosť získavania projektov pre mladých vedeckých pracovníkov a mladé vedecké pracovníčky s rešpektom pre ženy matky, ktoré sú profesionálne mladé, vzhľadom na obdobie materskej dovolenky

už nespĺňajú vekové kritériá (dobrá prax zo zahraničia – odpočítať roky, počas ktorých bola žena na materskej dovolenke)

- Vytvoriť priestor pre vyjadrenie sa k téme pre každého zamestnanca a zamestnankyňu
- Informovanosť o možnostiach materskej dovolenky pre mužov i ženy
- Vytvárať príležitosti pre možnosti kariérneho rastu
- Zabezpečiť rodovú rovnosť v orgánoch univerzity s rozhodovacou pôsobnosťou

Praktické opatrenia na zosúládovanie pracovného a rodinného života:

- Zriadiť zariadenia pre deti pri univerzite (škôlka, tábory, denné stacionáre)
- Umožniť prispôbenie rozvrhu rodinným povinnostiam (vzhľadom k tomu, že výučba môže začínať o 7,00 a končiť o 20,00)
- Akceptovať obdobie, kedy žena nemôže vycestovať na pracovnú cestu z dôvodu starostlivosti o malé dieťa

Podporné mechanizmy

- Podpora žien systémom mentoringu
- Zabezpečenie tréningov na rozvíjanie selfmanažmentu a manažmentu času
- Osveta, workshopy, prednášky týkajúce sa témy rodovej rovnosti

Na záver uvádzame aj konkrétne výpovede respondentiek a respondentov, v ktorých vyjadrujú prínosy, ktoré môže mať presadzovanie rodovej rovnosti:

„...ženy a muži na niektoré otázky majú rôzny pohľad, rôzne uhly pohľadu na tú istú problematiku, ktoré sa krásne môžu sklbiť alebo navzájom doplniť, čiže aj v tomto by som videla ten, ten prínos...“

„...ak táto rovnosť bude fungovať na tej strane (na začiatku, na vstupe – poznámka AJan) tak si myslím, že potom už je úplne jedno, čo z toho vyjde, pretože my umožníme tomu jedincovi rozvíjať svoj potenciál taký, aký je hej. ak umožníme každému robiť to, čo ho naozaj napĺňa, pretože si myslím, že to je benefit pre každú časť našej spoločnosti, že každý svoj potenciál investuje tam, kde ho vie teda akože zúročiť a nejak znásobiť, tak si myslím, že každá časť spoločnosti bude mať z toho osoh...“

Diskusia a záver

Uskutočnené rozhovory ukázali, že všetky naše respondentky a respondenti majú základné široko akceptované informácie o tom, čo to je a čo znamená rodová rovnosť – tak, ako sa o rodovej rovnosti hovorí v bežnom spoločenskom diskurze – a teda, že ide o rovnosť šancí, príležitosti pre všetkých ľudí bez ohľadu na ich pohlavie. Otázka sa stáva komplexnejšou, a tomu zodpovedajú aj odpovede respondentiek a respondentov, keď sa dostávame z roviny všeobecnej definície resp. charakteristiky, k rozvíjaniu konkrétnych podôb uplatňovania tohto princípu v praktickom živote, a to tak v privátnej sfére (osobný život, rodina), ako aj vo

verejnej sfére (sociálny život a profesijný/ pracovný život). Na konkrétnej rovine životnej praxe sa vynárajú problémy, vlastné alebo sprostredkované skúsenosti odhaľujú pozitívne i negatívne aspekty týkajúce sa uplatňovania rodovej rovnosti, nútia k reflexii a premýšľaniu o príčinách rodovej nerovnosti, o možnostiach jej zmenšenia alebo odstránenia, ukazujú sa aj skúsenosti s dobrou praxou pri uplatňovaní rodovej rovnosti, reflektujú a formulujú sa potreby a požiadavky v oblasti rodovej rovnosti v spoločenskom živote, ale aj na konkrétnom univerzitnom pracovisku, hľadajú a navrhujú sa odporúčania pre zmenu v prospech rodovej rovnosti.

Sústredíme sa na zistenia, ktoré majú pre nás relevanciu z pohľadu vypracovania plánu pre rodovú rovnosť na univerzite (UPJŠ v Košiciach). Podobne, ako pri už na Slovensku realizovaných výskumoch rodovej rovnosti v akademickom prostredí³, sme zistili, že rovnako ako mnohé iné výskumné a vzdelávacie inštitúcie, univerzity a vysoké školy, ani naša univerzita nie je imúnna voči rôznym formám a prejavom rodových nerovností. Ako zásadné sa ukazujú pre agendu politiky rodovej rovnosti v akademickom prostredí UPJŠ nasledujúce oblasti: rodovo spravodlivé hodnotenie práce (platenej aj neplatenej), rodovo spravodlivý status práce (nízky status práce žien), zosúladovanie pracovného a rodinného života, motivácia pre výkon funkcií v akademickej sfére a kariérny rast, rodová vyváženosť v rozhodujúcich pozíciách, nesexistická a rešpektujúca komunikácia, odbúravanie predsudkov a rodových stereotypov. Významnou sa ukazuje téma zosúladovania pracovného a rodinného života. Výraznejšie táto téma zaujíma ženy v akademickom prostredí, preto v tejto oblasti respondentky prezentovali aj najviac nápadov a odporúčaní pre zlepšenie situácie a vytváranie lepších podmienok nielen z hľadiska rovnováhy medzi osobným a pracovným životom, ale aj z hľadiska podpory motivácie žien uchádzať sa o vyššie pozície v akademickom univerzitnom prostredí. Motivovanosť žien a ich ochota uchádzať sa o vyššie kariérne a akademické pozície totiž často súvisí s obrazom výkonu riadiacich funkcií ako znemožňujúcich realizáciu rodinného života a starostlivosti o rodinu, ktorá pri prevládajúcom tradičnom modeli deľby práce v privátnej sfére, vedie k dvojrolovému zaťaženiu žien pracujúcich (nielen)

³ Centrum rodových štúdií na Filozofickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave uskutočnilo v slovenskom kontexte priekopnícke výskumy rodovej rovnosti v akademickom prostredí. Ide najmä o výskumný projekt „Výskum rovnosti príležitostí žien a mužov v oblasti vedy a výskumu ako špecifického segmentu trhu práce“, ktorý sa realizoval v rámci SOP LZ a bol financovaný z prostriedkov ESF. Pre podrobné informácie o zisteniach výskumu pozri: SZAPUOVÁ, M., KICZKOVÁ, Z., ZEŽULOVÁ, J. (eds.) (2009). *Na ceste k rodovej rovnosti: ženy a muži v akademickom prostredí*. Bratislava: IRIS. V rámci projektu Knowing, Institutions and Gender: An East – West Comparative Study podporenom v rámci 6. rámcového programu EÚ sa výskumníčky zamerali na skúmanie rodových aspektov tvorby poznania vo vedeckých inštitúciách. Bližšie pozri SZAPUOVÁ, M. (ed.) (2009). *Situovaná veda. Podoby a kontexty tvorby poznania*. Bratislava: Centrum rodových štúdií FF UK v Bratislave.

v akademickej sfére. Vytváranie podporných stratégií zosúlad'ovania pracovného a rodinného života však najmä respondentky vnímajú ako pozitívum, a to aj pre mužov akademikov, pretože v nich vidia potenciál pre slobodnejšiu sebarealizáciu aj pre mužov. Mužskí participanti v rozhovoroch majú v porovnaní so ženami v tomto momente, ktorý sa týka hľadania spôsobov, ako vytvárať podmienky pre vyvázenejšiu kariérnu rast a následné vyvázenejšie zastúpenie žien vo vyšších pozíciách v univerzitnom prostredí tendenciu rezignovať na hľadanie a tvorbu alternatívy k súčasnému stavu, pričom zároveň toto je bod, kedy sa niektorí vracajú k argumentácii na báze biologického determinizmu a prirodzenosťou podmienenej deľby práce nielen v privátnej sfére, ale v živote ako takom.

Za základné príčiny a faktory podmieňujúce nedostatočnú rodovú rovnosť resp. jestvujúce formy rodovej nerovnosti respondentky a respondenti považujú vzorce vnímania, usudzovania a hodnotenia, ktoré majú povahu rodových stereotypov a predsudkov. Tie stoja aj v jadre rodovej slepoty, ktorá bráni vnímaniu rodovo špecifickej situácie jednotlivých aktérok a aktérov, a redukuje tak spravodlivosť len na formálnu rovnosť, ktorú považuje za dostatočnú pre dosiahnutie spravodlivosti a férovosti v rodových vzťahoch. Avšak rovnosť v zmysle rovnocennosti rozličných foriem rodovo diferencovaných spôsobov života si vyžaduje vnímavosť a rešpekt k rôznosti, a teda nutne aj rodovú citlivosť ako predpoklad vôle a ochoty eliminovať rodové stereotypy a prax, ktorá ich obsahuje a využíva či už explicitne alebo implicitne. Považujeme za dôležité zistenie, že samotné ženy participantky našej sondy upozornili na skutočnosť, že ženy (konkrétne študentky) v akademickej sfére sa samé podieľajú na reprodukcii rodových stereotypov, a tak aj na udržiavaní mocenských vzťahov medzi ženami a mužmi.

Naše skúmanie nielen vzhľadom na skutočnosť, že išlo o kvalitatívny typ skúmania prostredníctvom štruktúrovaného rozhovoru, ale aj na rodovú nevyváženosť a nedostatočné zastúpenie a reprezentáciu diverzity jednotlivých fakúlt univerzity, považujeme za výskumnú sondu, ktorá má charakter pilotného skúmania. Zistenia sú preto skôr orientačné, načrtávajú empirický terén vo vzťahu k téme rodovej rovnosti na našej univerzite skôr, než by ho dôkladne mapovali. Napriek tomu považujeme zistenia sondy za užitočné z hľadiska základného účelu projektu, v rámci ktorého boli uskutočnené, a to tvorby Plánu pre rodovú rovnosť na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Umožňujú nám totiž identifikovať základné typy presvedčení a postojov vo vzťahu k rodovej rovnosti v konkrétnom (našom) univerzitnom prostredí a stav informácií a poznatkov o rodovej rovnosti v tomto konkrétnom prostredí. Zároveň naše zistenia ukazujú niektoré konkrétne skúsenosti s rodovou (ne)rovnosťou (priame,

ako aj nepriame, sprostredkované), ale najmä užitočné námety pre tvorbu konkrétnej agendy politiky rodovej rovnosti na našej univerzite. Opierajúc sa o zistenia nášho skúmania je nám zrejmé, že konkrétna politika rodovej rovnosti pre naše univerzitné prostredie by sa mala zamerať na odstraňovanie predsudkov vo vzťahu k rodovej rovnosti a zvyšovanie rodovej citlivosti, ako aj na otváranie a rozvíjanie priestoru na dialóg o konkrétnych potrebách akademičiek a akademikov v oblasti rodovej rovnosti.

Bibliografia:

HENDL, J. (2005). *Kvalitatívny výskum. Základní metody .a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80-736-704-02.

KICZKOVÁ, Z. (2009). Naratívne interview v rodovom výskume. In SZAPUOVÁ, M., KICZKOVÁ, Z., ZEZULOVÁ, J. (eds). *Na ceste k rodovej rovnosti: ženy a muži v akademickom prostredí*. Bratislava: IRIS.

SZAPUOVÁ, M. (ed.) (2009). *Situovaná veda. Podoby a kontexty tvorby poznania*. Bratislava: Centrum rodových štúdií FF UK v Bratislave.

SZAPUOVÁ, M., KICZKOVÁ, Z., ZEZULOVÁ, J. (eds.) (2009). *Na ceste k rodovej rovnosti: ženy a muži v akademickom prostredí*. Bratislava: IRIS.

Rodová rovnosť na univerzite – kontexty a perspektívy

Zborník vedeckých prác

Editorka: Mgr. Adriana Jesenková, PhD.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2019

Náklad: 100 ks

Rozsah strán: 122

Rozsah: 8,32 AH

Vydanie: prvé

Tlač: EQUILIBRIA, s. r. o.

Účelová publikácia, nepredajná.

ISBN 978-80-8152-748-7 (tlač. publikácia)

ISBN 978-80-8152-749-4 (e- publikácia)



ISBN 978-80-8152-748-7



9 788081 527487