

ROD, PRÁCA, PRIESTOR – PODKLADOVÉ MATERIÁLY

(druhý draft – SOP L'Z)

A. Mesochoritisová

Problematika rodovej rovnosti a ochrany ľudských práv žien bola v našej spoločnosti dlho tabuizovanou témou. I keď v období reálneho socializmu boli politickými predstaviteľmi oficiálne prijaté mnohé medzinárodné ľudskoprávne dokumenty (napr. CEDAW), ich skutočná implementácia do každodennej praxe ostala nenaplnená. Tento akútny nedostatok pozornosti však mal a má ďalekosiahle následky. Kým v ostatných krajinách sa začalo už v 70-tych rokoch 20. st. aktívne upozorňovať na fenomén rodovej diskriminácie, bývalé Československo a ďalšie krajiny východného bloku tento problém vôbec nereflektovali. Výsledkom bola/je úplná disproporcija nielen v poznatkovej báze ale aj v inštitucionálnom zabezpečení problematiky ľudských práv žien.

Spomínaná historická diskontinuita „ženskej otázky“ zabránila v postkomunistických krajinách vzniku novej kultúrnej diskusie. Práve tento faktor prispel k tomu, že ani po roku 1989 sa táto agenda nedostala do popredia politického záujmu. Naopak, prekryvali ju všeobecnejšie témy a problémy súvisiace s transformáciou spoločnosti.

V polovici 90-tych rokov sa začala čoraz naliehavejšie otvárať táto agenda na medzinárodných fórach (najmä na úrovni OSN, RE a EÚ). Jednou z oblastí, na ktoré pomerne široko reagovala ľudskoprávne spoločenstvo a v ktorej sa najmarkantnejšie prejavujú rodové nerovnosti je diskriminácia žien na trhu práce. V súvislosti s týmto javom expertky a experti v posledných rokoch upozorňujú najmä na to, že problémom nie je len to, že rodová diskriminácia na trhu práce pretrváva, ale i to, že sa objavuje v nových formách a podobách (Rubery, 2004. Ženeva). Samozrejme, zvlášť zraniteľnou skupinou sú ženy, ktoré čelia ďalším znevýhodneniam – (v kontexte nášho záujmu je to vek).

Reakciou na tieto vývojové zmeny sú čoraz prepracovanejšie dokumenty nielen európskych ale aj celosvetových ľudskoprávných spoločností, ktorých primárnym cieľom je odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien. Rok 1995, kedy sa konala IV. Svetová konferencia o ženách v Pekingu, sa v kontexte EÚ a OSN považuje za dôležitý míľnik – bolo to prvé medzinárodné podujatie, kde mala EÚ jednotné stanovisko v otázke diskriminácie žien. Členské štáty v Pekingu oficiálne deklarovali, že presadzovanie rovnosti medzi mužmi a ženami je prioritnou záležitosťou medzinárodného spoločenstva. Všetky zúčastnené krajiny, vrátane SR, svojim konsenzuálnym stanoviskom vyjadrili politickú vôľu zasadzovať sa proti všetkým formám diskriminácie žien a vyvíjať stratégie na elimináciu tohto javu.

Medzinárodný vývoj v oblasti ochrany ľudských práv žien logicky vyústil aj do viacerých zmien v spoločenskom diskurze v SR.

Zmeny po roku 1995 (Peking):

A. Národné/štátne mechanizmy

Nové mechanizmy na ochranu a podporu rodovej rovnosti sa začali tvoriť až v nadväznosti na IV. konferenciu o ženách (Peking, 1995). Rok po tejto konferencii bol vytvorený **Koordináčny výbor pre problematiku žien (KVPŽ)**. Podľa štatútu išlo o poradný, koordináčny a iniciatívny orgán vlády zameraný na presadzovanie záujmov a potrieb žien v spoločnosti. Jeho stanoviská mali pre vládu a parlament iba charakter odporúčaní. V roku 1999 bol KVPŽ rekonštruovaný a zmenilo sa jeho vedenie. Sú v ňom zástupcovia a zástupkyne NR SR, rezortov, MVO a výskumných inštitúcií. V roku 2001/2002 sa zmenil jeho štatút a KVPŽ sa stal poradným orgánom ministra práce, sociálnych vecí a rodiny. V roku 2003 nebola jeho činnosť obnovená a to pre nezáujem zo strany vedenia ministerstva. I keď vedenie MPSVR SR navrhlo, aby predsedníctvo Výboru bolo posunuté na úroveň rozhodovacích právomocí generálneho riaditeľa Sekcie sociálnej inklúzie, expertky a experti odmietli takéto riešenie, nakoľko tento krok by v žiadnom prípade nezodpovedal charakteru a princípom uplatňovania stratégie gender mainstreamingu (princíp GM predpokladá, že za jeho implementáciu musí zodpovedať najvyššie postavená osoba v inštitúcii, ktorá má rozhodovacie právomoci).

Ďalším krokom v tvorbe inštitucionálnej siete bolo zriadenie **Odboru rovnosti príležitostí (ORP)** na MPSVR SR (1999). Jeho poslaním je tvorba štátnej politiky v oblasti rovnosti príležitostí a odstraňovanie nerovností v postavení mužov a žien. Od roku 2003 bol doplnený o problematiku antidiskriminácie (ORPA) a začal plniť aj opatrenia oblasti antidiskriminácie marginalizovaných

národnostných menšín a etnických skupín a koordinovať celoštátny systém rovnosti žien a mužov. Pri jeho personálnom naplnení (9 ľudí) bolo takmer nemožné plniť úlohy, ktoré mal vytýčené. Problémom bol aj fakt, že odbor nebol zriadený na základe špeciálneho zákona, ktorý by mu poskytoval právnu ochranu - závisel vlastne od vôle vládnucej koalície (resp. ministra) a pri zmene vlády mohla byť celá inštitúcia ohrozená. Rovnako, nemal vytvorené žiadne lokálne či regionálne siete a kontrolné mechanizmy na implementáciu politiky rovnosti príležitostí.

Obavy MVO ako aj mnohých expertiek sa už čoskoro ukázali ako opodstatnené - 8.3. 2005 bol odbor **pretransformovaný na Odbor rodinnej a rodovej politiky. Týmto krokom došlo kzrušeniu jediného inštitucionálneho mechanizmu, ktorý sa explicitne zaoberal problematikou rodovej rovnosti.**

Táto nová organizačná štruktúra sa nepriaznivo odrazila aj na kreovaní ďalších odborov – z hľadiska nášho záujmu najmä **Odboru starostlivosti o starších ľudí**. Tento samostatný odbor bol rovnako ako ORPA zrušený a jeho agenda bola presunutá pod gesciu novo vytvoreného **Odboru integrácie osôb so zdravotným postihnutím a a sociálnych služieb**. Tento krok bol taktiež podrobený veľkej kritike zo strany MVO a odbornej verejnosti. Problémom je najmä fakt, že zužuje problematiku ochrany starších ľudí prevažne na problém sociálnych služieb.

Parlamentná úroveň:

Pri Výbore NR SR pre ľudské práva, národnosti a postavenie žien bola zriadená **Komisia pre rovnosť príležitostí a postavenie žien v spoločnosti**. Predsedom Komisie je člen Výboru, členstvo tvoria predstaviteľky/predstavitelia mimovládnych organizácií. Komisia má právo vyslovovať svoje názory na problematiku, zákony a ďalšie otázky, ktoré sú predmetom rokovania Parlamentu. Jeho charakter je iba odporúčací.

V roku 2001 bol zavedený nový inštitút v slovenskom ústavnom systéme – **verejný ochranca práv (ombudsman)**, ktorého agenda však nie je špecializovaná a nemá osobitne špeciálny úrad pre problematiku ochrany práv žien.

Vytvorené inštitucionálne mechanizmy sú v podstate iba „náčrtkami“ požadovaných podporných inštitúcií. Nie sú ustanovené špeciálnymi zákonmi, a preto majú iba obmedzenú silu pôsobenia. Ani jeden z vytvorených orgánov nie je nadrezortný. **Za daného stavu sa nedá hovoriť o konzistentnej vládnej politike rovnosti príležitostí a o uplatňovaní rodového hľadiska na národnej úrovni.**

Súčasná štruktúra národného mechanizmu v SR (inštitúcie a zákony) zďaleka nezodpovedá stavu, aký sa požaduje v medzinárodných dohovoroch a odsúhlasených dokumentoch. Jednou z hlavných príčin tohto stavu je fakt, že pre politické elity je problematika rodovej rovnosti iba okrajovou záležitosťou (nástrojom na naplnenie jednej z úloh „pred a povstupovej“ stratégie, nanucovaná zo strany MVO a EÚ). V SR viac ako inde platí konštatovanie z konferencie Peking +5: **„Hlavnou prekážkou rozvoja ľudských práv žien je nedostatočné chápanie príčin rodovej nerovnosti a nedostatok politickej vôle a odhodlania“**.

Národné dokumenty, v ktorých je implementovaná problematika rodovej diskriminácie na TP

Na základe odporúčani Pekinskej akčnej platformy vypracoval KVPŽ v roku 1997 *Národný akčný plán pre ženy v Slovenskej republike (Národný, ... 1997)*. Dokument formuloval na obdobie 10 rokov národné priority PRP (Bútorová – Filadelfiová – Guráň – Gyárfášová – Farkašová, 1999). Keďže tento rok sa skončila jeho platnosť nebudeme sa mu podrobnejšie venovať.

V marci 2001 Vláda SR schválila druhý strategický materiál v oblasti RP- *Koncepciu rovnosti príležitostí žien a mužov*. Pre jednotlivé oblasti bolo formulovaných 31 opatrení a odporúčaní. Špeciálne trhu práce sa dotýka prioritou I. **Opatrenia a odporúčania na aplikáciu rovnosti príležitostí v oblasti trhu práce**, v ktorej bolo vytýčených 10 opatrení (1. Zabezpečiť komplexnosť a systematickosť vo vypracúvaní a aktualizovaní zoznamu prác a pracovísk zakázaných ženám, tehotným ženám, mladistvým pracovníkom a matkám do 9 mesiacov po pôrode; 2. zabezpečiť realizáciu dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty; 3. zabezpečiť kontrolu dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty; 4. Rozširovať možnosti uplatnenia žien vo vedúcich funkciách a pravidelne ich vyhodnocovať; 5. vytvoriť podmienky pre zamestnávanie žien a mužov starajúcich sa o deti a odkázaných členov rodiny a uľahčiť ich návrat do práce, zvyšovaním ich kvalifikácie, rekvalifikácie a poradenstvom pri prechode na samostatnú zárobkovú činnosť; 6. Stimulovať zamestnávateľov k vytváraniu väčších možností a využívania práce na čiastočný úväzok, práce na doma, dočasnej práce a rôznych druhov variabilných pracovných režimov; 6. Dbáť na dôsledné zabezpečenie rovnosti príležitostí žien a mužov v pripravovanej legislatívnej úprave dôchodkového poistenia (dôchodkový vek, výpočet invalidného dôchodku, odstránenie rozdielných podmienok nároku na vdovský a vdovecký dôchodok, úprava dôchodku z dôvodu jediného zdroja príjmu, ktorý sa prednostne poskytuje vždy mužovi); 7. Podporovať kreovanie inštitútu ombudsmana - verejného ochrancu základných práv a slobôd (v zmysle novely Ústavy SR); 8.

Zabezpečiť každoročné vykonávanie auditu "Rodina a práca", zameraného na oceňovanie zamestnávateľov ústretových k rodine; 9. Podporovať v spolupráci AZZZ SR, KOZ SR, aby Generálna dohoda a kolektívne zmluvy obsahovali opatrenia na zosúladenie práce a rodinného života a na zabezpečenie rovnosti príležitostí v zamestnaní; 10. Podporovať projekty na pozdvihnutie postavenia vidieckych žien a mužov a žien a mužov s menšími rozvojovými šancami).

Hlavné problémy/nedostatky:

Koncepcia rovnosti príležitostí a Národný akčný plán pre ženy sú formulované príliš všeobecne a „byrokraticky“, nevychádzajú z kritickej feministickej reflexie a z chápania práv žien ako ľudských práv. NAPŽ a Koncepcia rovnosti príležitostí bola schválená bez finančnej podpory zo štátneho rozpočtu na ich realizáciu. Každoročné vyhodnocovanie týchto dokumentov je iba formálne (vláda dostáva k dispozícii iba správu o hodnotení prijatých opatrení, nefunguje spätná väzba – napr. akým spôsobom sa má dosiahnuť ich naplnenie; dokumenty sú považované za bezproblémové, na ich kontrolu nie sú vytvorené nezávislé kontrolné mechanizmy (nie sú vypracované indikátory hodnotenia a pod.).

Dokumenty dotýkajúce sa TP

- pokrytie problematiky rodovej diskriminácie na TP je v týchto dokumentoch širšie zastúpená a to najmä z dôvodu vstupu SR do EÚ a nutnosti ich začlenenia do národných programov;

Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2004-2006

NAP zamestnanosti vyjadruje podporu SR cieľom Lisabonskej stratégie. Podáva základné makroekonomické údaje o hospodárskom vývoji SR, charakterizuje trh práce a najzávažnejšie problémy zamestnanosti. Reaguje na špecifické odporúčania Rady EÚ pre implementáciu politiky zamestnanosti v SR. Z desiatich vytyčených zásad je **zásada č. 6 o podpore rodovej rovnosti**. V rámci tejto zásady je prioritou znižovanie mzdových nerovností, odstraňovanie sektorovej a profesijnej rodovej segregácie, osobitná pozornosť je venovaná zosúladovaniu rodinného a pracovného života, najmä cez vytváranie služieb starostlivosti o deti a iné závislé osoby.

Sektorový operačný program regionálneho rozvoja – časť Ľudské Zdroje

Sektorový operačný program Ľudské zdroje (operačný program) definuje globálny cieľ, ciele, priority a opatrenia v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, ktoré budú podporované v rámci Cieľa 1 v období rokov

2004 – 2006 zo zdrojov európskych štrukturálnych fondov. Opiera o Európsku stratégiu zamestnanosti a ďalšie ťažiskové dokumenty zamerané na oblasť zamestnanosti a vzdelávania, globálny cieľ SOP LZ je rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile, ktorý vychádza z analýzy súčasnej ekonomickej a sociálnej situácie, zamestnanosti, nezamestnanosti, možností a potrieb rozvoja ľudských zdrojov. Posilnenie rovnosti príležitostí na trhu práce a sociálnej inklúzie je jednou z troch priorít operačného programu. Cieľom podpory rovnosti príležitostí žien a mužov (ktorá je súčasťou tejto priority) je najmä odstránenie rodovej segregácie na trhu práce a zníženie mzdových rozdielov prostredníctvom podpory zosúladovania rodinného a pracovného života u osôb starajúcich sa o závislých členov rodiny.

Spoločné Memorandum o inklúzii

Spoločné memorandum o inklúzii bolo podpísané a prijaté s cieľom pripraviť krajinu po vstupe do Európskej únie pre plnú participáciu na otvorenej metóde koordinácie v oblasti sociálnej inklúzie. Memorandum načrtáva principiálne výzvy vo vzťahu k boju proti chudobe a sociálnej exklúzii, prezentuje hlavné politické opatrenia, ktoré Slovenská republika prijala v súlade s dohodou o zapracovaní spoločných cieľov EÚ do národných politík a identifikuje kľúčové politické problémy pre budúce monitorovanie a prehodnotenie politických opatrení. SMI akcentuje aj rodový rozmer chudoby a sociálnej exklúzie. V rámci **boja proti diskriminácii, zabezpečenia rovnosti príležitostí a ochrany ľudských práv** je deklarované ako potrebné:

- presadzovať rodový mainstreaming v rámci tvorby legislatívy a kľúčových dokumentov vlády;
- odstrániť rodovú nerovnosť v odmeňovaní a v štruktúre zamestnaní;
- udržať a rozvíjať existujúce sociálne programy poskytujúce potrebnú podporu na starostlivosť odkázaných ľudí (deti, starí ľudia, zdravotne postihnutí...) ako aj tých, ktorí sa o nich starajú

Prekonávať existujúce rodové rozdiely („gender poverty gaps“) je dôležité najmä v oblasti zamestnanosti a rozdelenia príjmov, v prístupe k zdravotným službám a poskytovaní kvalitných služieb v oblasti reprodukčného zdravia, v prístupe k vzdelávaniu, rekvalifikácii a doškoleniu a v prístupe k sociálnym službám. Pre dosiahnutie týchto opatrení je dôležité zaviesť rod ako povinnú triediacu kategóriu do štatistických systémov a indikátorov v oblasti chudoby a exklúzie.

EÚ, OSN – prístup k problematike rovnosti na TP

Problematika rodovej rovnosti patrí k tým témam, ktoré zaujímajú čoraz dôležitejšie miesto v spoločenských diskurzoch. Napriek všetkým pozitívnym zmenám, ktoré nastali v poslednom

desaťročí, však ostáva táto otázka viac ako aktuálnou a s určitosťou môžeme konštatovať, že neustále dochádza k porušovaniu ľudských práv žien. Jednou z oblastí, v ktorej sa najmarkantnejšie prejavujú rodové nerovnosti je diskriminácia žien na trhu práce. Ukazuje sa, že problémom nie je len to, že rodová diskriminácia pretrváva, ale i to, že sa objavuje v nových formách a podobách (Rubery, 2004. Ženeva). Reakciou na tieto vývojové zmeny sú čoraz prepracovanejšie dokumenty nielen európskych ale aj celosvetových ľudskoprávných spoločenstiev, ktorých primárnym cieľom je odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien. Na pozadí vývoja ľudskoprávných dokumentov môžeme sledovať posun tejto problematiky od všeobecných dikcií k čoraz diferencovanejším a konkrétnejším opatreniam.

K najaktuálnejším dokumentom z oblasti rodovej diskriminácie na TP patria určite dokumenty EÚ, ktoré svojim komplexným zameraním poskytujú nielen množstvo konkrétnych riešení pre národné politiky ale predstavujú aj morálnu výzvu o zodpovednosti európskeho spoločenstva voči dodržiavaniu ľudských práv žien.

EÚ

Lisabonská stratégia

Na summite Rady EÚ v Lisabone (marec 2000) boli prijaté nové strategické ciele pre nasledujúcu dekádu: „premeniť EÚ do roku 2010 na najkonkurencieschopnejší a najdynamickejší hospodársky priestor schopný dosahovať trvalý ekonomicky rast väčším počtom kvalitných pracovných miest a sociálnou solidaritou“. Konkrétne ciele boli vytyčené ako dosiahnutie celkovej miery zamestnanosti na úrovni 70% a zamestnanosti žien 60% do roku 2010. Na zasadnutí Rady EÚ v Štokholme (marec 2001) boli vytyčené dva strednodobé ciele a pridaný jeden ďalší cieľ; dosiahnuť celkovú mieru zamestnanosti na úrovni 67% a mieru zamestnanosti žien na úrovni 57% do roku 2005 a dosiahnuť mieru zamestnanosti starších pracovníkov na úrovni 50% do roku 2010. Zasadnutie Rady EÚ v Barcelone (marec 2002) potvrdilo, že plná zamestnanosť je preklenovací cieľ pre celú budúcu EÚ (vrátane pristupujúcich štátov). Priebežná evaluácia programu po piatich rokoch ukázala, že navrhované ciele boli príliš ambiciózne a progres nie je taký rýchly a viditeľný ako sa očakávalo, bude potrebné vyvinúť nové nástroje na efektívnejšie zaangažovanie všetkých relevantných aktérov európskej aj národných politik zamestnanosti.

Počnúc **Amsterdamskou zmluvou** sa podpora rodovej rovnosti stáva jednou z explicitne definovaných úloh EÚ a organickou súčasťou všetkých jej opatrení a programov (čl. 2 a 3). Čl. 137 podporuje rovnosť medzi mužmi a ženami špecificky na trhu práce. Čl. 141 garantuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny mužom a ženám za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Umožňuje tiež prijímať

dočasné opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu v rámci prevencie či kompenzácie nevýhod v profesijnej kariére.

V oblasti zamestnanosti vytvorila Amsterdamská zmluva podmienky pre vytvorenie spoločnej Európskej stratégie zamestnanosti; zvýraznením potreby riešiť zamestnanosť celoeurópsky, vytvorením inštitucionálnej štruktúry (Výbor pre zamestnanosť), ktorá umožňuje trvalú, transparentnú diskusiu o zamestnanosti a ďalších relevantných politikách.

Hlavným nástrojom koordinácie politik zamestnanosti vo všetkých členských krajinách EÚ sa stala **Európska stratégia zamestnanosti**. Jej cieľom je naplňať závery Lisabonského summitu v horizonte do roku 2010. Obsahuje odporúčania v oblasti politiky zamestnanosti, jedným zo štyroch pilierov stratégie je podpora rovnosti príležitostí žien a mužov. Rada EÚ na návrh EK vydáva pravidelne na určité obdobie (2-3 rokov) sériu návrhov na vypracovanie a spoločných priorít pre stratégie zamestnanosti vo všetkých členských štátoch (*employment guidelines*). Tieto návrhy a priority každý z členských štátov zapracuje do svojho národného akčného plánu zamestnanosti na príslušné obdobie (*national action plans*). EK spolu s Radou EÚ vypracujú spoločné hodnotenie predložených národných akčných plánov. EK s súvislosťou s tým navrhne úpravu návrhov a priorít do budúcnosti (*joint employment report*). Rada EÚ môže vydať konkrétne odporúčania jednotlivým členským štátom pre nasledujúce obdobie plánovania (*recommendations*).

Európska rámcová stratégia rodovej rovnosti

Ide o strategický materiál Európskej komisie v oblasti rodovej rovnosti (na roky 2001-2005). Jeho zámerom je vytvorenie základného rámca pre všetky komunitárne aktivity/programy zaoberajúce sa elimináciou nerovnosti a podporou rodovej rovnosti.

Medzi jednotlivými členmi Únie aj pristupujúcimi krajinami sú rozdiely v implementácii rodovej rovnosti. Hoci EK uprednostňuje medzinárodnú spoluprácu a projekty na úrovni EÚ (kvôli pridanej hodnote zo spolupráce a výmeny skúseností), rešpektuje, že niektoré projekty (kvôli svojmu charakteru alebo rozsahu) môžu byť lepšie zrealizované na národnej, regionálnej alebo lokálnej úrovni (princíp subsidiarity).

Na druhej strane komplementarita medzi rôznymi komunitárnymi akciami a medzi Rámcovou Stratégiou a členskými štátmi môže predchádzať zdvojojovaniu, presahom a zabezpečiť tak maximálnu efektívitu.

EK v Rámcovej Stratégii identifikovala 5 navzájom prepojených oblastí pre intervenciu smerom k rodovej rovnosti (na roky 2001-2005): hospodárstvo, rovnosť v participácii a reprezentácii, sociálne práva, občiansky život a rodové roly a stereotypy.

Zameriame sa najmä na oblasť **Podpora rodovej rovnosti v ekonomickom/hospodárskom živote:**

V sebe zahŕňa integrovanie všetkých aspektov rovnosti príležitostí do politik zamestnanosti.

Ciele: redukcia profesijnej segregácie, podpora zosúladovania rodinného a pracovného života (napr. cez zmeny v zabezpečení starostlivosti o deti).

Prostriedky: štrukturálne fondy, integrovanie princípov gender mainstreaming do všetkých projektov podporovaných zo štrukturálnych fondov.

Operačný cieľ: *Posilnenie rodovej dimenzie Európskej stratégie zamestnanosti*

Opatrenia:

- Prehodnotiť systém daňových úľav ako vhodného nástroja na podporu žien vstupujúcich na trh práce.
- Podporiť celoživotné vzdelávanie a prístup k aktívnym nástrojom trhu práce pre ženy.
- Podporiť zamestnanosť a prístup žien k povolaniam v oblasti informačných technológií, konkrétne cez podporu participácie žien na vzdelávaní a tréningoch v danej oblasti.
- Podporiť ďalší rozvoj a koordináciu národných štatistických systémov kvôli lepšiemu monitoringu rodových otázok/problémov v rámci programu Európskej Stratégie Zamestnanosti.
- Podporiť vznik expertnej skupiny pre otázky rodovej rovnosti v hospodárstve, ktorá by asistovala EK v týchto otázkach

Operačný cieľ: *Zlepšenie využívania štrukturálnych fondov na podporu rodovej rovnosti*

Opatrenia:

- Navrhnuť Komisii prenos implementácie gender mainstreamingu do nových programových dokumentov, vrátane zvýraznenia najlepších skúseností.
- Zlepšiť gender mainstreaming vo využívaní štrukturálnych fondov a iniciatív Spoločenstva (EQUAL, Interreg, Urban, Leader). Posilniť spoluprácu mechanizmov Komisie monitorujúcich implementáciu gender mainstreaming.
- Poskytnúť podporu na úrovni EÚ a vyzývať členské štáty, aby zabezpečili informačné akcie/kampane na podporu rovnosti príležitostí v rámci štrukturálnych fondov. Rozvíjať prepojenie medzi programami podporovanými zo štrukturálnych fondov a nástrojmi rozvoja vidieka (financovanými z EAGGF) a ostatnými politikami Spoločenstva, ktoré podporujú rodovú rovnosť.

- Podporiť desegregáciu na trhu práce, najmä cez EQUAL, iniciatívu Spoločenstva v oblasti ľudských zdrojov
- V členských štátoch podporiť vytvorenie siete osôb zodpovedných za oblasť rovnosti v štrukturálnych fondoch.

Operačný cieľ: *Rozvoj stratégií na podporu využívania stratégie gender mainstreaming vo všetkých politikách, ktoré majú vplyv na pozíciu žien v hospodárstve (napr. fiškálna, finančná, hospodárska, politika vzdelávania, dopravy, výskumu a sociálna politika).*

Opatrenia:

- Navrhnuť Komisii spájanie sociálnych otázok s verejným obstarávaním
- Integrovať rodové analýzy pri rozvoji kooperujúcich politik do tvorby, implementácie a evaluácie nástrojov, najmä pri politikách zameraných makroekonomicky a na redukciiu chudoby.
- Rozvíjať dialóg s top manažmentom spoločností podnikajúcich v Európe, konkrétne v spolupráci so sociálnymi partnermi podporovať rodovú rovnosť v ekonomickom živote.
- Vytvoriť európsky štítok/visačku (ocenenie za rovnosť alebo certifikát), ktorým by sa každoročne odmeňovali podniky, ktoré najviac, najlepšie prispeli k rodovej rovnosti (podporný program).

Rámcová stratégia bude aktívne podporovať výmenu dobrých skúseností medzi všetkými krajinami EÚ a prístupujúcimi krajinami zahrňujúc vlády, sociálnych partnerov a občiansku spoločnosť.

Pre podporu a zlepšenie synergie medzi národnými politikami rodovej rovnosti (Európska pridaná hodnota), podporný program k Rámцovej Stratégii bude finančne podporovať množstvo iniciatív vytvorených v rámci členských štátov na základe spolupráce všetkých relevantných národných aktérov (najmä MVO, sociálni partneri).

Stratégia gender mainstreamingu

Stratégia Gender Mainstreaming sa stala – alebo iba ešte stáva - u nás známa cez politiku Európskej únie. Jej korene však ležia v celosvetovom ženskom hnutí a skúsenosti ženských organizácií s presadzovaním požiadaviek smerom k vládam. Na prvých troch svetových konferenciách žien boli formulované odporúčania na zlepšenie postavenia žien, ktoré boli prijaté v dokumentoch. Národné vlády sa dobrovoľne zaviazali rešpektovať tieto odporúčania. Na nasledujúcich konferenciách na medzinárodnej úrovni bolo však stále zrejmejšie, že takéto dobrovoľné zaviazanie sa vlád nedosahuje

žiadne úspechy a postavenie žien sa sotva zlepšilo. Tieto skúsenosti viedli predovšetkým mimovládne organizácie k diskusiám o tom, ako sa môže ženská politika v celosvetovom meradle dostať z polohy prosebníčkovi voči vládam a ako je možné účinnejšie presadiť oprávnené požiadavky. 1995 na 4. svetovej konferencii žien v Pekingu dostala nová stratégia svoje meno: Gender Mainstreaming. V kontexte svetovej politiky žien to znamená, že vlády vo všetkých politických oblastiach a v každom prípade preskúmajú, aké dopady má ich politika na situáciu žien a akým spôsobom plánované opatrenia zlepšia špecifickú situáciu žien v zmysle schválených cieľov, zakotvených v dokumentoch.

Azda najdôležitejším medzníkom vo vývoji problematiky bolo vyhlásenie stratégie gender mainstreamingu za hlavnú stratégiu Spoločenstva na dosiahnutie rodovej rovnosti. V roku 1993 sa podarilo reformou štrukturálnych fondov EÚ presadiť „rovnosť príležitostí žien a mužov“ ako cieľové zadanie. Na podporu tohto princípu, bolo v roku 1999 vydané Nariadenie Rady ustanovujúce všeobecné ustanovenia o štrukturálnych fondoch (1260/1999/ES). Nariadenie vo svojich článkoch zakotvuje:

„Pri sledovaní cieľov 1,2,3 Spoločenstvo prispieva k harmonickému, vyváženému a trvalo udržateľnému rozvoju hospodárskych činností, rozvoju zamestnanosti a ľudských zdrojov, ochrane a zlepšovaniu životného prostredia a odstraňovaniu nerovností a presadzovaniu rovnosti mužov a žien (čl. 1). V čl. 12 nariaďuje: „činnosti financované z prostriedkov fondov alebo tie, ktoré dostanú pomoc od EIB alebo iného finančného nástroja, musia byť v súlade s ustanoveniami zmluvy, s nástrojmi, ktoré boli v jej rámci prijaté a s politikami a činnosťami spoločenstva, vrátane pravidiel o hospodárskej súťaži, o zadávaní verejných zákaziek, o ochrane a zlepšovaní životného prostredia a o odstraňovaní nerovností a podpore rovnosti mužov a žien.“

V praxi tieto opatrenia znamenajú, že rodovo špecifický pohľad je potrebné zohľadňovať pri každom opatrení a to od plánovania až po konečnú kontrolu úspešnosti. znamenalo to, že po prvýkrát v Európe došlo k zakotveniu rovnosti príležitosti ako cieľa do „všeobecnej“ koncepcie podpory (Stiegler, 2002:5).

Uplatňovanie rodového hľadiska (gender mainstreaming): spočíva v reorganizácii, zlepšení, rozpracovaní a vyhodnotení rozhodovacích procesov vo všetkých oblastiach politiky a práce danej organizácie. Cieľom uplatňovania rodového hľadiska je zapojenie rodovo špecifickej perspektívy do všetkých rozhodovacích procesov a využívanie každého rozhodovacieho procesu v prospech dosiahnutia rodovej rovnosti.

Inak:

GM znamená, že rodové hľadisko musí byť integrované do bežných, každodenných záležitostí. GM znamená zabezpečiť, aby všetky opatrenia, aktivity boli robené so zreteľom na to, aký majú účinok na situáciu žien a mužov. To sa musí diať v priebehu plánovania, realizácie, monitorovania a hodnotenia.

Rod sa stáva kategóriou, z hľadiska ktorej sa skúmajú rozhodovacie procesy !!!! Vo svojej podstate zodpovedá princíp Gender Mainstreaming myšlienke prierezovej, nadrezortnej politiky: **rovnosť šancí žien a mužov sa dá dosiahnuť len ak je stanovená ako cieľ vo všetkých oblastiach politiky.**

Princíp Gender Mainstreaming konkretizuje tento cieľ jasným stanovením vzťahu ku rozhodovacím procesom v jednotlivých organizáciách.

Prepojenie na TP:

1.KROK:

- identifikovať a definovať prekážky a bariéry, ktoré bránia príležitostiam na zlepšenie kvality života, postupu, sociálnej mobility a splnomocneniu žien.
- Identifikovať existujúce príležitosti a politiky, ktoré ich môžu odstrániť, a podporovať rovnaké príležitosti pre mužov a ženy v kontexte lokálnych oblastí ich napojením na národné strategické možnosti.

Identifikovaných 5 najdôležitejších oblastí:

- Zlepšený prístup k trhu práce
- Zvýšenie rovnosti príležitostí pri vzdelávaní a príprave, najmä pri získaní odborných zručností a kvalifikácie
- Zvýšiť podiel žien na vytváraní a rozvoji podnikov
- Zosúladenie rodinného a pracovného života
- Zvýšená účasť žien na rozhodovaní

Zlepšený prístup na trh práce:

- Zvýšiť zamestnávanie žien v technických profesiách, výskumoch, vývoja technológií
- Podporovať firmy/podniky s vypracovaným plánom RP

- Podporovať firmy, ktoré zlepšujú podmienky pre kvalifikáciu a zamestnávanie prac. na krátke úväzky
- Podporovať zvýšenie účasti žien v sektoroch CR, ŽP, Telekomunikácie...
- Podporovať účasť mužov v servisných profesiách
- Zlepšenie prístupu žien k zamestnanosti prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb a iniciatív v doprave

Zvýšiť podiel žien na vytváraní a rozvoji podnikov:

- Zmeniť zameranie podporných služieb (finančných a odborných) pre malé a stredné podnikanie, aby lepšie zodpovedali potrebám žien, ktoré zakladajú podniky
- Podporovať spolupracujúce siete a združenia žien podnikateliek (aktivity žien - mentoriek)
- Zlepšiť finančné služby pre ženy začínajúce s podnikaním
- Vytvárať poradenské siete pre zakladanie nových podnikov (v rámci toho sa pokúsiť o motiváciu žien pre podnikanie v rodovo netradičných oblastiach)
- Organizovať školiace aktivity pre vyšší a stredný manažment a poradcov/poradkyne, ktorí/é pôsobia v službách podporujúcich podniky

Zosúladenie rodinného a pracovného života

- Podpora pri vytváraní služieb starostlivosti o deti a iné odkázané osoby
- Podpora zamestnávateľom, ktorí ponúkajú možnosti flexibilných foriem práce, starostlivosť o deti a iné služby pre rodinu
- Zlepšenie prístupu pre ženy a mužov, ktorí/é majú problémy s mobilitou
- Motivácia mužov, aby využívali rodičovskú dovolenku a ponúkať im špeciálne programy rodičovskej dovolenky
- Uľahčiť rodičom na MT/RD kontakt pomocou špeciálnych programov a obmedziť tak nutnosť preškoľovania

Zvýšená účasť žien na rozhodovaní

- Pri realizácii projektu presadzovať ženy do riadiacich pozícií
- Pravidelné konzultácie s organizáciami zaoberajúcimi sa otázkami RP

- Vyrovnaná účasť žien a mužov v monitorovacích výboroch
- Poskytovať informácie ženám a organizáciám pre ženy, aby mohli pôsobiť ako poradkyne pre projekty

Odporúčania pre SR pre naštartovanie procesu implementácie stratégie GM:

SR ako členská krajina EÚ má uplatňovať princípy Gender mainstreamingu- t.j. „vlády vo všetkých politických oblastiach a v každom prípade preskúmajú, aké dopady má ich politika na situáciu žien a akým spôsobom plánované opatrenia zlepšia špecifickú situáciu žien v zmysle schválených cieľov, zakotvených v dokumentoch“.

- Zavádzanie princípu „gender mainsteramingu“ na všetkých úrovniach a do všetkých rozhodovacích procesov (rod - kategória zohľadnením ktorej sa kontrolujú rozhodovacie procesy) – SR nie pripravená ani po odbornej stránke ani kapacitnej na presadzovanie princípu GM
- Presadzovanie a monitorovanie politiky RP vo väzbe na využívanie štrukturálnych fondov (od roku 1993 sú financie viazané na povinné predkladanie rodových analýz projektov) – je potrebné vytvoriť nové odbory (implementačné jednotky) na jednotlivých ministerstvách, ktoré sú zodpovedné za ŠF, ktoré budú schopné monitorovať politiku rovnosti príležitostí žien a mužov a gestorovať vykonávanie rodových analýz projektov
- Pripraviť rámcové celonárodné stratégie a akčné plány pre oblasť rodovej rovnosti (vychádzajúc z Rámцovej stratégie EÚ)
- Začať s cieľavedomým zberom dát, vypracovaním štatistík, výskumnými aktivitami v oblasti politiky RP (máme iba minimálne údaje, ktoré môžeme používať; chýbajú výskumné centrá, ktoré sú schopné podať rodovo rozlíšené štatistiky)
- ES prijalo množstvo rezolúcií a odporúčaní v danej oblasti, ktoré je potrebné postupne začať aplikovať (vzhľadom na to, že nemáme dostatočné inštitucionálne zabezpečenie nemôžeme začať s účinnou implementáciou)
- Bez ponuky vzdelávania je zavedenie a využívanie princípu Gender Mainstreaming v danej organizácii takmer nemožné
- Pre všetkých zúčastnených a riadiaci personál musí existovať systém vzdelávania a tréningov, pričom o ich intenzite sa rozhoduje podľa konkrétnej potreby a pomerov

Smernice

Nemenej významným nástrojom (najmä z hľadiska záväznosti) bolo prijatie viacerých smerníc týkajúcich sa najmä otázok rovnosti mužov a žien v oblasti platenej práce: odmeňovania za prácu (75/117/EC), zamestnávania a odborného výcviku (73/2002/EC), sociálneho zabezpečenia (79/7/EC, 86/378/EC, 96/97/EC), ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci (86/613/EC, 92/85/EC), podpory zamestnancov a zamestnankýň s rodičovskými povinnosťami (96/34/EC, 97/34/EC), pracovného času (93/104/EC) a všeobecného zákazu diskriminácie v prístupe k práci a v práci z dôvodu príslušnosti k pohlaviu (97/80/EC, 97/81/EC).

OSN

Základnými prvotnými dokumentmi zahrňujúcimi komplexnejšie problematiku ľudských práv sa stali Charta OSN a Všeobecná deklarácia ľudských práv (1948), nadväzujúce obsahovo i dikciou na americkú i francúzsku listinu práv. Tieto dokumenty jasne definovali rovnoprávnosť bez rozdielu pohlavia, aj s právami, ktoré z tejto rovnoprávnosti vyplývajú (t. z., že zakotvuje základné občianske a politické práva, čiastočne aj sociálne a kultúrne). O takmer dve desaťročia neskôr, OSN znepokojená pretrvávajúcou diskrimináciou žien prijala Medzinárodný pakt o hospodárskych sociálnych a kultúrnych právach (1966). Práva žien, v kontexte TP, sú v tomto Pakte rozšírené v čl. 7, ktorý upravuje právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Tieto podmienky majú byť zabezpečovať najmä spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania, pričom najmä ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie než aké majú muži, s rovnakou odmenou za rovnakú prácu; slušný život pre ne a ich rodiny v súlade s ustanoveniami tohoto paktu; bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky; rovnakú príležitosť pre všetky dosiahnuť v zamestnaní povýšenie na zodpovedajúci vyšší stupeň, pričom sa nebudú uplatňovať iné kritéria, než dĺžka zamestnania a schopnosti.

Pekinská deklarácia a Akčná platforma (1995)

Prelomovým dokumentom v oblasti ľudských práv žien je nesporne Pekinská deklarácia a Akčná platforma, ktorá formuluje nový medzinárodný záväzok k vytýčeným cieľom rovnoprávneho postavenia, rozvoja a mieru pre ženy na celom svete. Platforma vymedzuje 12 problematických oblastí, v ktorých sú sústredené prekážky brániace zlepšeniu situácie žien a zároveň definuje strategické ciele a kroky na

ich odstránenie. Z hľadiska nášho záujmu je potrebné sústrediť sa najmä na 3 oblasti: oblasť A –Ženy a chudoba (cieľ: uznať rodovú dimenziu chudoby a fakt, že rodová rovnosť je jedným z faktorov, ktoré sú mimoriadne dôležité pri odstraňovaní chudoby, najmä vzhľadom na feminizáciu chudoby), oblasť B- Vzdelávanie žien a príprava na povolanie (cieľ: odstrániť rodovú diskrimináciu vo vzdelávacích procesoch;), oblasť F- Ženy a hospodárstvo (cieľ: uznať dôležitosť rodovej optiky v makroekonomickej oblasti).

Regionálne prípravné zasadanie ECE o zhodnotení Pekinskej akčnej platformy k roku 2000 (Ženeva, 2000)

ECE- Ekonomická komisia pre Európu

I. Ženy a ekonomika

S ohľadom na celosvetové trendy v uplatňovaní ľudských práv žien , ECE identifikovala 4 hlavné úlohy, s ktorými korešpondujú 4 kľúčové oblasti činností v regióne ECE.

- A. Odstránenie diskriminácie žien na pracovnom trhu (ciele: pokračovať v rozvíjaní a aplikácii legislatívy na odstránenie diskriminácie žien pri prijímaní do práce a v pracovnom procese; odstrániť vertikálnu a horizontálnu rodovú segregáciu na TP; zaviesť monitorovací a hodnotiaci systém pre oblasť rodovej rovnosti na TP)
- B. Zvyšovanie pracovných príležitostí pre ženy (ciele: zvýšiť zamestnanosť žien; zlepšiť prístup žien k podnikaniu; podporovať zamestnanosť žien)
- C. Presadzovanie rodovej rovnosti v sociálnej ochrane (navrhnuť nový prístup k sociálnej ochrane ako reakcia na nové trendy na TP; zaistiť primerané dôchodky pre staršie ženy;)
- D. Posilnenie postavenia žien pomocou ich prístupu k zdrojom a kontrole (ciele: monitorovať programy na odstránenie chudoby z rodového hľadiska; posilniť postavenie žien; začleniť rodovú optiku do makroekonomickej a sociálnej politiky);