

**UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE
FAKULTA SOCIÁLNYCH VIED A ZDRAVOTNÍCTVA**

DISKRIMINÁCIA RÓMOV NA TRHU PRÁCE

Diplomová práca

Študijný program: Aplikovaná sociálna práca

Školiace pracovisko: Ústav romologických štúdií

Školiteľ: doc. PhDr. Jaroslav Balvín, CSc.

Konzultant: PhDr. Lenka Vavreková

Nitra 2010

Bc. Simona Huňáková

Ďakujem môjmu školiteľovi

doc. PhDr. Jaroslav Balvínovi, CSc.

a konzultantke práce

PhDr. Lenke Vavrekovej

za cenné rady, odborné usmernenie, podporu a pomoc, ktorú mi poskytli pri vypracovaní
diplomovej práce.

ABSTRAKT

HUŇÁKOVÁ, Simona: *Diskriminácia Rómov na trhu práce*. [Diplomová práca] – Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva; Ústav romologických štúdií. – Školiteľ: doc. PhDr. Jaroslav Balvín, CSc. Stupeň odbornej kvalifikácie: Magister (Mgr.). – Nitra : FSVaZ, 2010. 82 s.

Autorka diplomovej práce sa zaoberá všeobecným, ústavou garantovaným princípom rovnosti a zákazom diskriminácie, postavením Rómov na trhu práce, fenoménom nezamestnanosti rómskeho etnika a zásadou rovnakého zaobchádzania vo všetkých oblastiach spoločenského života s dôrazom na pracovnoprávne vzťahy. Vymedzuje diskrimináciu vo všeobecnosti a definuje jej jednotlivé formy, a to priamu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie a sexuálne obťažovanie, pokyn, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih, a charakterizuje možnosť ochrany pred diskrimináciou využitím konkrétnych právnych prostriedkov. V prieskumnej časti autorka skúma rozsah a formy diskriminácie rómskych žien na trhu práce v okrese Svidník, monitoruje skúsenosti vybraných žien rómskeho pôvodu s diskrimináciou v pracovnoprávnych a obdobných vzťahoch a taktiež ich skúsenosti s využitím právnych prostriedkov ochrany pred diskrimináciou. Porovnáva získané poznatky so zisteniami výskumov zaoberajúcich sa otázkou diskriminácie rómskych žien a ponúka odporúčania pre prax v danej oblasti. Autorka vychádza z aktuálnej odbornej literatúry, legislatívy a oficiálnych dokumentov Európskej únie týkajúcej sa zásady rovnakého zaobchádzania a diskriminácie a z platnej legislatívy Slovenskej republiky v danej oblasti.

Kľúčové slová:

Princíp rovnosti. Rómovia. Zásada rovnakého zaobchádzania. Trh práce. Antidiskriminačný zákon. Diskriminácia. Formy diskriminácie. Priama diskriminácia. Nepriama diskriminácia. Obťažovanie. Sexuálne obťažovanie. Prostriedky právnej ochrany. Mediácia. Sťažnosť. Žaloba na súd.

ABSTRACT

HUŇÁKOVÁ, Simona: *Diskrimination of Roma people on the labour market*. [Mgr. paper-work] - Constantine the Philosopher University in Nitra, Faculty of Social Sciences and Health Care, Roma study institute. – Tutor : doc. PhDr. Jaroslav Balvín, CSc. Level of professional qualification: Master of Social Sciences (Mgr.). – Nitra : FSVaZ, 2010. 82 p.

The author in her paper work deals with general constitutionally guaranteed principal of equality and the ban of discrimination of Roma people on the labour market, with the unemployment phenomena of Roma people and the principal of equal treatment in all the spheres of social life with the emphasis on the law-employment relationships. Determines discrimination in general and defines its particular forms, and that the direct and indirect discrimination, harassment and sexual harassment, encouragement for discrimination and victimization, and characterizes ways of defence against discrimination with the usage of legal means. In the research part of the work, the author observes the extension and forms of discrimination of Roma women on the labour market in the region of Svidník. The author monitors the experiences of chosen women of Roma origin with discrimination in the law-employment relationships as well their experience with the usage of legal means in order of defence against discrimination. She is comparing gathered information with other researches that were dealing with the same question of the discrimination of Roma women and recommends solutions for practice in the given field. The author's ideas come from the latest specialized literature, legislation, and official documents of the European union which deal with the principal of equal treatment and discrimination and from the latest legislation of Slovak republic in the given field.

Keywords:

Principal of equality, Roma people, Principal of equal treatment, Labour market, Antidiscrimination law, Discrimination, Forms of discrimination, Direct discrimination, Indirect discrimination, Harassment, Sexual harassment, Means of law defence, Mediation, Appeal, Filed appeal.

OBSAH

ÚVOD	7
1 RÓMOVIA NA TRHU PRÁCE A PRINCÍP ROVNOSTI	9
1.1 Postavenie Rómov na trhu práce	9
1.2 Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch	14
2 DISKRIMINÁCIA A JEJ FORMY	22
2.1 Diskriminácia vo všeobecnosti	22
2.2 Priama diskriminácia	24
2.3 Nepriama diskriminácia	28
2.4 Obťažovanie a sexuálne obťažovanie	30
2.5 Ostatné formy diskriminácie	34
3 MOŽNOSTI OCHRANY PRI PORUŠENÍ ZÁSADY ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA	38
3.1 Mediácia	39
3.2 Sťažnosť	42
3.3 Žaloba a súdne konanie	43
4 PRIESKUM DISKRIMINÁCIE RÓMSKÝCH ŽIEN NA TRHU PRÁCE	45
4.1 Ciele prieskumu	45
4.2 Metódy prieskumu	45
5 VÝSLEDKY	49
5.1 Oblasť prístupu rómskych žien k vzdelaniu	49
5.2 Oblasť tradičného postavenia muža a ženy v rodine z pohľadu rómskych žien	52
5.3 Oblasť diskriminácie a skúseností s touto problematikou na trhu práce	56
5.4 Oblasť úrovne informovanosti a využitia prostriedkov právnej ochrany	59
6 DISKUSIA	62
6.1 Oblasť prístupu rómskych žien k vzdelaniu	62
6.2 Oblasť tradičného postavenia muža a ženy v rodine z pohľadu rómskych žien	63
6.3 Oblasť diskriminácie a skúseností s touto problematikou na trhu práce	65
6.4 Oblasť úrovne informovanosti a využitia prostriedkov právnej ochrany	67
6.5 Závery a odporúčania	69
ZÁVER	75
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	77

ÚVOD

Rovnosť ľudí je ideálom, ku ktorému sa v súčasnosti hlásia všetky civilizované a demokratické krajiny sveta a tiež spoločenstvá všetkých demokratických štátov. Ústavy a zákony jednotlivých krajín obsahujú ustanovenia, podľa ktorých sú si všetci ľudia rovní vo svojej dôstojnosti a vo svojich právach a zakazujú diskrimináciu na základe dôvodov, akými sú napríklad pohlavie, farba pleti, vek, rod, sexuálna orientácia, majetok, sociálny pôvod, zdravotné postihnutie, príslušnosť k národnostnej alebo etnickej skupine, náboženstvo alebo iné postavenie.

Napriek zakotveniu princípu rovnosti a zákazu diskriminácie v mnohých vnútroštátnych aj medzinárodných dokumentoch si všetci ľudia v reálnom živote nie sú rovní. Často sa stretávame s prejavmi, ktoré mnohým ľuďom bránia žiť život podľa vlastných predstáv a ktoré im v porovnaní s ostatnými bránia plnohodnotne využívať svoj ľudský potenciál. Títo jednotlivci sú obmedzovaní vo svojich právach v rôznych oblastiach života, napríklad v oblasti zdravotnej starostlivosti, sociálnych služieb a zabezpečenia, vzdelávania a v oblasti pracovnoprávných a obdobných vzťahov. V podmienkach slovenskej spoločnosti špecifickú skupinu, obzvlášť ohrozenú diskrimináciou, tvoria príslušníci rómskeho etnika.

Cieľom predloženej diplomovej práce je vymedziť ústavný princíp rovnosti a zákazu diskriminácie, zaoberať sa postavením príslušníkov rómskeho etnika na trhu práce, definovať obsah zásady rovnakého zaobchádzania s dôrazom na pracovnoprávne vzťahy, charakterizovať vo všeobecnosti diskrimináciu a jej jednotlivé formy, opísať základné právne prostriedky ochrany pred diskrimináciou a skúmať rozsah a formy diskriminácie rómskych žien na trhu práce v okrese Svidník. Východiskom pre napísanie tejto práce bola pre nás právna úprava zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie zakotvená do nášho právneho poriadku v roku 2004 a legislatíva Európskej únie týkajúca sa tejto oblasti.

Samotná práca je zložená teoretickej a empirickej časti. V prvej kapitole sa venujeme súčasnému postaveniu Rómov v slovenskej spoločnosti, ich pozíciou na trhu práce a dôvodmi ich marginalizácie na tomto trhu, dlhodobým problémom nezamestnanosti príslušníkov rómskeho etnika, zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch a ústavou zakotveným princípom rovnosti a zákazu diskriminácie.

V druhej kapitole vymedzujeme diskrimináciu vo všeobecnosti v súlade s platnou legislatívou Slovenskej republiky a Európskej únie, jej podoby a formy, definujeme priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih. V tretej kapitole sa zaoberáme konaním vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a charakterizujeme konkrétne prostriedky právnej ochrany (mediácia, sťažnosť a žaloba podaná na súde) a opisujeme hmotnoprávne a procesnoprávne podmienky ich uplatnenia. Empirická časť je sústredená vo štvrtej, piatej a šiestej kapitole. V nej prostredníctvom kvalitatívneho prieskumu skúmame rozsah a formy diskriminácie rómskych žien na trhu práce v okrese Svidník, skúmame ich skúsenosti s diskrimináciou v súvislosti s prístupom k práci resp. pri jej vykonávaní a s možnosťami ochrany pred diskrimináciou.

1 RÓMOVIA NA TRHU PRÁCE A PRINCÍP ROVNOSTI

Základný rámec, ktorý na Slovensku zakotvuje princíp rovnosti a zákaz diskriminácie, predstavuje článok 12 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava SR (ďalej v texte ako „Ústava SR“), v ktorom sa ustanovuje, že ľudia sú si rovní v dôstojnosti i právach. Ústava SR ustanovuje, že základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné, a že 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. Pričom nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.

Z formulácie „iné postavenie“ vyvodzujeme záver, že výpočet dôvodov, na základe ktorých nemožno nikoho poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať, nie je uzavretý, a teda bolo by tiež možné, ustanoviť zákaz diskriminácie napríklad aj z dôvodu zdravotného postihnutia, veku či sexuálnej orientácie, resp. konkretizovať príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine príslušnosťou k rómskej národnosti alebo k rómskej menšine.

1.1 Postavenie Rómov na trhu práce

Súčasnú postavenie Rómov ako národnostnej menšiny je možné charakterizovať na základe týchto znakov (Medzinárodná konferencie „Rómovia a trh práce“, 2008) :

- Tradičné povolania, ktorými sa živilí Rómov zanikli alebo sú na ústupe, alebo vyžadujú premenu, aby mohli byť naďalej zdrojom obživy, sťažili podmienky udržania rómskych rodinných podnikov.
- Životné podmienky spolu so spoločenskými predsudkami negatívne ovplyvňujú prístup Rómov na trh práce a spôsobujú prehlbovanie chudoby Rómov.
- Vzdelávanie nebolo tradičnou a historickou súčasťou rómskej kultúry, dôsledkom je nedostatočná motivácia k vzdelávaniu v rodinnom, resp. v komunitnom prostredí.

- Všeobecne nižšia vzdelanostná úroveň rómskej populácie a neukončené vzdelanie rómskej populácie, dlhodobá nezamestnanosť, sociálnoekonomická marginalizácia práceschopných osôb a závislosť od sociálnych dávok.
- Dlhodobá nezamestnanosť rómskej populácie súvisiaca s úrovňou ich bývania, možnosťou dopravy do zamestnania a so situáciou na lokálnom trhu práce. Jej riešenie vyžaduje komplexný prístup a dlhodobé koordinované riešenie, najmä v rámci politiky bývania, vzdelávacej politiky a politiky trhu práce.
- Existencia konkurencie medzi legálnym a nelegálnym zamestnávaním Rómov z dôvodu ich sociálneho znevýhodnenia a absencie vzdelania.
- Nezamestnanosť Rómov je citlivým spoločenským problémom, ktorého sprievodným javom je často diskriminácia a narastanie ďalších negatívnych javov.
- Riešenie ekonomických otázok a zamestnanosti Rómov súvisí s multikulturálnymi prístupmi v prostredí globalizácie.
- Existencia rastúcich očakávaní od príslušníkov rómskej komunity vstupujúcej na trh práce.
- Nízka efektivita projektov a programov zameraných na Rómov.
- Rómovia a kočovníci predstavujú prvú európsku komunitu (etnikum).

Pozícia na trhu práce je spolu so zamestnaneckým statusom a dosiahnutým vzdelaním jedným z najdôležitejších faktorov, prostredníctvom ktorého sa jednotlivec začleňuje do sociálnej štruktúry. Marginalizácia na trhu práce je často primárnym zdrojom chudoby a znamená v konečnom dôsledku vylúčenie zo životného štandardu a životných šancí obvyklých v spoločnosti. Značná časť rómskeho etnika v súčasnosti trpí marginalizáciou na trhu práce, či dokonca je z formálneho trhu práce úplne vylúčená. Tento fakt má hlboké historické príčiny.

Podľa Juráskovej (2004) je možné identifikovať viacero faktorov, ktoré v súčasnosti vytvárajú a udržiavajú marginalizované a vylúčené postavenie Rómov na pracovnom trhu. Medzi najdôležitejšie možno zaradiť:

- nízku vzdelanostnú a kvalifikačnú úroveň;
- prítomnosť skrytej diskriminácie voči rómskemu etniku zo strany majority, respektíve zamestnávateľov (povešť nespoľahlivých pracovníkov, bez pracovnej

morálky, disciplíny a motivácie). Podľa teórie radu sú Rómovia vždy poslední v pomyslenom rade záujemcov o zamestnanie u zamestnávateľov, ktorí sa riadia výlučne princípmi trhu;

- nízky status bývania, životných podmienok a nevyhovujúci zdravotný stav. Rómske príbytky, okrem toho, že sú preľudnené, sú často krát po hygienickej stránke absolútne nevyhovujúce a ich sanitárne vybavenie je rovnako nepostačujúce. To výraznou mierou vplýva na zdravotný stav obyvateľov takýchto príbytkov a na reprodukciu pracovnej sily;
- trvalo vysokú mieru (dlhodobej) nezamestnanosti a s tým súvisiaca devastácia ľudského kapitálu a strata pracovných návykov.

Okrem týchto faktorov vplýva na marginálne postavenie Rómov na trhu práce aj viacero globálnych makroštrukturálnych faktorov, ktoré sa dotýkajú krajiny ako celku. Sú nimi napríklad radikálny útlm ťažkého priemyslu, v ktorom Rómovia v predchádzajúcom režime nachádzali uplatnenie vo veľkej miere, rozpad jednotných roľníckych družstiev, ktoré tiež zamestnávali veľkú časť Rómov, zmeny v štruktúre dopytu po nekvalifikovanej pracovnej sile na trhu práce, rastúcu konkurenciu cudzineckej pracovnej sily, atď. (Džambazovič – Jurásková, 2002)

Hoci vysoká miera nezamestnanosti je problémom veľkej časti rómskej menšiny, obyvatelia segregovaných osád sú výnimočne znevýhodnení, keďže ich šance na získanie zamestnania sú vo všeobecnosti obmedzené na sezónne a príležitostné práce v susedných mestách či dedinách. Rómovia z geograficky izolovaných a segregovaných oblastí majú všeobecne menej príležitostí nájsť si prácu, pretože ich komunity sú značne uzatvorené pred vonkajším svetom. Obyvatelia týchto komunít majú preto obmedzené sociálne kontakty mimo svojej osady, prostredníctvom ktorých by mohli nájsť prácu, respektíve získať informácie o možnostiach ako ju nájsť. Sociálne siete a väzby v segregovanej komunite sú síce silné, ale lokálne homogénne, čo výrazne zužuje sortiment informácií.

Podľa Holécovej kategorizácie jednotlivcov najviac marginalizovaných na trhu práce (In : Rosinský a kol., 2006), je možné zaradiť Rómov hneď do niekoľkých kategórií :

- 1) Skupiny ľudí žijúce v najmenej rozvinutých regiónoch. Väčšina segregovaných rómskych osídlení na nachádza v Prešovskom a Košickom kraji, teda v oblastiach, ktoré sú považované za jedny z najviac marginalizovaných na Slovensku.

- 2) Dlhodobo nezamestnaní a ľudia sústredujúci sa na sekundárnom trhu práce. Je známym faktom, že Rómovia tvoria vysoký podiel v počte dlhodobo nezamestnaných a medzi ich stratégie prežitia patrí aj umiestňovanie sa na sekundárnom trhu práce (sezónne práce, zber a odpredaj druhotných surovín, atď.).
- 3) Nekvalifikované, nízkokvalifikované skupiny. Vzdelanostná štruktúra obyvateľov rómskych komunit je značne odlišná od štruktúry vzdelania ostatného obyvateľstva, časté býva ukončené len základné vzdelanie, vysokoškolské vzdelanie býva stále
- 4) Príslušníci etnických minorít, marginalizovaní v dôsledku diskriminácie. Mnohí Rómovia uvádzajú skúsenosti s diskrimináciou zo strany zamestnávateľov v súvislosti s ich príslušnosťou k rómskej minorite.

Jednou z najrizikovejších sociálnych kategórií ohrozených (dlhodobou) nezamestnanosťou sa stáva predovšetkým rómska mládež, ktorá nezažila obdobie pracovnej povinnosti a stáva sa nezamestnanou bez toho, aby mala čo i len minimálne pracovné skúsenosti na trhu práce. Rizikovosť situácie mladých ľudí je výsledkom spolupôsobenia viacerých charakteristík, nielen veku, ale i nízkeho či neúplného vzdelania (kvalifikácie), absencie pracovných skúseností, chýbajúcich pracovných návykov a odbornej praxe, neznalosti požiadaviek na trhu práce a pod. Dlhodobá nezamestnanosť mladých ľudí môže viesť k vzniku subkultúry nezamestnanosti, a v takom prípade je snaha o uplatnenie na oficiálnom trhu práce minimálna. Osobitne je tiež potrebné mať na zreteli postavenie rómskych žien, ktorých uplatnenie sa na trhu práce je sťažené nielen znevýhodňovaním na základe ich etnickej príslušnosti, ale aj na základe pohlavia alebo aj veku.

Aj vtedy, ak Rómovia participujú na trhu práce, sú zamestnávaní často na sekundárnom trhu práce, ktorý sa vyznačuje napríklad nestálosťou pracovného miesta, teda hrozbou nezamestnanosti, ako i horšími pracovnými podmienkami, nižšou mzdou a pod. (Jurásková, 2004) Medzi primárnym a sekundárnym trhom práce existujú rôzne bariéry, ktoré značne obmedzujú pohyb pracovníkov medzi týmito dvoma tržmi práce. Môžeme medzi ne zaradiť napríklad rozdiely v požadovanej kvalifikácii a s nimi súvisiace rozdiely v kultúrnom a sociálnom kapitále pracovníkov, diskrimináciu pre rasové predsudky či sociálne stereotypy.

V dôsledku obmedzených možností získať pracovné príležitosti na formálnom trhu práce, sú mnohí Rómovia nútení hľadať prácu v neformálnom sektore (práca v tzv. šedej ekonomike alebo dočasné, krátkodobé a sezónne práce napríklad v poľnohospodárstve,

stavebníctve, lesníctve a vo verejnoprospešných prácach či príležitostné výpomocné práce pre Nerómov v blízkom okolí).

Na zlepšenie postavenia rómskej národnostnej menšiny na trhu práce je potrebné prijať opatrenia a podniknúť adekvátne kroky, pričom sa stotožňujeme so závermi a odporúčaniami medzinárodnej konferencie „Rómovia trh práce“ konanej v novembri 2007 pod záštitou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a to (Medzinárodná konferencia „Rómovia a trh práce“, 2008) :

A. V oblasti prístupu na trh práce :

- Prístup Rómov na trh práce je trvalou prioritou v rámci politiky sociálnej súdržnosti, sociálnej inklúzie a nediskriminácie.
- Uplatňovanie projektového a programového prístupu, ktorý umožní začlenenie Rómov na trh práce, ich sprevádzanie a poskytovanie pomoci aj po nástupe do zamestnania.
- Potreba podpory národných plánov na zlepšenie prístupu Rómov na trh práce európskymi politikami.
- Podpora záujmu Rómov o nezávislé ekonomické aktivity realizované v mikropodnikoch, najmä v oblasti umenia a remesiel, ktoré sú považované za vhodný nástroj profesionálnej inklúzie Rómov do štátneho administratívneho rámca tzv. minimálneho príjmu.
- Podpora vzdelávania a poradenstva zameraného na zakladanie firiem, na ich udržanie a ďalší rozvoj.
- Podpora Rómov pri získavaní platenej práce.
- Vytvorenie právneho rámca pre sociálne podniky a podpora zamestnávania znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie v sociálnych podnikoch.
- Posilňovanie partnerstiev medzi územnou samosprávou, zamestnávateľmi, rómskymi organizáciami, mimovládnyimi organizáciami a verejnými službami zamestnanosti s cieľom vytvárať pracovné príležitosti a realizovať vzdelávanie a prípravu podľa potrieb lokálnych trhov práce.
- Rozvoj programov a sietí na pomoc Rómom pri získavaní prístupu k službám a prostriedkom.

- Potreba vytvárania informačných centier v oblasti aktívnych opatrení na trhu práce.
- Vytváranie a rozširovanie siete koordinátorov zamestnávania Rómov (napr. v rámci verejných služieb zamestnanosti).
- Podporovanie terénnej sociálnej práce a terénnej komunitnej práce, najmä zdravotníkov, pracovných asistentov a voľnočasových pracovníkov.
- Vykonávanie priebežného monitorovania opatrení a aktivít a ich dopadov na zlepšenie postavenia Rómov na trhu práce.
- Propagovanie príkladov „dobrej praxe zamestnávania Rómov“ v štátnom a v súkromnom sektore napr. v rámci programov spoločenskej zodpovednosti firiem.

B. V oblasti zotrvania na trhu práce :

- Pomoc pri legalizácii neoficiálnych podnikateľských aktivít a ich zapojení do systému sociálneho poistenia, zdravotného poistenia a daňového systému.
- Podpora vytvárania partnerstiev rómskych podnikateľov s organizáciami živnostníkov a združeniami podnikateľov.
- Podpora uznávania know-how Rómov zviditeľňovaním existujúcich a rozvojom nových podporných opatrení a nástrojov vrátane odvodových úľav alebo príspevkov na odvody do poisťných fondov platených zamestnávateľmi..
- Rozvoj a podpora profesionálneho postavenia Rómov a najmä rómskych žien v zamestnaní.
- Realizovanie „rómskych projektov“ v oblasti vzdelávania, prístupu na trh práce, postupu v zamestnaní a odstraňovanie diskriminácie v týchto oblastiach. (Medzinárodná konferencie „Rómovia a trh práce“, 2008)

1.2 Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch

Jednou z povinností stanovených právom Európskej únie vo vzťahu k členským štátom je povinnosť do právnych poriadkov transponovať smernice prijaté jej inštitúciami. Smernica je právny akt, ktorý je pre členský štát záväzný vo vzťahu k výsledku, ktorý sa má smernicou dosiahnuť. (Debrecéniová, 2004) Formy a metódy, ktorými sa tento cieľ dosiahne, je ponechaný na členských štátoch. V Slovenskej republike sa smernice transponujú do právneho poriadku prostredníctvom zákonov alebo nariadení vlády.

Mnohé právne predpisy EÚ obsahujú záväzky, ktoré Slovensku ako členskej krajine prikazujú realizovať rôzne kroky, ktorými sa má zabezpečiť, aby nedochádzalo k diskriminácii. Jedným z týchto krokov bolo prijatie zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (ďalej v texte ako „Antidiskriminačný zákon“) v roku 2004.

Týmto zákonom Slovenská republika transponovala viaceré európske smernice, tzv. antidiskriminačné smernice (Gemerská a kol., 2008), ktoré vytvárajú rámec pre boj proti diskriminácii zakotvením zásady rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na pohlavie, rasu, etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu.

Naša práca vychádza zo smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a smernice 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (ďalej v texte tiež ako „antidiskriminačné smernice“) a snaží sa riešiť, okrem iného, taktiež otázku v akom rozsahu naša legislatíva v podobe Antidiskriminačného zákona prevzala úpravu týchto smerníc, prípadne, či danú úpravu rozšírila alebo zúžila.

Antidiskriminačný zákon upravuje všeobecný rámec pre uplatňovanie tzv. zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k jej porušeniu, definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia a ustanovuje dôvody, na základe ktorých je neprípustné túto zásadu porušovať.

V zmysle Antidiskriminačného zákona je každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Na účely rozsahu tejto diplomovej práce sa zaoberáme zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch, pretože ostatné oblasti presahujú jej rámec.

Z výsledkov výskumov týkajúcich sa porušovania princípu rovnosti a diskriminácie vyplýva, že trh práce sa javí ako najzávažnejší zo všetkých prostredí. (Pufflerová a kol., 2008) Prijímanie do zamestnania, riešenie každodenných práv a povinností zamestnancov a zamestnankýň, uplatňovanie špecifických potrieb jednotlivých skupín zamestnancov a zamestnankýň, prepúšťanie zo zamestnania či oceňovanie, to všetko je priestorom, kde sa diskriminácia v praxi deje.

Zamestnanie a zárobková činnosť sú aj v rámci Európskej únie vnímané ako kľúčové prvky záruky rovnakých príležitostí pre všetkých, ktoré rozhodujúcou mierou prispievajú k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a na realizácii svojho potenciálu. (Gemerská a kol., 2008) Preto bolo nevyhnutné zákaz diskriminácie v tejto oblasti upraviť zákonom. Zákaz diskriminácie, pokiaľ ide o zamestnanie, povolanie alebo prípravu na ne, vyplýva tiež z ustanovenia čl. 12 v spojení s čl. 35 Ústavy SR.

Smernica 2006/54/ES, smernica 2000/43/ES a smernica 2000/78/ES, ktoré zakotvujú povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania aj pre oblasť zamestnania a povolania, ustanovujú, že tieto sa vzťahujú tak na verejný ako aj súkromný sektor, vrátane verejných inštitúcií, a to vo vzťahu k :

- a) podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane výberových kritérií a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu v zamestnaní;
- b) prístupu k všetkým typom a všetkým úrovniam odborného poradenstva, odbornej prípravy, ďalšieho odborného vzdelávania a preškolenia vrátane odbornej praxe;
- c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.
- d) členstvu a činnosti v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo akejkolvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určitú profesiu vrátane výhod poskytovaných takými organizáciami.

V oblasti pracovnoprávných vzťahov Antidiskriminačný zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady. (Debrecéniová, 2007) Stanovuje tiež všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania (najmä z hľadiska definícií, určenia povinných osôb, rozsahu ochrany a stanovenia právnych prostriedkov nápravy). V oblasti

pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov zákon zakazuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

„Pracovnoprávne a obdobné právne vzťahy“ zahŕňajú široké spektrum vzťahov, v rámci ktorých sa realizuje spoločenská práca, bez ohľadu na to, na základe akých noriem tieto vzťahy vznikajú, menia sa a zanikajú. (Debrecéniová, 2008b, s. 140) Pokrývajú napríklad oblasť prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii, pracovné podmienky vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania, prístup k odbornému vzdelávaniu a členstvo v organizáciách zamestnávateľov a zamestnancov či v profesijných organizáciách.

Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje na individuálne aj kolektívne pracovnoprávne vzťahy upravené zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej v texte aj ako „Zákonník práce“), právne vzťahy vznikajúce pri vykonávaní štátnej služby, pri výkone práce vo verejnom záujme, ale aj iné vzťahy spojené s výkonom práce fyzickej osoby a ďalšie vzťahy súvisiace s realizáciou práva občanov na zamestnanie.

Už pred prijatím Antidiskriminačného zákona v r. 2004 obsahoval slovenský právny poriadok ustanovenia zakazujúce diskrimináciu v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov. Tieto ustanovenia ostali väčšinou súčasťou úpravy týchto zákonov, ale ich znenie bolo upravené tak, že odkazujú na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa „osobitného zákona“, t. j. podľa Antidiskriminačného zákona. V pracovnoprávných predpisoch ide napríklad o ustanovenia Zákonníka práce, zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme alebo zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície atď.

Samotný Antidiskriminačný zákon stanovuje, že zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach, ktoré zákon demonštratívne, čiže príkladne vymenúva :

- a) oblasť prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,

- b) oblasť výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
- c) oblasť prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania alebo
- d) oblasť členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Ad a) :

Zásada rovnakého zaobchádzania v súvislosti s prístupom k zamestnaniu sa týka nielen podmienok pred založením pracovnoprávneho vzťahu, ale v zmysle judikatúry Európskeho súdneho dvora sem patrí aj oblasť dávok vyplývajúcich zo systému podpory zamestnávania. (Gemerská a kol., 2008, s. 29)

Zákonník práce upravuje vo svojich ustanoveniach niektoré povinnosti zamestnávateľa vznikajúce ešte pred uzavretím pracovnej zmluvy, a to v rámci tzv. predzmluvných vzťahov (v zmysle § 41 Zákonníka práce). Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu. Za tým účelom Zákonník práce zakazuje zamestnávateľovi vyžadovať od fyzickej osoby uchádzajúcej sa o zamestnanie informácie o tehotenstve, rodinných pomeroch, bezúhonnosti (s určitými zákonnými výnimkami) alebo o politickej, odborovej, či náboženskej príslušnosti.

Okruh informácií, ktoré nesmie zamestnávateľ žiadať, upravujú aj ďalšie zákony, ako napríklad zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „zákon o službách zamestnanosti“). V zmysle ustanovení tohto zákona nesmie zamestnávateľ pri výbere zamestnanca vyžadovať ani informácie o národnosti, rasovom alebo etnickom pôvode, alebo o sexuálnej orientácii, ani informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, alebo osobné údaje, okrem tých, ktoré sú potrebné v zmysle zákona č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov. Zamestnávateľ je však povinný na požiadanie občana preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údajá.

Práva a povinnosti občanov v oblasti prístupu k zamestnaniu sú zákonom o službách zamestnanosti upravené na občianskom, a nie na etnickom, náboženskom, resp. inom

princípe, pričom dôraz je kladený na skupiny občanov, ktoré sú na trhu práce znevýhodnené. (Debrečéniová, 2008b) Pričom rómske komunity boli a sú riešené v rámci niektorej zo skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ak spĺňajú charakteristiky týchto skupín.

Zákon o službách zamestnanosti ďalej ustanovuje, že kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov a zamestnávateľ zároveň nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa niektorého zo stanovených dôvodov. Pokiaľ by zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, tá má právo na primeranú peňažnú náhradu.

Ad b) :

Právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, vrátane práva na odmenu za vykonanú prácu, práva na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a ochranu proti diskriminácii v zamestnaní je primárne zakotvené v čl. 36 Ústavy SR. Rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou počas samotného trvania pracovnoprávných resp. obdobných právnych vzťahov upravuje predovšetkým Zákonník práce, ale aj ďalšie osobitné zákony. Napríklad zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe ustanovuje, že práva garantované týmto zákonom sa pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.

Oblasť výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania, predpokladá už existenciu pracovnoprávneho vzťahu. Preto prislúcha všetkým zamestnancom ako účastníkom pracovnoprávneho vzťahu. Ide pritom o povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami *pri vytváraní pracovných podmienok*, pričom sa jedná o právne podmienky výkonu práce, nie o faktické podmienky.

V zmysle zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami zakotvenej v Zákonníku práce, ženy a muži majú okrem iného aj právo na rovnaké pracovné podmienky. V zmysle tejto zásady sa ženám zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im vykonávať prácu s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne. Podľa čl. 7 Zákonníka práce majú mladiství právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a

duševných schopností. O zákaze diskriminácie pri vytváraní pracovných podmienok je možné hovoriť napr. v súvislosti s vytváraním vhodných pracovných podmienok pre občanov so zdravotným postihnutím.

Zamestnávateľ má taktiež povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami *pri odmeňovaní za prácu*. V zmysle judikatúry Európskeho súdneho dvora je potrebné odmeňovanie vykladať ako akékoľvek plnenie peňažnej alebo nepeňažnej povahy, opakujúce sa alebo jednorazové, ktoré je priamo alebo nepriamo poskytované osobe pri závislej činnosti. (Debrecéniová, 2007)

Zákonník práce upravuje zákaz diskriminácie podľa pohlavia pri mzde za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty, pričom sa tento zákaz vzťahuje aj na zamestnancov rovnakého pohlavia. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zákon považuje prácu rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Pokiaľ zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov aj ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia.

Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami má zamestnávateľ v zmysle Zákonníka práce taktiež *pri prepúšťaní*. Ide o zabezpečenie rovnakých podmienok v prípadoch skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (napr. pre tehotné ženy, práceneschopné osoby a osoby pri dosiahnutí určitého veku).

Ad c) :

Zákonník práce deklaruje rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami pri odbornom vzdelávaní a prístupe k nemu v rámci svojich základných zásad, pričom zákon o službách zamestnanosti stanovuje rovnosť prístupu k ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania.

Ad d) :

Zakázaná je taktiež diskriminácia osôb v súvislosti s členstvom a činnosťou v odborovej organizácii alebo v zamestnaneckej rade, účasťou osôb v organizáciách zastupujúcich a reprezentujúcich záujmy zamestnávateľov (zväzy, spolky a pod.), alebo pri organizáciách

združujúcich zástupcov jednotlivých profesií najmä za účelom presadzovania spoločných záujmov (napr. Slovenská lekárska komora, Slovenská advokátska komora a pod.).

2 DISKRIMINÁCIA A JEJ FORMY

V rámci interpretácie jednotlivých ustanovení Antidiskriminačného zákona je možné diskrimináciu definovať ako znevýhodňovanie alebo obmedzovanie jednotlivca alebo skupiny osôb, ktoré je neopodstatnené a uskutočňuje sa z dôvodu ich pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery, náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Sprievodným javom často býva, že znevýhodňovanie jednotlivcov alebo skupín osôb na základe uvedených dôvodov vedie k neopodstatnenému zvýhodňovaniu iných osôb alebo skupín, ktoré by inak tieto výhody nezískali. Častá býva aj tzv. viacnásobná diskriminácia, pri ktorej sú jednotlivci a jednotlivkyne diskriminovaní a diskriminované na základe niekoľkých dôvodov súčasne. Napríklad Rómske ženy bývajú naraz diskriminované z dôvodu svojho pohlavia a z dôvodu svojej etnicity, a často aj z dôvodu veku či sexuálnej orientácie. Problematikou viacnásobnej diskriminácie rómskych žien sa bližšie zaoberáme taktiež v empirickej časti tejto práce.

2.1 Diskriminácia vo všeobecnosti

Podľa Kusina, Vankovej a Odlerovej (2006) sa s diskrimináciou Rómov stretávame v našej spoločnosti v dvoch základných podobách. V prvom rade ide o úmyselnú diskrimináciu, kedy sa príslušníci majoritného obyvateľstva k Rómom správajú takým spôsobom, že im vedome zabraňujú vykonávať aktivity s konkrétnym obsahom.

Druhou formou je tzv. štruktúrna diskriminácia, ktorú tvorí určitý systém procedúr. Tento systém síce nechce Rómov úmyselne diskriminovať, no diskriminuje ich, pretože nepočíta s ich odlišnosťami a možnosťami, a tiež s tým, že realizácia ich práv nie je možná v plnom rozsahu, v dôsledku ich obtiažnej dostupnosti (Kusin, Vanková, Odlerová, 2006, s. 76)

Podľa nášho názoru je však v súvislosti antidiskriminačnou legislatívou vhodnejšie podoby diskriminácie definovať tak, ako to uvádza Debrecéniová (2008b), podľa ktorej môže mať diskriminácia podobu:

- právom zakázaného konania (medzinárodné dohovory, legislatíva Európskeho spoločenstva, napr. antidiskriminačné smernice, rozhodnutia vnútroštátnych a medzinárodných súdov, ústava, zákony, napr. Antidiskriminačný zákon, Zákonník práce a ďalšie),
- právom dovoleného konania (napr. Norimberské zákony, apartheid, neexistencia registrovaných partnerstiev v SR).

Ak sa diskriminácia prejavuje ako porušenie zákona, jej následkom býva upieranie práv jednotlivcom, napríklad v oblasti vzdelávania, bývania, pracovného uplatneniu, poskytovania služieb, zdravotnej starostlivosti alebo sociálnej ochrany.

Príkladom diskriminácie vyplývajúcej priamo zo zákona je zákaz nočnej práce žien v priemyselných podnikoch s výnimkou rodinných podnikov, ktorý u nás platil do roku 1999, kedy bola prijatá novela Zákonníka práce, ktorá tento zákaz zrušila. Týmto zákazom u nás dochádzalo k diskriminácii žien v práci, pokiaľ ide o prístup k nej a pracovné podmienky. Ďalšou podobou diskriminácie vyplývajúcou priamo zo zákona môže byť tiež absencia ustanovení upravujúcich postavenie alebo práva určitej skupine ľudí, napríklad slovenský právny poriadok zakazuje uzavretie manželstva osobami rovnakého pohlavia, čím dochádza k diskriminácii osôb neheterosexuálnej orientácie.

Samotný Antidiskriminačný zákon vymedzuje pojem diskriminácie výpočtom jej jednotlivých foriem, a to :

- priama diskriminácia,
- nepriama diskriminácia,
- obťažovanie,
- sexuálne obťažovanie,
- pokyn na diskrimináciu,
- nabádanie na diskrimináciu a
- neoprávnený postih.

Tento výpočet je taxatívny, čo znamená, že za diskrimináciu podľa antidiskriminačného zákona možno považovať len tieto v zákone definované formy diskriminácie, pričom sexuálne obťažovanie sa u nás považuje za formu diskriminácie od 1. apríla 2008. (Gemerská a kol., 2008)

V reálnych prípadoch diskriminácie je niekedy ťažké rozlíšiť, o ktorú z vyššie uvedených foriem diskriminácie ide, pretože hranica medzi nimi často býva veľmi tenká. Napríklad nemusí byť úplne jednoznačné, či diskriminačné konanie predstavuje pokyn alebo nabádanie na diskrimináciu, alebo či takéto konanie je priamou alebo nepriamou diskrimináciou. Občasné ťažkosti s takýmto presným vymedzením však nemenia nič na skutočnosti, že v určitom prípade došlo k diskriminácii, ktorá je zákonom zakázaná. Okrem toho môže niekedy dôjsť k situácii, kedy určité diskriminačné konanie súčasne predstavuje viacero foriem diskriminácie – napríklad priama diskriminácia v sebe môže ukrývať aj prvky obťažovania a naopak.

V praxi niektoré prejavy diskriminačného zaobchádzania môžu súčasne predstavovať viaceré formy diskriminácie, napríklad obťažovanie môže byť zároveň priamou diskrimináciou a súčasne môže byť spojené s nabádaním na takéto konanie zo strany inej osoby, pričom môže byť ešte nasledované neoprávneným postihom, ktorý by nastal po tom, čo sa diskriminovaná osoba domáhala ochrany pred diskrimináciou. V niektorých prípadoch môžu za jeden diskriminačný prejav niesť právnu zodpovednosť viaceré osoby. Napríklad za diskrimináciu uskutočnenú spoluzamestnancom môže byť v niektorých prípadoch zároveň zodpovedný aj zamestnávateľ - ako subjekt, za ktorý tento spoluzamestnanec konal.

Pri všetkých formách diskriminácie definovaných antidiskriminačným zákonom je irelevantné, či sú úmyselné, resp. či subjekt, ktorý za ne zodpovedá, vedel o ich diskriminujúcom charaktere. (Debrecéniová, 2008b, s. 33)

2.2 Priama diskriminácia

Antidiskriminačný zákon definuje priamu diskrimináciu ako konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Podstatou priamej diskriminácie je teda to, že ide o menej priaznivé zaobchádzanie s určitou osobou v porovnaní so zaobchádzaním s inou osobou, pričom sa to deje z niektorého zo zakázaných dôvodov diskriminácie (napr. náboženstvo a viera, rasa a etnicita, pohlavie, sexuálna orientácia, manželský a rodinný stav a pod.). Môže ísť napríklad o rozlišovanie, vylučovanie, obmedzovanie alebo zvýhodňovanie založené na niektorom zo zákonom uvedených diskriminačných dôvodov, ktorého cieľom alebo

dôsledkom je znemožnenie alebo obmedzenie uznania, užívania alebo realizácie práv, napr. práva na prácu, na základe rovnosti.

Zjednodušene možno povedať, že ide o nerovnaké zaobchádzanie s osobami, ktoré sú v relatívne rovnakej situácii, resp. rovnako alebo podobným spôsobom spĺňajú podmienky na realizáciu určitého práva, resp. na poskytnutie určitého spoločenského benefitu. (Debrecéniová, 2008a) Týmto spoločenským benefitom môže byť napríklad vzdelanie, zamestnanie, odmena alebo postup v zamestnaní, zdravotná starostlivosť, sociálna služba a pod.). Dôvodom na vyššie uvedené nerovnaké zaobchádzanie je jedna alebo viacero zakázaných charakteristík diskriminácie (napr. vek, rasa, etnicita, pohlavie, rod, sexuálna orientácia, sociálny pôvod, náboženstvo a viera a pod), ktoré sú však pre získanie tohto benefitu objektívne irelevantné. Nerovnakosť v zaobchádzaní sa podľa nás prejavuje aj v tom, že pre jednu z porovnávaných osôb predstavuje horšie zaobchádzanie.

Priamou diskrimináciou môže byť napríklad uprednostnenie mladšej uchádzačky o zamestnanie pred staršou, hoci staršia uchádzačka lepšie spĺňa kritériá pre prijatie do zamestnania, alebo rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancom po tom, čo zamestnávateľ zistil, že tento zamestnanec je sympatizantom určitej politickej strany. Priamou diskrimináciou by bolo tiež poskytnutie stravy horšej kvality rómskym deťom v porovnaní s nerómskymi deťmi v školskej jedálni alebo odmietnutie vpustiť Rómov/Rómky do reštauračného zariadenia alebo ich v nej obslúžiť, hoci takéto obmedzenia v prístupe k reštauračným službám sa nedejú nijakým iným osobám alebo skupinám, často krát odôvodňované, že je to na základe príkazu majiteľa. Priamou diskrimináciou by bolo tiež odmietnutie ošetrovania alebo poskytnutie zdravotnej starostlivosti nižšej kvality pacientke alebo pacientovi pre ich príslušnosť k rómskej menšine alebo pre ich farbu pleti.

Priama diskriminácia je jednou z demonštrácií neschopnosti spracovať predsudky a stereotypy týkajúce sa ľudí patriacich k skupinám definovaným na základe dôvodov, ktoré sú v súčasnosti zakázanými dôvodmi diskriminácie (napríklad pohlavie, rasa, etnicita, sexuálna orientácia a pod.). Priama diskriminácia je spravidla vedomým porušením princípu rovnosti a nezriedka býva aj úmyselná.

Úmysel, motív, resp. existencia vedomosti o diskriminačnom aspekte zaobchádzania na strane diskriminujúceho subjektu sú však pre samotné posúdenie, či došlo k priamej diskriminácii, irelevantné. (Debrecéniová, 2008b, s. 34)

Spoločným znakom všetkých prípadov priamej diskriminácie je, že pre osoby, ktorých sa týka, predstavuje menej priaznivé zaobchádzanie v porovnaní s osobami, ktoré sú v rovnakej alebo podobnej situácii, avšak ktoré nemajú charakteristiku, ktorá bola príčinou tohto menej priaznivého zaobchádzania u diskriminovanej osoby (napr. vyšší alebo nižší vek, príslušnosť k rómskemu etniku, tmavšia farba pokožky a pod.).

Možnosť kvalifikovať určité konanie ako priamu diskrimináciu teda vyžaduje existenciu tzv. komparátora - subjektu, voči ktorému sa porovnáva osoba, ktorá o sebe tvrdí, že s ňou je, bolo alebo by mohlo byť zaobchádzané menej priaznivo. (Debrecéniová, 2007)

Antidiskriminačný zákon pripúšťa existenciu súčasného (zákon používa formuláciu „ako sa zaobchádza“), minulého (formulácia „ako sa zaobchádzalo“) a fiktívneho, resp. hypotetického (formulácia „ako by sa mohlo zaobchádzať“) komparátora. Pri komparátorovi sa pritom podľa nášho názoru nevyžaduje, aby bol úplne identický, postačuje, ak sa nachádza v porovnateľnej situácii a ak sú jeho alebo jej relevantné okolnosti rovnaké alebo podobné ako u osoby, ktorá tvrdí, že bola priamo diskriminovaná.

Identifikácia komparátora býva často problematická pri prípadoch tzv. viacnásobnej diskriminácie, kedy je určitá osoba diskriminovaná kombináciou rôznych charakteristík, ktoré sa v prípade, že sú posudzované samostatne, nemusia javiť ako diskriminačné. Príkladom takejto situácie by podľa nás mohlo byť, ak rómski muži nie sú potenciálnym zamestnávateľom prijímaní do zamestnania, pre ktoré splňajú všetky podmienky, avšak tento zamestnávateľ prijíma nerómskych mužov, ako aj rómske ženy, mohlo by byť pre nich veľmi ťažké domáhať sa ochrany v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Bolo by totiž obtiažne odôvodniť svoje uplatňované nároky iba diskrimináciou z dôvodu pohlavia, pretože nerómski muži by ich potenciálnym zamestnávateľom boli prijímaní do zamestnania, alebo iba diskrimináciou z dôvodu etnicity, keďže na pracovisko by boli prijímané rómske ženy. Z toho nám vyplýva odôvodnený záver, že v prípadoch viacnásobnej diskriminácie je potrebné ako komparátora používať osobu, ktorá nedisponuje tou kombináciou charakteristík, v súvislosti s ktorými sa určitá osoba cíti diskriminovaná (čo pri uvedenom príklade ako komparátorov nevyklučuje ani nerómskych mužov a ani rómske ženy).

Stotožňujeme sa s názorom väčšiny odbornej verejnosti, že hlavným rozlišovacím znakom medzi priamou a nepriamou diskrimináciou nie je len skutočnosť, či ide o otvorené (pri priamej diskriminácii) alebo skryté (pri nepriamej diskriminácii) znevýhodňovanie, pretože

sa priama diskriminácia môže diať aj latentne (t. j. dôvod, pre ktorý k nej dochádza, ako napr. pohlavie, príslušnosť k etnickej skupine, vek, sexuálna orientácia a pod., nebýva prezentovaný „priamo“), kým pri nepriamej diskriminácii je nastavenie navonok neutrálnych podmienok (napr. kritérií na prijatie do určitého zamestnania, ktoré sú nepriamo diskriminačné) často transparentné.

Pri posudzovaní priamej diskriminácie teda nie je podstatné, aby bol dôvod, pre ktorý dochádza k tomuto menej priaznivému zaobchádzaniu, zo strany diskriminujúceho subjektu aj priamo artikulovaný, stačí, ak je zrejmý zo všetkých okolností posudzovanej situácie. Aj preto, že v súčasnosti sú explicitné prejavy priamej diskriminácie čoraz zriedkavejšie, je potrebné brať do úvahy všetky úkony a udalosti, ktoré spoluvytvárajú alebo sprevádzajú menej priaznivé zaobchádzanie s určitou osobou. (Ellis, 2005, s. 89)

Súdy, prípadne iné subjekty, ktoré posudzujú prítomnosť alebo neprítomnosť priamej diskriminácie, by mali brať do úvahy najmä tieto faktory (Debrecéniová, 2008b, s. 40 – 41):

- skutočnosť, že výskyt priamych dôkazov potvrdzujúcich priamu diskrimináciu je zriedkavý,
- skutočnosť, či v prostredí posudzovaného prípadu (napr. pracovisko, zdravotnícke zariadenie, škola atď.) existoval etický kódex alebo iný kódex pravidiel upravujúci práva a povinnosti v súvislosti so zásadou rovnakého zaobchádzania a či bol tento kódex v konkrétnom prípade dodržaný, resp. či sa všeobecne dodržiava,
- diskriminačné konanie vyskytujúce sa pred a po konaní, z ktorého vzišiel podnet na právne posúdenie existencie priamej diskriminácie,
- diskriminačné poznámky,
- existencia motívu alebo prítomnosť úmyslu diskriminovať; aj keď existencia motívu, resp. prítomnosť úmyslu diskriminovať, nie je podmienkou pre subsumpciu určitého konania pod definíciu priamej diskriminácie, motív alebo úmysel diskriminovať môžu indikovať prítomnosť priamej diskriminácie,
- štatistiky poukazujúce napr. na nerovnosť v zložení pracovnej sily, napríklad v zastúpení žien a mužov na rôznych úrovniach hierarchií, resp. riadenia.

Zo zákonnej formulácie „zaobchádzanie“ vyvodzujeme záver, že pri priamej diskriminácii nie je potrebné skúmať, či toto zaobchádzanie malo aj konkrétny nepriaznivý efekt alebo

iný negatívny dopad na osobu, ktorá o sebe tvrdí, že bola priamo diskriminovaná. Pre naplnenie definičných znakov priamej diskriminácie totiž postačuje, ak samotné zaobchádzanie možno kvalifikovať ako menej priaznivé v porovnaní so zaobchádzaním s inou relevantnou osobou (t. j. komparátorom), pričom nie je podstatné, či dôsledkom tohto zaobchádzania je akýkoľvek fyzický, ekonomický alebo iný následok majúci negatívny dopad.

Absencia nevyhnutnosti negatívneho dopadu na situáciu subjektu, ktorý sa označuje za priamo diskriminovaný, je jedným z rozlišovacích znakov medzi priamou a nepriamou diskrimináciou. Máme za to, že pre naplnenie všetkých definičných znakov nepriamej diskriminácie sa totiž vyžaduje, aby osoba, ktorá sa označuje za diskriminovanú, bola aj konkrétne znevýhodňovaná - kým pri priamej diskriminácii postačuje skutočnosť, že zaobchádzanie s určitou osobou bolo menej priaznivé ako zaobchádzanie s inou osobou v porovnateľnej situácii.

2.3 Nepriama diskriminácia

Pojem nepriamej diskriminácie Antidiskriminačný zákon taktiež definuje v súlade s antidiskriminačnými smernicami. V zmysle nej nepriama diskriminácia predstavuje navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Dôvodová správa k Antidiskriminačnému zákonu nepriamu diskrimináciu vymedzuje na základe týchto znakov (Dôvodová správa k Antidiskriminačnému zákonu, 2004) :

- ide o predpis, pravidlo, rozhodnutie alebo pokyn, ktoré sa vzťahujú na všetkých, resp. na určitú skupinu osôb vymedzenú všeobecnými znakmi,
- výsledkom, resp. realizáciou tohto predpisu, pravidla, rozhodnutia alebo pokynu dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu,
- toto rozdielne zaobchádzanie znevýhodňuje určitú skupinu osôb, priamo vymedzenú diskriminačným dôvodom,
- toto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa alebo nie je primerané a nevyhnutné k jeho dosiahnutiu.

Nepriama diskriminácia nemusí mať vždy protiprávny charakter. Nepriamou diskrimináciou napríklad nie je, ak predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré by inak predstavovali tento druh diskriminácie, sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na jeho dosiahnutie. (Debrečéniová, 2008a, s. 15)

Ak by napríklad nastala situácia, že letecká spoločnosť by si ako kritérium na prijatie do zamestnania na miesto obsluhujúceho personálu na palube stanovila kritérium minimálnej výšky budúceho zamestnanca alebo zamestnankyne, mohlo by ísť o opatrenie, ktoré je nepriamo diskriminačné. Do úvahy by prichádzala najmä nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia – keďže muži sú v priemere vyššieho veku než ženy, a preto by mohli mať vyššie šance sa o toto zamestnanie uchádzať a reálne ho aj dostať. Ak by však letecká spoločnosť preukázala, že určitú minimálnu výšku svojho personálu potrebuje z bezpečnostných dôvodov (napr. preto, že personál v lietadle musí na začiatku letu pozatvárať batožinový priestor, ktorý je umiestnený v hornej časti lietadla), bolo by to ospravedlniteľné oprávneným záujmom (teda požiadavkou bezpečnosti). Letecká spoločnosť by tu však musela preukázať, že pri stanovovaní požiadavky výšky nešla nad rámec toho, čo je nevyhnutné – teda že ako minimálnu hranicu nestanovila napríklad výšku 190 cm, hoci na vykonávanie potrebných úkonov stačila výška 170 cm.

Rómske rodiny, ktoré bývajú viacdtné, nebudú mať šancu prenajať si byt, ak prenajíateľ prenajíma byt len rodine s jedným dieťaťom. Kladenie takejto neutrálnej podmienky je ospravedlniteľné iba vtedy, ak podmienka je objektívne odôvodnená sledovaním legitímneho cieľa (napr. stavba svojimi technickými parametrami je určená len pre obmedzený počet osôb), ale súčasne sa tento cieľ nedá dosiahnuť rovnako dobre inými prostriedkami a vyhovie sa požiadavke primeranosti. (Gemerská a kol. ,2008, s.14)

Inštitút nepriamej diskriminácie je historicky postavený na skupinovom princípe, najmä z pohľadu, že prítomnosť nepriamej diskriminácie sa dá identifikovať na základe negatívneho dopadu určitých navonok neutrálne nastavených kritérií alebo pravidiel na určitú skupinu vyznačujúcu sa určitou spoločnou charakteristikou (napr. pohlavie, rasa, etnicita, náboženstvo alebo viera, vek atď.).

Podobný koncept nepriamej diskriminácie zakotvujú aj relevantné antidiskriminačné smernice Európskej únie (Smernice 2006/54/ES, 2000/43/ES, 2000/78/ES), ktoré za nepriamo diskriminačné považujú situácie, kedy by navonok neutrálne ustanovenie,

kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia, určitej viery, veku, rasy alebo etnického pôvodu, sexuálnej orientácie alebo osoby s určitým zdravotným postihnutím do osobitnej nevýhody v porovnaní s inými osobami (druhého pohlavia, iného veku, rasy, viery a pod.).

Slovenský Antidiskriminačný zákon však pri definovaní nepriamej diskriminácie upustil od skupinového princípu a nahradil ho individuálnym, vychádzame pritom zo zákonnej formulácie „navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou“).

Rozdiel medzi individualizovaným a skupinovým ponímaním nepriamej diskriminácie je však iba jeden z viacerých rozdielov medzi definíciou nepriamej diskriminácie uvedenou v slovenskom antidiskriminačnom zákone a v antidiskriminačných smerniciach Európskej únie. (Debrecéniová, 2008c) Ďalším rozdielom je, že slovenská definícia ako nepriamo diskriminačné pripúšťa iba aktuálne, resp. reálne znevýhodňovanie (ak vychádzame z formulácie „znevýhodňujú“), podľa definície vyplývajúcej zo smerníc do úvahy prichádza aj potenciálne znevýhodňovanie (ak vychádzame z formulácie napr. smernice 2006/54/ES - „by priviedli osoby... do osobitnej nevýhody“).

Výber porovnávaných jednotlivcov alebo skupín vo vzťahu k miere všeobecnosti alebo špecificke komparátora determinovaného napr. na základe etnicity alebo zdravotného postihnutia by tiež mal byť flexibilný a kontextuálny. Niekedy môže byť pre porovnanie relevantnou široko definovaná skupina „ľudí tmavej pleti“, inokedy zas špecifická skupina Rómov a Rómok alebo iných príslušníkov a príslušníčok etnickej menšiny. Podobne niekedy môže byť pre porovnanie relevantná skupina ľudí so zdravotným postihnutím (zahŕňajúca veľmi rôznorodé druhy zdravotného postihnutia), inokedy zas iba skupina nevidiacich a pod.

2.4 Obťažovanie a sexuálne obťažovanie

Antidiskriminačný zákon v súlade s antidiskriminačnými smernicami definuje obťažovanie ako také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráňujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Obťažovanie je správanie, ktoré je namierené proti ľudskej dôstojnosti, cti, sebavedomiu alebo sebaúcte. Súčasne pritom musí byť splnená podmienka, že v jeho v dôsledku dochádza alebo môže dôjsť k zastrašeniu, zahanbeniu, pokoreniu, poníženiu alebo urážke fyzickej osoby.

Úmyslom alebo následkom takéhoto správania je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. V definícii však chýba pri pojme správanie prívlastok „nežiaduce“, ktorý obsahujú všetky smernice upravujúce obťažovanie. (Gemerská a kol.,2008, s.15)

V súvislosti s interpretáciou príslušných ustanovení Antidiskriminačného zákona môžeme obťažovanie definovať ako nechcené správanie súvisiace s jedným alebo viacerými zakázanými dôvodmi diskriminácie (pohlavie, rasa, etnicita, sexuálna orientácia, vek, náboženstvo a viera a pod.), ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti a vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, pokorujúceho, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia. Ide teda o správanie, ktoré je pre jednotlivca, voči ktorému je nasmerované, nežiaduce a ktoré narúša alebo môže narúšať jeho integritu.

Zo zákonnej formulácie „úmyslom alebo následkom“ nám vyplýva, že úmysel a motív nie sú nevyhnutnou podmienkou na kvalifikovanie určitého správania ako obťažovania a že rovnako relevantné sú aj prejavy, ktoré ako obťažovanie neboli zamýšľané, ako aj prejavy, pri ktorých si obťažujúci subjekt neuvedomoval ich obťažujúci rozmer.

Subjektom determinujúcim, či išlo alebo mohlo ísť o vytváranie zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia, bude do značnej miery osoba, ktorá sa cíti takýmto správaním dotknutá (Debrecéniová, 2008b, s.30), pričom podľa nás stačí, aby bol naplnený jeden z atribútov tohto prostredia, keďže tieto atribúty sú formulované alternatívne, pričom pri „nechcenosti“, resp. „nežiadúcnosti“ správania, ktoré dotknutá osoba označí za obťažovanie, by malo ísť, podľa nášho názoru, o čisto subjektívne kritérium.

Myslíme si, že skutočnosť, že sa osoba, ktorá namieta proti určitému správaniu ako obťažujúcemu, tomuto správaniu nevzoprela v štádiu, keď sa dialo, nemôže automaticky a bez ďalšieho znamenať, že toto správanie nebolo nechcené (pokiaľ zo všetkých okolností prípadu bez akýchkoľvek pochybností nevyplýva, že vo chvíli, keď sa dialo, bolo toto správanie chcené). Tento názor zastávame, pretože tvrdiť opak by okrem iného znamenalo poprieť častú mocenskú prevahu obťažujúcich osôb voči obťažovaným, výsledkom ktorej

môže byť zdanlivá akceptácia ich obťažujúceho správania. Napríklad kvôli potrebe zotrvania v zamestnaní, úspešnému pokračovaní v štúdiu či poskytnutiu kvalitného výkonu zdravotnej starostlivosti.

Z definície obťažovania nám nevyplýva, že musí byť priamo nasmerované voči osobe, ktorá sa ním cíti dotknutá. Preto nám z daného vyplýva, že obťažovaním môže byť aj akékoľvek správanie, ktoré nemá priamu adresátku či adresáta, avšak ktoré porušuje alebo má potenciál porušovať dôstojnosť alebo slobodu osoby (napríklad rozprávanie vtipov o Rómoch v škole či na pracovisku).

Na kvalifikovanie určitého správania ako obťažovania nie je potrebná existencia komparátora (t. j. osoby, s ktorou je osoba, ktorá sa cíti byť obťažovaná, porovnávaná na účely zistenia, či ide o obťažovanie). (Debrecéniová, 2008b) Na druhej strane si však myslíme, že nie je vylúčené, aby správanie kvalifikované ako obťažovanie nemohlo byť aspoň v niektorých prípadoch zároveň kvalifikované aj ako priama diskriminácia. Obťažovanie je totiž vždy možné považovať za nepriaznivé zaobchádzanie a v prípade, ak sa s inou osobou v porovnateľnej situácii takýmto nepriaznivým spôsobom nezaobchádza, môžu byť zároveň naplnené aj pojmové znaky priamej diskriminácie. Správanie napĺňajúce pojmové znaky obťažovania však vždy zostáva obťažovaním bez ohľadu na to, či sa s prípadným komparátorom zaobchádza rovnako nepriaznivo alebo nie.

Obťažovanie môže mať rôzne formy. Môže sa diať napríklad formou rôznych verbálnych poznámok (napríklad už vyššie spomínané vtipy o Rómoch na pracovisku), môže sa však diať aj rôznymi gestami, „veľavravnými“ pohľadmi, či rôznymi inými formami správania – napr. sústavné a neopodstatnené kontrolovanie zamestnankyne rómskeho pôvodu zamestnávateľom, lekárske vyšetrenie rómskej pacientky ako poslednej v poradí, hoci na toto vyšetrenie prišla medzi prvými a napríklad neadekvátne správanie personálu reštaurácie ku klientom a klientkam tmavšej pleti (napr. ignorovanie ich snáh privolať personál k svojmu stolu, neúctivé správanie, servírovanie nápojov do papierových pohárov, kým zvyšok reštaurácie dostáva nápoje v sklenených pohároch a pod.).

V niektorých prípadoch, ak má obťažovanie vyššiu frekvenciu alebo intenzitu, môže prerásť aj do šikanovania či mobbingu, ktoré taktiež možno považovať za formy obťažovania. (Debrecéniová, 2008a)

Definícia sexuálneho obťažovania je v antidiskriminačnom zákone obsiahnutá od jeho novelizácie zákonom č. 85/2008 Z. z. s účinnosťou od 1. 4. 2008. V zmysle nej je sexuálne

obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

V niektorých prípadoch môže byť problematické rozlíšenie obťažovania na základe pohlavia a/alebo rodu od sexuálneho obťažovania ako ďalšou z foriem diskriminácie podľa Antidiskriminačného zákona. Hlavným rozlišovacím znakom je, že kým sexuálne obťažovanie má sexualizovanú povahu (teda zneužíva sexualitu alebo jej súčasti na podkopávanie duševnej a/alebo fyzickej integrity určitej osoby, resp. vnáša prvky sexuality do vzťahov, v ktorých sú irelevantné), obťažovanie na základe pohlavia a/alebo rodu súvisí najmä s nevedomovaním si stereotypných predstáv o vlastnostiach a rolách žien a mužov, resp. so zneužívaním týchto predstáv. (Smernica 2006/54/ES)

V praxi však takéto rozlíšenie v mnohých prípadoch nebude, podľa nášho názoru, až také kľúčové, nakoľko prejavy sexuálneho obťažovania sú v drvivej väčšine prípadov, najmä pokiaľ sú nasmerované voči ženám, aj prejavmi obťažovania na základe pohlavia a/alebo rodu, a to konkrétne v súvislosti s rodovo stereotypnými predstavami o sexualite žien, resp. tradičnými očakávaniami spoločnosti, že ženy budú prejavy okolia súvisiace s ich sexualitou akceptovať.

Za prejavy, ktoré môžu byť bezpochyby kvalifikované ako prejavy sexuálneho obťažovania, považujeme, napríklad:

- pohvzdovanie,
- dvojzmyselné narážky a „vtipy“ so sexuálnym podtónom,
- nechcené dotyky, potľapkávanie, zaberanie intímneho priestoru (napríklad nevytvorením dostatočného odstupu pri rozhovore),
- poznámky na výzor, postavu alebo jednotlivé časti tela,
- sexuálne podfarbené gestá, lascívne pohľady alebo úsmevy, návrhy na intímny styk,
- sexualizované násilie, ktoré patrí medzi najzávažnejšie formy sexuálneho obťažovania, a ktoré môže byť v prípade naplnenia skutkovej podstaty trestného činu stíhané aj trestnoprávne.

Najfrekvencovanejšími sú prejavy sexuálneho obťažovania žien zo strany mužov, často sa vyskytujúce v konšteláciách nadriadený - podriadená ako neakceptovateľné prejavy asymetrie moci. Vyskytujú sa však aj v horizontálnych vzťahoch. Niektoré špecifické

skupiny - ako napríklad rozvedené ženy alebo ženy žijúce bez partnera, mladé ženy a ženy, ktoré práve vstúpili na trh práce, ženy s nepravidelnými alebo nestabilnými pracovnoprávnymi vzťahmi, ženy v netradičných povolaniach, ženy so zdravotným postihnutím, lesbické ženy a ženy z etnických menšín - sú osobitne ohrozené sexuálnym obťažovaním.

Sexuálne obťažovanie má nepriaznivé dopady na pracovné prostredie, sebadôveru, na morálku a na výkon tých, ktoré/ktorí sú ním poškodené/poškodení. Úzkosť a stres, ktoré pramena zo sexuálneho obťažovania, vo všeobecnosti vedú k tomu, že osoby, ktoré sú mu podrobené, často absentujú v práci kvôli zdravotným problémom, podávajú horší výkon alebo opúšťajú svoje zamestnania. To má v konečnom dôsledku nepriaznivé ekonomické dopady aj na zamestnávateľov. (Odporúčanie Komisie, 1992)

Sexuálne obťažovanie nie je prejavom alebo výsledkom toho, že by sa ľudia, ktorí ho produkujú, nevedeli ovládať, ale toho, že si takýmto spôsobom dokazujú nad inými osobami svoju moc alebo prevahu. (Debrečéniová, 2008a, s. 17) Svoje správanie sa navyše často snažia ospravedlniť tým, že ich obťažované osoby „provokovali“ (napríklad svojím oblečením) alebo že obťažovatelia vlastne neurobili nič, čo by nebolo súčasťou našej „kultúry“. Tieto výhovorky však nie sú namieste a nemôžu ospravedlniť správanie, ktoré je závažným zásahom do integrity osôb, voči ktorým je namierené.

2.5 Ostatné formy diskriminácie

Ďalšími formami diskriminácie, ktoré náš právny poriadok stanovuje a upravuje, sú :

- a) pokyn na diskrimináciu,
- b) nabádanie na diskrimináciu a
- c) neoprávnený postih.

Ad a) a b) :

Pokyn a nabádanie na diskrimináciu sú zneužívaním alebo ovplyvňovaním určitej osoby na diskrimináciu tretej osoby. Pokynom na diskrimináciu konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby. Nabádaním na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Rozlišovacím prvkom na posúdenie, či ide o pokyn na diskrimináciu alebo o navádzanie na diskrimináciu, bude spravidla skutočnosť, či ide medzi osobou, ktorá na diskrimináciu dáva pokyn alebo k nej podnecuje, a osobou, voči ktorej pokyn alebo podnecovanie smeruje, o vzťah subordinácie (nadriadenosti a podriadenosti) alebo o rovnocenný vzťah. (Debrecéniová, 2007) Kľúčovým definičným znakom *pokynu na diskrimináciu* je, že zneužíva podriadenosť osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Nie je pritom podstatné, či je takýto „pokyn“ imperatívny svojím artikulovaným obsahom (teda či spočíva napríklad v jednoznačnej slovnej Inštrukcii niekoho diskriminovať), ale skôr to, či z určitého vzťahu subordinácie dvoch subjektov (napríklad zamestnávateľa a zamestnanca) vyplýva, že ten, ktorý je v nadradenej pozícii, zneužíva túto pozíciu na diskrimináciu tretej osoby. (Debrecéniová, 2008b, s. 41)

K pokynu na diskrimináciu môže dôjsť len na vertikálnej úrovni, a to zhora nadol. Ten, kto dáva pokyn na diskrimináciu, mocensky zneužíva svoje postavenie nadriadeného/nadriadenej. (Gemerská a kol., 2008) Pri pokyne na diskrimináciu je preto potrebné predovšetkým skúmať intenzitu a stupeň autoritatívnosti konania voči určitej osobe, ktorá má zrealizovať diskrimináciu tretej osoby. Pokynom na diskrimináciu by mohli podľa nás byť písomné alebo ústne inštrukcie na diskrimináciu tretej osoby, skupiny osôb, prípadne aj bližšie nešpecifikovanú osobu (napríklad potenciálnu uchádzačku alebo uchádzača o zamestnanie, ktorí majú resp. nemajú disponovať určitými charakteristikami) určené podriadenému zamestnancovi. Pokynom na diskrimináciu by podľa nás mohol byť aj interný normatívny predpis, ktorý obsahuje ustanovenia, ktoré sú priamo alebo nepriamo diskriminačné.

Pri *nabádaní*, ktoré je presvedčaním, utvrdzovaním alebo podnecovaním *na diskrimináciu* tretej osoby, pôjde spravidla o konanie, ktorým určitá osoba ovplyvňuje inú osobu, aby táto diskriminovala tretiu osobu. Navádzanie na diskrimináciu upravuje vertikálnu úroveň, a to nielen zhora nadol, ale aj opačne (navádzať môže podriadený/podriadená svojho/svoju nadriadeného/nadriadenú, ako aj horizontálnu úroveň (navádzať sa môžu navzájom kolegovia/kolegyne na rovnakej úrovni).

Nabádanie na diskrimináciu prichádza preto do úvahy vo všetkých typoch vzťahov, hierarchických a nehierarchických, ktoré sa vyskytujú v oblastiach, pre ktoré je ustanovená povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania (oblasť zamestnania a povolania,

oblasť sociálneho zabezpečenia a sociálnych výhod, oblasť zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb vrátane bývania a oblasť vzdelávania).

Príkladom nabádania na diskrimináciu by podľa nás mohla byť situácia, kedy by zamestnanec nabádal spoluzamestnanca na diskrimináciu tretej osoby (napríklad ďalšieho zamestnanca alebo zamestnankyne alebo klientky alebo klienta firmy, v ktorej títo zamestnanci pracujú) alebo situácia, kedy by klientka firmy predávajúcej tovary alebo poskytujúcej služby alebo inštitúcie poskytujúcej sociálne alebo zdravotnícke služby presviedčala, utvrdzovala alebo podnecovala osoby pracujúce v týchto inštitúciách na diskrimináciu tretích osôb (najmä klientov alebo zamestnancov).

V zmysle zákonnej definície nabádaním na diskrimináciu však môžu byť aj prejavy, ktoré sa dejú opomenutím a z kontextu ktorých vyplýva, že predstavujú presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby. Takáto situácia by nastala podľa nás mohla nastať napríklad vtedy, ak by predstaviteľ alebo predstaviteľka inštitúcie zodpovednej za dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania (napr. zamestnávateľ alebo škola) nezakročila proti porušovaniu zákazu diskriminácie, hoci by toto porušovanie mohla a mala zastaviť.

Ak by teda napríklad učiteľka a resp. alebo vedenie školy nereagovali na prípady obťažujúceho šikanovania a vysielali tak signály o akceptovateľnosti tohto diskriminujúceho správania, okrem porušenia zložky zásady rovnakého zaobchádzania, ktorá spočíva v prevencii pred nerovnakým zaobchádzaním, by sa mohli dopustiť aj nabádania na diskrimináciu. (Debrecéniová, 2008b)

Ad c) :

V zmysle Antidiskriminačného zákona je neoprávnený postih také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí :

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

Neoprávnený postih je považovaný za diskrimináciu a spočíva v konaní alebo opomenutí, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka nepriaznivé, a priamo súvisí s uplatňovaním práva na

rovnaké zaobchádzanie. V antidiskriminačných smerniciach je neoprávnený postih označovaný ako viktimizácia. (napr. Smernica 2006/54/ES)

Ide o prípady súvisiace s domáhaním sa právnej ochrany či už súdnou alebo mimosúdnou cestou (sťažnosť) pred diskrimináciou pre seba, resp. pre niekoho iného, alebo s účasťou osoby v konaniach vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v úlohe svedka alebo svedkyne. (Gemerská a kol., 2008)

Podstata zákazu neoprávneného postihu spočíva v tom, že chráni osoby pred nepriaznivým zaobchádzaním, ktoré by nasledovalo po domáhaní sa právnej ochrany v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, či už z pozície diskriminovanej osoby alebo svedka či svedkyne takéhoto porušenia a bolo v priamej súvislosti s ním.

Domáhanie sa právnej ochrany pred diskrimináciou je potrebné interpretovať rozširujúco, teda tak, aby zahŕňalo nielen právnu ochranu podľa Antidiskriminačného zákona, prípadne ďalších zákonov, ktoré obsahujú podrobnejšiu úpravu niektorých aspektov zásady rovnakého zaobchádzania (napr. Zákonník práce), ale aby zahŕňalo aj právnu ochranu v prípadoch, kedy je diskriminačné konanie postihnutelné aj na základe iných právnych predpisov než Antidiskriminačného zákona (resp. ďalších zákonov upravujúcich povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania), napríklad na základe zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch alebo zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon. (Debrecéniová, 2008b) Problematikou právnej ochrany v prípade diskriminácie sa zaoberáme v nasledujúcej kapitole.

3 MOŽNOSTI OCHRANY PRI PORUŠENÍ ZÁSADY ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA

Slovenská legislatíva obsahuje viacero ustanovení, ktoré hovoria o tom, čo možno robiť v prípadoch, keď dôjde k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania alebo k inému porušeniu princípu rovnosti.

Ako spomíname vyššie, ochrana pre prípady porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je garantovaná antidiskriminačným zákonom a v nadväznosti na tento zákon aj niektorými ďalšími zákonmi. Porušením zásady rovnakého zaobchádzania nie sú iba prípady, keď zamestnávateľa a zamestnávateľky, firmy, školy, štátne a iné verejné inštitúcie, zariadenia poskytujúce sociálne služby a iné osoby diskriminujú svojich zamestnancov a zamestnankyne alebo klientov a klientky, ale aj prípady, kedy tieto subjekty nevyvinú dostatočné úsilie na to, aby k diskriminácii nedochádzalo.

Príkladom by, podľa nášho názoru, mohlo byť nevytvorenie kódexu správania na svojich pracoviskách, ktorým by sa mali riadiť všetci zamestnanci a zamestnankyne a ktorý by mal dôsledne vyžadovať dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania a na toto dodržiavanie vytvárať mechanizmy alebo tiež situácie ak náznaky, že na pracoviskách, v školách a iných inštitúciách dochádza k obťažovaniu alebo inému diskriminačnému konaniu, nechávajú nepovšimnuté a pod.

Z toho nám vyplýva záver, že ak sa teda pri možnostiach právnej ochrany hovorí o ochrane v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, myslí sa tým nielen ochrana v prípadoch už uskutočnenej diskriminácie, ale aj ochrana v prípadoch, kedy sa nevykonávajú dostatočné opatrenia, ktoré by jej predchádzali.

Nevyvinutie dostatočného úsilia na zabránenie diskriminácie môže totiž nakoniec veľmi často viesť k jej skutočnému výskytu. Na tvorbe preventívnych opatrení sa pritom môžu podieľať aj samotní zamestnanci a zamestnankyne na pracovisku či študentky a študenti v školách – napríklad formou kolektívneho vyjednávania so zamestnávateľmi prostredníctvom odborov či formou aktívnej účasti v orgánoch škôl (žiacka školská rada, akademický senát a pod.). (Debrecéniová, 2008a)

V prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania existuje celá škála prostriedkov, ktoré majú obeť nerovnakého zaobchádzania, ako aj mimovládne organizácie zaoberajúce

sa antidiskriminačnou problematikou, k dispozícii (Debrecéniová, 2007), počnúc neformálnym riešením problému až po využitie vnútroštátnych a medzinárodných prostriedkov ochrany, vrátane súdnej ochrany.

Jednotlivé smernice (taktiež v nadväznosti na judikatúru Európskeho súdneho dvora) rovnako požadujú, aby členské štáty zakotvili do svojich právnych poriadkov sankcie aplikovateľné na porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých na základe antidiskriminačných smerníc a aby realizovali opatrenia potrebné na ich aplikáciu. Sankcie, ktoré môžu zahŕňať vyplácanie kompenzácií diskriminovaným osobám, musia byť podľa smerníc „efektívne, primerané a odstrašujúce“. (čl. 18 Smernice 2006/54/ES, čl. 7 ods. 1 a 3 smernice 2000/43/ES, čl. 9 ods. 1 a 3 smernice 2000/78/ES)

Smernica 2006/54/ES je konkrétnejšia a hovorí o potrebe skutočnej a efektívnej náhrady alebo nápravy za ujmu a škodu, ktorú utrpela osoba diskriminovaná z dôvodu pohlavia, a to spôsobom, ktorý je odstrašujúci a primeraný utrpenej ujme. Takáto náhrada alebo náprava nemôže byť podľa tejto smernice obmedzená ustanovením hornej hranice sumy predstavujúcej peňažnú kompenzáciu, okrem prípadov, kde zamestnávateľ vie preukázať, že jedinou ujmu, ktorú uchádzač/ka o zamestnanie utrpel/a, bola skutočnosť, že jeho alebo jej žiadosť nebola braná do úvahy. (čl. 18 Smernice 2006/54/ES)

Za najvýznamnejšie prostriedky právnej ochrany pred diskrimináciou považujeme :

- a) mediáciu,
- b) sťažnosť a
- c) žalobu podanú na súde.

3.1 Mediácia

Mediácia je proces, pomocou ktorého účastníci a účastníčky sporu za pomoci neutrálnej osoby alebo osôb systematicky rozčleňujú sporné otázky s cieľom vytvoriť možnosti, zvažovať alternatívy ich riešenia, a tým dosahujú konsenzuálne riešenie, ktoré uspokojí ich potreby. (Pružinská a kol., 2006, s. 16) Mediácia je dôverný, neformálny proces a účasť na nej je dobrovoľná. Mediátor/ka nerozhoduje o tom, ako by mali strany svoj spor vyriešiť.

Mediácia je teda spôsob riešenia sporov, v ktorom sa dve strany zúčastnené na konflikte snažia o dosiahnutie obojstranne akceptovateľnej dohody, a to s pomocou profesionála/ky

– mediátora/ky. Mediátor/ka je nestranná, na konflikte nezúčastnená osoba, ktorá pomáha stranám sprostredkovať dohodu.

Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii (ďalej v texte ako „zákon o mediácii“) definuje mediáciu ako mimosúdnu činnosť, pri ktorej osoby zúčastnené na mediácii pomocou mediátora riešia spor, ktorý vznikol z ich zmluvného vzťahu alebo iného právneho vzťahu. Mediátorom podľa tohto zákona môže byť každá fyzická osoba zapísaná v registri mediátorov, na ktorej sa osoby zúčastnené na mediácii dohodnú a ktorá funkciu mediátora prijme. Mediátor je povinný vykonávať svoju činnosť nezávisle, nestranne, dôsledne a s náležitou odbornou starostlivosťou.

Dohodu o riešení sporu mediáciou spisujú osoby zúčastnené na mediácii pred jej začatím. Určujú sa ňou pravidlá ich účasti na budúcej mediácii. Výsledkom mediácie je dohoda o mediácii alebo záznam, že mediácia nebola úspešná. Dohodu o mediácii spisujú sporové strany po jej ukončení a zachytia výsledok ich rokovania. Dohoda, ktorá vznikla ako výsledok mediácie, je pre osoby zúčastnené na mediácii záväzná. Na základe takejto dohody môže byť podaný návrh na súdny výkon alebo návrh na vykonanie exekúcie ak bola táto dohoda spísaná vo forme notárskej zápisnice alebo schválená ako zmier pred súdom.

Podľa Gemerskej (2008) k všeobecným výhodám mediácie v porovnaní so súdnym konaním patrí:

- rýchlosť - konflikty je možné riešiť okamžite na rozdiel od riešenia sporov súdnou cestou, šetrí čas, nevyžadujú sa dôkazy, svedectvá,
- nízke finančné náklady v porovnaní so súdnym konaním; vo veciach týkajúcich sa zásady rovnakého zaobchádzania poskytuje Slovenské národné stredisko pre ľudské práva mediačné služby bezplatne,
- dobrovoľnosť, rovnoprávnosť strán - mediácia je dobrovoľná, možno ju kedykoľvek prerušiť, strany sa spoločne dohodnú na mediátorovi, svoje rozhodnutie môžu kedykoľvek zmeniť a obrátiť sa na iného mediátora,
- porozumenie - mediácia vedie k lepšiemu porozumeniu situácie a k vzájomnému pochopeniu, rozptýleniu nedôvery a vytvára priestor pre ďalšiu spoluprácu, strany sporu sú rovnocenné,

- neverejnost' konania, diskretnost', dovernost' - mediator, ako aj strany sporu su viazane mlcanlivost'ou,
- pozitivny pristup k rieseniu konfliktu, riesenia, ktoré vyhovuju obom stranam: riesenie vyhra - vyhra, vedie tiez k ustretovosti a ku kompromisu vyhovujucemu obom stranam,
- podnecuje aktivny a tvorivy pristup k rieseniu svojho problemu,
- neformálnost' - jednanie prebieha v neformálnom a bezpecnom prostredí,
- prijatie zodpovednosti za spor a jeho vyriesenie, proces mediácie je pod kontrolou oboch strán, ktoré maju možnosť ovplyvniť výsledok,
- mediáciou sa nehľadá vinník, mediácia nepozná porazeného, v prípade dohody je to vyhra oboch strán.

Aj keď mediácia má nesporne veľa výhod, stotožňujeme sa s názorom Debrecéniovej (2008b), že jej využívanie môže byť v mnohých prípadoch problematické až kontraproduktívne. Mediáciu neodporúčame v prípadoch, ak:

- existuje výrazná nerovnosť medzi účastníkmi konfliktu,
- jeden z účastníkov konfliktu zažíva v prítomnosti druhého strach,
- je konflikt sprevádzaný prítomnosťou hlbokých emocionálnych kríz,
- súčasťou konfliktu je ohrozovanie základných občianskych alebo ústavných práv.

Mediácia ako koncept (v podobe, v akej je v súčasnosti legislatívne upravený) v kontexte prípadov porušovania zásady rovnakého zaobchádzania je problematická aj preto, že je orientovaná na dosiahnutie výsledkov a nerieši vnútorné príčiny konfliktov. (Pružinská a kol., 2006) Pri odstraňovaní porušovania zásady rovnakého zaobchádzania je však kľúčové práve odstraňovanie diskriminačných štruktúr, ktoré vyúsťujú do porušovania zásady rovnakého zaobchádzania. Aj preto pravdepodobne nemá mediácia vo svojej všeobecne zafinovanej podobe v kontexte potenciálnych riešení porušovania zásady rovnakého zaobchádzania veľký potenciál udržateľnosti riešení, ktoré by sa ňou dali dosiahnuť. (Debrecéniová, 2008b)

3.2 Sťažnosť

V súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch má zamestnanec alebo zamestnankyňa právo podať zamestnávateľovi sťažnosť. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od konania, ktorým sa porušila zásada rovnakého zaobchádzania a odstrániť jeho následky.

Zákon nehovorí, čo presne má takáto sťažnosť obsahovať. Aby ju však zamestnávateľ mohol objektívne prešetriť a vykonať nápravu, nemal by v nej, podľa nás, chýbať opis konania, v dôsledku ktorého došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, a tiež označenie osoby alebo osôb, ktoré sú podľa sťažovateľa za toto porušenie zodpovedné. Zákon nehovorí, že zamestnanec alebo zamestnankyňa, ktorí majú právo podať takúto sťažnosť, musia byť zároveň obeťami porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. (Debrecéniová, 2008a) Z toho nám preto vyplýva, že sťažnosť môže podať aj ktorýkoľvek iný zamestnanec alebo zamestnankyňa, ktorí sú svedkami diskriminácie alebo iného konania porušujúceho zásadu rovnakého zaobchádzania.

Zákon tiež nehovorí o tom, že sťažnosť nemožno podať anonymne – hoci v praxi by takáto anonymná sťažnosť znamenala pre zamestnávateľa nemožnosť na ňu odpovedať. (Debrecéniová, 2007, s. 6) Myslíme si, že nič by mu však nebránilo v jej prešetrení a vo vykonaní nápravy a opatrení, ktoré by zamedzili tomu, aby sa porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v budúcnosti opakovalo.

Možnosť podať sťažnosť v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania vyplýva aj zo zákona o službách zamestnanosti, a to v súvislosti s právom na prístup k zamestnaniu podľa tohto zákona. Sťažnosť sa podáva na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Úrad je na ňu povinný bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od protiprávneho konania a odstrániť jeho následky.

Ak zásadu rovnakého zaobchádzania porušil pri svojej činnosti orgán verejnej správy (napríklad starosta alebo starostka obce alebo zamestnanec/zamestnankyňa obecného úradu či zamestnanec/zamestnankyňa štátneho orgánu), nie je vylúčená ani možnosť podať sťažnosť podľa zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach (ďalej v texte ako „zákon o sťažnostiach“). Takúto sťažnosť prešetruje spravidla vedúci alebo vedúca orgánu, na ktorý bola sťažnosť podaná. Sťažnosť musí obsahovať meno, priezvisko a adresu sťažovateľa alebo sťažovateľky. Tiež z nej musí byť zrejmé, čo je jej predmetom (teda kde

došlo k porušeniu zákona alebo ako bol/a sťažovateľ/sťažovateľka ukrátený/á na svojich právach) a čoho sa sťažovateľ/sťažovateľka domáha (napríklad upustenia od protiprávneho konania, vykonania nápravy či ospravedlnenia od osoby, ktorá je za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania zodpovedná). Orgán, ktorý sťažnosť dostane, je povinný ju prešetriť a vybaviť do 30 dní a výsledok prešetrenia písomne oznámiť sťažovateľovi/sťažovateľke s odôvodnením, či je sťažnosť opodstatnená, alebo nie. Ak je sťažnosť opodstatnená, v oznámení sa musia uviesť aj opatrenia, ktoré boli prijaté na odstránenie nedostatkov.

3.3 Žaloba a súdne konanie

Každý, kto sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, sa môže domáhať svojich práv na súde v rámci osobitného konania - tzv. konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Na konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona sa subsidiárne vzťahuje zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (ďalej v texte ako „Občiansky súdny poriadok“).

Konanie sa začína na návrh osoby dotknutej nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania (označovanej ako navrhovateľ/navrhovateľka alebo žalobca/žalobkyňa), ktorý sa nazýva žaloba. Žaloba sa podáva na súd, v obvode ktorého má bydlisko alebo stále pracovisko osoba, proti ktorej žaloba smeruje (označovaná ako odporca/odporkyňa alebo žalovaný/žalovaná). Žaloba musí obsahovať identifikačné údaje žalobcu a žalovaného (ktorými sú meno, priezvisko, bydlisko a údaj o štátnom občianstve), pravdivé opísanie rozhodujúcich skutočností (teda čo sa vlastne stalo, v čom spočíva porušenie zásady rovnakého zaobchádzania) a označenie dôkazov, ktorých sa navrhovateľ dovoľáva (napríklad priloženie kópií všetkých listín, z ktorých vyplýva, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania). Zo žaloby tiež musí byť zřejmé, čoho sa navrhovateľ domáha – teda či žiada napríklad ospravedlnenie, alebo náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Práve označenie dôkazov zo strany žalobcu je veľmi dôležité. Ak totiž žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, je povinnosťou žalovaného preukázať, že túto zásadu neporušil. Inými slovami, dôkazné bremeno sa v určitej fáze – keď je veľmi pravdepodobné, že

zásada rovnakého zaobchádzania porušená bola – „prenáša“ na žalovaného a ten musí podozrenie, že porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, vyvrátiť. (Debrecéniová, 2008a) Žalobca a žalovaný si tak vlastne bremeno dokazovania delia. Táto skutočnosť je, podľa nášho názoru, potrebná, pretože diskriminácia sa veľmi často deje skrytým spôsobom, v neprítomnosti svedkov či s minimálnym množstvom priamych dôkazov, ktorými by disponovali žalobcovia a žalobkyne.

Naproti tomu žalovaní majú často k dispozícii podrobné informácie o mnohých záležitostiach, ktoré súvisia s predmetom konania – napríklad o mzdách všetkých svojich zamestnankýň a zamestnancov či o dôvodoch, pre ktoré prijali alebo neprijali určité rozhodnutia. Ak teda žalovaní nediskriminovali, majú vzhľadom na množstvo informácií a iných zdrojov, ktorými disponujú, možnosť túto skutočnosť pred súdom ľahko preukázať. (Debrecéniová, 2007) Toto tzv. prenesené dôkazné bremeno je v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania veľmi dôležité. Uľahčuje totiž diskriminovaným osobám, ktoré by samy porušenie zásady rovnakého zaobchádzania mohli často len veľmi ťažko preukázať, aby sa domohli svojich práv.

V konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník či účastníčka môžu okrem advokáta/advokátky alebo inej osoby, ktorú si zvolia, dať zastupovať aj Slovenským národným strediskom pre ľudské práva (Gemerská a kol., 2008), ktoré zo zákona zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie. Účastník alebo účastníčka sa tiež môže dať zastupovať inou právnickou osobou (napríklad občianskym združením), ktorej cieľom alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou.

Občianskoprávne konanie poskytuje obeti diskriminácie, podľa nášho názoru, najviac možností na aktívnu účasť a na ovplyvnenie priebehu konania. Obet' totiž podáva žalobu, predkladá súdu dôkazy a navrhuje spôsob riešenia veci. Nevýhodou je pomerne komplikovaná povaha konania - ide totiž o konanie pred súdom, kde je povinnosť platiť súdne poplatky (súd však môže povinnosť platiť súdny poplatok na žiadosť odpustiť, ak sú splnené zákonné podmienky) a v prípade prehry i povinnosť platiť náklady protistrany (Cuperová – Durbáková, 2005), avšak k tejto povinnosti súd v rozhodnutí nemusí navrhovateľa touto povinnosťou zaviazať.

4 PRIESKUM DISKRIMINÁCIE RÓMSKÝCH ŽIEN NA TRHU PRÁCE

V teoretickej časti našej práce sme sa pokúsili charakterizovať postavenie Rómov na trhu práce v súvislosti so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch, pričom sme poukázali taktiež na možnosti ochrany v prípade porušenia tejto zásady. Okrem iného sme sa venovali diskriminácii a jej jednotlivým formám. Načrtli sme aj problematiku viacnásobnej diskriminácie, známej tiež ako kumulatívna alebo „prierezová“ diskriminácia. Účinok viacnásobnej diskriminácie je však väčší ako iba jednoduché spočítanie dôsledkov diskriminácie na základe dvoch alebo viacerých dôvodov. Jednotlivci, ktorí trpia viacnásobnou diskrimináciou ju pociťujú iným spôsobom ako každá zo skupín, ku ktorým tiež patria. Do takejto skupiny diskriminovaných môžeme bez pochyb zaradiť aj rómske ženy, ktoré sa môžu na trhu práce stretnúť nielen s diskrimináciou s dôvodu etnicity, ale tiež pohlavia. Táto oblasť diskriminácie nás nepriamo motivovala k stanoveniu si východiskovej problematiky nášho prieskumu a to diskriminácie rómskych žien na trhu práce.

4.1 Cieľ prieskumu

Hlavným cieľom nášho prieskumu je zistiť rozsah a formy diskriminácie rómskych žien na trhu práce v okrese Svidník. V rámci hlavného cieľu sme si stanovili tieto čiastkové ciele:

- C1: Zistiť, či úroveň vzdelania rómskych žien ovplyvňuje zastávanie tradičného postavenia muža a ženy v rodine a ich prístup k zamestnaniu.
- C2: Zistiť, s akou formou diskriminácie sa rómske ženy stretli na trhu práce a ako chápu samotný pojem diskriminácie.
- C3: Zistiť úroveň informovanosti a využitia prostriedkov právnej ochrany.

4.2 Metódy prieskumu

Metódy prieskumu, resp. metódy zberu a analýzy dát, ktoré sme si v našom prieskume určili, sú typické pre kvalitatívny prístup k prieskumu. Existuje mnoho

platných dôvodov, prečo použiť práve túto metódu. V našom prípade je primárnym dôvodom výberu tejto metódy podstata skúmaného problému. Kvalitatívne metódy sa používajú k odhaleniu a porozumeniu tomu, čo je podstatou javov, o ktorých toho ešte veľa nevieme. V neposlednej rade nám kvalitatívne metódy môžu pomôcť získať o javu detailné informácie, ktoré je možno kvantitatívnymi metódami len ťažko podchytiť (Strauss - Corbin, 1999)

Kvalitatívny výskum

Termínom kvalitatívny výskum rozumieme akýkoľvek výskum, ktorého výsledky sa nedosahujú pomocou štatistických procedúr alebo iných spôsobov kvantifikácie. Môže to byť výskum týkajúci sa života ľudí, príbehov, správania, ale tiež chodu organizácií, hnutí alebo vzájomných vzťahov. (Strauss, Corbin, 1999, s.10)

Podľa Gavoru (2006) kvalitatívny výskum skúma človeka v jeho prirodzenom prostredí a pri jeho konaní. Zdôrazňujú sa sociálne a kultúrne aspekty života skúmaných osôb, a to v dialógu výskumníka a skúmaných osôb.

Kvalitatívny výskum je procesom hľadania porozumenia založený na rôznych metodologických tradíciách skúmania daného sociálneho alebo ľudského problému. Podľa Creswella (1998, In : Hendl, 2005) výskumník vytvára komplexný, holistický obraz, analyzuje rôzne typy textov, informuje o názoroch účastníkov výskumu a uskutočňuje skúmanie v prirodzených podmienkach.

Základné charakteristiky kvalitatívneho výskumu podľa J. Hendla (2005):

- uskutočňuje sa pomocou dlhšieho a intenzívnejšieho kontaktu s terénom alebo situáciou jedinca či skupiny jedincov
- výskumník sa snaží získať integrovaný pohľad na predmet štúdie, na pravidlá, ktoré fungujú v danej oblasti
- používajú sa relatívne málo štandardizované metódy získavania dát, hlavným inštrumentom je výskumník sám
- snaží sa o izolovanie určitých tém, prejavov a dátových konfigurácií
- dáta sa induktívne analyzujú a interpretujú

V rámci nášho prieskumu sme si ako metódu zberu dát zvolili hĺbkový rozhovor alebo in - depth interview. Podľa Švaříčka (2007) prostredníctvom hĺbkového rozhovoru sú skúmaní členovia určitého prostredia, resp. určitej špecifickej sociálnej skupiny s cieľom získať rovnaké pochopenie konania a udalostí, akým disponujú členovia danej skupiny. Pomocou otvorených otázok môže bádateľ porozumieť pohľadu iných ľudí bez toho, aby ich pohľad obmedzoval prostredníctvom výberu položiek v dotazníku.

Rozhodli sme sa konkrétne pre metódu pološtrukturovaného hĺbkového rozhovoru t.j. pripravený je len základný rámec rozhovoru (nie podrobná schéma) a ten sa podľa situácie dopĺňa a modifikuje. Otázky sú otvorené. Cieľom je premena zážitkov človeka do rozprávania osobnej „správy“ o svete. Vyber ľudí je zámerný za základe spoločnej životnej skúsenosti (kritériový vyber vzorky).

Výskumná vzorka

Vzorkovanie má v kvalitatívnom výskume iné pravidlá ako vo výskume kvantitatívnom. Cieľom nie je, aby reprezentoval určitú populáciu, ale určitý problém. Nie je teda konštruovaný náhodne, ale teoreticky – zámerne ho vytvárame s ohľadom na náš problém. To znamená, že sa výber prípadov odvodzuje od toho, ako je definovaný náš výskumný problém a naše výskumné otázky. (Švaříček - Šeďová, 2007, s. 72 – 73)

Pri výbere cieľovej skupiny resp. výskumnej vzorky sme využili metódu účelového výberu. Pri tejto metóde ide o voľbu informačne bohatých prípadov pre hlbšie štúdium. Počet prípadov a ich výber závisí od účelu štúdia. (Hendl, 2005)

Výskumná vzorka, ktorú sme si v rámci nášho výskumu zvolili pozostávala z 8 účastníkov a je špecifická v štyroch základných aspektoch, čiže zvolených kritérií výberu, ktoré sú charakteristické pre všetky účastníčky v rámci zvolenej vzorky. Sú to:

- ženské pohlavie,
- rómsky pôvod,
- trvalé bydlisko v okrese Svidník,
- vekový interval od 18 - 50 rokov,

Prieskumný plán

Náš prieskum trval 3 mesiace a realizovali sme ho v období od januára do marca 2010. Jednotlivé rozhovory sa uskutočnili najmä počas víkendov, ktoré boli vhodnejšie pre vybranú vzorku účastníčok vzhľadom na ich pracovné, prípadne rodinné povinnosti. Presný termín stretnutia si zvolili účastníčky, pričom sme sa im spravidla prispôbili. Každá zo žien súhlasila s nahrávaním rozhovoru a s následným spracovaním poskytnutých informácií za podmienky úplnej anonymity.

Prieskum sme realizovali v okrese Svidník, ktoré je trvalým bydliskom našich účastníčok. Všetky rozhovory prebiehali v dôverne známom a prirodzenom prostredí ich domova, keďže sme pri voľbe vhodného prostredia prikladali dôraz najmä na potrebu pohodlia a súkromia v súvislosti s obsahom jednotlivých rozhovorov.

5 VÝSLEDKY

Na základe uskutočnených rozhovorov sme získali informácie o postojoch k vzdelaniu a zamestnaniu zo strany rómskych žien. Takisto sme sa zamerali na vnímanie tradičného postavenia ženy a muža v rodine z pohľadu rómskych žien. Dospeli sme k záverom, ktoré poukazujú na úroveň informovanosti o diskriminácii, o skúsenostiach s danou problematikou na trhu práce a jej prípadné riešenie. Zozbierané dáta boli následne vyhodnotené a zhrnuté do štyroch hlavných oblastí.

5.1 Oblasť prístupu rómskych žien k vzdelaniu

Aké majú dosiahnuté vzdelanie? Myslia si, že vzdelanie zohráva dôležitú úlohu v živote človeka? Záleží im na vzdelaní svojich detí? Pomáhajú im s domácimi úlohami? Aké výsledky od nich v tejto oblasti očakávajú? Ako si spomínajú na svoje školské časy? Podporovali ich rodičia v učení? Čo ich ovplyvnilo pri výbere školy?

Účastníčka č. 1 : 19 rokov

Účastníčka má ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou. Podľa jej názoru je vzdelanie v živote dôležité, ale nie je to pre ňu hlavná priorita, tou je rodina. Na svoje školské časy spomína v dobrom, ale v ďalšom vzdelávaní nemieni pokračovať. Priznáva, že sa jej veľmi učiť nechcelo. Tvrdí, že ju učenie veľmi nebavilo, ale na rozdiel od ostatných spolužiakov, dávala na vyučovacích hodinách pozor, čo jej vystačilo, aj keď sa doma pripravovala na hodiny minimálne. Jej rodičia neprejavovali veľký záujem o jej študijné výsledky a nenútili ju učiť sa. Rozhodnutie, že sa chce vzdelávať bolo výlučne na nej. Rodičia mali veľa starostí s výchovou jej mladších súrodencov aj s nedostatkom finančných prostriedkov, preto pre nich boli tieto záležitosti druhoradé. V konečnom dôsledku boli na svoju dcéru hrdí, keďže je jednou z mála z rodiny, ktorá má maturitu. K výberu strednej školy jej pomohla triedna učiteľka na základnej škole, ktorá jej na základe dobrého prospechu odporúčala strednú školu.

Účastníčka č.2 : 21 rokov

Účastníčka má ukončené stredoškolské vzdelanie bez maturity. Má vyštudovaný odbor krajčírka. Vzdelanie nepovažuje za veľmi dôležité, uvádza, že nikto v ich rodine nemal vysoké ambície spojené so vzdelaním. Jej rodičia majú ukončenú len základnú školu, po ktorej hneď nastúpili do práce. V škole nedosahovala najlepších výsledkov a priznáva, že často chodila za školu. Jej hlavným cieľom bolo sa po ukončení školy ihneď zamestnať. Vzdelanie jej detí nepovažuje za prvoradé. Skôr chce, aby neboli lenivé. Naopak si praje, aby boli pracovité a dobre sa v živote uchytili.

Účastníčka č. 3: 29 rokov

Účastníčka ukončila vysokoškolské vzdelanie I. stupňa – Bc., v študijnom odbore ošetrovateľstvo a momentálne študuje externe na magisterskom štúdiu. Vzdelanie u nej vždy zohrávalo dôležitú úlohu. Už na základnej škole dosahovala výborného prospechu a po nej následne pokračovala v štúdiu na gymnáziu. Rodičia, najmä otec, ktorý vykonával celý život ťažkú manuálnu prácu jej vždy prízvukoval, že sa musí učiť, aby sa v živote mala lepšie a vedela svojej rodine zabezpečiť kvalitnejší život ako vedel on svojej rodine. Účastníčka nemá zatiaľ deti, ale vie, že v budúcnosti ich bude v učení podporovať, tak ako ju podporovali jej rodičia. Už na gymnáziu sa zaujímala o biológiu človeka a preto nemala s výberom vysokej školy veľký problém.

Účastníčka č. 4: 27 rokov

Účastníčka má ukončené vysokoškolské vzdelanie II. Stupňa – Mgr., študijný odbor pedagogika. Už na základnej škole patrila medzi najlepších žiakov a absolvovala rôzne mimoškolské aktivity. Bavilo ju učiť sa a s učiteľkami na škole mala dobrý vzťah. To ju motivovalo k tomu, že sa chcela raz takisto stať učiteľkou. Rodičia ju v štúdiu vždy podporovali a boli na ňu patrične hrdí. Snažili sa ju podporovať aj finančne. Jej matka - krajčírka, po pracovnej dobe po večeroch šila šaty a obleky „na zakázku“ pre ľudí z dediny, aby si zarobila navyše nejaké peniaze. Získané financie a mohla tak jej a svojim ďalším deťom nakúpiť všetky potrebné školské pomôcky. Svoje deti podporuje v učení a pravidelne sa s nimi učí. Očakáva od nich, že budú mať zodpovedný prístup k vzdelaniu a povinnostiam, aby si vedeli nájsť dobrú prácu.

Účastníčka č. 5: 33 rokov

Účastníčka má ukončené základné vzdelanie. Vzdelanie je podľa jej názoru dôležité, aj keď ako sama povedala, k nemu nikdy nemala žiaden vzťah. Na svoje školské časy nespomína veľmi s nadšením. Deti sa k nej správali zle, pretože bola Rómka. V triede patrila medzi podpriemerných žiakov a aj preto sa jej často deti vysmievali. Istý čas bola v kolektíve šikanovaná - psychicky a občas i fyzicky - zo strany svojich nerómskych spolužiakov. Učiteľom sa z dôvodu svojej prehnanej plachosti bála ozvať a preto sa sťažovala len doma. Potom ako navštívil jej otec riaditeľa školy, šikana z väčšej časti prestala. Aj keď sa slovných narážok nikdy nezbavila. Rodičom na jej prospechu nezáležalo, keďže sami nedosahovali počas svojho štúdia lepšie výsledky. Na známkach svojich detí jej podľa jej slov záleží, len ich nevie správne motivovať k tomu, aby sa viac učili, no sama im s učivom pomôcť nevie. Ich prospech sa dá charakterizovať ako mierne podpriemerný.

Účastníčka č. 6: 38 rokov

Účastníčka ma ukončené základné vzdelanie. Už ako dieťa nemala záujem o učenie, čo pripisuje svojej lenivosti a zlému vplyvu vtedajšieho okolia. Nemala žiadnu motiváciu k učeniu, keďže rodičia neprejavovali záujem o školské záležitosti svojich detí, keďže často riešili otázku hlboknej finančnej krízy. Na svojich deťoch jej veľmi záleží, aj keď neuvádza potrebu vzdelania, chce, aby boli úspešné a najmä zdravé, keďže sama už roky trpí zdravotnými ťažkosťami. Deťom s domácimi úlohami sa snaží často pomáhať otec, aj keď niekedy mu to samotnému robí veľké ťažkosti.

Účastníčka č. 7: 49 rokov

Účastníčka ma ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou a pomaturitné štúdium. Už počas jej školských čias ju učenie veľmi bavilo. V štúdiu ju veľmi podporovala matka, ktorá aj napriek prísnej výchove, chcela svojim deťom zabezpečiť v živote len to najlepšie. Mala ďalších troch mladších súrodencov, o ktorých sa bolo potreba často starať. Tvrdí, že jej v učení prekážalo najmä málo podnetné prostredie, v ktorom vyrastala. No napriek všetkému mala záujem a snahu o dobré študijné výsledky. Do školy musela dochádzať autobusom do susednej dediny vzdialenej niekoľko kilometrov.

Box 1: Výpoveď

Rada som si čítala. Prečítala som si všetko, čo mi prišlo pod ruky. U nás doma vedelo byť dosť rušno. Otec pil a s mamou sa neustále hádali, tak som sa niekedy schovávala do špajze, kde som mala aspoň trošku pokoj na učenie.

Vzdelanie jej detí je pre ňu dôležité. Často sa s nimi učila, pomáhala im s domácimi úlohami a snažila sa im zabezpečiť všetky potrebné podmienky na štúdium. Obe jej deti majú vysokoškolské vzdelanie, na čo je patrične hrdá. Druh vysokej školy a odbor si obe jej deti vybrali sami. Do budúca od nich očakáva, aby sa vedeli na trhu práce dobre uchýtiť a následne si po dostatočnom zabezpečení sa mohli založiť rodinu. Pri výbere strednej školy ju okrem jej záujmov ovplyvnila aj jej matka, ktorá vždy chcela, aby sa jedného dňa stala sestričkou v nemocnici.

Účastníčka č.8: 44 rokov

Ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou. Účastníčka na svoje školské časy spomína neutrálne. Vždy patrila medzi priemerných žiakov. Rodičia ju veľmi v štúdiu nepodporovali, aj keď spomína, že keď priniesla domov zlú známku, tak ju vždy pokarhali. Bolo pre ňu dôležité, aby si spravila maturitu, keďže si uvedomovala, že s ňou bude mať viac možností pri zamestnaní sa.

5.2 Oblasť tradičného postavenia muža a ženy v rodine z pohľadu rómskych žien

Majú vlastnú rodinu? Je ich manžel/partner zamestnaný? Sú zamestnané? Ak áno, aké je ich povolanie? Vedeli by si predstaviť svoj život bez zamestnania a v domácnosti? Ak nie, aké sú dôvody ich nezamestnania? Vystačí im na domácnosť iba jeden príjem? Aký majú názor na postavenie muža a ženy v rodine? Ako to vnímajú ich rodičia a ako manželia/partneri?

Účastníčka č. 1:

Momentálne je zasnúbená. Po svadbe si plánuje s budúcim manželom založiť rodinu. Keďže nemajú vlastné bývanie, budú bývať u rodičov jej snúbenca. Účastníčka je

zamestnaná ako administratívna pracovníčka v súkromnej firme. Túto prácu dostala vďaka praxovaniu počas štúdia na strednej škole. Nemá ale záujem zotrvať v zamestnaní, keďže si chce hneď po svadbe založiť rodinu. Jej snúbenec má stálu prácu, ktorá by ich obidvoch mala zabezpečiť. Stotožňuje sa s názorom, že žena sa má starať o domácnosť a muž má chodiť do práce a zarábať. V tomto rozhodnutí ju podporuje aj jej budúci manžel. Tento fakt pripisuje preberaniu roly od svojej rodiny a od rodiny svojho snúbenca, kde bolo prirodzeným javom, že muž pracoval a finančne zabezpečoval rodinu a žena sa starala o deti a chod domácnosti.

Box 2: Výpoveď

Už keď som bola malá som sa tešila, ako si založím rodinu so svojím mužom a budem sa starať o deti, o náš dom... Môj muž má ťažkú robotu, často chodí domov neskoro a musí byť predsa doma, kto navarí, opere a bude pri deťoch.

Účastníčka č. 2:

Účastníčka je vydatá a má jedno dieťa. Manžel pracuje ako zvärač v Českej republike. Druhé dieťa spolu momentálne neplánujú z finančných dôvodov. Od januára 2010 je nezamestnaná, keďže ju prepustili zo súkromnej firmy, kde pracovala ako krajčírka. Má záujem pracovať a momentálne sa zúčastňuje účtovníckeho kurzu realizovaným miestnym Úradom práce, v čom ju podporuje aj jej manžel. Nechce byť ženou v domácnosti, keďže od malička ju rodičia viedli k tvrdej práci, aby si vedela zarobiť na živobytie a nenechávala to len na svojho manžela, ale naopak spoločne sa podieľala na finančnom zabezpečení rodiny.

Box 3: Výpoveď

Mama mi vždy hovorila, že správna žena musí vedieť aj nachystať chyžu, dobre navariť, postarať sa o deti a ešte donesť domov výplatu. Muž sa nadre jako koň a aj tak málo zarobí. Musíme mať predsa čo jesť a už aj ďalšie deti by bolo dobré načasovať.

Účastníčka č. 3:

Účastníčka je slobodná a bezdetná. Momentálne je zamestnaná ako zdravotná sestra v súkromnej zubnej ambulancii v Stropkove, každý deň teda dochádza 12 km do zamestnania. Uvádza, že medzi Rómami nikdy nenašla pochopenie pre svoje pracovné ambície. Aj jej bývalí partneri od nej očakávali, že sa vzdá svojho zamestnania, bude sa starať o domácnosť a založí si s nimi rodinu. To bolo aj častým dôvodom jej rozchodov. Je hrdá na svoje vzdelanie a pracovné úspechy, ktoré dosiahla a nemieni sa toho vzdať. Zastáva názor, že rodinu treba dostatočne materiálne zabezpečiť ešte pred svadbou.

Účastníčka č. 4:

Účastníčka je vydatá a má dve deti. Jej manžel je momentálne nezamestnaný, pôvodne pracoval ako zámočník. Pracuje ako učiteľka na základnej škole, má záujem o kariérny rast a chce zotrvať v učiteľskom povolání. Práca ju naplňuje a preto si nevie predstaviť, že by bola ženou v domácnosti. V súčasnosti je práve naopak jej manžel na rodičovskej dovolenke s dvojročným synom. Tvrdí, že partneri by si mali byť rovní, vzájomne by sa mali podporovať, či už duchovne alebo finančne. Preto nevidí dôvod, že by malo byť pravidlom, aby žena bola doma a muž mal byť hlavným živiteľom rodiny. Jej manžel tento názor zastáva a plne ju v jej rozhodnutiach podporuje.

Účastníčka č. 5:

Účastníčka je rozvedená už tri roky, má tri školopovinné deti, ktoré jej boli zverené do jej výchovy. Po absolvovaní kadernického kurzu cez Úrad práce sa zamestnala v miestnom kaderníctve. Počas svojho manželstva nepocítovala potrebu pracovať, keďže nemala vybudované žiadne pracovné návyky. Vyhovovalo jej byť ženou v domácnosti. Jej rodičia ju podporovali najmä v tom, aby si našla dobrého manžela, ktorý sa o ňu bude vedieť postarať. Na tomto princípe si jej oni založili rodinu. Preto aj ona zastáva názor, že by muž mal finančne zabezpečovať rodinu, zatiaľ čo žena má na starosti rodinu a domácnosť. Ako dôvod zamestnať sa, uviedla nedostatok financií a výživné od manžela je podľa nej nepostačujúce.

Účastníčka č. 6:

Účastníčka je vydatá a má štyri deti. Manžel pracuje ako robotník v Českej republike. Je ženou v domácnosti a nikdy nebola zamestnaná. Ako dôvod uvádza dlhoročné zdravotné problémy. Síce zastáva názor, že muž by mal byť hlavou rodiny, ktorá sa postará o ženu a o deti., posledné roky sa snaží aj ona zamestnať, keďže manžela preložili na menej platenú pracovnú pozíciu.

Účastníčka č. 7:

Účastníčka je vydatá a má dve deti. Jej manžel pracuje ako drevorubač vo Francúzsku. V súčasnosti má svoju vlastnú predajňu textilu. Pre začiatok svojho podnikania využila príspevok na začatie samostatnej zárobkovej činnosti poskytovaného Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. Už dva roky ma fungujúcu predajňu textilu ako chránené pracovisko. Svoje pôvodné povolanie ako zdravotná sestra musela po 25 rokoch ukončiť so zdravotných dôvodov. Následne začala poberať čiastočný invalidný dôchodok. Rok strávený doma bez práce bol pre ňu ubíjajúci a cítila sa byť neužitočná. Po ukončení strednej školy bola pracovne aktívna a preto si nevedela zvyknúť na život v domácnosti. Podľa jej mienky je dôležité, aby aj žena pracovala a nenechávala to len na mužovi. Od malička bola vychovávaná tak, že sa musí vedieť postarať hlavne sama o seba, tak ako to robila jej matka, ktorá vyše 35 rokov pracovala v textilnej firme ako krajčírka.

Účastníčka č.8:

Účastníčka je vydatá a bezdetná. Momentálne je zamestnaná ako opatrovatelka v Rakúsku. Jej manžel je pracuje ako robotník v jednej súkromnej firme. Po ukončení strednej školy je pracovne aktívna, viac ako 20 rokov bola zamestnaná ako kuchárka v miestnej reštaurácii, preto ako sa vyjadrila, by nemala záujem byť ženou v domácnosti. Pripisuje to aj skutočnosti, že s manželom spolu nemali deti a aj preto nevidela dôvod byť dobrovoľne v domácnosti. Práca ju vždy bavila a naplňovala, cítila sa byť potrebná a užitočná, preto by sa svojho zamestnania nechcela vzdať. Manžel ju podľa jej slov v rozhodnutiach plne podporuje a súhlasí s ňou, že obaja manželia by mali vedieť finančne prispievať do spoločnej domácnosti.

5.3 Oblasť diskriminácie a skúseností s touto problematikou na trhu práce

Čo rozumejú pod pojmom diskriminácia? Stretli sa niekedy s diskrimináciou v zamestnaní? Stretli sa s diskrimináciou pri uchádzaní sa o zamestnanie? Ako sa daná diskriminácia zo strany zamestnávateľa/kolegov prejavovala? Odrážalo sa to nejakým spôsobom napr. v pracovnom alebo finančnom ohodnotení, pracovných vzťahoch a pod.?

Účastníčka č.1:

Pod pojmom diskriminácia si účastníčka predstavuje len určité modelové situácie ako strach zo skinheadov, príslušníkov polície, alebo fyzického násilia. Pojem jej nie je neznámy, len ho nevie konkrétne definovať. S diskrimináciou na pracovisku sa stretla prvýkrát po nástupe do práce, keď jej kolegyne začali dávať navyše prácu, ktorú mali dokončiť ony samé. Bolo normálnym javom, že si výsledky jej namáhavej práce privlastnili kolegyne. Nadriadenému jej podiel na dobre vykonanej práci vôbec nespomenuli.

Účastníčka č.2:

Pod pojmom diskriminácia si predstavuje najmä modelové situácie ako napr. : neobslúženie v reštaurácii, verejné urážky od nerómskeho okolia, pohrdavý prístup od lekára ako aj pracovníkov v banke. Taktiež konanie jej bývalého zamestnávateľa považuje za akt diskriminácie, keďže bola prepustená aj napriek tomu, že dosahovala lepšie pracovné výsledky ako jej kolegyňa nerómskeho pôvodu, ktorá bola v danej firme zamestnaná rovnaký čas.

Účastníčka č.3:

Pod pojmom diskriminácia účastníčka rozumie akýsi druh utláčania a nenávisti na základe rasy alebo iných aspektov. Spomenula, že prichádza do styku s diskrimináciou takmer každý deň zo strany niektorých pacientov. Uvádza, že sa konkrétna diskriminácia prejavuje arogantným prístupom. Takisto spomína, že sa už jej párkrát stalo, že jej pacient začal automaticky tykať.

Účastníčka č.4:

Diskrimináciu účastníčka charakterizovala ako popieranie ľudských práv človeku na základe určitých odlišností (farba pleti, rod a národnosť). Po absolvovaní vysokej školy mala problémy so zamestnaním sa. Uvádza, že registrovala nepriamu diskrimináciu pri hľadaní práce. Následne po nástupe do zamestnania na základnú školu pociťovala priamu diskrimináciu zo strany kolegov, v niektorých prípadoch dokonca aj viacnásobnú diskrimináciu aj z dôvodu etnicity. Od kolegov mužského pohlavia sa cíti byť podceňovaná kvôli tomu, že je žena. Občas to hraničí aj so sexuálnym obťažovaním.

Box 4: Výpoveď

Boli prípady, kedy ma oslovovali úplne neprimeraným spôsobom. Hvizdali po mne na chodbe, keď som prišla do školy v priliehavom kostýme a pod. Pri konzultovaní pracovných záležitostí mi viac pozerali do výstrihu alebo nebrali vôbec vážne to, čo hovorím. Cítila som sa nemožno. Niekoľko ráz sa už stalo, že keď v zborovni práve rozoberali nejaké neposlušné rómske deti, nikdy si neodpustili dáku hlúpu poznámku aj na moju adresu. Bolo to dosť nepríjemné.

Účastníčka č.5:

Diskrimináciu účastníčka chápe najmä ako prejav rasizmu a rasovej neznášanlivosti. Pociťuje ju ako násilie a slovné urážky. V zamestnaní sa cíti byť diskriminovaná zo strany zamestnávateľa, tak ohodnotením, ako aj dohodou o vykonaní práce a nie pracovnou zmlouvou, pritom dosahuje lepších pracovných výsledkov ako ostatné nerómske kolegyne. Stretáva sa občas aj s nepriamou diskrimináciou zo strany zákazníkov.

Box 5: Výpoveď

Dakedy, keď príde zákazníčka a všetky kolegyne už niekoho majú a ja som jediná voľná vtedy, tak radšej povedia, že si počkajú, kým jedna z nich dostrihá. Raz mi jedna zo zákazníčok povedala pri platení, že koľko presne jej mám vydať, aby som ju nemohla oklamať.“

Účastníčka č.6:

Pojem diskriminácia definovala ako prejavy násilia zo strany „skínov“, ako aj rôzne rasistické slovné útoky. Pri hľadaní zamestnania sa stretla s mnohými prekážkami, keďže má ukončenú len základnú školu a je málo kvalifikovaná. Ďalšími dôvodmi je takisto jej vyšší vek, pre ktorý ju odmietajú zamestnať a v neposlednej rade sú firmy, ktoré odmietajú zamestnať ľudí s rómskym pôvodom.

Box 6: Výpoveď

Volala som na jeden inzerát, kde brali ženy na robotu v Čechách. Hovorili, že majú voľné miesta...a keď som im diktovala svoje meno, tak sa pýtali, že či nie som náhodou cigánka. A ja že - náhodou áno. Ani som nestihla nič povedať a v momente mi oznámili, že majú preplnené a že ma nezoberú. Už som chcela volať do „jojky“ a sťažovať si!

Účastníčka č.7:

Pod pojmom diskriminácia si účastníčka predstavuje potláčanie ľudských práv človeka, odmietanie, pohrdanie na základe farby pleti, veku, pohlavia alebo sexuálnej orientácie. K otázke diskriminácie sa vyjadrila, že mala skúsenosti s nepriamou diskrimináciou počas zamestnania ako zdravotná sestra zo strany kolegyň a vrchnej sestry, čo predstavovalo aj prekážky v jej postupe v zamestnaní.

Box 7: Výpoveď

Po ukončení pomaturitného štúdia sa moje ukončené vzdelanie s vyznamenaním bralo ako akt "pozitívnej diskriminácie", pretože iné kolegyne, dokonca aj vrchná sestra, skončili toto štúdium s oveľa horšími výsledkami. Skutočnosť bola iná, moje vedomosti zodpovedali ohodnoteniu, čo si ale moje kolegyne nevedeli priznať... Moje návrhy na zjednodušenie alebo zefektívnenie práce nebol nikdy prijaté, pričom neskôr sa prezentovali a realizovali ako návrh inej kolegyne.

V súčasnom zamestnaní ako podnikateľka je vraj spokojná, nielen tým, že je „sama sebe pánom“, ale takisto ľudia chodia bez problémov nakupovať textil do jej obchodu.

Účastníčka č.8:

Pod pojmom diskriminácie si predstavuje odmietavý a pohrdavý prístup majoritnej spoločnosti k jej osobe. Spomína, že v predošlom zamestnaní sa stretla s priamou diskrimináciou, ale len zriedka, čo pripisuje svojej svetlej pokožke. Dochádzalo k nej u kolegov, ktorí o jej rómskom pôvode vedeli. Častokrát si robili posmešky z toho, že keby ľudia vedeli, kto im varí, tak by to nejedli a pod. V súčasnom zamestnaní sa so žiadnou formou diskriminácie nestretla, čo je podľa jej názoru vďaka vyspelosti kultúry štátov západnej Európy.

5.4 Oblasť úrovne informovanosti a využitia prostriedkov právnej ochrany

Ak sa s diskrimináciou stretli, podnikli náležité právne kroky potrebné pre riešenie daného problému? Čo bolo primárnym dôvodom neriešenia diskriminácie? Sú dostatočne informované o svojich právach? Vedia na koho sa obrátiť v prípade diskriminácie?

Účastníčka č.1:

Účastníčka nepodala sťažnosť u nadriadeného voči svojim kolegyniam z toho dôvodu, že by podanú sťažnosť ignoroval, čo by bolo vraj dosť pravdepodobné, keďže preňho už pracujú dlhé roky a s jednou kolegyňou sú dokonca rodinní príbuzní.

Účastníčka č.2:

V súvislosti s nespravodlivým prepustením účastníčky sa takisto nepodnikli žiadne právne kroky, keďže má pocit, že by sa tým nič nevyriešilo. Podľa jej názoru by jej to prácu nevrátilo. Na otázku či si uvedomuje svoje práva a na koho by sa mohla v riešení tohto problému obrátiť odpovedala záporne.

Účastníčka č.3:

Účastníčka sa takisto nesťažovala u nadriadeného na svojich pacientov zo strachu, že by mohla prísť o prácu, keďže má so svojím zamestnávateľom odmeraný a čisto profesionálny vzťah, neodvážila by sa sťažovať. V rámci riešenia diskriminácie si je vedomá svojich občianskych práv, aj keď nepociťuje príležitosť ich využiť.

Účastníčka č.4:

Účastníčka podala žiadosť u riaditeľa z dôvodu diskriminácie kvôli pohlaviu a etnickej príslušnosti, no jej žiadosť ostala nevyriešená. Podľa jej slov sa stretla s nepochopením zo strany riaditeľa školy, ktorý odmietal daný problém riešiť. U kolegov, ktorí sa o jej neúspešnom pokuse dozvedeli, a ktorých sa sťažnosť konkrétne týkala, to vraj prerástlo do ešte väčších problémov.

Box 8: Výpoveď

Začali ma úplne ignorovať. V zborovni sa spustila lavína ohováračiek na moju adresu. Všetci stíchli alebo sa začali smiať po mojom príchode do miestnosti. Nenašla som ani v jednom kolegovi/kolegyni oporu. Všetci to brali tak, že si o sebe neviem čo myslím a že som to len zbytočne prehnala.

Samotná situácia ju natoľko demotivovala, že svoju sťažnosť stiahla a neodhodlala sa svoj problém ďalej riešiť. Účastníčka síce pozná svoje práva, ale z dôvodu ešte väčších komplikácií ich nemieni realizovať.

Účastníčka č.5:

Diskriminačné problémy sa účastníčka neodhodlala riešiť zo strachu o stratu zamestnania, ktoré je momentálne jedinou obživou pre ňu a jej deti, popri výživnom od bývalého manžela.

Box 9: Výpoveď

Som rada, že v dneškej dobe vôbec mám dajakú robotu. Nechcem sa sťažovať, aby ma potom vyhodili. Celý život sa ku mne bieli takto chovali, už som si zvykla. Nič s tým neporobím, iba ak v moju škodu. Tak mi nezostáva nič inakšie, len sa s tým zmieriť.

V prípade neoprávnenej diskriminácie v zamestnaní nepodnikla a ani nemieni podniknúť žiadne právne kroky. Na otázku, či vie ako postupovať v prípade riešenia spomínanej

diskriminácie, odpovedala, že nie. Takisto nevie o existencii žiadnej inštitúcie na ochranu ľudských práv.

Účastníčka č.6:

Keď sme sa jej pýtali, či vie, ako by v prípade diskriminácie mohla postupovať, nevedela sa nám vyjadriť. Takisto uviedla, že neverí tomu, že by podaním sťažnosti na firmu niečo dosiahla, keďže podľa jej slov je všetko o korupcii. Na právnik a súdne trovy aj tak nemá dostatok peňazí. Ako možnú alternatívu riešenia diskriminácie uviedla medializáciu svojej skúsenosti s neprijímaním do pracovného pomeru kvôli rómskemu pôvodu.

Účastníčka č.7:

Zo strachu pred prepustením zo zamestnania sa neodhodlala podniknúť žiadne právne kroky, aj napriek tomu, že si dostatočne uvedomuje si svoje práva a takisto vie o inštitúciách, na ktoré by sa mohla obrátiť.

Účastníčka č.8:

Diskrimináciu na pracovisku nepovažovala za tak nepríjemnú, aby ju musela riešiť u nadriadeného alebo právnymi prostriedkami. Nevedela ale konkrétne uviesť, aké sú v tomto ohľade jej možnosti a takisto nevedela o žiadnej inštitúcii zaoberajúcej sa ochranou ľudských práv.

6 DISKUSIA

Kým v teoretickej časti našej práce sme si definovali základné pojmy skúmanej problematiky, v empirickej časti sme sa na základe preštudovanej odbornej literatúry a právnych predpisov SR a EÚ zaoberali formulovaním výskumného cieľa prieskumu, následne výberom vhodných metód, výskumnej vzorky, plánovaním ako aj analýzou zberu získaných dát. V poslednej časti tejto práce sa budeme venovať analýze výsledkov nášho prieskumu. Takisto spomenieme už realizované prieskumy týkajúce sa oblastí, ktoré sme skúmali a porovnáme ich s našimi jednotlivými závermi. Budeme hovoriť o metodologickej skepse resp. metodologických limitoch a obmedzeniach, s ktorými sme sa počas realizovania prieskumu stretli a v neposlednej rade sa pokúsime implikovať naše výsledky pre ďalší výskum.

6.1 Oblasť prístupu rómskych žien k vzdelaniu

Účastníčky nášho realizovaného prieskumu sú rôzneho vzdelania:

- ukončené základné vzdelanie (2),
- stredoškolské vzdelanie bez maturity (1),
- stredoškolské vzdelanie s maturitou (3),
- vysokoškolské vzdelanie (2).

Ich prístup k vzdelávaniu a vzdelaniu bol často ovplyvnený výchovou rodičov, ako aj prostredím, v ktorom vyrastali. Hlavnou motiváciou vo vzdelávaní bola vidina lepšieho uplatnenia v živote – na trhu práce, v spoločnosti a lepšie finančné zabezpečenie. U účastníčok so ukončenou základnou školskou dochádzkou boli očakávania od svojich detí jednoduchšie – pevné zdravie, dobrá práca, šťastie v rodine atď. U účastníčky s vyšším vzdelaním t.j. stredoškolské vzdelanie s maturitou a vysokoškolské vzdelanie boli nároky o čosi náročnejšie, keďže sa svoje životné ambície a hodnoty snažia prenášať na svoje deti. To znamená, že čím vyššieho vzdelania dosiahli, tým väčšie nároky a očakávania vkladajú do svojich potomkov.

Výsledky nášho prieskumu sme porovnávali s výsledkami výskumu Dáta o ľudských právach žien, ktorý realizovalo Kultúrne združenie Rómov SR (zdroje : Rómske ženy sa cítia..., 2009; Rómske ženy sa pri zamestnávaní...,2009; Demeová, 2008). Prieskum bol

zameraný na to, ako vnímajú respondenti problematiku nízkej úrovne vzdelania, jednak svojej, ale aj z pohľadu budúcnosti svojich detí. Od nerovnocennej štartovacej dráhy, to znamená sociálne prostredie, mnohokrát neschopnosť pomôcť deťom pri plnení si školských vedomostí, pretože ich vedomosti jednoducho nie sú na takej úrovni, až po rôzne skúsenosti s diskriminačnými praktikami. Terénny výskum prebiehal v období od februára do mája 2009, uskutočnil sa v separovaných a segregovaných rómskych komunitách na úrovni troch krajov – Banskobystrického, Košického a Prešovského. Výsledkom prieskumu je 618 dotazníkov od 310 žien a 308 mužov.

6.2 Oblasť tradičného postavenia muža a ženy v rodine z pohľadu rómskej ženy

Dnes už aj u Rómov prevláda jedno až dvojgeneračná, monogamná rodina, v ktorej sa mení rodinná hierarchia. Dominantné postavenie má stále ešte muž (medzi deťmi prvorodený syn), ale postavenie ženy sa postupne zlepšuje. Ani v „moderných“ rodinách sa však ešte nedá hovoriť o rovnocennosti partnerov, väčšina rómskych dievčat a žien to považuje však za prirodzené a správne, čo sa nám sčasti potvrdilo aj naším prieskumom. Môžeme taktiež formulovať záver, že rómske dievčatá sa už vydávajú neskôr ako kedysi, počet detí v manželstvách klesá, vzdelanosť a zamestnanosť žien sa zvyšuje.

Na základe výsledkov nášho prieskumu sme takisto došli k tvrdeniu, že u účastníčok s nižším vzdelaním t.j. ukončené základné vzdelanie, sa skôr uchováva tradičné postavenie muža a ženy v rodine, kedy žena je v domácnosti a stará sa o deti, kým muž pracuje a finančne zabezpečuje rodinu. Ďalší faktor, ktorý ovplyvňuje tento postoj je výchova a preberanie roly od svojich rodičov. U žien s vyšším vzdelaním je priorita zamestnania a kariérneho rastu veľmi dôležitá. Uvádzame tri hlavné dôvody:

1. emancipácia, čiže samostatnosť, ekonomická nezávislosť na svojom manželovi/partnerovi,
2. rovnocenné postavenie v rodine, kedy sa chcú ženy podieľať spolu s manželom na podporovaní a zlepšovaní finančnej situácie v rodine
3. nenahraditeľný pocit „užitočnosti“ a vnútorného naplnenia, ktorý im vie poskytnúť len dobre vykonaná práca.

Z jednotlivých výpovedí môžeme dôjsť k záverom, že manželia účastníčok prieskumu ich podporujú v ich rozhodnutiach, či už v pracovných ambíciách alebo v rozhodnutí byť

v domácnosti. V jednom prípade dokonca účastníčka zarábala, kým jej manžel bol doma na rodičovskej dovolenke s ich maloletým dieťaťom. Postavenie muža a ženy sa takisto mení v závislosti od toho, či je muž zamestnaný alebo nie a či dostatočne zarába, aby sa vedel postarať o svoju rodinu.

Prieskum Dáta o ľudských právach rómskych žien bol takisto zacielený na skúmanie problematiky postavenia rómskych žien na Slovensku. Mal niekoľko oblastí - od vzdelávania až po postavenie v rodine. Riešiť problematiku diskriminácie žien bez mužov v tomto prieskume bolo nereálne. Presne to bolo pre organizátorov o mnoho potrebnéjšie v takomto type výskumnej respondentskej vzorky. Pokiaľ sa hovorí o ľudských právach žien, a ak hovoríme o zisťovaní údajov ľudských práv rómskych žien žijúcich v segregovaných rómskych komunitách, tak je nevyhnutné poznať aj názor a odchytiť aj to, ako je vnímané postavenie ženy, matky, dievčaťa, očami muža. Cieľom prieskumu bolo prispieť k rozšíreniu poznatkovej databázy o rodovej (ne)rovnosti a ľudských právach žien v prostredí rómskych komunít. Získané údaje významnou mierou napomohli k bližšej identifikácii oblastí intervencie s cieľom prehlbenia rodovej rovnosti v tomto prostredí a posilnenia ľudských práv rómskych žien. Väčšina žien sa prikláňala k tomu, že sa vnímajú ako nerovnocenné. Čo sa týka plánov do budúcnosti, viacero respondentov vyjadrilo potrebu a záujem odísť do zahraničia. Dôvodom bola skutočnosť, že sa respondenti nemohli rovnomerne a rovnocenne uplatniť na trhu práce. Jednou zo skúmaných tém bola oblasť diskriminácie s rôznymi životnými situáciami, rozdelenia úloh v rodine či celkového postavenia žien v spoločnosti.

Výsledky prieskumu by sa podľa organizátorov mali zohľadniť v politike, od lokálnej až po národnú úroveň, pretože SR vstupom do Európskej únie má záväzky aj vo vzťahu k rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Projekt realizovalo Kultúrne združenie Rómov SR aj preto, že na Slovensku pretrváva obrovský deficit informácií o rómskej populácii vo všeobecnosti i v separovaných komunitách. Konštatujú to mnohé oficiálne dokumenty i vedecké analýzy a štúdie. Dôvodom je ťažká dostupnosť respondentov, neadekvátnosť výskumných nástrojov a metód, problém získavania dôvery respondentov a podobne. Táto absencia informácií sa ešte znásobuje, keď sa hovorí o ľudských právach žien vo vzťahu k tejto komunite.

6.3 Oblasť diskriminácie a skúseností s touto problematikou na trhu práce

Pojem diskriminácia, ktorý vychádza z konceptu princípu rovnosti a zákazu diskriminácie, je v súčasnosti témou každodenného verejného diskurzu. V médiách sa objavujú rôzne správy či informácie, ktoré hovoria o nedodržiavaní ľudských práv a diskriminácii rôznych skupín obyvateľstva.

Na Slovensku sa začalo len od začiatku 90-tych rokov verejne diskutovať o ľudských právach, ich obsahu, význame pre budovanie demokracie, ako aj o prípadoch ich potláčania a znevažovania. Slovo diskriminácia teda viac a viac prenikalo do spoločenského vedomia, ľudia si začínali uvedomovať, čo znamená. Tak v odbornej, ako aj v širšej verejnosti však jej interpretácia zostáva dodnes veľmi diferencovaná a značná časť populácie stále nepozná jej obsah. Je len málo výskumov na túto tému, avšak väčšina potvrdzuje tento fakt. Potvrdzuje to aj mnoho konkrétnych udalostí zo súčasnosti, či nedávnej histórie na najvyššej spoločensko-politickej úrovni, išlo napr. o proces prijímania antidiskriminačného zákona, na nižšej úrovni sa to prejavuje napr. v rozhodovaní, právomociach obcí a na úrovni individuálnej najmä v rozdielnej interpretácii práv a povinností členov rodiny. Rovnaká situácia je aj na trhu práce. Diskriminácia a jej prejavy sú rozdielne videné a interpretované v celom pracovnom procese – od prijímania do práce, cez pracovný postup, odmeňovanie až po ukončenie pracovnoprávneho vzťahu.

Vo výpovediach jednotlivých účastníčok v našom prieskume rôznych vekových i sociálnych skupín nemalo chápanie pojmu diskriminácia pevné kontúry a presné vymedzenie. Pod pojmom diskriminácia si niektoré rómske ženy predstavujú väčšinou veľmi široký pojem alebo len konkrétne modelové situácie ako napr. strach zo skinheadov, neobslúženie v reštaurácií, slovné útoky a fyzické násilie s rasistickým podtextom atď. U väčšiny žien bol pojem chápaný ako negatívne konanie vo vzťahu k jednotlivcovi, najčastejšie definovaný ako nespravodlivosť, krivda, zneužívanie, popieranie práv na základe „niečoho“. Takisto utváranie záverov na základe predsudkov, stereotypov, obmedzovanie, utláčanie, nerovnosť a podobne. Teda vo všeobecnej rovine výpovede všetkých respondentiek obsahovali významy súvisiace s diskrimináciou a poukazovali na to, že sa už s pojmom stretli a nebol pre nich nový.

Pred dvoma rokmi prebiehal prieskum týkajúci sa informovanosti verejnosti o diskriminácii s názvom Vieme čo je diskriminácia?, ktorý realizoval Inštitút pre verejné otázky (Sekulová, - Gyarfášová, 2008). Prieskum poukázal na to, že je približne 10 %

populácie, ktorá nevie, čo tento pojem znamená, alebo o ňom nikdy nepočula. Jedna štvrtina respondentov približne tuší, čo je diskriminácia a takmer 64 % je presvedčená, že vie presne čo tento pojem znamená. Na základe skúseností z nášho verejného života a individuálnych postojov ľudí v rôznych udalostiach sa však bohužiaľ zdá, že v realite je pravdepodobne opačný pomer, ako v sebahodnotení, čo len zvýrazňuje dôležitosť diskusie a informovanosti o tejto téme. Najsilnejšia závislosť sa ukázala medzi poznaním obsahu pojmu diskriminácia a vzdelaním, kde poznanie rastie priamo úmerne s výškou vzdelania. Až 90 % ľudí s vysokoškolským vzdelaním vie presne, čo je to diskriminácia, ale len 39 % ľudí so základným vzdelaním. To sa ukázalo aj v našom prieskume, kde účastníčky s vysokoškolským vzdelaním nemali s presnou definíciou diskriminácie žiaden problém.

Sami autori vyššie spomínaného prieskumu konštatujú, že „v odbornej, ako aj v širšej verejnosti však jej interpretácia zostáva dodnes veľmi diferencovaná a značná časť populácie stále nepozná jej obsah“ (Terénny výskum..., 2006, s. 14). Väčšina respondentov chápala diskrimináciu ako akýkoľvek pocit subjektívnej neprávosti, prepájala tento pojem s rôznymi subjektívne vnímanými neprávosťami, krivdami a rozdielnosťami v pozíciách rôznych skupín či už sociálnych, etnických alebo menšinových.

Výsledky nášho prieskumu nás oboznámili s faktom, že každá z účastníčok sa stretla s diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch alebo pri uchádzaní sa o zamestnanie. Takmer vo všetkých prípadoch sa jednalo o priamu diskrimináciu v súvislosti s ich rómskym pôvodom, v jednom prípade šlo o nepriamu diskrimináciu a v dvoch prípadoch aj o viacnásobnú diskrimináciu, kde sa okrem etnického pôvodu bral do úvahy aj vek a pohlavie účastníčok. Ako najčastejšie prejavy diskriminácie účastníčky uviedli:

1. odmietnutie prijatia do pracovného pomeru alebo prepustenie zo zamestnania
2. podceňovanie zo strany kolegov/nadriadeného
3. nedostatočné ohodnotenie vykonanej práce
4. nepriateľský prístup zo strany kolegov/klientov

Za najväčšiu prekážku v zamestnaní považujú rómske ženy obmedzené možnosti práce a diskrimináciu z pohľadu etnicity. Vyplýva to z projektu Dáta o ľudských právach rómskych žien.

Podobné zistenie ukázal aj výskum Inštitútu pre verejné otázky venujúci sa stereotypom a predsudkom nezamestnaných. Poukázal na viaceré významné aspekty vnímania diskriminácie a ľudských práv obyvateľmi Slovenska. Účastníci a účastníčky fokusových skupín boli zmiešaní nielen z hľadiska rodu, veku a vzdelania, ale aj z hľadiska etnicity či národnosti. V rámci diskusie sa deklarovala farba pleti ako veľmi rozšírený dôvod diskriminácie. Takmer všetci respondenti/respondentky rómskej národnosti sa s ním stretli a deklarovali nerovné zaobchádzanie či diskrimináciu.

S priamou diskrimináciou sa okrem nezamestnaných Rómov stretli aj respondenti a respondentky, ktorí sú zamestnaní. Stáva sa, že zákazníci reštaurácií či obchodov odmietajú byť obsluhovaní Rómami. V tejto súvislosti riaditeľ jednej strednej školy poukázal na vážny problém: majitelia reštaurácií a obchodov nechcú prijať na študentskú prax rómskych študentov a študentky. Tento postoj je odrazom vžitého rasizmu a xenofóbie, pretože majitelia tak konajú preto, lebo vedia, že o svojich zákazníkoch by mohli prísť, pokiaľ by ich mal obsluhovať Róm. Ďalšie z názorov reprezentovali stereotypné tvrdenie, že pokiaľ je Róm v zamestnaní viac, ich pracovný výkon klesá.

Rozhovory s respondentmi a respondentkami potvrdili, že Rómovia sú pri vstupe na trh práce diskriminovaní aj v regiónoch, kde je ich koncentrácia veľmi veľká a kde s nimi majú zamestnávateľi každodennú skúsenosť. Navyše, v prípade nezamestnaných Rómov je aspekt etnicity oveľa dôležitejší než fakt, že majú skúsenosť s nezamestnanosťou. V prípade Rómov možno hovoriť aj o cykle nezamestnanosti a diskriminácie, pretože nezamestnanosť je často dôsledkom diskriminácie. Hľadané riešenia sú preto často v migrácii do takých prostredí, kde je xenofóbia voči Rómom slabšia.

6.4 Oblasť úrovne informovanosti a využitia prostriedkov právnej ochrany

S výnimkou jednej účastníčky, ktorá podala sťažnosť na svojich kolegov z dôvodu viacnásobnej diskriminácie sa ostatné účastníčky nášho prieskumu rozhodli svoju situáciu neriešiť. Ako hlavné dôvody neriešenia svojho problému uviedli:

1. strach zo straty zamestnania - obávajú sa, že keby si „otvorili ústa“ riešil by sa daný problém v ich neprospech, čiže prepustením z práce
2. strach z toho, že by sa ich konanie mohlo obrátiť proti nim, keby by sa im kolegovia v práci vyhýbali a že by boli po čase nútené samé opustiť pracovisko z dôvodu nepriateľskej pracovnej atmosféry

3. nepovažovali svoj problém za až tak dôležitý, aby ho boli nútené riešiť
4. nevedeli, na koho sa môžu obrátiť

V jednotlivých výpovediach našich účastníčok sa takisto objavila nedôvera voči svojim nadriadeným, ktorí by podľa ich slov daný problém nemienili riešiť. Účastníčky prejavili aj veľkú skepsu voči dohre na súde, teda voči obhajobe práv človeka. Navyše uvádzali viacero prípadov, keď sa aktivita smerujúca k obhajobe práv diskriminovaného človeka skončila v jeho neprospech a spôsobila mu vážne osobné problémy. Tiež prejavovali veľkú nedôveru voči právnej obhajobe diskriminovaných jedincov, vnímali problém cez korupciu a financie. Z výpovedí však vyplynulo i to, že účastníčky o existencii Slovenského národného strediska pre ľudské práva buď nevedeli, alebo jeho činnosť považovali za nedostatočnú. Za schodnejšiu cestu, než je podanie sťažnosti na súd, považujú medializáciu protiprávneho správania. Na súdny spor, podľa nich, aj tak nemajú dosť finančných prostriedkov.

To, že chápanie diskriminácie a informovanosť o nej nie sú dostatočné, potvrdzujú aj iné výskumy, ktoré sa touto témou zaoberali. Jeden z prieskumov, ktorý nám potvrdil vedomostnú úroveň a postoje vo vzťahu k ľudským právam je Reprezentatívny výskum vnímania ľudských práv a zásady rovnakého zaobchádzania u dospeljej populácie v SR realizovaný Slovenským národným strediskom pre ľudské práva (Záverečná správa projektu „Reprezentatívny výskum vnímania ľudských práv...“, 2007). Medzi respondentmi a respondentkami absentovalo negatívne hodnotenie dodržiavania ľudských práv, inými slovami, respondenti a respondentky nevedeli o ich nedodržiavaní. Zároveň respondenti a respondentky toho istého výskumu (52 %) pri inej otázke tvrdili, že téma ľudských práv je dôležitá, avšak prioritizované musia byť iné oblasti. Ďalším indikátorom nedostatočnej úrovne informovanosti a chápania problematiky diskriminácie a dodržiavania ľudských práv u slovenskej verejnosti bolo veľké zastúpenie tých, ktorí nevedeli o žiadnej inštitúcii, ktorá je na Slovensku zodpovedná za boj proti diskriminácii – 81 %. Zároveň, podľa toho istého výskumu, existuje veľmi nízka informovanosť aj o ochrane pred diskrimináciou, keďže iba 40 % respondentov a respondentiek vedelo o prijatí o antidiskriminačného zákona, pričom 54 % o ňom nevedelo a 6 % si myslelo, že ešte nebol prijatý.

Odpoveďou na otázku zameranú na poznanie práva na rovnosť a nediskrimináciu bolo, že väčšina respondentov si je vedomá antidiskriminačnej legislatívy. Pokiaľ aj nie konkrétne

existencie antidiskriminačného zákona, tak aspoň toho, že diskriminácia je protiprávna a že v prípade, že sa s ňou človek stretne, môže dať diskriminujúcu stranu na súd, lebo je v práve. Horšie to bolo s povedomím o existencii štátom zriadenej inštitúcie zaoberajúcej sa ochranou ľudských práv, Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Niektorí respondenti a respondentky o jeho existencii 'tušili', ale väčšina si myslela, že nič podobné na Slovensku neexistuje.

6.5 Závery a odporúčania

Závery, ku ktorým sme došli vďaka realizácii a následnému spracovaniu výsledkov nášho prieskumu môžeme zhrnúť do nasledujúcich oblastí :

A. Metodologická skepsa

Pri empirickom zisťovaní našej problematiky sme sa stretli s niekoľkými metodologickými ohraničeniami a limitami, ktoré súviseli s výberom použitých metód (kvalitatívny výskum, účelový výber vzorky a hĺbkový rozhovor) pre náš prieskum. Najprv si uvedieme základné ohraničenia použitých metód podľa preštudovanej odbornej literatúry a následne sa pokúsime zhodnotiť možnosti ich eliminácie.

Podľa Hendla (2005) je jednou zo základných nevýhod kvalitatívneho výskumu to, že získaná znalosť z výsledkov výskumu resp. prieskumu nemusí byť zovšeobecniteľná na populáciu a do iného prostredia. Preto môžeme za isté ohraničenie nášho prieskumu označiť fakt, že vychádzame z výpovedí len ôsmich účastníčok, čiže skúmaná vzorka by vzhľadom na závažnosť skúmanej problematiky mohla byť malá resp. málo reprezentatívna, avšak je potrebné zdôrazniť, že naša vzorka je rôznorodá, čo sa týka veku (rozpätie od 18 do 49 rokov), dosiahnutého vzdelania (základné vzdelanie, stredoškolské vzdelanie s maturitou a bez maturity, vysokoškolské vzdelanie I. a II. stupňa) a osobného stavu (rozvedená účastníčka, slobodné a vydaté účastníčky), čo v konečnom dôsledku robí náš prieskum aspoň v minimálnej miere reprezentatívny. Jedným z dôvodov vybraného počtu výskumnej vzorky bolo, že mnoho potenciálnych účastníkov, ktorí spĺňali stanovené kritéria výberu cieľovej skupiny, sa odmietlo prieskumu zúčastniť z dôvodu zneužitia poskytnutých informácií a v niektorých prípadoch sa jednalo o veľa pracovných povinností, pre ktoré im stretnutie s nami nevyhovovalo.

Zároveň ale na druhej strane môžeme určený počet chápať aj tak, že čím je menej účastníkov v prieskume, tým máme lepšiu možnosť a priestor hlbšie sa zaoberať danou problematikou skúmaných osôb. Takisto sme si v rámci nášho prieskumu stanovili jednotlivé kritéria výberu výskumnej vzorky (pohlavie, pôvod, trvalé bydlisko, vek). Každú z účastníčok spájala ešte rovnaká prežitá udalosť v súvislosti s diskrimináciou na trhu práce, ktorá bola predmetom nášho empirického skúmania. Môžeme teda tvrdiť, že pri konkrétnejšom špecifikovaní a vymedzení cieľovej skupiny daného počtu účastníkov je väčšia pravdepodobnosť, že získané údaje budú odrážať reálny stav skúmaného javu a jeho jednotlivých aspektov v rámci zvolenej výskumnej vzorky.

Podľa Lincolna a Guba (1985, In : Hendl, 2005) sa rozdeľujú rôzne nebezpečia pre validitu v kvalitatívnych výskumoch do troch kategórií:

- 1) reaktivita - znamená, že prítomnosť výskumníka môže ovplyvniť procesy, na ktoré je výskum zameraný,
- 2) skreslenie zo strany výskumníka - sa týka toho, čo výskumník ako pozorovateľ prináša do výskumu v podobe svojich subjektívnych teórií a predsudkov, či vlastností,
- 3) skreslenie zo strany skúmanej osoby- môže nadobúdať viacero podôb, teda od zatajovania informácií až po ich skreslenie.

Preto môžeme za metodologické ohraničenie v našom prieskume uviesť aj skutočnosť, že sa jednalo o účelový výber (nie náhodný) výskumnej vzorky a účastníčky prieskumu môžeme v rámci našich vzájomných vzťahov charakterizovať ako „rodinné známe“. Preto je pravdepodobné, že mohlo dôjsť k druhému z vyššie spomínaných bodov.

Za výhodu v tomto prípade môžeme považovať dôveru našich účastníčok, keďže sa s nimi už roky dôverne poznáme. Preto si myslíme, že nemali problém sa nám otvoriť a vyjadriť aj k citlivejším témam bez obavy, že by sa nejakým spôsobom získané informácie mohli zneužiť v ich neprospech. Keďže téma týkajúca sa diskriminácie na trhu práce je dosť chýlostivá a ako sme z výsledkov prieskumu zistili, skoro každá z účastníčok mala strach zo straty svojho zamestnania, kebyže vyjde najavo jej nespokojnosť s prístupom alebo ohodnotením zo strany zamestnávateľa/kolegov/klientov. Takisto je možné, keďže sa pri zbere a analýze dala často využívať metóda retrospektívneho rozprávania, kde nám účastníčky poskytovali informácie zo svojho detstva a konkrétnych v minulosti zažitých

situácií, že sa niektoré spomienky časom skreslili alebo zahmlili a preto nám už neposkytujú stopercentne reálny obraz danej skutočnosti.

Za hlavnú nevýhodu považujeme svojvoľné interpretácie hodnôt a významov v súvislosti so skúmanými javmi. Úlohou výskumníka v kvalitatívnom výskume je predovšetkým odhaliť, ako ľudia interpretujú svet, ako chápu život. Musí odsunúť svoj vlastný pohľad, svoje predstavy, preferencie a hodnoty. Pritom je zrejme, že úplná objektivita, t.j. nezávislosť od vlastných názorov a životných skúseností výskumníka neexistuje. Výskumník sa nemôže úplne zbaviť svojich presvedčení a hodnôt. Nemôže prekonať historické, politické, sociálne, etnické a rodové vplyvy. Musí ich však odsunúť alebo potlačiť, aby neprekrývali obraz sveta skúmaných osôb. Výskumník svoje názory a životné skúsenosti môže konfrontovať so získanými údajmi. Ale tak, aby ich neskreslil. (Gavora, 2006, s. 18)

Keďže sa s účastníkmi prieskumu dlhodobo poznáme, vedeli sme si ich jednotlivé výpovede čiastočne objektívne posúdiť na základe porovnania obsahu výpovedí a našich predchádzajúcich skúseností s nimi.

B. Teoretické a praktické implikácie

Výskum prispel k hlbšiemu poznaniu verejnej percepcie diskriminácie ako pojmu, poukázal na veľké rozdiely vo vnímaní diskriminácie medzi účastníkmi v závislosti od vzdelania, čo poukazuje na nedostatočné vzdelávanie v oblasti ľudských práv a diskriminácie.

Takisto poukázal na stále kumulujúcu prítomnosť diskriminácie na trhu práce v rôznych formách a na situácie, ktorých sa účastníčky najviac obávajú napr. strata zamestnania v prípade snahy riešiť svoj problém. Čo dokazuje veľkú nedôveru voči právnym prostriedkom a zároveň nám reflektuje slabú znalosť svojich práv.

Vo výpovediach respondentov a respondentiek prieskumu Nezamestnanosť a diskriminácia realizovaný Inštitútom pre verejné otázky (IVO) sa poukázalo, že zodpovednosť za diskrimináciu je vnímaná ako podmienená okolnosťami - neexistuje všeobecne odsudzovaný akt diskriminácie, sú situácie kedy je diskriminačné konanie ospravedlniteľné (Sekulová - Gyarfášová, 2007). Niektorí respondenti a respondentky vedeli veľmi presne diskrimináciu zadefinovať a určiť na modelových príkladoch. Iné skupiny vnímali hodnotový princíp rovnosti všetkých veľmi intuitívne, na základe ktorého

majú niektoré skupiny a jednotlivci rozdielne postavenie v spoločnosti. Výberová vzorka však jasne poukazuje, že diskriminácia nie je vnímaná principiálne, ale v závislosti od mnohých okolností. Zároveň existuje určitá tendencia považovať určité skupiny za „hodné diskriminácie“, a to vtedy, ak je skupina verejnou mienkou ako diskriminovaná akceptovaná, napríklad muži a ženy starší ako 50 rokov či matky s malými deťmi. Naopak pozícia menšín, národnostných, etnických či sexuálnych je problematickejšia. Z toho vyplýva omnoho závažnejšie zistenie. Vo verejnej percepcii sa odráža fakt, že princíp rovnosti nie je všetkými členmi zvnútornený rovnako, rozdiel medzi rovnakosťou a rovnosťou sa veľmi často stiera, čo môže viesť ku stereotypným a xenofóbnym postojom, ktoré môžu viesť za určitých okolností k diskriminácii. Zároveň je nejasná aj hranica kde už končia vlastní práva pretože už popiera ľudské práva iných jednotlivcov.

Výskum zároveň poukázal na fakt, že uzavretosť obyvateľov Slovenska voči inakosti, menšinám a prisťahovalcom stále pretrváva, čo pôsobí na životnosť rôznych predsudkov a stereotypov. Vzhľadom na rastúcu sociálnu, národnostnú a etnickú diverzitu Slovenska, ktorá sa v budúcnosti bude ešte viac zväčšovať, výskum poukázal na nevyhnutnosť väčšieho zaoberania sa otázkami multikulturality a multikultúrnej výchovy. Vzhľadom k zisteniam výskumu vyvstáva do popredia potreba dôslednejšej prevencie voči stereotypom a predsudkom, potreba scitlivovania a zvyšovania informovanosti slovenskej verejnosti o problematike ľudských práv a diskriminácie. Častokrát totižto dochádza k mnohým nezrovnalostiam práve z dôvodu slabej informovanosti, kedy si diskriminovaní neuvedomujú svoje práva a vôbec skutočnosť, že sú obeťami diskriminácie a že si diskriminujúci jedinci neuvedomujú svoje protiprávne konanie.

C. Implikácie pre ďalší výskum

Ako ukazuje uvedený prehľad právnych predpisov upravujúcich zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch, antidiskriminačná legislatíva na Slovensku spĺňa kritériá komplexnosti, a zároveň zodpovedá európskym štandardom. Jedna vec je však existencia legislatívneho rámca a druhá vec je jeho účinnosť v praxi, keďže prevládajúca spoločenská atmosféra nie je dostatočne citlivá na diskriminačné praktiky na trhu práce predovšetkým v súvislosti s prijímaním, ale aj prepúšťaním zo zamestnania z dôvodu veku, pohlavia, etnicity a ďalších. Účinnosť zápasu s diskrimináciou na trhu práce je podmienené poznaním skutočného stavu diskriminácie. Jedným z prvých krokov na tejto ceste je aj

identifikácia stavu verejnej mienky vo vzťahu k takejto diskriminácii prostredníctvom sociologického výskumu.

D. Odporúčania pre prax

Rómske ženy, resp. všetky skupiny ohrozené diskrimináciou, majú vo všeobecnosti nižšiu úroveň právneho vedomia a častokrát na svoje práva rezignujú, pretože neveria v ich vymožitelnosť. Antidiskriminačný zákon síce uplatňuje princíp obráteného dôkazného bremena, ktorý bližšie rozoberáme v kapitole 3.3, predložiť relevantný dôkaz o diskriminácii je však na strane žalobcu. Takéto dôkazy sa získavajú len veľmi ťažko, pretože zamestnávateľ môže uviesť iné, legitímne dôvody neprijatia uchádzača do zamestnaneckého pomeru.

Na rozdiel od okolitých krajín, na Slovensku stále chýba pozitívny príklad vyriešeného problému diskriminácie, ktorý by sa stal spúšťacím mechanizmom aj pre iné podnety. Chýbajú nám súdne rozhodnutia v konkrétnych prípadoch, v ktorých bolo úspešne uplatnené právo na rovnaké zaobchádzanie, pričom sa nejedná len o nami skúmané rómske ženy, ale tiež o skupiny ohrozené diskrimináciou vo všeobecnosti.

Za závažný nedostatok považujeme tiež fakt, že konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nie je oslobodené od súdnych poplatkov, čo do veľkej miery odrádza tých, ktorí sa stretávajú s diskrimináciou na pracovisku, riešiť tento problém súdnou cestou. Táto skutočnosť sa nám potvrdila aj naším prieskumom. Pričom považujeme za nedostačujúcu zákonnú možnosť oslobodenia od súdnych poplatkov, pretože v prípade pracujúcej rómskej ženy je malá pravdepodobnosť, že zákonné podmienky pre oslobodenie aj splní.

Ďalším problémom, ktorý pretrváva je momentálna neexistencia možnosti riešenia sporov vyplývajúcich z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie prostredníctvom mediáčno - probačných centier, aj keď, ako sme uviedli v kapitole 3.1, je otázne, či mediáciu môžeme považovať za univerzálny prostriedok riešenia týchto sporov.

Za závažný nedostatok považujeme fakt, že v našej legislatíve absentuje odkaz na potrebu šírenia informácií o ustanoveniach antidiskriminačného zákona a ostatných zákonov zakazujúcich diskrimináciu a zakotvujúcich zásadu rovnakého zaobchádzania.

Takisto zdôrazňujeme potrebu viesť dialóg štátnych inštitúcií s mimovládnyimi organizáciami a vyčlenenie prostriedkov zo štátneho rozpočtu na naplnenie cieľov deklarovaných v antidiskriminačnom zákone.

Vidíme nedostatky v ochrane pred diskrimináciou z dôvodu etnickej príslušnosti v súvislosti s uchádzaním sa o prácu, pretože legislatíva poskytuje vyššiu ochranu osobám, ktoré sa uchádzajú o nízko kvalifikovanú, prípadne nekvalifikovanú prácu. V tomto prípade sú totiž kritériá na prijatie uchádzača veľmi široko definované a zamestnávateľ tak má väčší problém preukázať, že uchádzač mal nevyhovujúcu kvalifikáciu, a preto navrhujeme, aby došlo v tejto oblasti k náprave.

Schválenie antidiskriminačného zákona, ktorý zohľadňuje príslušné antidiskriminačné smernice Európskej únie, poskytlo významný nástroj pre boj s diskrimináciou, avšak samotná legislatíva nepostačuje na riešenie problému masívneho vylúčenia Rómov z trhu práce, je potrebné podniknúť relevantné kroky tak zo strany štátu ako aj verejnosti, aby dochádzalo aj k realizácii tohto zákona.

Myslíme si, a potvrdilo sa to aj našim prieskumom, že sa na diskriminácii rómskych žien, resp. všetkých skupín, ktoré sú ohrozené diskrimináciou, významnou mierou podieľajú stereotypy a predsudky zaužívané v našej spoločnosti, ktoré sú častokrát "dedené" z generácie na generáciu. Navrhujeme preto väčšiu spoluprácu médií v propagácii obsahu a zmyslu princípu rovnosti a zákazu diskriminácie, ktoré sú garantované Ústavou SR, a to nielen vo forme informačných kampaní, ktoré ostanú bez povšimnutia širokej verejnosti z dôvodu ich krátkodobosti a viazanosti na finančné prostriedky poskytnuté zo štrukturálnych fondov Európskej únie, ale vo forme dlhodobých projektov, ktoré by boli financované vyčlenenými prostriedkami zo slovenského štátneho rozpočtu, a ktoré by, v konečnom dôsledku mohli znamenať zlepšenie súčasného stavu.

ZÁVER

Diskriminácia je v spoločnosti často veľmi hlboko zakorenená a nezriedka sa v prípade jej výskytu nepodarí nájsť konkrétne osoby, ktoré sú za ňu zodpovedné. Často preniká do mnohých sfér života spoločnosti a má svoje pevné štrukturálne zázemie. Dokonca sa mnohokrát stáva, že ani ľudia, ktorí sú jej vystavení, si jej existenciu celkom neuvedomujú. Navyše, diskriminovaní ľudia často patria k najzraniteľnejším skupinám obyvateľstva a iniciovanie súdneho alebo iného konania pre nich nezriedka predstavuje neprekonateľnú bariéru.

Hoci možno konštatovať, že problematika diskriminácie rómskej menšiny na trhu práce je po legislatívnej stránke uspokojivo pokrytá, v praxi zrejme budú mnohé problémy ešte dlho pretrvávať. Aj skúsenosti krajín Európskej únie ukazujú, že oblasť pracovnoprávných vzťahov je oblasťou, kde sa diskriminácia dokazuje iba veľmi ťažko. Preto sa v poslednej dobe, aj v súvislosti s antidiskriminačnou legislatívou a politikami Európskej únie a existujúcimi mechanizmami medzinárodného práva, často hovorí o tom, že štáty sa nemôžu spoliehať len na skutočnosť, že v ich legislatíve je diskriminácia zakázaná a že sú v nej zakotvené právne prostriedky ochrany, ktoré jednotlivci môžu použiť. Dôraz sa kladie aj na to, aby štáty prevzali iniciatívu a preventívne pôsobili na všetky sféry života spoločnosti, v ktorých diskriminácia a nerovné zaobchádzanie predstavujú pre mnohé osoby vážnu prekážku pri plnohodnotnom využívaní svojho potenciálu a uplatňovaní si svojich práv.

Čo sa týka vládnych programových dokumentov Slovenskej republiky, možno konštatovať, že problematika znevýhodnenia, marginalizácie etnických menšín na trhu práce je čoraz viac reflektovaná. Diskriminácia, ako kľúčová príčina vysokej nezamestnanosti Rómov je však zohľadnená iba okrajovo. Väčšina vládnych programov sa orientuje najmä na zvýšenie motivácie a aktivizácie rómskej menšiny na trhu práce, čo však predstavuje iba jednu stránku problematiky. Dôležité je však zvýšenie ochrany etnických menšín pred diskrimináciou nielen v súvislosti s prístupom k práci, ale aj v samotných pracovnoprávných a obdobných vzťahoch, ako nám poukázali výsledky nášho prieskumu.

V súvislosti so spracovaním teoretickej a empirickej časti tejto diplomovej práce môžeme dôjsť k nasledujúcim záverom :

- nielen obeť diskriminácie, ale aj subjekty, ktoré majú preventívne pôsobiť pri predchádzaní diskriminácii, nepoznajú dostatočne Antidiskriminačný zákon resp. nemajú o jeho existencii žiadnu znalosť, preto odporúčame podniknúť zásadné kroky v informovanosti obyvateľstva, nielen prostredníctvom jednorazových kampaní, ktoré ostanú bez povšimnutia širokej verejnosti,
- stále pretrvávajú nerovnomerné zapojenie žien, obzvlášť žien rómskeho pôvodu, do verejného života, pretože pretrvávajú predsudky a rodové stereotypy v našej spoločnosti,
- obeť diskriminácie čelia intenzívnej stigmatizácii, čo následne limituje ich záujem o pomoc a reálnemu uplatňovaniu zákona v praxi bráni nezmyselná a zdĺhavá byrokracia, preto navrhujeme zjednodušenie procesu uplatňovania svojich práv v súvislosti s ochranou pred diskrimináciou,
- chýbajú akékoľvek súdne rozhodnutia týkajúce sa diskriminácie resp. jej zákazu, ktorými by si obeť diskriminácie úspešne uplatnili svoje práva, a ktoré by mohli byť precedenčnými, teda podľa ktorých by sa mohlo postupovať v obdobných prípadoch resp. by mohli plniť výchovno-vzdelávací cieľ pre verejnosť.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Antidiskriminačný zákon - Dôvodová správa. [online]. 2004, [cit. 2010-08-09]. Dostupné na internete : <http://www.euractiv.sk/rovnost-sanci/analyza/antidiskriminacny-zakon---dovodova--sprava>.

CUPEROVÁ, A. – DURBÁKOVÁ, V. 2005. *Povedzme nie diskriminácii : Príručka pre mimovládne organizácie.* [online]. Košice: Poradňa pre občianske a ľudské práva, 2005, 52 s. [cit. 2005.06.13.] Dostupné na internete : <http://www.poradna-prava.sk/dok/manual9-web.pdf?PHPSESSID=5fcd9bb6d13498fcc714d102f2d33a34>.

DEBRECÉNIOVÁ, J. 2004. *Antidiskriminačná legislatíva v Európskej únii a v Slovenskej republike.* [online]. 2008, [cit. 2008-01-24]. Dostupné na internete: <http://www.diskriminacia.sk/?q=node/344>

DEBRECÉNIOVÁ, J. 2007. *Diskriminácia vo vnútroštátnom kontexte.* [online]. Bratislava : Občan a demokracia, 2007. 12 s. [cit. 2007.11.20.] Dostupné na internete: http://www.diskriminacia.sk/files/diskriminacia_MVO_2007.pdf.

DEBRECÉNIOVÁ, J. 2008a. *Čo (ne)vieme o diskriminácii.* Bratislava : Občan a demokracia, 2008. 54 s. ISBN: 978-80-89140-14-5.

DEBRECÉNIOVÁ, J. 2008b. *Antidiskriminačný zákon : Komentár.* Bratislava : Občan a demokracia, 2008. 305 s. ISBN 978-80-89140-16-9.

DEBRECÉNIOVÁ, J. 2008c. *Diskriminácia – podoby a formy (základné právne otázky).* [online]. 2008, [cit. 2008-01-24]. Dostupné na internete: <http://www.diskriminacia.sk/?q=node/344>.

DEBRECENIOVÁ, J. a kol. 2008. *Na ceste k rovnosti*. [online]. Bratislava : Občan a demokracia, 2008. 131 s. [cit. 2007.12.20.] ISBN : 978-80-89140-17-6. Dostupné na internete: http://diskriminacia.sk/files/na_cestu_sk.pdf.

DEMEOVÁ, M. 2008. *Kultúrne združenie Rómov SR bude zbierať dáta o ľudských právach rómskych žien* [online]. 2008, [cit. 2008-12-23]. Dostupné na internete : <http://www.rnl.sk/modules.php?name=News&file=article&sid=14562>

DŽAMBAZOVIČ, R. - JURÁSKOVÁ, M. 2002. Sociálne vylúčenie Rómov na Slovensku, In VAŠEČKA, M. (ed.): *Čačipen pal o Roma. Súhrnná správa o Rómoch na Slovensku*. Bratislava: IVO, 2002. ISBN 80-8893-541-5. s. 527 – 564

ELLIS, E. 2005. *EU Anti-Discrimination Law*. New York: Oxford University Press Inc., 2005. s. 89. ISBN: 978-01-99266-83-8

GAVORA, P. 2006. *Spríevodca metodológiou kvalitatívneho výskumu*. Bratislava : Regent, 2006. 229 s. ISBN 80-88904-46-3.

GEMERSKÁ, D. a kol. 2008. *Spríevodca antidiskriminačným zákonom*. [online]. Bratislava : Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2008. 101 s. [cit. 2009.02.20.] ISBN : 978–80–89016-38-9. Dostupné na internete: http://www.snslp.sk/images/stories/file/informacie/spríevodca_antidiskriminacnym_zakonom.pdf.

HENDL, J. 2005. *Kvalitatívni výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha : Portál, 2005. 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

JURÁSKOVÁ, M. 2004. *Diskriminácia Rómov na trhu práce*. [online]. 2004, [cit. 2008-11-9]. Dostupné na internete: http://www.euractiv.sk/rovnost-sanci/analyza/diskriminacia-romov-na-trhu-prace_ek5ho.

KUSIN, V., VANKOVÁ, K., ODLEROVÁ, E. 2006. *Identita v procese socializácie a personalizácie rómskeho etnika*. Nitra : UKF v Nitre, FSVaZ, 2006. 90 s. ISBN 80-8050-971-9.

Medzinárodná konferencia „Rómovia a trh práce“. [online]. 2008, [cit. 2008-05-31].

Dostupné na internete :

<http://www.rnl.sk/modules.php?name=News&file=article&sid=11583>.

Odporúčanie Komisie z 27. novembra 1991 na ochranu dôstojnosti žien a mužov v práci. (92/131/EHS) [online]. 1992, [cit. 1992-02-24]. Dostupné na internete : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:EN:HTML>.

PRUŽINSKÁ, J. a kol. 2006. *Mediácia - príručka pre odbornú a laickú verejnosť*. Bratislava : ARK - tréning, poradenstvo, mediácia, 2006. 34 s. ISBN 80-969571-6-3.

PUFFLEROVÁ, Š a kol. 2008. *Na ceste k rovnosti*. Bratislava : Občan a demokracia, 2008. 131 s. ISBN: 978-80-89140-17-6.

ROSINSKÝ, R. a kol. 2006. *AMARE ROMA, špecifiká práce v rómskych komunitách*. Nitra: FSVaZ, 2006. 231 s. ISBN 80-8050-990-5.

Rómske ženy sa cítia byť diskriminované [online]. 2009, [cit. 2009-10-06]. Dostupné na internete : <http://www.diskriminacia.sk/?q=node/956>

Rómske ženy sa pri zamestnávaní cítia byť diskriminované. [online]. 2009, [cit. 2009-10-06]. Dostupné na internete : <http://www.sme.sk/c/5049574/romske-zeny-sa-pri-zamestnavani-citia-byt-diskriminovane.html>

SEKULOVÁ, M. - GYARFÁŠOVÁ, O. 2007. *Nezamestnanosť a diskriminácia.* [online]. 2007, [cit. 2007-11-23]. Dostupné na internete: http://www.ivo.sk/buxus/docs/vyskum/subor/Analyza_FG.pdf

SEKULOVÁ, M. - GYARFÁŠOVÁ, O. 2008. *Vieme čo je diskriminácia?* [online]. 2008, [cit. 2008-10-01]. Dostupné na internete: http://www.ivo.sk/buxus/docs/vyskum/subor/Analyza_FG.pdf

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie). [online]. 2006, [cit. 2006-07-26]. Dostupné na internete : <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:SK:HTML>

Smernica Rady 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod. [online]. 2000, [cit. 2000-07-19]. Dostupné na internete : <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:sk:HTML>.

Smernica Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. [online]. 2000, [cit. 2000-07-02]. Dostupné na internete : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:SK:HTML>.

STRAUSS, A. L. – CORBIN, J. 1999. *Základy kvalitatívneho výskumu. Postupy a techniky metódy zakotvené teórie.* Boskovice : Albert, 1999. 194 s. ISBN 80-85834-60-X.

ŠVAŘÍČEK, R. – ŠEĎOVÁ, K. a kol. 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha : Portál, 2007. 377 s. ISBN 978-80-7363-313-0.

Závěrečná správa projektu „Reprezentatívny výskum vnímania ľudských práv a zásady rovnakého zaobchádzania u dospelaj populácie v SR“ [online]. 2007, [cit. 2009-03-20]. Dostupné na internete: <http://www.snslp.sk/images/stories/file/monitoring/zaverecna-sprava-vyskum-25-06-07-1.pdf.pdf>

Závěrečná správa projektu „Terénny výskum dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania pri vzniku a skončení pracovnoprávneho vzťahu vybraných kategórií obyvateľov“ [online]. 2006, [cit. 2009-01-16]. Dostupné na internete: <http://www.snslp.sk/images/stories/file/monitoring/vznik-a-skoncenipracovnopravneho-vztahu.pdf>

Zákon NR SR č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov

Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon NR SR č. 420/2004 Z. z. o mediácii v znení neskorších predpisov

Zákon NR SR 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 NR SR č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov

Zákon NR SR č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov

Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov

Zákon SNR č. 460/1992 Zb. Ústava SR v znení neskorších predpisov