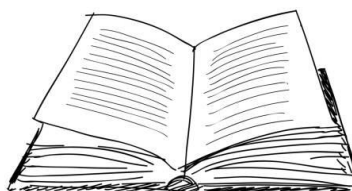


# Vek nemôže byť dôvodom k diskriminácii

[www.seniorinfo.sk](http://www.seniorinfo.sk)

## Obsah

Úvod.....	3
O projekte.....	4
Čo je diskriminácia.....	5
Seniori ako zraniteľná skupina.....	7
Diskriminácia na základe veku .....	9
Diskriminácia na základe zdravotného postihnutia .....	11
Antidiskriminačný právny rámec.....	13
Možnosti ochrany pred diskrimináciou.....	15



## Úvod

*Vážení čitatelia,*

*touto publikáciou by sme Vám radi priblížili problematiku diskriminácie zameranú na zraniteľnú skupinu obyvateľstva, akou sú seniori.*

*S diskrimináciou ako takou sa v bežnom živote stretol v určitej forme azda každý z nás. No o to ťažšie je to v prípade, ak sú diskriminácii vystavené osoby vyššieho veku, ktoré si mnohokrát nevedia sami pomôcť, resp. nemajú nikoho, na koho by sa mohli so svojím problémom obrátiť.*

*Pevne veríme, že obsah tejto publikácie bude pre Vás prínosný a že sa nám podarí zodpovedať aspoň základné aspekty tak závažného problému, akým je diskriminácia.*

*V Malackách, dňa 31. augusta 2022*

*S úctou,*

*Seniorské informačné centrum*



## O projekte

Projekt **„Vek nemôže byť dôvodom k diskriminácii“** je zameraný na poradenstvo a osvetu v oblasti prevencie a eliminácie diskriminácie, vrátane pomoci obetiam diskriminácie, najmä na trhu práce. Cieľom projektu je špecializovanými informačnými aktivitami zabezpečiť prevenciu a elimináciu diskriminácie.

V projekte sa usilujeme o zvyšovanie povedomia verejnosti o nediskriminácii a o zefektívnenie implementácie antidiskriminačnej legislatívy.

Projekt bol finančne podporený Radou vlády Slovenskej republiky pre prevenciu kriminality. Partnermi projektu sú Jednota dôchodcov na Slovensku a Občianske združenie – spoločne proti kriminalite.

**Cieľovou skupinou** v projekte sú najmä starší ľudia, ktorí sa často stávajú obeťami rôznych spôsobov zneužitia, podvodov, diskriminácie, násilia, či zanedbávania.



**„ČLOVEK NIE JE V STAROBE  
MÚDREJŠÍ, LEN OPATRNEJŠÍ.“**  
*Ernest Hemingway*

## Čo je diskriminácia

**DISKRIMINÁCIA** vo všeobecnosti predstavuje také konanie, keď sa v tej istej situácii zaobchádza s jedným človekom (skupinou ľudí) inak než s iným človekom (skupinou ľudí) na základe jeho odlišnosti, napr. pohlavia, národnosti, príslušnosti k etnickej skupine, veku, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie, politického, náboženského alebo iného zmýšľania, a pod.

Pre posúdenie otázky, či určité konanie je diskriminačné alebo nie, je potrebné skúmať viaceré aspekty, konkrétne:

- dôvod diskriminácie
- oblasť diskriminácie
- formu diskriminácie
- existenciu tzv. komparátora (osoby alebo skupiny osôb, ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii ako obeť diskriminácie)

---

Antidiskriminačný zákon rozlišuje rôzne **FORMY** diskriminácie, a to:

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

***Kto je povinný dodržiavať zásadu rovnakého  
zaobchádzania?***



*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.*

*Zásadu rovnakého zaobchádzania sú povinné dodržiavať štátne orgány, orgány územnej samosprávy, orgány záujmovej samosprávy, fyzické osoby i právnické osoby.*

## Seniori ako zraniteľná skupina

**SENIOR** predstavuje všeobecné označenie pre človeka, ktorý dovŕšil **60. rokov veku**.

Starnutie ako biologický proces so sebou prináša množstvo vývinových zmien, ktoré možno rozdeliť do troch kategórií:

### 1. FYZICKÉ ZMENY

- zmena osoby po vizuálnej stránke (vráskavenie kože, šedivenie vlasov, zhrbenie postavy, vypadávanie zubov,...)
- zvýšenie chorobnosti
- ubúdanie fyzických síl, problémy s rovnováhou, problémy so spánkom, krvným tlakom, srdcom,...

### 2. PSYCHICKÉ ZMENY

- výskyt rôznych psychických porúch (demencia, poruchy vedomia – stavy zmätenosti, depresie, adaptačné poruchy, psychotické poruchy,...)
- nižšia odolnosť voči stresu, traumám, konfliktom, zvýšený sklon k úzkosti či podozrievavosti

### 3. SOCIÁLNE ZMENY

- sociálne starnutie je zväčša spojené s odchodom do dôchodku
- strata aktívnych kontaktov so spolupracovníkmi
- pokles životnej úrovne z dôvodu úbytku finančných prostriedkov
- sociálna izolácia

Seniorov zaradzujeme k zraniteľnej skupine aj preto, že mnohokrát sú vystavení **rôznym formám domáceho násilia**, ako napríklad:

- fyzické násilie
- psychické násilie
- ekonomické násilie
- sexuálne násilie

Zo strany spoločnosti si preto seniori zasluhujú zvýšenú mieru ochrany, pomoc a podporu.



## Diskriminácia na základe veku

Diskriminácia na základe veku je **PRIAMOU DISKRIMINÁCIOU**.

*K priamej diskriminácii dochádza, keď:*

- sa s osobou zaobchádza nepriaznivo,
- v porovnaní so spôsobom, akým sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s ostatnými, ktorí sú v podobnej situácii,
- a dôvodom je, že konkrétna charakteristika, ktorej je nositeľom, spadá do „chránených dôvodov“

sa s osobou zaobchádza nepriaznivo,

Ide teda o konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou **INÉHO VEKU** v porovnateľnej situácii.

### **VEK PATRÍ MEDZI NAJČASTEJŠÍ DÔVOD DISKRIMINÁCIE.**

**Ide o tzv. chránený dôvod, ktorý možno objektívne odôvodniť.**

K diskriminácii na základe veku môže dochádzať v rôznych oblastiach života, najčastejšie sa však s ňou stretávame **na pracovisku**. Akákoľvek diskriminácia na základe veku je nezákonná, či už je to pri:

- prijímaní do zamestnania (uverejňovania pracovných inzerátov, prijímacie pohovory)
- výkone činnosti (pridelovanie úloh, odborné vzdelávanie, odmeňovanie, hodnotenie pracovného výkonu, funkčný postup, prepúšťanie)
- nároku na dôchodok

V oblasti zamestnávania však existujú aj **VÝNIMKY** v prípade, ak:

- rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami,
- tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie
- a pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

## Diskriminácia na základe zdravotného postihnutia

Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím vymedzuje osoby so zdravotným postihnutím ako **osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnym alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.**

Za diskrimináciou na základe zdravotného postihnutia sa v zmysle uvedeného Dohovoru rozumie *každé robenie rozdielov, vylúčenie alebo obmedzenie na základe zdravotného postihnutia, ktorých cieľom alebo účinkom je narušiť alebo znemožniť uznávanie, využívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti na rovnakom základe s ostatnými.*

K diskriminácii z dôvodu zdravotného postihnutia môže dochádzať v spojení s **rôznymi občianskymi a politickými právami**, ako napríklad:

- v oblasti zamestnaneckých a pracovnoprávných vzťahov
- v oblasti prístupu k tovarom a službám
- v oblasti práva na vzdelávanie
- v oblasti slobody pohybu
- pri výkone volebného práva

Podľa práva Európskej únie sa pojem zdravotné postihnutie nevzťahuje na každý zdravotný stav (dokonca závažný), ale len na taký stav, ktorý bráni tejto osobe „*mať prístup k zamestnaniu, k jeho výkonu alebo postupu v zamestnaní*“.

*Vedeli ste, že...*

- *Súdny dvor Európskej únie zdôraznil, že choroby nemôžu byť jednoducho stotožňované so zdravotným postihnutím. Ak však v prípade, keď choroba alebo iný zdravotný problém spĺňajú túto definíciu (napríklad v prípade obezity), musia byť nezávisle na svojej povahe a svojom pôvode považované za zdravotné postihnutie.*
- *Podľa judikatúry Súdneho dvora Európskej únie je osoba prepustená zo zamestnania z dôvodov súvisiacich s takouto chorobou **obeťou diskriminácie na základe zdravotného postihnutia.***

## Antidiskriminačný právny rámec

Zásada rovnosti a zákaz diskriminácie sú zakotvené nielen v medzinárodných dokumentoch, alebo aj vo vnútroštátnej právnej úprave.

### **ANTIDISKRIMINAČNÁ LEGISLATÍVA NA MEDZINÁRODNEJ ÚROVNI**

Ide najmä, nie však výlučne, o tieto právne dokumenty:

- Všeobecná deklarácia ľudských práv
- Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd
  - Charta základných práv Európskej únie
  - Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania
- Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod

### **ANTIDISKRIMINAČNÁ LEGISLATÍVA NA VNÚTROŠTÁTNEJ ÚROVNI**

Ide najmä, nie však výlučne, o tieto právne dokumenty:

- Ústava Slovenskej republiky
- Antidiskriminačný zákon
  - Zákonník práce

Podľa článku 12 Ústavy SR:

- (1) Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. ...
- (2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. ...

Podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona:

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

## Možnosti ochrany pred diskrimináciou

Právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou má v zmysle antidiskriminačného zákona **KAŽDÝ**. Ak dôjde k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, dotknutá osoba má v takýchto prípadoch viacero možností, ako postupovať, resp. ako sa brániť.

### SŤAŽNOSŤ.

- uplatňuje sa v prípadoch, ak dôjde k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch
- zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky
- nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť

### PODNET NA PRÍSLUŠNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE.

- inšpektorát práce vykonáva dozor nad dodržiavaním predpisov v oblasti pracovnoprávných vzťahov
- podnet na inšpektorát práce môže podať zamestnanec
- v prípade zistenia porušenia zákona môže byť zamestnávateľovi uložená pokuta

### PODANIE ŽALOBY NA SÚD.

- ak sa osoba domnieva, že je alebo bola dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa domáhať svojich práv na súde
- môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie
- ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie dotknutej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch

## **MEDIÁCIA.**

- mediácia je mimosúdna činnosť, pri ktorej osoby zúčastnené na mediácii pomocou mediátora riešia spor, ktorý vznikol z ich zmluvného vzťahu alebo iného právneho vzťahu
- ide o alternatívny spôsob riešenia sporov
- výsledkom mediácie je záväzná písomná dohoda pre osoby zúčastnené na mediácii

## **SŤAŽNOSŤ NA EURÓPSKY SÚD PRE ĽUDSKÉ PRÁVA.**

- sťažnosť na Európsky súd pre ľudské práva možno podať až po vyčerpaní všetkých vnútroštátnych prostriedkov ochrany práva
- sťažnosť smeruje voči štátu, ktorý vo vzťahu k sťažovateľovi porušil niektoré právo obsiahnuté v Európskom dohovore o ľudských právach
- sťažnosť na Európsky súd pre ľudské práva je potrebné podať v lehote štyroch mesiacov od posledného vnútroštátneho rozhodnutia o sťažnosti dotknutej osoby