

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra ústavního a evropského práva



**ZÁPADOČESKÁ
UNIVERZITA
V PLZNI**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Perspektivy rovné odměny za stejnou práci mužů a žen – Ústavní pohled a
realita**

Plzeň 2016

Kateřina Stefanová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra ústavního a evropského práva

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Perspektivy rovné odměny za stejnou práci mužů a žen – Ústavní pohled a
realita**

Zpracovala: Kateřina Stefanová

Studijní program: M6805 Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

Vedoucí diplomové práce: Mgr. et Mgr. Renáta Vokrojová

Pracoviště: Katedra ústavního a evropského práva

Plzeň 2016

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovávala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, srpen 2016

.....

podpis

Poděkování

Ráda bych poděkovala Mgr. et Mgr. Renátě Vokrojové za její cenné rady, které mi byly velkým přínosem při zpracování této práce, přátelům a zaměstnancům Fakulty právnické ZČU za podporu a pracovním knihovny Fakulty právnické ZČU za ochotu a spolupráci.

OBSAH

I	Úvod	5
	Důvod výběru tématu diplomové práce	5
	Stručná charakteristika	5
II	Perspektivy rovné odměny za stejnou práci mužů a žen	6
	Situace v ČR a srovnání stavu v ČR a jiných státech	6
III	Právní úprava v ČR a jiných státech	20
	Implementace práva v ČR	23
IV	Ústavněprávní pohled na rovné odměňování mužů a žen	29
	Historický vývoj	29
	Judikatura Ústavního soudu ČR	3
	Judikatura Evropského soudního dvora/ Evropského soudu pro lidská práva	
V	Závěr	
VI	Resumé	40
VII	Použité zdroje	41

I ÚVOD

Důvod výběru tématu diplomové práce

Téma rovného odměňování žen je mi blízké proto, že se mě jako ženy týká. Jako zaměstnaná žena se s tímto problémem budu potýkat. Přes aktivní politiku Evropské unie v oblasti rovných práv mužů a žen je dosažení tohoto cíle stále hubbou budoucnosti.

Stručná charakteristika

Otázka účasti žen na pracovním trhu je významná jak z hlediska lidsko- právního, kdy není fakticky dosaženo stavu, kdy by měli muži a ženy rovná práva, tak z hlediska efektivního využití lidských zdrojů k podpoře hospodářského růstu.

I když ženy dosahují lepšího vzdělání než muži, jsou zaměstnavateli diskriminovány jak v přístupu na pracovní trh, tak v odměňování za práci a dosahování vyšších pracovních pozic, což je důsledkem kulturních a strukturálních bariér.

Zvláště velké rozdíly přetrvávají v odměňování žen a mužů za stejnou práci. Podle statistik byly v Evropské unii v roce 2005 rozdíly v odměňování mužů a žen 15% a u soukromých zaměstnavatelů 25 %.¹ Tento rozdíl nelze úplně vysvětlit jen nestejným výkonem žen a mužů, nebo segregací trhu práce, takže zbývající část tohoto rozdílu připadá na rozdílné odměňování z důvodu pohlaví.

¹ ČSÚ a MPSV. Ženy a muži v datech, Praha ČSÚ a MPSV, 2003, str. 18

II SOCIOLOGICKÝ POHLED NA ROVNĚ ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN

Situace v České republice a srovnání stavu v České republice a jiných státech

Ženy mají na trhu práce oproti mužům ztížené postavení. Zaměstnavatelé na ně hledí jako na budoucí matky, které ponесou hlavní část rodičovské zodpovědnosti a upřednostní při zaměstnávání muže. I v dalších ohledech zaměstnávání jako je odměna za práci, nebo například uplatnění ve vedoucích pozicích jsou ženy oproti mužům znevýhodněny.

Znevýhodnění žen při získání práce

Míra zaměstnanosti žen v České republice se pohybuje kolem průměru Evropské unie. Nejnižší míra zaměstnanosti žen je na jihu Evropy: v Itálii, na Maltě a v Řecku (méně než 48 %) a nejvyšší míra zaměstnanosti žen je na severu Evropy: ve skandinávských zemích a Velké Británii (alespoň 66 %) .

Průměrná zaměstnanost žen v Evropské unii a České republice činí přibližně 57 %, průměrná zaměstnanost mužů v Evropské unii činí zhruba 71 % a v České republice asi 73 % . 2

Míra nezaměstnanosti žen i mužů je nejvyšší v Polsku a na Slovensku, u žen činí téměř 15 % . Nejnižší míra nezaměstnanosti žen je v Irsku, Velké Británii a Nizozemí, v nichž činí kolem 4 % .

Zaměstnavatel vnímá muže předsudečně jako vzdělanější a schopnější, proto se raději rozhodne zaměstnat je a tím ušetří i na nákladech za přijímací řízení . 3 Další překážkou v zaměstnávání žen je nedostatečná institucionální péče o děti. A má negativní vliv i na porodnost. Ve skandinávských zemích, kde platí zákony o

rovných příležitostech, je porodnost asi 1,5 krát větší než v zemích východní Evropy.

2 Eurostat, 20013

3 Cichomski, B. (2006) Aktywność ekonomiczna kobiet i mężczyzn. In Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn , tom 1. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa

Makroekonomickými příčinami rozdílného odměňování jsou

- různé kariéry a feminizace některých povolání,
- menší počet žen na vysokých, placených pozicích,
- předsudky o menším významu vzdělání žen,
- nedostatku mechanismů vyrovnávajících kulturní bariéry přístupu žen na trh práce a zaručujících právní vymáhání v oblasti zaměstnání.

Mikroekonomickými příčinami jsou nižší pozice žen, nižší odměny žen na stejných pozicích s muži, pomalejší povyšování, nižší hodnocení ženské práce a specifických ženských dovedností jako intuice, komunikace, uvědomělost..4

Rozdílný přístup žen k vedoucím pozicím

Míra účasti žen v nejvyšších manažerských pozicích se uvádí v rozmezí asi 1 až 5 %. (Nejsou dostupná dostatečná statistická data.) A to přesto že mají ženy lepší vzdělání i specifické dovednosti vhodné pro moderní způsoby obchodování. Chybí jim určitě zkušenost, jak si vedoucí pozici udržovat v sociálním prostředí. Na nižších manažerských pozicích se uplatňují ženy zhruba z 1/3.

Ženy – podnikatelky jako únik diskriminaci a skleněným stropům

Ženy, které tvoří v členských státech Evropské unie zhruba 1/4 až 1/3 v celkovém počtu podnikajících osob, potřebují specifickou podporu. Jejich rozhodnutí podnikat častěji provází strach z neúspěchu a nedostatek sebedůvěry.

4 Lisowska, Ewa a kol. Ženy na trhu práce : Realita a perspektivy, Praha : Gender studies o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-2

Tato pomoc je však v České republice poskytována spíše jen nevládními organizacemi a všeobecně není dostatek takových programů.

Ženy – podnikatelky mají většinou bohaté zkušenosti s prací ve veřejném sektoru , je jim kolem 40 let a více a zaměřují se na ekonomii, humanismus, nebo dosáhly všeobecného středoškolského vzdělání a nemají konkrétní podnikatelské zaměření. Většinou obchodují s poskytováním služeb zaměřeným na oblast podnikání. Takto ženy bojují s omezenými možnostmi placeného zaměstnání, kdy je pracovních míst dostatek, ale přednost mají muži.

Ale jsou i jiné důvody, které vedou ženy, aby podnikaly. Finanční nezávislost a svoboda rozhodování se stává volbou žen a ne nutností. Je to cesta, jak uniknout skleněným stropům v postupu po kariérním žebříčku zaměstnání.

5 Financing Women Entrepreneurs, OECD Small and Medium Enterprise Outlook, Ženeva 2000, str. 53 - 63

Flexibilní zaměstnání

Český trh práce je neflexibilní, charakterizuje ho malý počet osob zaměstnaných na částečný pracovní úvazek. Jen asi 9 % žen pracuje na částečný pracovní úvazek oproti v průměru 1/3 žen v Evropské unii. Ve všech členských státech převažuje počet žen pracujících na částečný pracovní úvazek nad muži s výjimkou Dánska.

Jiné flexibilní způsoby práce – práce po telefonu, sdílená práce, flexibilní pracovní doba - se vyskytují zřídka. Většinou ve velkých společnostech. Řeší souhru rodinných a pracovních závazků.

Je třeba hledat způsoby, jak aktivně podpořit zaměstnanost žen a zlepšit tak kvalitu života žen i celé společnosti. Změna pracovního trhu na flexibilnější, vytvoření programů, které by podporovaly začínající podnikatelky jsou jen několika z mnoha takových.

Diskriminace v odměňování

Diskriminace obecně je jev v současné společnosti nežádoucí. Tímto označením se obecně rozumí určité jednání, pohled či postoj, kterým je znevýhodňována určitá skupina osob se stejnými či podobnými znaky, vůči jiným osobám, které tyto znaky nemají. Obvykle se jedná se o znaky nez

ávislé na vůli těchto osob, či předurčené jejich výchovou a prostředím, v němž tyto osoby žijí. Diskriminovány tak mohou být osoby z důvodu své rasy, náboženství, pohlaví, sexuální orientace, ale také vzhledu či vlastnostem.

Pokud jde o diskriminaci v odměňování, ta se projevuje zejména tím, že práce, pokud je vykonávána ženou, je finančně ohodnocena odlišně, než tatáž práce, pokud je vykonávána mužem, přičemž neexistuje jiný objektivní důvod pro tuto odlišnost, než že je v prvním případě práce vykonávána ženou a ve druhém mužem. Diskriminace v odměňování žen a mužů tedy představuje znevýhodnění té které skupiny (obvykle žen), popř. jednotlivce, které má původ jediné a pouze v okolnosti, že se jedná o právě příslušníky či příslušníka dané skupiny, tedy v drtivé většině půjde o ženy. V konečném důsledku tak dostávají ženy plat v jiné výši za tutéž práci, než v jaké ji dostávají muži; v praxi obvykle bývá plat ženy nižší, než plat muže.

Diskriminace v zaměstnání je tak způsobena přístupem zaměstnavatele k danému zaměstnanci, který patří k určité skupině osob zaměstnavatelem znevýhodňované. Diskriminace nemusí být na první pohled patrná a v řadě případů nemusí být s ohledem na historické stereotypy úmyslná. Ve všech podobách, a to i kdyby nebyla zaměstnavatelem přímo zamýšlená, je zakázaná. V českém právu se této problematice věnuje přímo speciální zákonný předpis – tzv. antidiskriminační zákon, o němž bude pojednáno níže v kapitole Právní úprava ČR.

Jak bylo výše naznačeno, diskriminace nemusí být na první pohled zjevná. Existují tak dvě podoby diskriminace, a to přímá diskriminace a diskriminace nepřímá (skrytá).

V prvním případě, tedy u přímé diskriminace, dochází k vyplácení nerovné mzdy (vyplácení nižší mzdy ženám), ačkoli jak ženy, tak muži vykonávají stejnou práci. Pro nerovné vyplácení nerovné mzdy nemusí být stanovena žádná pravidla, k vyplácení nerovné odměny dochází fakticky, popř. jsou kritéria pro vyšší odměnu vytvořena tak, aby byla splnitelná pouze či převážně muži. Tato nerovnost může být způsobena i např. navázáním pravidel odměňování na porod či těhotenství, tedy na situaci, v níž se ocitají pouze ženy.⁶ Zaměstnavatel tak činí z důvodu pohlaví osoby.⁷

Nepřímou diskriminací je pak stanovení takových objektivních pravidel či kritérií odměňování, shodných pro obě skupiny, tedy ženy i muže a tedy zdánlivě rovných, dle kterých v konečném důsledku je zvýhodněno podstatně vyšší procento osob jednoho pohlaví – mužů, neboť jsou pro druhou skupinu – ženy - obtížně splnitelná (popř. nesplnitelná), čímž dochází k znevýhodnění této skupiny - žen. Nepřímá diskriminace může mít podobu např. znevýhodnění zaměstnanců s neflexibilní pracovní dobou, kterou využívají v převážně ženy z důvodu péče o děti (viz. příklady řešené Evropským soudním dvorem v kapitole Judikatura Evropského soudního dvora).

O diskriminaci však nejde tehdy, pokud by stanovení takového pravidla bylo objektivně odůvodněno legitimním cílem, přičemž mezi tímto cílem a daným prostředkem musí být vztah přiměřenosti.⁸

Znaky nepřímé diskriminace tedy jsou

- a) rozdílné zacházení s různými skupinami zaměstnanců
- b) ve znevýhodněné skupině je více zastoupeno jedno pohlaví
- c) neexistuje objektivní ospravedlnění této skutečnosti.⁹

⁶ Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN 978-80-903786- 2-9, 79s

⁷ Tamtéž.

⁸ Tamtéž. s. 90

⁹ Bobek, M. - Boučková, P. - Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck. 2007, 246s

V praxi však velmi obtížné vůbec zjistit, zda je ten či onen (ta či ona) diskriminován v odměňování, neboť údaj o výši mzdy je údajem tajným a mzdová účtárna, účetní či jiný orgán mající k údajům o výši platů zaměstnanců přístup, jsou povinni o tom zachovávat mlčenlivost. Pokud se zaměstnanec dozví výši platu svého kolegy, dostane se tak do nepříjemné situace, kdy zaměstnavatel žádá vyšetřit, jak došlo k úniku této tajné informace, pokud ovšem tuto informaci neposkytl sám dotyčný zaměstnanec, jehož plat se stal předmětem srovnání s jiným platem.

Pokud pak zaměstnanec (či lépe zaměstnankyně) zjistí, že dochází k diskriminaci, je postaven před další problém: jakmile bude dotyčná zaměstnankyně upozorňovat na rozdíl v odměně, vyskytující se s největší pravděpodobností i u svých kolegyň, bude automaticky zaměstnavatelem brána jako problémová a tento se jí bude snažit při nejbližší sebemenší příležitosti zbavit a její místo obsadit neproblémovou pracovnící. Další setrvání dotčené zaměstnankyně v zaměstnání bude proto napjaté, budou na tuto zaměstnankyni kladeny obtížnější úkoly či bude podrobena zvláštnímu dohledu. Zaměstnankyně se pak bude cítit v daném zaměstnání nepohodlně a pod tlakem. Ačkoli by se tedy daná zaměstnankyně pouze domáhala svých právem zaručených práv, bude velmi pečlivě zvažovat, zda jí to stojí za to.

Pokud by pak zaměstnavatel její požadavek na dorovnání odměny odmítl, pak by měl následovat další krok, pro zaměstnankyni obtížný, a to oznámit věc oblastnímu inspektorátu práce, který vykonává kontrolu nad dodržováním zákazu diskriminace zaměstnavatelem. Inspektorát práce pak může zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 400 000 Kč za spáchání správního deliktu na úseku rovného zacházení. Tento krok však vyvolá u dané zaměstnankyně přinejmenším stejné pocity a u zaměstnavatele obdobný tlak, jako při prostém oznámení a žádosti o dorovnání, jak výše uvedeno.

Pokud ani po té nebude odměna zaměstnankyně dorovnána, zbývá poslední krok, a to vyvolat soudní řízení proti zaměstnavateli, jímž by se zaměstnankyně domáhala svého práva soudní cestou s odůvodněním, že se diskriminována v důsledku svého pohlaví. Jen stěží si pak lze představit, že zaměstnankyně bude u zaměstnavatele, s nímž je ve sporu, spokojená, což se

nutně odrazí i na jejím pracovním přístupu, jakož i na přístupu zaměstnavatele k této zaměstnankyni. Pokud tedy bude zaměstnankyně podávat žalobu proti svému zaměstnavateli, bude patrně již smířena s tím, že v daném zaměstnání s největší pravděpodobností skončí.

To nejsou příliš pozitivní prognózy pro zaměstnankyň, které jsou za svá práva ochotny bojovat. Kontroly zaměstnavatelů by se proto měly provádět důsledně, aby k diskriminaci nedocházelo, protože vlastní iniciativou poškozených zaměstnankyň je pouze mizivé procento.

Jako příklad¹⁰ možno uvést případ zaměstnankyně – mzdové účetní, která se cítila být diskriminována v otázce svého platového ohodnocení (nikoli však z důvodu pohlaví), proto podala stížnost odboru kontroly příslušného krajského úřadu. Ten její stížnost nevyřídil, proto podala podnět k provedení kontroly dodržování pracovněprávních předpisů příslušnému úřadu práce, ke kterému k prokázání svých tvrzení přiložila mimo jiné též kopie pracovních náplní tří zaměstnanců žalovaného, kde jsou uvedeny veřejně přístupné informace, aniž by uvedla jejich osobní údaje jako např. datum narození, bydliště, rodné číslo, stav, národnost. Na to zaměstnavatel reagoval tak, že s danou zaměstnankyní okamžitě zrušil pracovní poměr, když v jejím jednání (předložení uvedených pracovních náplní úřadu práce) spatřoval porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

S podaným okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnankyně nesouhlasila a oznámila žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání a že po něm požaduje rovněž náhradu mzdy. Těchto nároků se zaměstnankyně domáhala také u soudu, přičemž v řízení u soudu prvního stupně byla její žaloba zamítnuta s odůvodněním, že žalobkyně porušila povinnost mlčenlivosti a okamžité zrušení pracovního poměru je proto důvodné. K odvolání žalobkyně soud druhého stupně rozsudek soudu prvního stupně změnil a žalobě vyhověl s tím, že dle jeho názoru sice došlo k porušení mlčenlivosti, nicméně osobou, které byly předmětné údaje odtajněny, byl úřad práce, který by stejně měl ke všem údajům, které žalobkyně poskytla, i listinám, které ke stížnosti přiložila, přístup v rámci své kontrolní činnosti a jejich poskytnutím tak zaměstnavateli nevznikla žádná újma

10 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 02. 07. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2633/2008, dostupný na <http://kraken.slv.cz/21Cdo2633/2008> dne 29.08.2013

(zaměstnanci orgánu kontroly jsou taktéž povinni zachovávat mlčenlivost), a tedy takovéto porušení nemůže vést k závěru o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, které by odůvodňovalo okamžité zrušení pracovního poměru u dané zaměstnankyně. Zaměstnankyně navíc tyto údaje poskytla za účelem ochrany svých práv, o nichž se domnívala, že jsou zaměstnavatelem porušována. Tento závěr odvolacího soudu potvrdil ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2633/2008 ze dne 2. července 2009 Nejvyšší soud ČR.¹¹

Zaměstnavatelé by proto měli být sami dostatečně motivováni, aby ženy nebyly diskriminovány v zaměstnání. Motivačním prostředkem by tak mohlo být zvýhodnění zaměstnavatelů dodržujících princip rovnosti odměňování např. v oblasti daní, zadávání veřejných zakázek, dotací apod. To by pak mělo zaměstnavatele vést k zveřejňování svých údajů o vývoji mezd s členěním podle pohlaví či jinému veřejnému prokázání dodržování pravidel rovném odměňování.

Příčiny nerovnosti mezi muži a ženami

Vzhledem k tomu, že ačkoli západní právní feministické hnutí prosazuje rovné postavení mezi muži a ženami již přibližně dvě století a stále této rovnosti není fakticky dosaženo, musí mít tato nerovnost hlubší základ.

Mezi muži a ženami existují faktické rozdíly, především mozek ženy a mozek muže se odlišují, odlišně fungují, právo tudíž musí řešit otázku, které z těchto rozdílů je legitimní uznat a které ne.

Důležité je pro antidiskriminační právo hlavně to, že o pohlaví, které jako teoretický pojem představuje vlastnosti skutečně biologicky dané a genderu, který se definuje jako určité vlastnosti ženám a mužům jen ze zvyku připisované, existují stereotypy, neboli zjednodušené a iracionální představy o skutečnosti a jestliže jsou tyto stereotypy o ženách pro zaměstnavatele důvodem pro jejich znevýhodnění, jedná se o diskriminaci.¹

Část rozdílu v odměňování mezi ženami a muži lze objektivně odůvodnit jednak jejich výkonností, kterou jak uvádí někteří autoři, lze zlepšit změnou rozhodování žen na trhu práce, týkajícího se hlavně vzdělání a pracovního úsilí, jednak segregací trhu práce, kterou lze přičítat i možným porušením principu rovného zacházení zaměstnavatelem. Horizontální segregací se rozumí koncentrace mužů a žen ve specifických oborech a vertikální na různě vysokých postech. V obou případech je s tím spojené odlišné odměňování.

Zbylá část tohoto rozdílu se musí přičítat rozdílnému zacházení,² nebo rozdílnému odměňování z důvodu pohlaví.³

Mezi další příčiny nežádoucí platové nerovnosti, které mají především historický a kulturní základ, neboť genderová nerovnost existuje v rámci ekonomiky a společnosti v obecnější rovině, můžeme zařadit například rozdílné oceňování ženské a mužské práce,⁴ práci na částečný úvazek, nebo genderové role a tradice.

¹ Bobek M., Boučková P., Kuhn Z. : Rovnost a diskriminace

² Pojmem „zacházení“ se rozumí v užším slova smyslu přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. V širším slova smyslu tento pojem zahrnuje „zacházení“ v užším slova smyslu a „odměňování“.

³ Havelková B. : Rovnost v odměňování žen a mužů

⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf

Nedocení ženské práce a dovedností je klasický faktor, v jehož důsledku jsou ženy odměňovány za stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty, při které využívají srovnatelné dovednosti jako muži méně. V naší historicky paternalistické společnosti ženy jako pečovatelky o domácnost a matky vykonávaly tradičně domácí práci a to bez nároku na odměnu. V dnešní společnosti ale už dávno neplatí, že muž je výhradním živitelem rodiny. V době, kdy se přibližně polovina manželství rozvádí a starost o děti a jejich výživa po rozvodu manželství leží převážně na ženách, si ženy nemohou dovolit nepracovat, nebo nevydělat dost peněz. Tento historický model odměňování už není legitimní, ale je v naší společnosti tak hluboce zakořeněn, že jen velmi pomalu a ztěžka se přizpůsobuje změnám ve společnosti a jejím skutečným potřebám. Je to typický genderový stereotyp, zaměstnavatelé automaticky předpokládají nejen jiné kvality žen, ale i jejich specifické životní plány, kdy u žen v reprodukčním věku očekávají kariérní výpadky související s těhotenstvím a mateřstvím. Ovlivňuje jejich kariéru, co se týče přístupu k zaměstnání, kdy je zaměstnavatelé nepřijmou, nebo přijmou do nevýhodného pracovního poměru, následně je žena méně odměňována, při těhotenství nastoupí ona na rodičovskou dovolenou, což zároveň zpomalí její pracovní postup. Práce, které jsou vykonávány ženami v domácnosti bezplatně jako je úklid, vaření, péče o druhé jsou výrazně podhodnoceny i ve sféře placené práce. Stejně jsou na tom profese, které jsou feminizovány, například za fyzickou práci dostane žena jako pokladní méně než muž - skladník. Ani srovnatelné kvalifikaci není často přiznán u žen a mužů stejný význam. A také srovnatelné dovednosti nejsou stejným způsobem uznávány, například uklízečka si vydělá méně než popelář.

Genderové role, které ovlivňují ženy a muže od útlého věku, se také promítají ve výsledku do ohodnocení jejich práce. Tím, že tradiční představy o pracovních vzorcích ovlivňují například volbu vzdělání, rozhodují se o své profesionální dráze takovým způsobem, že je dovede do oborů, kde převažují ženy a které jsou proto méně oceňovány.

Práce na částečný úvazek je následkem nutnosti sladit rodinný a pracovní život. To vede k tomu, že ženy mají horší přístup ke kariérnímu postupu a lepšímu ohodnocení. To je činí závislými na mužích, kde pro ně v domácnosti musí vykonávat domácí práce. Muži tak profitují z vysokých mezd i nerovnoměrné

dělby práce v domácnosti a pokud se sečte placená a neplacená práce žen a porovná se s pracovní dobou mužů, pracují ženy déle než muži.

Následky genderové platové nerovnosti a pozitiva jejího odstranění

Riziko chudoby

Ženy jsou v průběhu celého svého produktivního života vystaveny platovému znevýhodnění oproti mužům. Proto mají i nižší starobní důchody, které se určují v závislosti na výši platu a v důchodovém věku jsou vystaveny riziku chudoby a sociálního vyloučení. Chudobou je ohroženo přibližně o pět procent více žen starších 65 let než mužů.

Spravedlivější společnost

Ženy jsou ohroženy chudobou v důsledku nespravedlivého odměňování oproti mužům i v produktivním věku. Větší rovnost v odměňování by znamenala celkový přínos pro ekonomiku a společnost. Výzkumy spokojenosti v jednotlivých státech pravidelně ukazují, že spokojenější jsou občané států, kde jsou společenské poměry spravedlivější. Materiální blahobyt je jako kritérium spokojenosti pro tyto občany sekundární. Rovnost mezi ženami a muži je významnou součástí základních lidských práv v naší moderní společnosti.

Ekonomický prospěch pro celou společnost

Využitím pracovního potenciálu žen se zvyšuje celková produktivita ekonomiky. V době finanční a hospodářské krize se zvýšená účast žen v hospodářství pozitivně projevila v ekonomické obnově. Rovnost žen a mužů v odměňování přispívá k zaměstnanosti a tím ke konkurenceschopnosti celé ekonomiky Evropské unie.

Zpřístupnění pracovní síly žen je významné také zvláště v kontextu demografických změn a v kontextu chybějících dovedností, kdy se zvyšuje procento populace, která odchází do důchodu, snižuje porodnost a očekává

postupné zmenšení části obyvatelstva, které je ekonomicky aktivní a které by mohla vyrovnat právě zvýšená zaměstnanost žen.

To, že rovnost v odměňování mezi ženami a muži přispívá k vyšší zaměstnanosti žen, je přínosem i pro podniky a pracovníky. Podniky mohou více využívat pracovního potenciálu žen. Mohou zavádět strategie rovných příležitostí, například podporovat ženské dovednosti lepším ohodnocením, sladěním rodinného a pracovního života, nebo možností kariérního rozvoje. To může podnikům vyřešit problém s nedostatkem určitých pracovních dovedností. Odměňování podle pracovních výsledků a dovedností a spravedlivé zacházení může přilákat a udržet nejlepší a nejtalentovanější zaměstnance, vytvořit pozitivní obraz u zákazníků a tím zlepšit výkonnost podniku a jeho konkurenceschopnost. Spravedlivé odměňování umožní vytvářet kvalitní pracovní místa a vysoce motivovat všechny pracovníky. To je nezbytné pro vytvoření pozitivního pracovního prostředí, kde pracovníci vnímají, že jsou adekvátně hodnoceni, více si důvěřují a podávají tudíž lepší pracovní výkon.

Opatření pro prosazování rovnosti žen a mužů

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020

Základním dokumentem, který tvoří rámec pro vládní politiku v oblasti rovnosti žen a mužů je Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (dále „Strategie“), která vytyčuje strategické cíle a opatření k dosažení větší rovnosti mezi ženami a muži v České republice, reflektuje potřebu institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a určuje rovnost žen a mužů jako celospolečenskou prioritu. Strategii doplňuje každoročně aktualizovaný dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů (dále „Priority“), který definuje konkrétní úkoly.

V tomto základním vládním dokumentu je formulace tzv. mise : „*Usilujeme o spravedlivou společnost – o spravedlivou dělbu zdrojů, rovné postavení a vyrovnanou účast žen a mužů ve všech sférách a na všech úrovních společenského života, o dosažení jejich stejné viditelnosti, důstojnosti a uznání ve společnosti.*“⁵

Obecně Strategie vychází z rovnosti žen a mužů jako základního principu demokratické společnosti – úcty k důstojnosti všech osob a základního lidského práva. Tato genderová rovnost ženám umožňuje svobodně rozhodnout o svém životě a je důležitá pro podporu sociální soudržnosti. Její podpora přispívá k spravedlnosti (tj. stejnému přístupu k rozhodování, zdrojům a péči), ochraně lidských práv, nediskriminaci, lepší účasti na rozhodování, ekonomice, demografickému růstu populace, spokojenosti, dodržování právních předpisů a také důvěryhodnosti České republiky.

Bezprostředním důvodem vzniku Strategie je potřeba koncepčního zabezpečení agendy genderové rovnosti na vládní úrovni ve střednědobém horizontu. Jediným vládním podkladem pro prosazování politiky genderové rovnosti byly dosud Priority, které byly aktualizovány vždy s výhledem na jeden rok. Vzhledem k tomu, že se nepodařilo tuto rovnost prosadit nejen de iure, ale i de facto, přistoupila vláda k vytvoření systematičtějšího rámce pro podporu dosahování rovnosti žen a mužů v podobě Strategie. Tento nekrátkozraký přístup k této problematice má umožnit udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů bez ohledu na volební období a také bez závislosti na politickém zaměření různých vlád jako hodnotu samu o sobě.

Pro dosažení této hodnoty je nutné vytvořit institucionální, legislativní a společenské zabezpečení. Co se týče právního kontextu Strategie, vyplývá povinnost dodržovat rovnost žen a mužů pro Českou republiku z mezinárodních závazků a také vnitrostátních právních předpisů.

Z právně závazných mezinárodních smluv jde především o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW). A nejdůležitějším mezinárodním dokumentem, který není právně závazný, ale má velký

⁵http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

mezinárodní význam, je Pekingská akční platforma. Další významnou mezinárodní smlouvou závaznou pro Českou republiku je Evropská sociální charta Rady Evropy. Dále Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014 – 2017 a doporučení Rady Evropy. I další mezinárodní organizace jako Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, Mezinárodní organizace práce, Rada evropských samospráv a regionů a další podporují své členské státy v dodržování rovnosti žen a mužů.

Na úrovni Evropské unie je problematika rovnosti žen a mužů řešena v legislativě⁶ a dalších dokumentech, které vytváří hlavní rámec pro její prosazování v členských státech. Strategie proto vychází z klíčových dokumentů EU.⁷

Vnitrostátními strategickými dokumenty vlády jsou hlavně již zmíněné Priority, poprvé schválené usnesením vlády v roce 1998 a dále Strategie, která nastavuje mechanismus uplatňování genderové rovnosti a poskytuje základ pro promítnutí genderové rovnosti do strategických dokumentů v jiných oblastech, pokud toto téma samy neobsahují. Příkladem takových strategických dokumentů jsou Národní akční plán prevence domácího násilí, Národní program reform, Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí, Strategie sociálního začleňování, Postup při realizaci Koncepce integrace cizinců, Národní strategie boje proti obchodování s lidmi, Národní strategický plán rozvoje venkova, Národní politika výzkumu, vývoje a inovací a další.

Institucionálně politiku genderové rovnosti zajišťuje Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále „Rada“), která je stálým poradním orgánem vlády.

Má čtyři výbory a jednu pracovní skupinu :

Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů,

Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích,

⁶ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

⁷ Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015 se mimo jiné zabývá oblastí stejné odměny za stejnou práci pro ženy a muže. Také stejnou ekonomickou nezávislostí, rovností v rozhodování, ukončením genderového násilí a rovností žen a mužů mimo EU.

Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života,
Výbor pro prevenci domácího násilí,
Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů.

Oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR pro Radu vykonává funkci sekretariátu. V rámci ministerstev zajišťují agendu genderové rovnosti koordinátoři. V Parlamentu ČR je to Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny. V Senátu je to Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. Dalším významným aktérem je Úřad veřejného ochránce práv. Na úrovni samosprávy krajů a obcí bohužel pevná struktura neexistuje a někde genderové politice dostatečná pozornost věnována není. Dalšími aktéry jsou například Český statistický úřad, Úřad práce a inspektoráty práce, zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů a další.

Ve druhé stěžejní části Strategie, která navazuje na úvodní část, se definují strategické oblasti s cíli, které se mají realizovat do roku 2020, problémy a návrhy na jejich řešení a horizontální strategické priority, které se promítají do všech strategických oblastí.

Druhá část Strategie obsahuje devět kapitol. Každá kapitola se věnuje jedné oblasti problematiky rovnosti žen a mužů a vytyčuje hlavní cíl, kterého má být do roku 2020 dosaženo.

Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

Hlavním cílem je :

„Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci veřejné správy pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů na centrální, regionální i místní úrovni, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu.“⁸

Politika rovnosti žen a mužů není v České republice dostatečně institucionálně zajištěna a personálně a finančně zabezpečena a právě její institucionální zajištění je pro její prosazení zásadní.

Rada nemá výkonné, ani kontrolní pravomoci. Na úrovních státní správy a samosprávy lze o pevné struktuře hovořit jen na vládní a ministerské úrovni, na úrovni samosprávy jednotné institucionální zabezpečení prakticky neexistuje. Na ministerstvech jsou touto agendou pověřeni koordinátoři tzv. gender focal points, jejichž možnosti realizovat tuto agendu nejsou stejné, co se týče organizační struktury, odbornosti i možnosti celou agendu v rámci ministerstva a úvazku obsáhnout. Také celostátní koordinátor, oddělení rovnosti žen a mužů, nemá dost kompetencí, ani personálních možností agendu genderové rovnosti zajistit, především co se týče definování politiky, stanovení úkolů a koordinace aktérů.

V této oblasti je definováno devět problematických okruhů s návrhy na jejich řešení a cíli :

Jednak je to nedostatečný význam přiznávaný genderové problematice ve veřejné správě. Způsobem řešení je komplexně zpracovaná strategie pro rovnost žen a mužů, kde je genderová agenda určena jako priorita orgánů veřejné správy a dále osvěta a metodická podpora ve veřejné správě..

Dále je to malé zahrnování genderového mainstreamingu, neboli potřeb všech – žen i mužů - do procesů politického rozhodování a plánování. Prostředkem zlepšení v této oblasti má být legislativní ukotvení agendy rovnosti žen a mužů do působnosti ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a tím umožnění celostátní koordinace agendy.

Třetím takovým problematickým okruhem je statistická základna. Zde by měl být vytvořen institucionální rámec pro důsledné hodnocení dopadů genderového mainstreamingu na rovnost žen a mužů.

Za čtvrté by věci prospělo lepší sdílení informací a spolupráce mezi státní správou, samosprávou, neziskovými organizacemi, akademickými pracovišti a sociálními partnery.

Také větší personální podpora agendy genderové rovnosti ve veřejné správě je pro prosazení genderové politiky potřebná.

Jako šestý problém se uvádí nestandardizovaná organizační pozice gender focal pointů na ministerstvech, která neumožňuje stejné reálné zvládnutí agendy ve všech resortech. Zde je třeba dostatečně kapacitně zajistit a standardizovat tyto pozice v jednotlivých resortech i jiných institucích a také na úrovni celostátní koordinace.

Sedmým problémem jsou nedostatečné kompetence Rady. Ty se mají zvětšit v monitoringu reálného plnění Strategie a Priorit a dále tak, aby se Rada podílela na koncipování genderové politiky zejména svými doporučeními.

Jako další problém v oblasti institucionálního zabezpečení genderové rovnosti se popisuje jen formální plnění Priorit. Při provádění politiky rovnosti žen a mužů se ale musí hlavně přihlížet k reálnému stavu agendy. Proto se musí zlepšit zpracování a vyhodnocování priorit především v rámci resortů a to vytvářením genderové politiky na úrovni ministerstev.

A posledním a velmi důležitým prvkem je finanční zabezpečení této politiky nejen na ministerstvech, ale také v neziskových organizacích.

Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Hlavní cíl je :

„Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře. Dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře minimálně na úrovni 40 %.“⁹

Jako ve většině oblastí rovnosti žen a mužů ve srovnání s jinými zeměmi si i zde stojí Česká republika dost špatně. Například u největších společností jsou ženy zastoupeny v představenstvech asi ze 4 %. V porovnání se 40 %, kterých by Strategie chtěla dosáhnout do roku 2020, to činí velký rozdíl.

⁹

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Prvním identifikovaným problémem je tedy nerovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, které se směrem vzhůru až závratně zvětšuje. V této otázce se má uplatnit zejména zavedení pozitivních opatření.

Dále je to potřeba institucionálního rámce, kterého se má dosáhnout vytvořením Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

Dále se musí nastavit objektivní a transparentní pravidla pro obsazování rozhodovacích pozic.

A čtvrtým a posledním problémem je vertikální segregace trhu práce. Ta se má řešit zvyšováním způsobilosti žen pro rozhodovací pozice zavedením speciálních mechanismů a programů.

Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání

Hlavní cíl je :

*„Posílení nezávislosti žen i mužů v ekonomice, posílení ekonomického postavení žen. Snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU. Zvýšení zaměstnanosti žen na 65 %.“*¹⁰

V této oblasti je situace v České republice jedna z nejhorších v Evropské unii. Rozdíly v odměňování za stejnou práci žen a mužů jsou jedny z největších v Evropské unii a v poměru žen mezi chudými nad 65 let drží Česká republika evropský primát.

Co se týče problémů identifikovaných v této části Strategie, je to potřeba zvýšení zaměstnanosti žen a snížení jejich nezaměstnanosti. Zaměstnanost žen je 65 %. Týká se to hlavně určitých skupin, jako jsou třeba samoživitelky, nebo seniorky. Třetím identifikovaným problémem je velmi vysoký rozdíl v odměňování. Prostředkem nápravy je dodržování antidiskriminačního zákonodárství.

Čtvrtým problémovým tématem je ohrožení žen chudobou. Má se řešit přijetím opatření snižujících pád do chudoby u žen, zejména seniorek a samoživitelek.

¹⁰

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Dále je to segregace trhu práce horizontální i vertikální. Tento problém má pomoci řešit hlavně osvěta podporující genderově nestereotypní zaměstnání pro muže i ženy.

Diskriminaci žen pečujících o děti na trhu práce mají zabránit genderové audity ve veřejné správě i soukromých společnostech, vypracování jejich metodiky a zohlednění jejich výsledků.

Špatné povědomí zaměstnavatelů a jejich nedostatečnou motivaci v oblasti genderové rovnosti Strategie řeší koncepční podporou podnikání žen a nastavením programů pro zvýšení počtu podnikatelek.

Ženy se snaží diskriminaci na pracovišti vyhýbat únikem do nedobrovolného podnikání. Strategie chce tuto situaci měnit monitorováním dobrovolnosti vstupu do podnikání a motivováním zaměstnavatelů k poskytování standardních pracovních smluv například systémem kontrol a sankcí.

Devátým a posledním problémem identifikovaným v této oblasti je obtěžování a sexuální obtěžování v zaměstnání. Tady Strategie předpisuje nastavení mechanismů jak tomu předcházet a sledování takových případů.

Sladování pracovního, soukromého a rodinného života

Hlavní cíl je :

„Vytvoření celospolečenských podmínek pro efektivní sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti na úrovni tzv. Barcelonských cílů. Zvýšení podílu flexibilních forem práce (částečných úvazků a práce z domova) na úroveň průměru v EU v r. 2012, tj. na 20 %. Dosažení dostatečné kapacity i kvality služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování.“¹¹

V oblasti harmonizace pracovního a rodinného života nemá Česká republika dostatečnou nabídku částečných pracovních úvazků, ani dostačující kapacitu péče o děti v předškolních zařízeních.

11

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Jako první problém Strategie identifikuje v této oblasti nízkou kapacitu a kvalitu péče o děti předškolního věku a závislé osoby. Ukládá zajištění dostatečné kapacity a kvality péče mimo jiné jejich pravidelným sledováním a plánováním a financováním.

Riziko nezaměstnanosti související s nutností péče o druhé a současnou nedostupností flexibilních forem zaměstnání má být sníženo podporou i legislativní flexibilních forem práce jako je částečný úvazek, práce z domova, flexibilní pracovní doba při zachování možnosti návratu k původnímu zaměstnavateli.

Nedostatečná podpora rodičů s dětmi se má zvýšit státní podporou rodičů s malými dětmi přímo, nebo prostřednictvím motivace zaměstnavatelů.

Nedostatečná legislativní opora v oblasti harmonizace pracovního a rodinného života se má řešit zlepšením výkladu stávajících předpisů a jejich novelizací.

Pátým problémovým okruhem v této oblasti je malý význam přiznávaný společností péči a domácí práci. Změnit to chce Strategie veřejnou diskuzí a osvětou o práci v domácnosti jako o neplacené práci a zavedením mechanismů na její ocenění.

Stejně řeší Strategie problém malé účasti mužů na péči a domácí práci. Toto téma ukládá zavést do veřejného povědomí z hlediska rovnosti mužů a žen.

A posledním identifikovaným problémem je malá výše a vymahatelnost výživného na děti. Tady má být výše výživného přizpůsobena skutečným nákladům na výchovu a výživu a podpora vymahatelnosti zvýšena.

Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti

Hlavní cíl je :

„Posílení rovnosti žen a mužů ve vzdělávacím systému. Snížení horizontální i vertikální genderové segregace mezi vyučujícími i studujícími. Zvýšení citlivosti k genderovým otázkám ve školství. Zrovnoprávnění postavení žen a mužů ve vědě, výzkumu a inovacích.“¹²

¹²

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

V celém školském systému setrvává nesmírně vysoká míra segregace. V předškolním vzdělávání je 99,7 % vyučujících žen, v základním školství 84 % vyučujících žen. Na vysokých školách technických směrů je 70 % studentů mužů a společenskovedních směrů 66 % studentů žen. Ve vědě 26 % žen.

Segregaci ve vzdělávacím systému se má předcházet programy odstraňování genderově podmíněných vzorců chování, které omezují vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vzdělávání a výběru povolání.

Zabraňovat nevyrovnanému zastoupení učitelů a učitelek na všech úrovních vzdělávání se má zejména pozitivními opatřeními ve prospěch méně zastoupeného pohlaví.

Další problematickou oblastí je nestejně zacházení s děvčaty a chlapci během vzdělávání. Rovné podmínky pro obě pohlaví a genderově citlivý přístup se mají zajistit programy práce s vyučujícími, které je k takovému přístupu k žákům povedou.

Čtvrtým úkolem je větší zahrnutí genderové problematiky do vzdělávací zkušenosti žáků a vyučovacích metod. Vyučující mají být školeni v metodice a genderové problematice a obsah učiva genderově citlivý.

Pátým identifikovaným problémem je zastoupení žen ve vědě. Jedno z nejnižších v Evropě. Toto téma se má zásadně promítnout do tvorby národní politiky vědy, výzkumu a inovací, včetně pozitivních opatření pro větší ženské zastoupení ve vědě i orgánech rozhodujících o vědecké politice, dále do strategických dokumentů a do perspektivy tvorby vědecké znalosti.

Konečně v neposlední řadě Strategie zmiňuje problém sexuálního obtěžování ve školách. Preventivní opatření a postupy řešení takových případů mají být odraženy v předpisech a hlavně každodenní realitě jednotlivých škol.

Důstojnost a integrita žen a mužů

Hlavní cíl :

„Snížení výskytu všech forem genderově podmíněného násilí a zajištění důstojného a rovného požívání všech práv ženami i muži.“¹³

Ženy tvoří 90 % obětí domácího násilí, (v 80 % takových případech tomu přihlíží děti), jen několik procent znásilnění je oznámeno, čtvrtina Čechů byla sexuálně obtěžována na pracovišti, třetina rodin (vždy neúplných) je ohrožena chudobou a důchodkyně dvakrát častěji než důchodci. To je stav české společnosti.

Domácí násilí, jeho výskyt a latenci Strategie předpokládá snižovat lepším nastavením programů prevence a péče o oběti. Posílením spolupráce mezi zainteresovanými aktéry, systematickou prací s násilníky, lepší ochranou obětí, lepší dostupností a povědomím o službách (zejména sociálních) pro oběti domácího násilí a osvětou.

Sexuální násilí a obchod s lidmi, jeho výskyt a latence se má snižovat obdobným způsobem jako u domácího násilí, zejména lepší spoluprací aktérů, nastavením standardů práce v této oblasti a osvětou.

Další problematickou otázkou v oblasti důstojnosti a integrity žen a mužů je volba těhotenské, porodní a poporodní péče. Měla by být zajištěna možnost svobodně si vybrat způsob a místo porodu a porodním asistentkám by mělo být umožněno vykonávat svou praxi v plném rozsahu zákonných kompetencí hlavně jejich začleněním do systému veřejného zdravotního pojištění.

Genderově podmíněná marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob a jejich sociální vyloučení má být systematicky odstraňováno posílením stávajících mechanismů a vytvořením nových.

Dále má být zlepšena informovanost žen a mužů o jejich reprodukčních právech, zajištěna lepší vymahatelnost kompenzací a bezplatná právní pomoc pro oběti jejich porušování.

Dále má být snížen výskyt a latence dalších typů genderově podmíněného násilí ve veřejném prostoru způsobem obdobným jako u domácího a sexuálního násilí, to jest posílením spolupráce aktérů, standardy práce v této oblasti a osvětou.

¹³

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Posledním problémem specifikovaným v této oblasti je genderově podmíněná zvýšená zranitelnost žen bez domova, která má být snížena zvláštními podpůrnými programy.

Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

Hlavní cíl :

„Efektivní prosazování rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích.“¹⁴

Prvním problémem identifikovaným v této oblasti je neexistence jednotného přístupu k genderové politice EU a nezajištění spolupráce s ostatními členskými zeměmi.

Dalším dílčím cílem je zajištění jednotného vládního přístupu k projektům rozvojové spolupráce pro prosazování práv žen.

Obdobně má být zajištěna spolupráce a podpora (i finanční) mezinárodních organizací, které se zabývají posílením rovnosti žen a mužů.

Čtvrtým problémovým okruhem je malé uplatňování genderového přístupu v oblasti humanitární pomoci, které má být zlepšeno vypracováním cílených plánů.

Dále Strategie ukládá zlepšit kvalitu a kvantitu služeb pro migrující osoby s ohledem na jejich pohlaví, včetně zlepšení spolupráce státní správy a nestátních neziskových organizací. (Konkrétně jde hlavně o zdravotní, právní, sociální a jazykově vzdělávací služby.)

Posledním identifikovaným genderovým problémem ve vnějších vztazích, který chce Strategie řešit, je nedostatek informací v oblasti škodlivých tradičních praktik, zejména mrzačení ženských pohlavních orgánů. Tady má být zjednána náprava především zjištěním těchto informací a zajištěním jejich dostupnosti pro veřejnost a cíleně zejména pro dotčené osoby.

14

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Všední život a životní styl

Hlavní cíl :

„Vyrovnaný podíl na rozhodování, vyrovnaná účast žen i mužů na rozhodování a uplatňování gender mainstreamingu v oblastech média, životní prostředí, sport, veřejná doprava, kultura, veřejný a virtuální prostor.“¹⁵

První oblastí všedního života, kde chce Strategie uplatňovat genderový mainstreaming, jsou média. Zejména chce zlepšit povědomí médií o genderových tématech a mediální reprodukci genderových stereotypů. Chce toho dosáhnout prostřednictvím většího tlaku kompetentních orgánů spočívajícího především v systematickém mapování obsahu médií včetně reklamy.

Další oblastí všedního života, která je předmětem zájmu Strategie, je životní prostředí. I zde má být zaveden genderový mainstreaming hlavně lepší spoluprací veřejné správy, výzkumných pracovišť a neziskových organizací a informovaností.

I ve sportu má být ženám a dívkám poskytována větší podpora, jejich sportovní potřeby mají být zahrnuty do sportovní politiky, medializovány a také má být v jejich zájmu posílena spolupráce mezi relevantními aktéry.

I ve veřejné dopravě mají ženy a muži specifické potřeby. Také ty mají být analyzovány a zahrnuty do politiky týkající se veřejné dopravy. Má být zlepšena informovanost a sdíleny příklady dobré praxe.

Stejně mají být analyzovány a v kulturní politice zohledněny specifické potřeby žen a mužů v kultuře a umění, stejně jako specifické potřeby žen při využívání veřejného a virtuálního prostoru.

Horizontální strategické priority

Horizontální strategické priority jsou poslední strategickou oblastí, kterou Strategie vymezuje a zasahují do všech předcházejících strategických oblastí.

¹⁵

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Jejich stanovení a naplňování má přispět k provázání mezi ostatními strategickými oblastmi. Jsou to : genderové stereotypy a vztahy, legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů, sběr statistických dat, muži a rovnost žen a mužů a spolupráce s partnery.

Genderové stereotypy a vztahy

Hlavní cíl je :

„Systematické nalézání cest k účinnému odstraňování genderových stereotypů a nevědomých předpokladů ve všech sférách a na všech úrovních společnosti. Systematické a průběžné naplňování principu tzv. gender mainstreamingu.“¹⁶

Genderový mainstreaming je považován za jeden z nejúčinnějších nástrojů prosazování rovnosti žen a mužů, spolu s antidiskriminačním zákonodárstvím a pozitivními opatřeními.

Legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů

Hlavní cíl je :

„Zlepšení legislativy a vymahatelnosti práva v oblasti rovnosti žen a mužů.“¹⁷

Nedostatečné zohlednění genderové perspektivy v legislativě má být identifikováno a napraveno. Legislativní politika má zahrnout do těchto novelizací také zdánlivě neutrální předpisy, které mají ale na rovnost žen a mužů negativní dopad. Přispět k řešení tohoto problému má také osvěta o právech a způsobech jejich vymáhání.

¹⁶

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

¹⁷

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Sběr statistických dat

Hlavní cíl :

„Systematické získávání a využívání statistických dat pro analýzu a návrhy politik a opatření ke zlepšení rovnosti žen a mužů.“¹⁸

System sběru a využívání statistických dat má být výhledově nastaven tak, aby efektivněji monitoroval skutečnou situaci v oblasti genderové rovnosti a poskytoval tak lepší zpětnou vazbu pro vytváření veřejných politik.

Muži a rovnost žen a mužů

Hlavní cíl je :

„Zvýšení identifikace mužů s agendou genderové rovnosti, zvýšení podílu mužů na péči, otevření diskuse o tzv. mužských tématech, zejména otcovství a mužském zdraví.“¹⁹

Identifikace mužů s genderovou rovností osvětou o mužských tématech, jako je otcovství, mužské zdraví, násilí mužů apod., by k ní měla významně přispět.

Další oblastí, kde se má více vyrovnat účast mužů a žen, je péče o děti a závislé osoby. Strategie toho chce dosáhnout lepšími podmínkami, osvětou, motivací i materiální podporou.

I vyšší podíl mužů učitelů v primárním vzdělávání má přispět k genderové rovnosti.

Konečně má být věnována větší pozornost genderovým aspektům zdraví u mužů, jako je nižší věk dožití, větší množství sebevražd a závislostí. Mají být realizovány cílené osvětové kampaně a preventivní opatření.

¹⁸

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

¹⁹

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Spolupráce s partnery

Hlavní cíl je :

„Zlepšení rovnosti žen a mužů prostřednictvím posílení spolupráce mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty.“²⁰

Hlavně se to týká zlepšení spolupráce mezi veřejnou správou a ostatními relevantními partnery. Zejména jsou to nestátní neziskové organizace, akademická pracoviště, odborové svazy a organizace zaměstnavatelů. Podpora v této oblasti má být finanční, procesní a institucionální.

Také mají být podpořeny výzkumné projekty genderové rovnosti a následně využívány jednotlivými resorty.

Třetí část Strategie zejména určuje způsoby plnění cílů, které vytyčila. Uvádí mechanismy, metody a nástroje, kterými bude její naplňování prováděno a také sledováno, protože pro možnost zjištění, zda jsou cíle dosahovány, je nezbytné průběžně kontrolovat jednotlivé kroky a odpovědnost za ně.

Dále se zde vyjmenovávají relevantní aktéři a aktérky a jejich role při plnění Strategie a také stanovuje tzv. minimální standard pro státní správu.

Metodickým orgánem pro sledování agendy rovnosti žen a mužů je oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR, to každý rok předkládá zprávu o stavu agendy za uplynulé období a návrh úkolů pro období následující Radě, která má funkci kontrolní a expertní.

Základní mechanismy, metody a nástroje implementace

Strategie jsou :

- institucionální kapacity a mechanismy

²⁰

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

- vyčlenění finančních zdrojů pro genderovou agendu v resortních rozpočtech
- zohlednění cílů Strategie v akčních plánech a prioritách ministerstev
- výzkumy a statistiky a jejich užití pro tvorbu politik a jejich hodnocení
- legislativa
- osvěta
- gender mainstreaming
- spolupráce mezi všemi aktéry a aktérkami

Aktéři a aktérky Strategie jsou :

- ministerstva
- Český statistický úřad
- gender focal points
- Rada, její výbory a pracovní skupiny
- sekretariát Rady
- Rada pro výzkum, vývoj a inovace
- samospráva
- zástupci a zástupkyně zaměstnanců a zaměstnankyň
- média
- nestátní neziskové organizace
- zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů a zaměstnavatelek v soukromém sektoru
- experti a expertky, výzkumní pracovníci a výzkumné pracovnice, univerzity
- političtí představitelé

Minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě

Minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě představuje určité základní úkoly genderové agendy, které jsou plněny neustále a nemusí být každoročně znovu stanovovány v Prioritách. Je předpokladem úspěšné implementace Strategie. Mezi takové základní úkoly, za které je odpovědný ministr každého resortu, patří monitoring a vyhodnocování efektivity genderových opatření v rámci ministerstev, které se každoročně předkládají členu, nebo člence vlády, do jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů a předsedovi, nebo předsedkyni Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Dalším takovým

úkolem, za který nese odpovědnost šéf každého resortu, je každoroční vymezení priorit v rámci ministerstev a jejich předložení. Odpovědností ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu je úkol každoročně vyhodnotit účinnost ministerských opatření k uplatňování principu genderové rovnosti a genderového mainstreamingu a navrhnout jejich optimalizaci, které předloží vládě. Dále do odpovědnosti ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a předsedkyně Českého statistického úřadu patří každoročně vyhodnocovat strukturu a obsah statistického sledování a požadovat změny a doplnění. Členové a členky vlády musí každý rok předkládat koncepční, rozhodovací a hodnotící materiály resortu s rozpracováním dopadů do oblasti rovnosti žen a mužů. Dále musí předkládat zprávy o jednáních resortní pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů, zprávu o resortní mediální politice v oblasti žen a mužů, dotační projekty zohledňující rovnost žen a mužů, opatření ke zjišťování a řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti, zprávu o spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi a sociálními partnery týkající se rovnosti mezi ženami a muži a zprávu o školení pracovníků veřejné správy v oblasti rovnosti žen a mužů. Spolu s předsedkyní Českého statistického úřadu předkládají každoročně členové a členky vlády statistiky týkající se společenského postavení žen a mužů. Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu pak předkládá každý rok také zprávu o školení gender focal points o rovnosti žen a mužů a zprávu hodnotící implementaci Pekingské akční platformy.

III PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČR A JINÝCH STÁTECH

Rovnost mužů a žen a z ní vyplývající rovnost v odměňování je součástí zásady rovnosti, která je jedním ze základních principů a kritérií základních lidských práv. Obecné základy rovnosti mužů a žen v České republice byly zformulovány v Listině základních práv a svobod¹⁸. Ta ve svém článku č. 3 zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a

náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. LZPS dále ukládá právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28). Ústavní zakotvení těchto principů ovšem nebylo dostatečnou zárukou jejich působnosti, resp. vynutitelnosti, proto bylo nutné český právní řád harmonizovat s komunitárním právem EU a princip rovnosti pohlaví byl tak transponován do celé řady právních předpisů.¹⁹

V Evropské Unii patří již dlouho problematika rovnosti mužů a žen k těm tématům, kterým je věnována značná pozornost. Zásada rovnosti má v zemích Evropské unie dlouholetou tradici a představuje klíčový princip práva EU. Jedná se o legislativu, která je společná všem členským státům Unie, a která má aplikační přednost před jejich vnitrostátním právem. Rovněž i Česká republika, jakožto člen EU, musí tento princip ve svém právním řádu uplatňovat.²⁰

Rovné odměňování mužů a žen bylo první oblastí, kterou se právo EU zabývalo i ve svých směrnících, neboť ze statistických dat jasně vyplynul fakt, že příjmy mužů oproti ženám jsou výrazně vyšší a to i v těch případech, kdy zaměstnanci a zaměstnankyně vykonávali stejnou práci stejné hodnoty.

18 Zákon č. 2/1993 Sb.

19 Suchomelová M. – Fischlová D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 20s

20 Suchomelová M. – Fischlová D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 5str.

K zajištění rovnoprávnosti výdělků EU vymezila několik oblastí k řešení diskriminace na trhu práce a odstranění mzdových nerovností mezi muži a ženami, kterých by chtěla dosáhnout pomocí:

- zajištění lepšího používání stávajících právních předpisů, případně implementace právních předpisů nových
- boj proti rozdílům v odměňování mužů a žen jako nedílná součást politik zaměstnanosti členských států i s využitím veškerého potenciálu financování z EU, obzvláště pak Evropského sociálního fondu
- prosazování zásady rovných platů u zaměstnavatelů, a to zejména apelováním na sociální odpovědnost
- podpora výměny osvědčených postupů v EU a zapojení sociálních partnerů.²¹

Rozdíly v příjmech mužů a žen byly prvním aspektem genderové nerovnosti, na který mělo právo EU reagovat, a který měl být za přispění práva EU uplatněn. Ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957 byla v čl. 119 zakotvena zásada stejné odměny za stejnou práci.²² V roce 1975 byl tento článek doplněn směrnicí Rady č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy. Směrnice v čl. 1 definovala zásadu stejné odměny za práci pro muže a ženy jako odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování, přičemž zohledňuje stejnou práci, či práci, které je přiznána stejná hodnota. Podle zmíněné směrnice znamená tato zásada rovnou odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty a odstranění veškeré diskriminace z důvodu pohlaví, pokud jde o všechny aspekty a podmínky odměňování.²³ Zavedením této zásady byla do práva EU vtělena zásada, která byla zakotvena již v Úmluvě mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951.²⁴

21 internetové stránky: Finance.cz, dostupné z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/120734- evropska-unie-bojuje-s-mzdovou-diskriminaci-zen/> dne 27. 08. 2013

22 Amsterodamskou smlouvou byl tento článek novelizován a přečíslován na čl. 141

23 Suchomelová M. – Fischlová D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 6s

24 Koldinská K. *Gender a sociální právo*. Praha. C. H. Beck. 2010, 88 str.

Těm, kteří se cítí být diskriminováni v odměňování, směrnice přiznala právo domáhat se svých práv soudní cestou. Diskriminace v odměňování na základě pohlaví měla být podle směrnice odstraněna z právních a správních předpisů (čl. 3), stejně tak z kolektivních smluv, mzdových tarifů, dohod o mzdě nebo individuálních pracovních smluv (čl. 4). Ustanovení v právních aktech uvedených v čl. 4 měla být učiněna neplatnými, prohlášena za neplatná nebo měla být umožněna jejich změna. Současně s tím měly všechny členské státy poskytnout svým občanům ochranu před případným propuštěním z důvodu zaměstnancovy žádosti o uplatnění zásady rovného odměňování zaměstnavatelem a umožnit takto diskriminovaným osobám domáhat se svých práv soudně.²⁵

Směrnice 75/117 byla nahrazena Směrnicí 2006/54 v podstatě v jediném článku, který stanoví, že „v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.“

Amsterodamská smlouva z roku 1997 pak zařazuje rovnost mužů a žen mezi základní principy Společenství a začleňuje tento aspekt do koncipování všech oblastí komunitárních politik.

V současné době rozdíl v příjmech mužů a žen přetrvává. V evropském průměru tvořil rozdíl srovnatelných příjmů 17,4 %, což znamená, že ženy za stejnou práci zpravidla pobírají o 17,4 % nižší mzdy než muži.²⁶ Z nejnovějších údajů vyplývá, že rozdíl mezi platy žen a mužů v Evropské unii činil v roce 2010 průměrně 16,4 %, což potvrzuje mírně klesající trend, který se projevoval již v minulých letech, kdy se průměrný rozdíl pohyboval kolem 17 % nebo byl dokonce vyšší. Nejnižší rozdíl byl zaznamenán v Polsku, 2 %, a nejvyšší v Estonsku, 27 %.²⁷

²⁵ Koldinská K. *Gender a sociální právo*. Praha. C. H. Beck. 2010, 88 s

²⁶ Koldinská K. *Gender a sociální právo*. Praha. C. H. Beck. 2010, 86 s

²⁷ Internetové stránky: EUROPA – Oficiální internetové stránky Evropské Unie, dostupné z http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-211_cs.htm dne 27. 08.

Při zamyšlení nad důvody příjmové nerovnosti mužů a žen je třeba si uvědomit, že v evropských společnostech stále přetrvává genderově založená dělba práce, která je navíc podmíněna skutečností, že ženy do svého vzdělání neinvestují tolik jako muži a rovněž se tolik neorientují na lépe placená místa.²⁸

Implementace evropského práva v ČR

Příprava na vstup ČR do Evropské Unie odstartovala rozsáhlé novelizace pracovněprávních předpisů. V oblasti rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání a konkrétně v oblasti odměňování byla v rámci harmonizace českého práva s právem Evropských společenství (ES) do českého právního řádu promítnuta směrnice Rady č. 76/207/EEC o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, dále pak směrnice Rady č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy a rovněž směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EEC, čímž se realizoval požadavek práva ES na vytvoření podmínek pro rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k přípravě a výkonu povolání.²⁹

Zákonem č. 155/2000 Sb.³⁰ došlo k přijetí velké harmonizační novely zákoníku práce, s účinností k 1.1. 2001, která do českého pracovního práva zapracovala téměř veškeré tehdejší požadavky práva Evropských společenství. Po jejím přijetí byly ovšem schváleny další směrnice EU, týkající se rovného zacházení a diskriminace, které bylo také nutné následně implementovat do právního řádu České republiky.

Oblasti rovného zacházení pro muže a ženy se týká směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EEC, o

²⁸ Koldinská K. *Gender a sociální právo*. Praha. C. H. Beck. 2010, 87 s

29 Internetové stránky: EUROPA – Oficiální internetové stránky Evropské Unie, dostupné z http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-211_cs.htm dne 28. 07. 2013

30 Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Jejím cílem je uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí a rovnosti v zacházení s muži a ženami v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě včetně pracovních podmínek, a to bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci. Směrnice obsahuje i definici pojmů přímé a nepřímé diskriminace.

K zapracování výše zmíněných směrnic do českého pracovního práva došlo na základě druhé harmonizační novely zákoníku práce zákonem č. 46/2004/31, s účinností od 1. března 2004.

Zákoník práce stanoví, že *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*³²

Jakákoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích se zakazuje.

Podobné zásady by měly obsahovat i pracovněprávní předpisy všech členských států Evropské Unie.³³

31 Zákon č. 46/2004 Sb. - Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

32 Zákon č. 65/1965 Sb. § 16, odst. 1

33 Srovnej: Zákoník práce Slovenské republiky, Zákon č. 311/2001 Z. z. čl. 1: Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť

pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“³⁴

Pojem přímé a nepřímé diskriminace, jakož i právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje **antidiskriminační zákon**.³⁵

Díky právním předpisům EU a členských států o rovnosti platů již došlo k úbytku případů přímé diskriminace, tzn. rozdíly v odměnách mužů a žen za zcela stejnou práci klesly. Rozdíl v odměňování je však ovšem záležitostí a odráží přetrvávající nevyváženost na celém trhu práce.³⁶

Podle antidiskriminačního zákona se **přímou diskriminací** rozumí

„takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru“³⁷.

Nepřímou diskriminací se rozumí *„takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“³⁸*

34 Zákon č. 65/1965 Sb. § 16, odst. 3

35 Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

36 Internetové stránky: EUROPA – Oficiální internetové stránky Evropské Unie, dostupné z http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-211_cs.htm dne 28. 07. 2013

37 Zákon č. 198/2009 Sb., § 2 odst. 3

38 Zákon č. 198/2009 Sb., § 3 odst. 1

Praktický rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací tedy spočívá v přítomnosti úmyslu diskriminovat.

Z ustanovení výše citovaného zákona vyplývá, že o nepřímou diskriminaci se nejedná v případě existence objektivně odůvodněného legitimního cíle, pokud jsou zároveň prostředky k jeho dosažení přiměřené a nezbytné. Na tomto místě je třeba doplnit, že o projev diskriminace nepůjde ani v případech tzv. ochrany žen, v jejichž důsledku je ženám znemožněno vykonávat určitý druh práce,³⁹ pro její nepřiměřenost, nadměrnou fyzickou zátěž a pracovní podmínky a pracovní prostředí, jež jsou velice ztížené a vyznačují se rizikem trvalého poškození zdraví. O diskriminaci nepůjde ani v případech, kdy je výkon práce určen výhradně jednomu pohlaví (modelky).

Zmíněnou problematiku podrobně upravuje **Zákon o zaměstnanosti**,⁴⁰ který v souladu s právem ES upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a, stejně jako Zákoník práce, upravuje povinnost zajištění rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a zákaz přímé i nepřímé diskriminace, mj. z důvodu pohlaví, při uplatňování práva na zaměstnání a rovněž i zákaz činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter.⁴¹

Problematiku odměňování zaměstnanců upravuje v českém právním řádu zejména zákon č. 1/1992 Sb., **o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku** - uplatňovaný v podnikatelské sféře, a zákon č. 143/1992 Sb., **o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech** - uplatňovaný v nepodnikatelské sféře⁴² (upravuje poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost vojákům z povolání).

Zákon o mzdě v souladu se směrnicí Rady ES č. 75/117/EEC upravuje zásadu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty pro muže i ženy. Zákon stanovuje, že *„podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty,*

³⁹ Již zákon č. 91/1918 Sb. upravuje zákaz práce žen v báňství a hornictví.

⁴⁰ Zákon č. 435/2004 Sb.

41 Suchomelová M. – Fischlová D. Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 15s

42 Suchomelová M. – Fischlová D. Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 15s

přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.“⁴³

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce je posuzována podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce a dále podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, jakož i organizační a řídicí náročnosti, míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost a podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Pracovní podmínky jsou posuzovány podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a rovněž podle rizikovosti pracovního prostředí.

Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance „*se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci.*“⁴⁴ a **pracovní výkonnost** „*se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.*“⁴⁵

Žena, která má nižší výdělek než muž, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, může na základě ustanovení zákona o mzdě u soudu uplatnit nárok na vyrovnání neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je v tomto případě povinen prokázat zaměstnavatel. Ten musí

43 Zákon č. 1/1992Sb. § 4a, odst. 1 44 Zákon č. 1/1992Sb. § 4a, odst. 4 45 Zákon
č. 1/1992Sb. § 4a, odst. 5

prokázat, že použil hlediska, která nevedou k výdělkové diskriminaci podle pohlaví, a že podle těchto hledisek byla poskytnuta odpovídající výše mzdy.⁴⁶

V zákoně **o platu a odměně**, je podobně jako v zákoně o mzdě stanoveno, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat.⁴⁷ Stejnou prací či prací stejné hodnoty se v tomto případě rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to ve služebním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

Významným aspektem perspektivy rovné odměny za stejnou práci mužů a žen má systém hodnocení prací, který stanoví závaznou posloupnost prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, a míra odborných a pracovních zkušeností zaměstnance.⁴⁸

Na dodržování povinností týkajících se rovného zacházení, odměňování a diskriminace se zaměřuje zákon **o inspekci práce**.⁴⁹ Ten upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Orgány inspekce práce kontrolují dodržování povinností vyplývajících mimo jiné z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, s výjimkou mimo jiné právních předpisů o zaměstnanosti. Tento zákon rovněž upravuje přestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob.⁵⁰

46 Suchomelová M. – Fischlová D. Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha. 2006, 16s

47 Zákon č. 143/1993 Sb. § 3, odst. 1

48 Zákon č. 143/1992 Sb., § 4, odst. 1, 2, 3, 4

49 Zákon č. 251/2005 Sb.

50 Suchomelová M. – Fischlová D. Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 16s

IV ÚSTAVNĚPRÁVNÍ POHLED NA ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN

Historický vývoj

Z historického pohledu na rovné odměňování mužů a žen, jakož i dle současných studií na toto téma, je zřejmé, že v Evropě prakticky až dosud rovnost v odměňování mužů a žen nikdy nebyla. V dobách středověku nelze mluvit ani o rovnosti mužů či žen navzájem. Jisté zlepšení lze spatřovat v období po Velké francouzské revoluci, kdy vznikla Deklarace práv člověka a občana, která měla zaručit rovnost občanů, svobodu slova, právo na vlastnictví a všeobecné volební právo a právo na vzdělání. Občanem se však v té době rozuměl pouze muž, nikoli také žena. Zatímco muž byl chápán jako autonomní osobnost uvažující vlastním rozumem, svobodně se rozhodující a nikomu se nepodřizující, pro ženu byl zvolen úplně obrácený model – její místo je v domácnosti, musí se podřizovat svému okolí a pro svou roli se vzdát seberealizace. Muž je tedy občan s občanskými právy, žena neobčanka bez občanských práv.⁵¹

Otec či manžel ženu zastupoval ve veřejných záležitostech a měl také právo na její majetek, a pokud žena chtěla být podnikatelsky činná, musela k tomu mít souhlas manžela. Proto ani po této deklaraci nebyla ženám přiznána občanská práva, jako bylo volební právo, právo na vzdělání a právo svobodně rozhodovat o svém zaměstnání.

I v této atmosféře se však ženy postupně snaží své společenské a občanské postavení zlepšit a zrovnoprávnit s muži. Vznikají tak různé spolky a hnutí za práva žen a o této otázce se začalo alespoň hovořit, když na faktické kroky, kterými by byla skutečně přiznána ženám obdobná práva, jako mužům, bylo pohlíženo jako na nepatřičné a nemravné, ba dokonce trestné, pod hrozbou trestu

smrti (např. Olympe Gouges, která byla ve Francii setnuta gilotinou po té, kdy jako odpověď na vydání deklarace občanský práva vydává deklaraci práv, ženy občanky a bojuje za ekonomická a politická práva žen).⁵²

V Českých zemích se snahy o rovnoprávnost žen projeví zejména založením prvního dívčího gymnázia ve střední Evropě pod názvem Minerva. Jeho zakladatelkou byla Eliška Krásnohorská, česká básnířka, libretistka, spisovatelka a překladatelka, členka a posléze i starostka Ženského výrobního spolku českého, založeného roku 1871 Karolinou Světlou.

Vzdělání žen tak významně urychlilo začlenění žen do společenského života coby osoby intelektuálně rovné mužům a tedy schopné jim úspěšně v jejich názorech oponovat a konkurovat. Významným faktorem, který změnil pohled na postavení a potřebnost žen ve společnosti pak nepochybně byla první světová válka, v níž ženy sehrály nezastupitelnou roli jednak živitelky rodiny, když muži byli odvedeni do války, a jednak ženy přebíraly pracovní místa těchto mužů a zapojily se tak zcela přirozeně do pracovního procesu.

V důsledku těchto změn pak se vznikem samostatného Československa ženy získaly po první světové válce také volební právo, jak tomu bylo i v řadě jiných evropských zemí. Ve Francii volebního práva žen dostalo až v souvislosti s druhou světovou válkou v roce 1944 a ve Švýcarsku dokonce až v roce 1957.

Pokud jde o již zmíněné nahrazení mužů v jejich pracovních pozicích za války ženami, to se projevilo ještě výrazněji ve druhé světové válce, kdy ženy prokázaly svou nezastupitelnost. Na to reagovala Všeobecná deklarace lidských práv přijatá valným shromážděním OSN v roce 1948, která v článku 23 stanovila:

- 1) Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.
- 2) Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.
- 3) Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a

*kteřá by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.*⁵³

Zřejmě v obavě, aby úspěchy žen nepřevýšily význam práce mužů, byly ženy západní části Evropy po válce opět důrazně vedeny k jejich dřívější roli hospodyně, matky a manželky. To však vzdělaným ženám nepostačovalo k realizaci jejich osobnosti a proto se začaly bránit a na tyto problémy a na nesprávný mužský pohled na tuto otázku upozorňovat.

V Československu se na trhu práce po válce angažovalo poměrně významné procento žen, nicméně přestože byly ženy pracovně vytíženy v zaměstnání téměř stejně jako muži, i zde je na ně kladena úloha pečovatelek a hospodyň a dochází tak k jejich dvojímu zatížení. O faktické nerovnosti tohoto zatížení, jakož ani o nerovném odměňování se však vzhledem k tehdejší komunistické ideologii nemluvilo, neboť komunistický režim existenci problému jak známo nepřipouštěl a stačila deklarace, že k nerovnosti v odměňování nedochází a pokud by tomu tak přesto bylo, jsou příčinou jiné důvody, než otázka pohlaví. Sama Ústava z roku 1948 ve svém základním článku III. odst. 2 a 3 stanovila:

- 1) Stát zaručuje všem svým občanům, mužům i ženám, svobodu osobnosti a jejího projevu a pečuje o to, aby se všem dostalo stejných možností a stejných příležitostí.*
- 2) Všichni občané mají právo na vzdělání, právo na práci, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na odpočinek po práci.*

V roce 1951 byla otázka rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci řešena Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 100/1951, která pro Československo vstoupila v účinnost v roce 1958.⁵⁴

Také ústava z roku 1960 v čl. 20 a 21 stanovila rovnost v odměňování žena mužů:

⁵³ Všeobecná deklarace lidských práv, uveřejněno v čísle 1/1948 vybraných deklarácí Valného shromáždění OSN

⁵⁴ Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN 978-80-903786-2-9, 26s

„Muži a ženy mají stejné postavení v rodině, v práci i ve veřejné činnosti.

Všichni občané mají právo na práci a na odměnu za vykonanou práci podle jejího množství, jakosti a společenského významu.“

Dalším významným předpisem je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přijatý v roce 1966 v New Yorku, pro Československo účinný od roku 1967, který ve svém čl. 7 stanoví:

„Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména: a) odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům: (i) spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci; (ii) slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto Paktu; b) bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky; c) stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti; d) odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelná placená dovolená, jakož i odměna ve dnech veřejných svátků.“ 55

Veškeré tyto obecné prohlášení však zůstaly pouze v teoretické rovině, nikoli v realitě, neboť platy žen od roku 1970 do roku 2000 byly přibližně o 20 % nižší než platy mužů, ačkoli se jednalo o totožnou práci. Jednak nebylo a dosud není toho, kdo by zaměstnavatele donutil k tomu, aby poskytoval stejnou mzdu ženám i mužům, jednak nebylo toho, kdo by na danou nerovnost upozornil a domáhal se dorovnání platů, jak tomu bylo např. ve Velké Británii v továrně na výrobu automobilů značky Ford v roce 1968, kdy stávka šiček trvajících tři týdny způsobila pozastavení výroby automobilů (nemožnost jejich výroby pro absenci pracovníků) a donutila zaměstnavatele a zároveň státní úřady platy dorovnat. Stát tedy, ačkoli má právo na rovné odměňování garantovat, není schopen účinně zabezpečit jeho dodržování.

55 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, č.
120/1976 Sb.

V současné době je právo na rovnou odměnu žen i mužů za stejnou práci stanoveno v Listině základních práv a svobod, vyhlášené Ústavním zákonem č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky. To je vyjádřeno v koexistenci ustanovení článku 1: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“, článku 3 odst. 3 : „*Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.*“, a článku 28: „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.*“

V této souvislosti je však nutno upozornit, že práva garantovaná Listinou nemají přímý horizontální účinek a zaměstnanci se jich tudíž nemohou domáhat přímo vůči svým zaměstnavatelům.⁵⁶ Těmito pravidly je tedy vázán přímo stát a jeho povinností je zajistit, aby těmito pravidly byli vázáni právě zaměstnavatelé ve vztahu ke svým zaměstnancům. Svou povinnost tedy stát splní zakotvením pravidel vztahujících se k zajištění rovnosti odměňování žen a mužů do zákona a zajištěním jejich vymahatelnosti. Praxe však i přes to ukazuje, že státem garantovaná ochrana se nejeví jako dostatečně účinná k tomu, aby zaměstnavatelé svého postavení nezneužívali a navzdory zákonným ustanovením historickou diskriminaci v odměňování žen nepodporovali či neprosazovali.

⁵⁶ Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN 978-80- 903786-2-9, 28s

Judikatura Evropského soudního dvora

Jak již bylo výše naznačeno, Nerovnost v odměňování žen a mužů v judikatuře Evropského soudního dvora lze chápat jako přímou či nepřímou diskriminaci žen či mužů v zaměstnání a odměňování.

Přímá diskriminace znamená přímé srovnání platu osoby, která je odměňována nevýhodněji než osoba druhého pohlaví, vykonávající pro téhož zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Nepřímá diskriminace je vedle toho charakteristická tím, že aplikace z hlediska pohlaví zdánlivě neutrálního kritéria v oblasti odměňování má nepříznivé důsledky pro mnohem větší počet žen než mužů.⁵⁷

Příkladem přímé diskriminace v oblasti rovného odměňování se stal rozsudek Evropského soudního dvora č. 43/75, [1976] ECR 455 ze dne 8. dubna 1976 v případě Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena. V této věci se paní Defrenne pomáhala náhrady škody (újmy) utrpěné na výdělku, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi z důvodu, že jako letuška žalované společnosti nedostává stejný plat, jako mužští pracovníci leteckého personálu vykonávající tutéž práci. Po zamítavých rozhodnutí místních soudů byla Evropskému soudnímu dvoru položena otázka, zda článek 119 Smlouvy o založení EHS zavádí přímo do národního práva každého členského státu Evropských společenství princip, podle kterého mají muži a ženy dostávat rovnou odměnu za stejnou práci a zda mají zaměstnanci právo domáhat se nezávisle na jakémkoliv ustanovení národního práva v řízení před národními soudy jeho dodržování. K tomu Evropský soudní dvůr uvedl, že na princip stanovený v článku 119, podle kterého muži a ženy mají dostat rovnou odměnu, se lze před národními soudy odvolat. Tyto soudy mají povinnost zajistit jednotlivci ochranu práv plynoucích mu z tohoto ustanovení, a to zejména v případě těch forem diskriminace, které mají svůj původ v obecně závazných právních ustanoveních nebo v kolektivních pracovních smlouvách, stejně jako

v případech, kdy muži a ženy nedostávají rovnou odměnu za stejnou práci konanou ve stejném podniku nebo službách, soukromých či veřejných.

Tento rozsudek byl doplněn rozhodnutím Evropského soudního dvora č. 96/80, [1981] ECR 911 ze dne 11. března 1981 pod názvem J. P. Jenkins v. Kingsgate, který je naopak příkladem nepřímé diskriminace. Zde se paní Jenkins, která pracovala v oděvní společnosti Kingsgate Ltd. na částečný pracovní úvazek (přibližně 30 hodin týdně) ohradila proti stanovení nižší hodinové odměny o 10 % za tutéž práci, pokud byla vykonávána v rámci zkráceného pracovního úvazku. V daném případě totiž právě ženy využívaly tohoto zkráceného pracovního úvazku oproti mužům, kteří v drtivé většině pracovali na plný pracovní úvazek. Toto opatření bylo navíc přijato krátce před tím, než vstoupil v platnost zákon o rovné odměně za práci. Podle paní Jenkins rozdíl v odměně za práci je v rozporu s příslušným ustanovením zákona o rovné odměně za práci, podle kterého princip rovné odměny pro muže a ženy platí ve všech případech, kdy žena vykonává podobnou práci jako muž ve stejném zaměstnání. Otázka Evropskému soudnímu dvoru zněla následovně:

„Vyžaduje princip rovné odměny podle článku 119 Smlouvy o založení EHS a článku 1 směrnice Rady 75/117/EEC z 10. února 1975 o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy, aby odměna za práci za jednotku času byla stále stejná, a to bez ohledu na:

a) počet odpracovaných hodin v týdnu, nebo

b) ekonomický prospěch zaměstnavatele, který s cílem motivovat zaměstnance k odpracování maximálního možného počtu pracovních hodin, platí vyšší

hodinovou sazbu zaměstnancům pracujícím 40 hodin týdně, než zaměstnancům pracujícím méně než 40 hodin týdně?“⁵⁸

Soudní dvůr rozhodl, že práce na částečný pracovní úvazek, která je placena nižší hodinovou sazbou, než práce na plný úvazek, nepředstavuje diskriminaci zakázanou článkem 119 za předpokladu, že

58 internetové stránky: Poradna práva, Judikatura (k diskriminaci), dostupné na <http://poradna-prava.cz/diskriminace/judikatura.phtml.htm#gama> dne 27. 08. 2013

- a) stanovení hodinových sazeb u obou kategorií zaměstnanců bylo provedeno bez přihlídnutí k pohlaví zaměstnanců, a
- b) tyto rozdíly v odměňování lze objektivně ospravedlnit snahou zaměstnavatele podporovat práci na plný úvazek z ekonomických důvodů, které nemají vztah k pohlaví zaměstnanců.

Soudní dvůr však stanovil, že pokud se prokáže, že podstatně větší procento žen než mužů pracuje na částečný pracovní úvazek bez přiznání plné hodinové sazby, odporuje tato nerovnost v odměňování článku 119 Smlouvy o založení EHS v těch případech, kde vzhledem k obtížím, za nichž ženy dosahují stanoveného počtu hodin, nemůže být podniková politika odměňování vysvětlována jinak, než diskriminací založenou na pohlaví. Úvaha, zda taková situace nastala, je plně v kompetenci národního soudu.⁵⁹

Pokud by se tedy prokázalo, že stanovení nižší hodinové mzdy za práci na zkrácený úvazek bylo zavedeno z důvodu nižšího platebního ohodnocení práce významné části žen zaměstnankyň, byl by daný postup zaměstnavatele shledán jako diskriminační.

Evropský soudní dvůr ve svém rozhodnutí č.170/84 pod názvem *Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz* vyložil pojem „plat“ ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení EHS rovněž jako dávky podle zaměstnaneckých penzijních programů, a vztáhl na ně tudíž ustanovení týkající se rovného odměňování žena a mužů. v této věci se opět jednalo o zvýhodnění zaměstnanců pracujících na plný úvazek oproti zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek, mezi něž se řadily převážně ženy. V daném případě totiž mohli být účastni doplňkového zaměstnaneckého penzijního programu pouze zaměstnanci, kteří v průběhu 20 let odpracovali alespoň 15 let na plný úvazek. Evropský soudní dvůr došel k závěru, že pokud zaměstnavatel vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný úvazek, porušuje tím článek 119 za předpokladu, že se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů a neprokáže-li, že je toto vyloučení založeno na objektivně ospravedlnitelných

faktorech bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.⁶⁰ Zaměstnavatel musí dále prokázat, že jím zvolená opatření odpovídají skutečné potřebě podniku, jsou vhodná k dosažení sledovaného cíle a jsou pro jeho dosažení nezbytná. ⁶¹

Obdobnou problematiku řešil Evropský soudní dvůr také ve svém rozhodnutí sp. zn. 69/80, [1981] ECR 767 ze dne 11. března 1981 ve věci Susan Jane Worringham a Margaret Humphreys v. Lloyds Bank Ltd. v tomto případě se u mužů a žen lišily podmínky pojištění v rámci důchodového systému, kdy od mužů byl povinně vyžadován příspěvek ve výši 5 % hrubé mzdy, zatímco ženy měly tuto povinnost až o dosažení věku 25 let. Aby zaměstnavatel (banka) kompenzoval povinné odvody mužů do 25 let věku do důchodového systému, navýšil jim o hrubou mzdu o částku odvodu tak, aby ve výsledku byla jejich čistá mzda stejná, jako u žen do 25 let věku. Toto zvýhodnění však s sebou neslo důsledek, že faktická hrubá mzda těchto mužů byla vyšší, než mzda žen za stejnou či srovnatelnou práci, což v sobě neslo řadu výhod (dostupnost úvěrů, výše příspěvků v nezaměstnanosti, atd.) a pokud takový muž před dosažením 25 let věku ze společnosti odešel, byly mu odvedené příspěvky vráceny.

Evropský soudní dvůr posoudil uvedené zvýšení hrubé mzdy jako odměnu, a to i přes to, že příslušná částka byla okamžitě odečtena, a to zejména z důvodu, že jiné výhody zaměstnanců se vypočítávají z hrubé mzdy, která je pak u mužů takto navýšená. Soud pak spatřoval nerovnost v odměňování také v tom, že mužům mohou být dané příspěvky při jejich odchodu ze zaměstnání zpět, zatímco ženy takovou výhodu nemají.

60 Suchomelová M., Fischlová D.: Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006. 8s

Rozsudek Soudního dvora ES ze dne 17.6.1998 ve věci C-243/95, Kathleen Hill and Ann Stapleton v. The Revenue Commissioners and Department of Finance [1998] ECR I-3739 .

V tomto případě Soudní dvůr konstatoval, že jde o nepřipustnou nepřímou diskriminaci v odměňování, protože nejsou dány dostatečné důvody, které by ji ospravedlňovaly a v postižené skupině jsou výrazně více zastoupeny ženy.

Dále Soudní dvůr tím, že vystupuje proti stereotypu o rozdílných zkušenostech pracovníků na plný a částečný úvazek, vyzývá zaměstnavatele, aby přehodnotili svoje stereotypní představy, které měli o skupinách zaměstnanců a kterými často neúmyslně diskriminovali ženy.

Kathleen Hill a Ann Stapleton se cítily diskriminovány praktikami svého zaměstnavatele a podaly žalobu u irského pracovního soudu. Byly zaměstnány po dobu dvou let v irské státní správě na poloviční pracovní úvazek, kde se dělily o jedno pracovní místo (tzv. jobsharing). Po této době se rozhodly změnit si poloviční pracovní úvazek na plný. Zaměstnavatel jim podle vnitřních předpisů ministerstva započítal pro účely výpočtu platového stupně o polovinu méně času než pracovníkům, kteří pracovali na plný pracovní úvazek. Tím se dostaly do situace, kdy jim byla přiznána nižší platová třída než zaměstnancům na plný pracovní úvazek a než by jim byla přiznána, kdyby zůstaly pracovníci na poloviční pracovní úvazek, kdy jako takové každá postoupila každý rok o jednu platovou třídu.

Irský soud položil Soudnímu dvoru ES předběžné otázky, zda se jedná o nepřímou diskriminaci na základě pohlaví a zda je možné ji ospravedlnit výpočtem délky služby podle odpracovaného počtu hodin a ne podle počtu odpracovaných let.

Čl. 141 odst. 1 a 2 SES stanovuje :

„(1) Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejného odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

(2) Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.“

Soudní dvůr jednak konstatoval, že se v tomto případě jedná o nepřímou diskriminaci, když Směrnice 2002/73 ji vymezuje takto : *„pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.“*

Dále Soudní dvůr uvedl, že diskriminace v tomto případě není objektivně ospravedlněna. Zde se zabýval hlavně vztahem mezi délkou praxe a platovým postupem. Došel k závěru, že pokud se délka praxe rovná schopnostem, pak zejména v individuálních případech je na místě brát ji v potaz, ale pokud se jen obecně předpokládá, že určitá skupina pracovníků má vzhledem k délce praxe menší schopnosti než jiná, aniž by to bylo prokázáno, pak je takové odůvodnění nelegitimní. Navíc pracovník na plný úvazek a na částečný mohou získat pracovní dovednosti stejně rychle.

V ZÁVĚR

Ačkoli v současné době v českém právním řádu existují pravidla zákazu diskriminace různého druhu, mezi nimi také pravidlo o rovném odměňování žen a mužů za stejnou práci a za stejných podmínek, řada zaměstnavatelů toto pravidlo buď úplně ignoruje, či jej obchází. Zaměstnavatelé spoléhají na to, že jen mizivé procento zaměstnankyň půjde do sporu se svým zaměstnavatelem a bude se tak vystavovat riziku nuceného odchodu ze zaměstnání, když jak známo „zaměstnavatel si důvod výpovědi vždycky najde či jej vyrobí“.

S tímto problémem úzce souvisí i nezaměstnanost, která v zaměstnancích může vyvolávat pocit vděčnosti za to, že byli do práce přijati a udržuje v nich neustálý pocit, že o práci mohou přijít. Zaměstnavatele proto nenutí nic, aby zaměstnancům nabídli jakékoli výhody či dokonce pro ženy takový „luxus“, jako je stejný plat, jako mají muži. Kontrolní mechanismy, které by měly odhalit i případné porušování tohoto principu, jsou zdá se v tomto ohledu neúčinné a nedůsledné. Ve většině případů pak dochází ke zvýhodňování odměny mužů skrytě, aniž by se o tom mluvilo. K tomu pak nutno zmínit pravidlo „kde není žalobce, není soudce“ a nelze konstatovat jinak, že jsme se od druhé světové války od proklamací rovnosti v odměňování žen mužů k faktickému dodržování této zásady nikterak nepřiblížili.

Takto se však samozřejmě nechovají všichni zaměstnavatelé. Řada z nich už se oprostila od historických stereotypů, že muž je hlavou rodiny, živitel rodiny apod. a že žena si chodí do práce jen pro kapesné.

Z rozhodnutí Evropského soudního je možno se kromě výše uvedených právních závěrů dozvědět, jak dalece mohou jednotlivci při hájení svých práv garantovaných právními předpisy Evropské unie (dříve Evropských společenství), narozdíl od našich, dojít. Pouze takovým výslovným způsobem je možné dosáhnout rovnosti v dané oblasti. V opačném případě nebudou mít zaměstnavatelé motivaci cokoli měnit na svých praktikách a stát bude mít za to, že je všechno v pořádku.

Nebuďme pasivní, nedávejme prostor pro zneužívání postavení zaměstnavatele, jako zaměstnavatelé nepodléhejme negativním historickým stereotypům a využívejme plně svá práva daná nám zákony, ústavními zákony, předpisy EU i mezinárodními úmluvami.

VI ENGLISH SUMMARY

Although currently in the Czech legal system there are rules prohibiting discrimination of various kinds, among them the rule of equal pay for women and men for the same work under the same conditions, many employers this rule either completely ignores or bypasses it. Employers rely on the fact that only a very small percentage of workers will go into a dispute with their employer and will have to face the risk of forced redundancy, though known as the "employer can always find a reason for termination or he will make it."

This problem is closely related to unemployment, that can induce a feeling of gratitude in employees for the fact that they were recruited to work and keeps them constantly feel that their jobs may be canceled. Employers, therefore, do not force anything to offer employees any benefits or even for women such "luxuries" such as equal pay with men. Control mechanisms, which should reveal any violations of this principle, appear to be ineffective in this regard and inconsistent. In most cases, it leads to favoritism rewards men secretly, without talking about it. To do this, it should be mentioned the rule "where there is no plaintiff, there is no judge" and can not say otherwise, that we have since the World War II from proclamation of pay equality between men and women in de facto compliance with this principle in no way come close.

VII POUŽITÉ ZDROJE

literatura :

Klíma Karel. Ústavní právo, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80- 7380-000-4.

Blahož, Josef; Balaš, Vladimír,; Klíma, Karel. Srovnávací ústavní právo. 2., přeprac. vyd. Praha : ASPI, 2003. ISBN 80-86395-89-8.

Filip, Jan. Ústavní právo České republiky. 1, Základní pojmy a instituty Ústavní základy ČR. 4., v nakl. Doplněk 2., opravené a doplněné vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3254-5(MU).

Klíma, Karel. Encyklopedie ústavního práva. Praha : Aspi, 2007. ISBN 978-80-7357-295-2.

Tichý, Luboš. Evropské právo. 4. vyd. V Praze : C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-333-2.

Craig, Paul; de Búrca, Gráinne. EU law : text, cases, and materials. Oxford : Oxford University Press, 2002. ISBN 0-19-924943-1.

Blahož, Josef; Klíma, Karel; Skála, Josef. Ústavní právo Evropské unie. Dobrá Voda : Aleš Čeněk, 2003. ISBN 80-86473-48-1.

Wadham, Robinson, Ruebain, Uppal, Blackstone's Guide to the Equality Act 2010. Oxford: Oxford University Press, 2010.

Painter, R. W. and Holmes, A. E. (2010), Cases and Materials on Employment Law, 8th edn, Oxford: Oxford University Press, ch. 4

Čurdová, Anna. Antidiskriminační zákon : pomoc slabším, nebo převrácení práva ? , Praha : CEP, 2006. ISBN 80-86547-55-8

Lisowska, Ewa a kol. Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy, Praha : Gender studies o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-23-0

Boučková, Pavla a kol. Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty, Praha : Poradna pro občanství / Občanská a lidská práva, 2007. ISBN 978-80- 903331-9-2

Kvapilová, Erika a kol. Nerovné cesty k rovnosti, 1.vyd. Bratislava : Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny, 2001. ISBN 80-89048-02-1

Appeltoová, Michaela a kol. Ženy a česká společnost, Praha : Otevřená společnost o.p.s., 2010. ISBN 978-80-87110-19-5

Bělecký, Miroslav. Zákoník práce o ženách a pro ženy, Praha : 1.VOX a.s., 2008. ISBN 978-80-86324-71-5

Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011. ISBN 978-92- 79-17789-7

A code of practice on the implementation of equal pay for work of equal value for men and women, Luxembourg : Publications Office of the European Communities, 1996. ISBN 92-827-8099-6

Foubert, Petra. The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. ISBN 978-92-79-16253-4

Equal pay between women and men, Brussels, 2001

Equal pay for working families, Washington, D.C. : AFL-CIO and IWPR, 1999.

Plantenga, Janneke; Remery, Chantal &. col. The gender pay gap, Luxembourg : Publications Office of the European Communities, 2006. ISBN 92- 79-02565-1
Equal Pay in the Nordic Countries

Equal pay, Luxembourg : Publications Office of the European Communities, 2007. ISBN 92-79-02567-8

periodika :

Hubálková, Rukověť advokáta v řízení před Evropským soudem pro lidská práva, Bulletin advokacie,

Lawson, R. Human rights: the best is yet to come, European Constitutional Law Review, 2005, vol. 1, Issue I, T.M.C.Asser Press, str. 27

elektronické a informační zdroje : EBSCO

JSTOR

<http://ec.europa.eu>

<http://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=cs>

<http://eur-lex.europa.eu>

https://e-justice.europa.eu/content_international_case_law-150-cs.do

http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy

[/article_7290_cs.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7290_cs.htm)

http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/cs/FTU_4.9.8.pdf

<http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2008204&als>

http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKR

[IMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf](http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKR/IMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf)

ČSÚ a MPSV. Ženy a muži v datech, Praha : ČSÚ a MPSV, 2003, str. 18

Cichomski, B. (2006) Aktywność ekonomiczna kobiet i mezczyzn. In Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mezczyzn , tom 1. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Varšava.

Financing Women Entrepreneurs, OECD Small and Medium Enterprise Outlook, Ženeva 2000, str. 53 - 63

Eurostat 2013

Havelková, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1.vydání. Praha : Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9

Koldinská, Kristina. Gender a sociální právo. 1.vydání. Praha : C.H. Beck, 2010. ISBN 978 -80-7400-343-1