

LEKCE VIII.

Rovnost mužů a žen v rámci pracovněprávních vztahů

Zpracovala: *Markéta Hamrlová*

Tématické okruhy: Úvod do evropské právní úpravy. Úvod do české právní úpravy. Rovná práva a příležitosti v rámci pracovněprávních vztahů. Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen.

Vložená nepovinná literatura (vložit):

- **Machovcová, K.:** Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání In: **Kol. autorek a autora:** abc feminismu, Brno, NESEHNUTÍ Brno, 2004 str. 29 - 37

Úvod do evropské právní úpravy.

Standardy EU týkající se rovného zacházení pro ženy a muže jsou součástí primární i sekundární legislativy EU, jsou zakotveny v **Amsterodamské smlouvě**¹ a dále **konkretizovány ve směrnících**, které se následně staly **součástí právních řádů členských států**. Princip rovného zacházení je také obsažen v preambuli Charty základních sociálních práv pro pracovníky/pracující ES z roku 1989 a samozřejmě nesmí chybět ani v **Chartě základních práv EU**, která tvoří součást dosud neschválené ústavy EU. V Chartě základních práv EU je stanoven princip rovnosti a zákazu diskriminace z důvodu odlišnosti rasy, věku, pohlaví, sexuální orientace a z mnoha dalších důvodů jako např. geneticky daných vlastností. V Chartě základních práv EU se rovněž konstatuje, že rovnost mužů a žen musí být zajištěna ve všech oborech včetně zaměstnání, výkonu pracovní činnosti, odměňování, a že uplatnění této zásady nebrání přijímat opatření zvýhodňující méně zastoupené pohlaví.

¹ Mimo jiné jde především o tato ustanovení: čl. 2 stanovuje rovnost mužů na žen jako jeden z hlavních úkolů Společenství; čl. 3 odst. 2 stanoví povinnost Společenství usilovat o odstranění nerovnosti a prosazování rovnosti mezi muži a ženami - toto ustanovení tedy fakticky zakotvuje povinnost členských států aplikovat **metodu genderového mainstreamingu** ve všech činnostech v rámci Společenství; čl. 13 zmocňuje Radu ES přijímat opatření k odstranění diskriminace; čl. 141 (původní článek 119) stanovuje princip rovné odměny pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty

Za původní zdroj komunitárního a tím i unijního práva na rovné zacházení s muži a ženami v zaměstnání je však třeba považovat již **čl. 119 Smlouvy o založení EHS z roku 1957** (přijetím Amsterodamské smlouvy byl tento čl. přečíslován na čl. 141). Hlavním cílem tohoto ustanovení je zajišťovat a prosazovat princip rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty na území všech členských států. Vzhledem k čistě ekonomické povaze EHS, mělo zařazení článku 119 do Smlouvy o založení EHS v první řadě za cíl vypořádat se s ekonomickou konkurencí, jejíž výhoda se opírala o rozdíl ve mzdách vyplácených ženám a mužům. Avšak cíle Společenství se postupem doby stále více konkretizovaly a rozšiřovaly dále i na oblast sociálního rozvoje, především v podobě zlepšování životních a pracovních podmínek svých občanů. Významnou roli hrál ve vývoji řešení nejrůznějších sporných otázek týkajících se rovného zacházení s muži a ženami **Evropský soudní dvůr**.

První příležitost zabývat se případem diskriminace žen měl ESD v rámci EHS v roce 1971. Tehdy se fyzická osoba, paní Defrenne, jako žalobkyně v civilním procesu dovolávala před belgickým soudem vůči svému zaměstnavateli práva na rovnou odměnu na základě článku 119 Smlouvy o založení EHS. Belgický soud v rámci projednávání tohoto případu požádal ESD, aby vydal rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 177 Smlouvy o založení EHS tzn. rozhodnutí o otázce, je-li článek 119 aplikovatelný přímo nebo, jestli zavazuje toliko členské státy. ESD stanovil, že článek 119 má přímou účinnost, tzn., že se ho může jednotlivec dovolávat před národními soudy. V oblasti soudcovského práva se následně obzvláště rozvinula oblast týkající se přímé a nepřímé diskriminace na základě pohlaví.

Hlavní konkretizace politiky společenství (a konečně i EU) v oblasti rovnosti mužů a žen byla provedena prostřednictvím sekundární legislativy.

Mezi **základní sekundární předpisy** práva EU v oblasti rovného postavení mužů a žen patří především:

- Směrnice Rady z 10. února 1975 (75/117/EHS) o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- Směrnice Rady z 9. února 1976 (76/207/EHS) o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky
- Směrnice Rady z 19. prosince 1978 (79/7/EHS) o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- Směrnice Rady z 24. července 1986 (86/378/EHS) o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

- Směrnice Rady ze dne 20. prosince 1996 (96/97/ES), kterou se mění směrnice Rady z 24. července 1986 (86/378/EHS) o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- Směrnice Rady ze dne 10. prosince 1986 (86/613/EHS) o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství
- Směrnice Rady ze dne 19. října 1992 (92/85/EHS) o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků
- Směrnice Rady ze dne 30. června 1996 (96/34/ES), která se týká Rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Rady ze dne 15. prosince 1997 (97/81/ES) o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Rady ze dne 15. prosince 1997 (97/80/ES) o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
- Doporučení Rady ze dne 13. prosince 1984 (84/635/EHS) o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen
- Doporučení Komise ze dne 24. listopadu 1987 (87/567/EHS) o odborné přípravě žen
- Doporučení Komise ze dne 27. listopadu 1991 (92/131/EHS) o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci
- Doporučení Komise ze dne 31. března 1992 (92/241/EHS) o péči o dítě
- Doporučení Rady ze dne 2. prosince 1996 (96/694/ES) o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech
- Směrnice Rady ze dne 27. listopadu 2000 (2000/78/ES), kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady ze dne 29. června 2000 (2000/43/ES), kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady z roku 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a k postupu v zaměstnání, a o pracovní podmínky.

Domácí práce nepovinná:

Nahlédněte např. na www.mpsv.cz do textu vybraných z výše uvedených sekundárních právních předpisů. Na www.mpsv.cz nahlédněte rovněž do referátů o jednotlivých rozhodnutích ESD týkajících se tématu ochrany rovnosti mužů a žen.

Úvod do české právní úpravy.

V oblasti rovných příležitostí mužů a žen je ČR vázána četnými **mezinárodními závazky**. Za všechny je třeba připomenout především tyto mezinárodní dokumenty a politické závazky:

- některé úmluvy Mezinárodní organizace práce, jejichž role spočívá mimo jiné i v tom, že se staly vzorem pro evropské dokumenty řešící podobnou problematiku
- Všeobecnou deklaraci lidských práv z roku 1948
- oba pakty OSN o lidských právech z roku 1966
- Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979
- Závěry IV. Světové konference o ženách, konané v Pekingu v roce 1995.

Ze základních mezinárodních úmluv přijatých **Radou Evropy**² a posléze převzatých do komunitárních a unijních předpisů ES a EU se patří uvést především:

- Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950
- Evropskou sociální chartu z roku 1961
- Evropskou úmluvu o sociálním zabezpečení z roku 1972.

Podle **čl. 10 Ústavy ČR** platí, že „*vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva*“. Ústava ČR ve svém čl. 10a dále stanoví, že „*Mezinárodní smlouvou mohou být některé pravomoci orgánů ČR přeneseny na mezinárodní organizaci nebo instituci*“. Dále je upravena povinnost vlády ČR informovat pravidelně a předem Parlament ČR o otázkách souvisejících se závazky vyplývajícími z členství ČR v mezinárodní instituci či organizaci uvedené v čl. 10a.

Tato výše uvedená ustanovení se mimo jiné týkají i vztahu ČR k EU jako k celku a k jejím základacím dokumentům, jež mají charakter mezinárodní smlouvy. V těchto

² Rada Evropy je mezinárodní organizace vzniklá v roce 1949 jako reakce na II. světovou válku se základním cílem kontroly dodržování a ochrany lidských práv.

smlouvách jsou rovněž stanoveny postupy, kterými jsou přijímány právní normy ES a u jednotlivých druhů právních norem (nařízení, směrnice, doporučení) určují rovněž míru jejich závaznosti pro členský stát.

ČR - jako každý jiný kandidátský stát na post přistoupení do EU - musela v rámci do své národní legislativy zahrnout již existující právní normy EU tzv. „**právní acquis**“, čímž na sebe vzala mimo jiné i ten závazek, že od okamžiku vstupu do EU (1. května 2004) zaručí rovné zacházení s muži a ženami tak, jak je (a v budoucnu bude) EU vymezeno. Tato práva (acquis communitare) působí v ČR přímo a závazně a mají přednost před zákonem.

Vláda ČR se začala problematikou rovných příležitostí zabývat systematicky teprve od roku 1998, kdy byla usnesením vlády č. 6 ze dne 7. ledna 1998 svěřena ministru práce a sociálních věcí úloha koordinovat vnitrostátní politiku rovných příležitostí mužů a žen. Ministr práce a sociálních věcí byl rovněž pověřen úkolem sestavit národní akční plán pro danou oblast. Dokument „*Postupy a priority vlády pro prosazování rovnosti mužů a žen*“ byl prve přijat vládou v dubnu 1998, každý rok potom podléhá vyhodnocení s tím, že dochází k jeho aktualizaci. V březnu 2002 byl rovněž schválen „Národní akční plán zaměstnanosti“, jenž stanovuje jako cíl mimo jiné i podporu odstraňování jakékoli diskriminace v zacházení s muži i ženami v souvislosti s přístupem

Základní obecná ustanovení o principu nediskriminace na základě pohlaví nalzáme v **Listině základních práv a svobod**, avšak pouze ústavní zakotvení této zásady neposkytuje samo o sobě jednotlivcům dostatečnou záruku, pokud jde o její praktické působení a přímou vynutitelnost.

Mezi nejvýznamnější novely vzniklé v souvislosti s povinností harmonizovat náš právní řád s legislativou ES na poli posílení principu rovnosti pohlaví patří od 1. října 1999 účinná novela **zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**, která konkretizovala zákaz diskriminace žen a mužů v přístupu k zaměstnání a při jeho výkonu. Zároveň byla zakázána diskriminační inzerce. Další novelou tohoto zákona účinnou od 28. května 2002 byl zákon o zaměstnanosti doplněn stanovením možnosti přijímat tzv. pozitivní opatření ve prospěch znevýhodněných skupin na trhu práce (např. žen po mateřské atd.) v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, dále zákazem nepřímé diskriminace i zákazem návodu k diskriminaci.

Vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci upravuje především **zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění**, s účinností jeho zásadní novely ve prospěch posílení ochrany před nerovností od 1. ledna 2001. Tato novela podrobně rozvádí princip rovného zacházení jako:

- zásadu rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební postup a pokud jde o pracovní podmínky (včetně odměňování);
- zákaz diskriminace z důvodů pohlaví v pracovněprávních vztazích;
- institut rodičovské dovolené, kterou se transformuje dosavadní další mateřská dovolená tak, aby se možnost pečovat o dítě stala reálně dosažitelnou pro oba zaměstnané rodiče, a to za stejných podmínek;
- zákaz nežádoucího sexuálního chování na pracovišti a
- nároky zaměstnanců pro případ porušení zásady rovného zacházení.

Novelou **zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu** účinnou od 1. ledna 2001, došlo k implementaci přeneseného důkazního břemene ve věcech diskriminace podle pohlaví, a to z osoby žalující na osobu žalovanou, do českého právního řádu. V praxi to znamená, že před soudem v rámci řízení občanskoprávního je to zaměstnavatel/zaměstnavatelka, kdo nese povinnost dokázat opak tvrzení své zaměstnance/zaměstnankyně o tom, že byl/byla diskriminován/a na základě pohlaví tzn., že jak při výběru kandidáta/ky, tak při samotné realizaci pracovněprávního vztahu, neporušil/a princip rovného zacházení s muži a ženami.

Rovněž novely **zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku** a **zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech** stanoví konkrétní instrumenty odstraňující nerovnost mezi pohlavími. Konkrétně se jedná o zakotvení principu stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a základních kritérií pro hodnocení prací, kterými jsou mimo jiné její složitost, odpovědnost a namáhavost.

V současné době se zvažuje možnost přijetí zvláštního antidiskriminačního zákona, který by plošně pokrýval všechny druhy společenských vztahů a rozšířil tak působnost principu rovnosti mužů a žen i mimo oblast pracovněprávních vztahů.

Rovná práva a příležitosti v rámci pracovněprávních vztahů.

Jako občanka/občan EU máte právo pracovat v kterékoli zemi EU. V každé ze zemí EU je zaručen zákaz diskriminace na základě pohlaví v pracovněprávních vztazích. Jinými

slovy řečeno bez ohledu na to, jste-li žena nebo muž by s vámi mělo být zacházeno na pracovišti stejně a musí vám být přiznána rovná práva.

K diskriminaci může docházet dvěma způsoby:

- **přímo** – tzn. s ženami a muži je zacházeno odlišně, například pokud jde o výši mzdy, a to výhradně na základě pohlaví. Přímá diskriminace zahrnuje rovněž diskriminaci z důvodu těhotenství a mateřství (může nastat např. případ, kdy je ženě odpírána odborná příprava jen z toho důvodu, že je těhotná);
- **nepřímo** – tzn. když se s muži a ženami zachází odlišně s poukazem na neutrální ustanovení a hlediska, nebo postupy určující způsob přijímání do pracovního poměru, stanovování mzdy, pracovních podmínek, propuštění ze zaměstnání, sociálního zabezpečení atd., která ve skutečnosti znevýhodňuje podstatně větší podíl příslušníků jednoho pohlaví.

Nepovinný text psaný populární formou, určený nejširšímu okruhu čtenářů sloužící k rychlé orientaci v tématu:

Jak se bránit uplatňování nerovnosti na trhu práce

Pohádka o ministryni pro vesmírné cesty Aničce

V daleké budoucnosti, kde se lidé přepravují v létajících talířích rychlostí světla, žila - byla (žije - je) malá Anička. Protože ji vždycky zajímaly cesty do vesmíru, a protože má ráda lidi a jiné bytosti, rozhodla se, že bude studovat školu vesmírného cestovního ruchu, společně se školou vesmírné komunikace. Na obou školách patří mezi nejlepší studentky. Už během studia na vysoké škole absolvovala mnoho vesmírných pracovních stáží. Po ukončení studia se rozhodla, že by chtěla pracovat jako vedoucí cestovní agentka v největší cestovní agentuře specializované na vesmírné lety s názvem SEN. Při pohovoru na tuto pracovní pozici zajímala její potencionální zaměstnavatele úroveň jí dosaženého vzdělání, pracovní zkušenosti a profesní předpoklady pro výkon předmětné práce. Protože byla nejlepší v konkursu na tuto pracovní pozici, zvítězila. Za svoji práci dostávala vždy stejný plat, jaký dostával i její kolega Petr, pracující na identické pozici jako ona. Rovněž ostatní požitky a výhody z této práce pramenící měli oba stejné. Když se Aničce něco nelíbilo, nebála se ozvat a tak tomu bylo i v jejím zaměstnání. Její zaměstnavatelka si její stížnost vždy pečlivě vyposlechla, situaci objektivně posoudila a přijala okamžité závěry. I v soukromém životě se Aničce dařilo. Prožívala krásný partnerský vztah plný vzájemné úcty a porozumění, v okamžiku, kdy se s partnerem rozhodli, porodila zdravé děti, o které se s partnerem starali s láskou rovným dílem, vždy podle svých možností, k péči o děti využívali rovněž služeb profesionálního dětského hlídače a o domácnost se jim kromě mnoha robotů pomáhal starat i profesionální pomocník v domácnosti. Těhotenství ani mateřství nevnímala Anička jako nemoc či něco obtěžujícího. Popravdě, kdyby nevnímala krásné pocity s tímto spojené, vůbec by si nevšimla,

že se v jejím životě něco změnilo. Protože byla Anička velmi schopná stoupala po profesním žebříčku rychle nahoru, a protože vždy tíhla i k veřejné práci a uměla skvěle komunikovat s lidmi a lidé ji měli rádi, vstoupila zcela nenásilnou cestou do politických kruhů. Postupně se dostala až na pozici ministryně pro vesmírné cesty. Ve vládě s ní bylo 10 žen a devět mužů, všichni, byť oponenti si sebe navzájem vážili a respektovali své hlasy navzájem. Anička nevěřila pohádce, kterou si napsala její prapraprababička Karolína do svého deníku.

Pohádka z deníku prapraprababičky Karolíny

V nejsoučasnější současnosti žila - byla (žije - je) malá Karolína. Protože ji vždycky zajímala biologie, rozhodla se, že bude studovat přírodovědnou fakultu – obor mikrobiologie. Na gymnáziu jí sice řekli, že tento obor studia není pro ženy příliš vhodný, ale to Karolínu od jejího úsilí neodradilo. Řekla si, že bude pracovat třikrát více než její mužští kolegové, aby dokázala světu, že se s nimi může rovnat. Během studia si vydělává jako prodavačka v supermarketu, aby mohla zaplatit náklady se studiem spojené. Patřila mezi nejlepší studentky. Už během studia na vysoké škole absolvovala mnoho pracovních stáží. Ze zahraničí si po třech letech od ukončení svého řádného studia přivezla i dva doktoráty a několik cen za vynikající výsledky při vědecké práci. Rozhodla se, že by chtěla pracovat v jedné z velkých specializovaných laboratoří. Velmi ji proto potěšilo, když v odborném tisku objevila inzerát nabízející pozici vedoucího mikrobiologické sekce této laboratoře. Trochu ji sice zarazilo, že v inzerátu stálo, že přijmou mladého muže, ale domnívala se, že se jedná o překlep a tiskařskou chybu. Při pohovoru na tuto pracovní pozici zajímala její potencionální zaměstnavatele zejména otázka, kdy bude mít děti, a je-li již vdaná. Teprve po půl hodině takto směřovaného rozhovoru, došlo i na otázku jí dosažené kvalifikace a pracovních zkušeností. Za 14 dní jí potom přišla odpověď, že na pracovní místo o něž se ucházela, byl vybrán vhodnější kandidát, ale že může nastoupit na pozici řadové laborantky. Protože jí v dalších třech laboratořích, kde se o práci ucházela, odmítli s poukazem, že si nemohou dovolit zaměstnat mladou ženu, nabízené místo řadové laborantky přijala. Jejím vedoucím se stal její bývalý spolužák Karel, který dosud neměl dokončen ani jeden doktorát, nezískal žádnou cenu za svou vědeckou práci a za sebou neměl ani zkušenost s prací v zahraničí. Karolína navíc zjistila, že za svou práci bere o třetinu nižší mzdu než její kolega Petr, který vykonával zcela identickou pozici jako ona, a který navíc dostal od nadřízeného Karla k dispozici ještě služební vůz s poukazem, že bydlí příliš daleko a pro laboratoř je efektivnější cestování mu tímto zpříjemnit. Petr bydlel jen o pět minut dál než Karolína. Navíc Karolína s Petrem v pracovní ani v osobní sféře příliš nevycházela. Petr ji celý den pronásledoval, mnohdy ji i před ostatními zesměšňoval, říkal, že ženská má sedět doma, že se má starat o děti, že ženský jsou jen hloupé slepice atd. Nejednou ji také záměrně zničil jí vedený pokus. Často Karolínu obtěžoval i různými sexuálními návrhy, až se vše vystupňovalo do zcela otevřených fyzických útoků. Karolína se rozhodla, že si bude stěžovat u Karla. Ten se jí však vysmál, řekl jí, že by se měla vážně zamyslet nad svou frigiditou a dále, že muž je živitel rodiny a potřebuje proto mnohem více peněz, a jestli se jí to nelíbí, doporučil jí, že může jít, ale nemá prý počítat s tím, že by ji někdo jako těhotnou přijal. Karolína se cítila ponížena a zlomená. V té době čekala své první dítě. Její partner povoláním vedoucí volnočasových aktivit klientů domu dětí mládeže jí oznámil, že potřebuje pro svoji práci klid a podporu a tu doma nemá, protože Karolína několikrát ani neuvařila teplou večeři, takže odchází jinam. Na konferenci, kde měl být představen Karolínin převratný objev, odjel Karel, který prohlásil, že objev patří po právní stránce zaměstnavateli, neboť byl vytvořen na jeho půdě a za jeho finanční prostředky, a že těhotná žena má sedět doma a nemá nikam cestovat. Těhotenství a mateřství vnímala Karolína jako nemoc či něco obtěžujícího. Popravdě, kdyby nevnímala

krásné pocity s mateřstvím spojené, považovala by toto období svého života za nejhorší vězení a očistec v jedné podobě. Po absolvování mateřské dovolené se rozhodla, že využije služeb sousedky, která jí bude pomáhat s hlídáním malé dcerky. Okolí jí za tento krok odsoudilo, začali jí přezdívat „krkavčí matka“. Karolína pracovala třikrát více než její mužští kolegové i nadále však pobírala o třetinu nižší plat než oni, kamkoli přišla, musela svou práci, postojem obhajovat, že být ženou neznamena handicap a musela vynaložit obrovskou energii k tomu, aby ji mužští kolegové brali jako sobě rovnou. Protože se cítila bojem s větrnými mlýny už velmi vyčerpaná, rozhodla se, že si pořídí druhé dítě, a že zůstane nějakou dobu doma pracovat jako žena v domácnosti. Toto rozhodnutí učinila v době, kdy ve vládě její země nebyla zastoupena jediná žena, a kdy její premiér ženám vzkazoval, že se tak děje na jejich ochranu, neboť politika je velmi tvrdá a jen silní chlapi tuto hru sebevrahů dokáží hrát.

Uplatňování nerovnosti před vstupem do zaměstnání - diskriminační inzeráty

Diskriminačním inzerátem je text tohoto znění:

„Pro naši mladou dynamicky se rozrůstající firmu hledáme:
mladé muže ve věku do 35 let...mladé ženy do 30 let..... ženy s odrostlými dětmi..... bezdětné ženy..... muže bez závazků.....ne absolventy atd.“

Diskriminačním inzerátem nejsou texty tohoto znění:

„Pro divadelní roli Romea hledáme:
mladého muže ve věku do 30 let.“

„Pro předvádění dívčí módní konfekce hledáme:
mladou ženu ve věku do 30 let.“

„Pro pracovní pozici kojná hledáme:
kojící ženu.“

Příklad inzerátů, které nediskriminují přímo, ale z jejichž textu je možno vyčíst, že zaměstnavatel při výběru zaměstnanců s největší pravděpodobností diskriminovat bude:

- „požadujeme ochotu pracovat bez ohledu na čas“ nebo „požadujeme absolutní časovou flexibilitu“ – jinými slovy řečeno - „na tuto pozici přijmeme muže, případně se nám hodí i bezdětná žena nebo žena s odrostlými dětmi /v zaměstnavatelském slangu se taková žena označuje termínem „odrozená“/“
- „nabízíme práci v mladém dynamickém týmu“ - jinými slovy řečeno - „pokud je Vám více než 30 let, máte smůlu“
- „požadujeme uchazeče s praxí max. 3 roky“ - jinými slovy řečeno - „hledáme mladé uchazeče tak kolem 21 až 24 let a předpokládáme rovněž, že žena tohoto věku bude bezdětná“
- „vyžadujeme maximální pracovní výkon“ - řečeno jinými slovy „stojíme jen o uchazeče do 35 let, nejlépe o muže“

PROČ?

V ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších změn a doplňků /dále jen „zákon o zaměstnanosti“, je stanoveno, že právo na zaměstnání nemůže být odepřeno z diskriminačních důvodů (na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině při uplatňování práva na zaměstnání). Zakázáno je též takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích, jakož i jednání spočívající v navádění k diskriminaci. Výjimku tvoří pouze případy, o nichž tak stanoví zákon (např. práce zákonem zakázané těhotným ženám), nebo jsou-li dány věcné důvody spočívající v povaze konkrétního zaměstnání, jenž jsou pro výkon konkrétního zaměstnání nezbytné (např. za diskriminaci nelze považovat, když pro obsazení divadelní role krále Leara je hledán výlučně starší muž).

Podle ustanovení § 1 odst. 2 zákona o zaměstnanosti není dovoleno činit nabídky zaměstnání, které jsou v rozporu s výše jmenovaným ustanovením odstavce 1.

JAK SE MOHU BRÁNIT?

Nejlepší obrana spočívá v **tom, že se začnete bránit**. Předně uvědomte si, že jde o Vaše práva, Vaši důstojnost a o Váš život. Cítíte-li nespravedlnost – konejte.

Objevíte-li inzerát, jehož obsah považujete za diskriminační, můžete **upozornit úřad práce**.

Nejlépe uděláte, když upozornění na diskriminační inzerát pošlete poštou, nebo předáte toto upozornění vyhotovené v písemné podobě přímo na podatelnu úřadu práce se sídlem v místě v jehož obvodu má sídlo předmětný zaměstnavatel. Doporučujeme rovněž zaslat kopii tohoto upozornění na adresu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV ČR, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2; email: posta@mpsv.cz). Upozornění můžete přednést na úřadu práce i ústně, v tomto případě Vám doporučujeme požádat o sepsání protokolu o jednání.

Úřady práce mohou zaměstnavatele, který si podal diskriminační inzerát postihnout pokutou až do výše 250.000,- Kč. Při opětovném porušení povinnosti, které již jednou pokutováno bylo, hrozí takovému zaměstnavateli pokuta až do výše 1.000.000,- Kč.

Diskriminace před vstupem do zaměstnání – přijímací pohovor

Bohužel zkušenosti z praxe nám ukazují, že zaměstnavatele mnohdy nejvíce zajímá u ženy - uchazečky o zaměstnání, nikoli její dosažená úroveň vzdělání, obecná kvalifikace, pracovní praxe apod., ale otázky týkající se jejího věku, počtu dětí a jejich věku, rodinného stavu, plánů v soukromém životě atd. Velmi často se také stává, že po sdělení počtu dětí a jejich věku je žena z výběrového řízení vyloučena, aniž by zaměstnavatele zajímalo cokoli dalšího.

Rovné zacházení s muži a ženami se přitom projevuje mimo jiné i tím, že požadavky na budoucího zaměstnance/zaměstnankyni stanovené pro výběrové řízení a následná kritéria pro hodnocení předpokladů jednotlivých uchazečů/uchazeček o konkrétní zaměstnání budou pro muže i ženu zcela shodná. Na hodnocení uchazečky o zaměstnání nesmí mít vliv ani její rodinný stav nebo např. míra jejích povinností v péči o rodinu apod.

Ne nezajímavou se jeví ta skutečnost, že nejvíce diskriminačních dotazů při přijímacích pohovorech kladou ženám personalistky - ženy.

Příklad diskriminačních otázek při přijímacím pohovoru:

- „Plánujete rodinu?“
- „Jaký je Váš zdravotní stav, chcete mít děti?“
- „Kdo se Vám stará o děti?“
- „Jste vdaná?“; „Žijete s manželem?“ apod.

PROČ?

V ustanovení § 1 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších změn a doplňků /dále jen „zákoník práce“, je jakákoli diskriminace (z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině při uplatňování práva na zaměstnání) v pracovněprávních vztazích výslovně zakázána. Zakázáno je též takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Výjimku tvoří pouze případy, o nichž tak stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis (např. stanovený zákaz práce ženám v dolech při těžbě nerostů) nebo kdy je proto věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon konkrétního zaměstnání nezbytný (např. povolání modelky pro předvádění dámské konfekce).

V ustanovení § 1 odst. 3 zákoníku práce je potom zakotvena povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Přičemž platí, že princip rovnosti je povinen dodržovat i budoucí zaměstnavatel k budoucím zaměstnancům.

JAK SE MOHU BRÁNIT?

Z právního hlediska jsou informace zaměstnavatele týkající se rodinného stavu, počtu dětí a jejich věk, zajištění hlídání apod. zcela irelevantní a zaměstnavatele nemají zajímat (výjimkou je jen situace, kdy zaměstnankyně např. péčí o rodinu odůvodňuje využití některého ze zákonem stanovených nároků např. přestávky na kojení, či kratší pracovní doby). Jejich odpověď proto jednoduše odmítněte s poukazem na to, že se jedná o informace, které se týkají pouze Vašeho soukromého života, a které nikterak nesouvisejí s nabízenou pracovní pozicí.

Pokud zaměstnavatel nějakým způsobem při přijímacím pohovoru projeví, že u něj nemáte šanci zaměstnání získat právě z výše uvedených důvodů (počet dětí, rodinný stav, Vaše závazky k rodině apod.), jedná se o diskriminaci. O tentýž případ se bude jednat i tehdy, když Vás příslušný úřad práce pošle na pohovor ke konkrétnímu zaměstnavateli, který Vám sdělí, že pracovní místo je již obsazené, avšak Vy posléze zjistíte, že místo je stále volné, neboť si zaměstnavatel přeje přijmout někoho bez dětí apod.

A./ Obrana prostřednictvím obecného soudu:

Podle ustanovení § 7 odst. 3 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Osobě, která byla kvůli svému pohlaví diskriminována v pracovněprávních vztazích, dává ustanovení § 7 odst. 4, 5 a 6 zákoníku práce možnost domáhat se u soudu, aby:

- **bylo upuštěno od tohoto jednání, kterým je porušována zásada rovného zacházení mezi muži a ženami**
- **aby byly odstraněny následky tohoto porušování**
- **aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění (např. omluva)**

Pokud byla snížena důstojnost této osoby nebo její vážnost na pracovišti natolik, že upuštění od porušování, odstranění jeho následků, popř. přiměřené zadostiučinění není postačující, může tato žalovat i o:

- náhradu této nemajetkové újmy v penězích (výši této náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

Příčemž výše zmiňovanou osobou může být kromě zaměstnance/zaměstnankyně i osoba, která již zaměstnancem/zaměstnankyní není (např. protože byla propuštěna), nebo osoba, které bylo znemožněno se zaměstnancem/zaměstnankyní stát. Rovněž v případě této žaloby platí, že zaměstnanec/zaměstnankyně žalující svého zaměstnavatele za diskriminaci, není povinen skutečnost, že byl diskriminován na základě svého pohlaví, prokazovat, stačí, když uvede skutečnosti, z nichž lze dovodit, že k ní došlo. Na zaměstnavateli naopak leží, aby prokázal, že princip rovného zacházení nebyl z jeho strany porušen.

Jinými slovy řečeno - soud má tvrzení o tom, že byl účastník přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví za prokázané až do té doby, pokud v řízení nevyjde najevo opak. Např. budete-li jako uchazečka o zaměstnání žalovat firmu, že Vás nepřijala, protože máte děti a jste žena, stačí, abyste prokázala, že jste se o volné pracovní místo skutečně ucházela, a že toto místo bylo pro ženu vhodné (tedy, že neexistovala zákonná výjimka). Pokud by chtěl být zaměstnavatel v tomto sporu úspěšný, je na něm, aby dokázal skutečnost, že Vás jako uchazečku o zaměstnání na základě Vašeho pohlaví nediskriminoval. To by se mu mohlo podařit například tím, že prokáže, že na podobné pozice v jeho firmě jsou ženy s dětmi běžně přijímány.

B./ Obrana prostřednictvím dalších institucí:

Veřejný ochránce práv (ombudsman) -

pomáhá ochraňovat osoby před jednáním úřadů a jiných institucí, které vykonávají státní správu, pokud je:

- v rozporu s právem
- neodpovídá principům demokratického státu
- jsou nečinné /prodlevy v řízení/

Osoba, na které se státní orgány provinily v řízení o diskriminaci, se může obrátit na veřejného ochránce práv vyhledat formou **stížnosti**. Přičemž stěžovat v případech řízení o diskriminaci může na tyto instituce – Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce a soudu (zde si může stěžovat pouze na jejich nečinnost).

Pozor u veřejného ochránce práv si nejde stěžovat na státní orgán, který je v roli zaměstnavatele stěžovatelky/stěžovatele. V tomto případě se totiž nejedná o výkon státní správy.

Ústavní soud ČR -

rozhoduje v případech, kdy zásahem soudu v řízení o diskriminaci, bylo porušeno její ústavně zaručené základní právo nebo svoboda. Žádnými jinými právy se Ústavní soud zabývat nemůže. (V této souvislosti je třeba mít na zřeteli, že Ústavní soud není soudem nadřízeným obecným soudům a nepřezkoumává tak zákonnost či správnost soudních rozsudků, ale jeho úkolem je pouze ochraňovat ústavně zaručená základní práva a svobody.) Ústavní stížnost musí být podána ve lhůtě 60 dnů. Přičemž tato lhůta počíná dnem doručení rozhodnutí o posledním prostředku, který zákon k ochraně práva poskytuje. Pokud takový prostředek zákon neposkytuje, běží tato lhůta ode dne, kdy došlo ke skutečnosti, která je předmětem stížnosti. Tato lhůta je propadná a nelze ji tedy ani prodloužit ani prominout. Zjistí-li Ústavní soud nedodržení lhůty, stížnost bez jednání odmítne. Pro jednání před ústavním soudem musí být jednotlivec, pokud nemá sám právnické vzdělání, zastoupen advokátem.

Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku (dále jen „Soud“) –

rozhoduje v případech, kdy dochází k porušení základních práv zaručených Evropskou úmluvou o lidských právech (včetně jejích protokolů). Domníváte-li se, že jeden ze států, které Úmluvu podepsaly, porušil k Vaší újmě některé ze základních práv, můžete se na Soud obrátit formou stížnosti. Evropský soud pro lidská práva není odvolacím soudem ve vztahu k národním soudům a sám nemá pravomoc rozsudky národních orgánů rušit ani je měnit. Nemůže ani přímo ve Váš prospěch intervenovat u orgánů, jejichž rozhodnutí napadáte, nemůže se zabývat ani stížnostmi vedenými proti jednotlivcům nebo nestátním institucím. Než se na Soud obrátíte, musíte vyčerpat všechny opravné prostředky, které zákonodárství daného státu předepisuje a které by mohly zabránit stavu, kvůli němuž se na Soud chcete obrátit. V dané věci je vždy třeba odvolat se až k nejvyšší soudní instituci daného státu (např. u stížností týkajících se porušení základních lidských práv je to Ústavní soud ČR). Jakmile nejvyšší příslušná instance rozhodne, náleží Vám šestiměsíční lhůta, během které máte možnost obrátit se se svou stížností na Soud. Doporučuji Vám vzít si k sepsání stížnosti advokáta.

C./ Pomoc mimo výše jmenované instituce:

- **upozornění nadřízených** a pokud celou záležitost s nimi projednat
- vyhledání pomoci **odborové organizace** a řešení situace jejich prostřednictvím
- upozornění **úřadu práce** /Nejlépe uděláte, když toto upozornění na diskriminační chování zaměstnavatele pošlete poštou, nebo předáte toto upozornění vyhotovené v písemné podobě přímo na podatelnu úřadu práce se sídlem v místě v jehož obvodu má sídlo předmětný zaměstnavatel. Doporučuji rovněž zaslat kopii tohoto upozornění na adresu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV ČR, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2; email: posta@mpsv.cz). Upozornění můžete přednést na úřadu práce i ústně, v tomto případě Vám doporučuji požádat o sepsání protokolu o jednání. Úřady práce mohou zaměstnavatele, který si podal diskriminační inzerát postihnout pokutou až do výše 250.000,- Kč. Při opětovném porušení povinnosti, které již jednou pokutováno bylo, hrozí takovému zaměstnavateli pokuta až do výše 1.000.000,- Kč/.

Diskriminace v zaměstnání

Ze souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2001 (*schválené usnesením vlády č. 486 ze dne 15. května 2002*) vyplývá, že rozdíly v průměrných pracovních příjmech žen a mužů nadále přetrvávají. Od roku 1996 do roku 2000 dokonce **vykazují zhoršení o téměř 4 %**, podíl průměrné mzdy ženy na průměrné mzdě muže tvoří 73,3 % (viz část III a. - příloha č. 2 citované zprávy).

Příklad diskriminace v zaměstnání:

- rozdíl v platech žen a mužů na identické pracovní pozici
- rozdíl v rozdělování tzv. *bonusů* (služební auto, služební mobilní telefon atd.) ženám a mužům
- rozdíl v pracovních podmínkách poskytnutých ženám a mužům atd.

PROČ?

V ustanovení § 1 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn a doplňků /dále jen „zákoník práce“, je jakákoli diskriminace (z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině při uplatňování práva na zaměstnání) v pracovněprávních vztazích výslovně zakázána. Zakázáno je též takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Výjimku tvoří pouze případy, o nichž tak stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis (např. stanovený zákaz práce ženám v dolech při těžbě nerostů) nebo kdy je proto věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon konkrétního zaměstnání nezbytný (např. povolání modelky pro předvádění dámské konfekce).

V ustanovení § 1 odst. 3 zákoníku práce je potom zakotvena povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Na zákoník práce potom přímo navazuje zákon o mzdě a zákony o platech. **Ženám i mužům náleží podle těchto zákonů u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda /plat/. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné úrovně složitosti, která se koná při stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.** Pokud nemá zaměstnavatel pro odchylný postup v odměňování mužů a žen objektivní odůvodnění, jedná se o diskriminaci.

JAK SE MOHU BRÁNIT?

A./ Obrana prostřednictvím obecného soudu:

Podle ustanovení § 7 odst. 3 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Osobě, která byla kvůli svému pohlaví diskriminována v pracovněprávních vztazích, dává ustanovení § 7 odst. 4, 5 a 6 zákoníku práce možnost domáhat se u soudu, aby:

- **bylo upuštěno od tohoto jednání, kterým je porušována zásada rovného zacházení mezi muži a ženami**
- **aby byly odstraněny následky tohoto porušování**
- **aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění (např. omluva)**

Pokud byla snížena důstojnost této osoby nebo její vážnost na pracovišti natolik, že upuštění od porušování, odstranění jeho následků, popř. přiměřené zadostiučinění není postačující, může tato žalovat i o:

- náhradu této nemajetkové újmy v penězích (výši této náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

Příčemž výše zmiňovanou osobou může být kromě zaměstnance/zaměstnankyně i osoba, která již zaměstnancem/zaměstnankyní není (např. protože byla propuštěna), nebo osoba, které bylo znemožněno se zaměstnancem/zaměstnankyní stát. Rovněž v případě této žaloby platí, že zaměstnanec/zaměstnankyně žalující svého zaměstnavatele za diskriminaci, není povinen skutečnost, že byl diskriminován na základě svého pohlaví, prokazovat, stačí, když uvede skutečnosti, z nichž lze dovodit, že k ní došlo. Na zaměstnavateli naopak leží, aby prokázal, že princip rovného zacházení nebyl z jeho strany porušen.

B./ Obrana prostřednictvím dalších institucí:

viz výše

C./ Pomoc mimo výše jmenované instituce:

viz výše

Vložená povinná literatura (vložit):

- **Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii:** MPSV, Praha, 2002, str. 9

- 22

Vložená nepovinná literatura (vložit):

- **Monitorování procesu přistoupení k EU:** Rovné příležitosti pro ženy a muže v ČR, Česká republika, Otevřená společnost, o.p.s. za finanční podpory Open society Fund Praha, 2002, str. 57-103

Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen.

Za základní kámen pro prosazování rovnosti pohlaví je třeba považovat zásadu nediskriminace.

Bez právní ochrany proti diskriminaci v otázkách pohlaví by tedy nebylo možné zvyšovat povědomí pro potřebu spravedlnosti a pro podporu schopností obou pohlaví. Zkušenost však ukázala, že ochrana před diskriminací k zajištění rovného zacházení s ženami a muži v praxi nestačí. Z toho vzešel poznatek, že s nestejnými situacemi by se mělo zacházet rozdílně. **V různých mezinárodních úmluvách, paktech a jiných legislativních textech obsahujících definici pojmu „diskriminace“ je proto rovněž zahrnuta definice „pozitivní akce“, která má za cíl na potřebu odchylného postupu reagovat.** Mezi jednotlivými definicemi pozitivních akcí, však existují velké rozdíly v závislosti na daných právních instrumentech.

Akcemi na potírání diskriminace jsou označovány právně regulované akce, zaměřené na prosazení nebo praktické zavedení **rovných práv a rovného zacházení v přístupu k právům.**

Pozitivními akcemi jsou oproti tomu označovány **akce zaměřené na upřednostnění přístupu pro některé kategorie lidí, k jim zaručeným právům, ve stejném rozsahu jako členům jiných kategorií osob.** Je třeba se na tomto místě zmínit, že se často vede společenská diskuse o tom, zda by pozitivní akce měly být z hlediska pohlaví neutrální nebo zda by měly být zacíleny jen na konkrétní podprezentovanou skupinu. Praktická zkušenost však prokázala, že neutrálně zacílené ustanovení usnadňuje mužům přístup k těm kategoriím pracovních míst, v nichž je většina žen, avšak přístup žen ke kategoriím pracovních míst, kde je zastoupena většina mužů, usnadněn není. Pozitivní akce jsou proto zacíleny především na podporu žen a jejich postavení především v pracovním životě. V současné době se však pozitivní akce rozšířily i do politického a veřejného rozhodování. Odpůrci pozitivních akcí předesílají, že jsou porušením zásady individuálních lidských práv a že odporují koncepci univerzality. Argumentují, že pohlaví by nemělo být kritériem pro rozdělování pracovních míst na trhu práce nebo příležitostí ke studiu. Nejvíce používají argument, že kvóty stanovené ve prospěch podzastoupeného pohlaví neumožňují zaměstnávat lidi s nejvhodnější kvalifikací.

Domácí četba povinná:

Navštivte stránky www.mpsv.cz sekci rovných příležitostí – dokument „Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen“ a seznamte se s kapitolou „Mezinárodně právní rámec“.

Doporučená literatura:

- **Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii:** MPSV, Praha, 2002
- www.mpsv.cz (sekce ROVNOST MUŽŮ A ŽEN)
- **Na cestě do Evropské unie – Průvodkyně nejen pro ženy,** Aspekt, Efka, Gender studies, PSF, Heinrich-Böll-Stiftung, Praha, 2002
- **Stiegler, B.:** Ako uplatňovať rodové hľadisko – stratégie Európskej únie, Aspekt, 2002
- **Zpráva z výzkumu: rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000 – 2001,** Gender Centrum FSS MU, 2002
- **Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie,** MPSV, Praha, 1998
- **Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v české republice,** Český helsinský výbor, Praha, 2002
- **Monitorování procesu přistoupení k EU: Rovné příležitosti pro ženy a muže v ČR,** Česká republika, Otevřená společnost, o.p.s. za finanční podpory Open society Fund Praha, 2002
- **Koldinská, K. a Tomeš, I.:** Sociální právo Evropské unie, 1. vydání, C.H.Beck, Praha, 2003
- Pekingská deklarace a Platforma pro akci, které byly přijaty na 4. světové konferenci o ženách v září 1995

Právní předpisy doporučené k nastudování:

- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, v aktuálním znění
- usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění pozdějších změn a doplňků

- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v aktuálním znění
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce v aktuálním znění
- zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v aktuálním znění
- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, v aktuálním znění
- zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v aktuálním znění
- a ostatní právní dokumenty a předpisy uvedené v textu této lekce

Seznam použité literatury:

- **Koldinská, K. a Tomeš, I.:** Sociální právo Evropské unie, 1. vydání, C.H.Beck, Praha, 2003
- **Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii:** MPSV, Praha, 2002
- www.mpsv.cz (sekce ROVNOST MUŽŮ A ŽEN)
- **Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie,** MPSV, Praha, 1998
- **Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v české republice,** Český helsinský výbor, Praha, 2002
- **Monitorování procesu přistoupení k EU: Rovné příležitosti pro ženy a muže v ČR,** Česká republika, Otevřená společnost, o.p.s. za finanční podpory Open society Fund Praha, 2002