

Závěrečná zpráva skupiny expertů Rady Evropy zabývajících se pozitivní akcí ve prospěch rovnosti žen a mužů

zrušeny ustanoveními vnitrostátních předpisů. Interpretace vnitrostátního zákonodárství nesmí být v rozporu s právními předpisy Společenství. Otázka povinnosti k pozitivní akci musí být tedy řešena v tomto kontextu.

V současné době žádné ustanovení na úrovni Společenství neimplikuje povinnosti týkající se pozitivní akce. Vezme-li se však v úvahu silný důraz na otázky rovnosti ve Společenství (programy, politiky, nové ustanovení v Amsterodamské smlouvě, atd.) dospíváme k názoru, že Společenství různým způsobem povzbuzuje členské státy, aby přijaly nejúčinnější dostupná opatření k prosazení rovných příležitostí. Pozitivní akce k nim určitě patří.

POZITIVNÍ AKCE NA TRHU PRÁCE, PŘI REKVALIFIKACI A VE VZDĚLÁVÁNÍ

1. ÚVOD

Pozitivní akce ve prospěch žen, nebo v některých případech podzastoupeného pohlaví, je jak již bylo řečeno v úvodu ke kapitole 1, dosti kontroverzní nástroj k prosazování rovnosti pohlaví. Odpůrci pozitivní akce se domnívají, že je porušením zásady individuálních lidských práv a že odporuje koncepci univerzality. Argumentují, že pohlaví by nemělo být kritériem pro rozdělování pracovních míst na trhu práce nebo příležitostí ke studiu. Nejvíce se používá argument, že kvóty pohlaví neumožňují zaměstnávat lidi s nejvyšší kvalifikací.

Na druhé straně zastánci pozitivní akce pohlížejí na tento nástroj jako na vynikající prostředek k dosažení skutečné rovnosti mezi pohlavími. Argumentují, že pozitivní akce umožňuje odstranit strukturální stereotypy a rozdíly mezi pohlavími tím, že umožňuje rozdílné zacházení s muži a ženami. Vysvětlují dále, že strukturální stereotypy podle pohlaví brání tomu, aby výběr kandidátů byl založen na kvalifikaci. Argument ve zkratce zní, že na rozdílné zacházení nelze vždy nahlížet jako na diskriminaci, protože takové zacházení může být oprávněné v případech, kdy odstraňuje skrytou diskriminaci spočívající ve většině případů v tom, že ženy jsou považovány v některých souvislostech za "horší" nebo "podřadné" pohlaví.

Skupina po určitou dobu diskutovala o tom, zda je možné zformulovat širokou definici různých opatření představujících pozitivní akci. Ukázalo se, že je to obtížné, protože pozitivní akce je tak těsně spjata s pojmem diskriminace a je na ni třeba pohlížet v souvislosti s prostředím, kde má být použita. Lze však říci, že jsou vždy určité prvky, které musí být vnuceny v případech, kdy jde o potírání diskriminace a použití pozitivní akce. Tyto prvky je možné popsat takto:

Akcí na potírání diskriminace rozumíme akce standardně nebo nestandardně právně regulované, zaměřené na prosazení nebo praktické zavedení **rovných práv a rovného zacházení v přístupu k právům**, která náleží příslušníkům různých kategorií osob, v tomto případě ženám a mužům.

Pozitivní akcí na druhé straně rozumíme akce zaměřené na **upřednostnění přístupu pro některé kategorie lidí, v tomto případě pro ženy, k jim zaručeným právům, ve stejném rozsahu jako členům jiných kategorií osob, v tomto případě mužům.**

Zkušenost prokazuje, že různé kategorie osob nemají přístup k těmto právům v poměru, který by odpovídal jejich četnosti, a to kvůli chování, které představuje *de facto* diskriminaci (i když diskriminace *de jure* a diskriminace při provádění zákona byla odstraněna) nebo, obecněji, z důvodu absence opravdové rovnosti příležitostí (i když rovnost příležitostí by se neměla bez dalšího pojímat jako konečný nebo dokonce postačující cíl).

Vzhledem k potížím s formulací obecné definice pozitivní akce týkající se trhu práce, se skupina pokusila definovat různé podskupiny, které naplňují tento pojem v podmínkách trhu práce. Tyto definice uvádíme v dalším textu. Je třeba se zmínit, že se často diskutuje o tom, zda by pozitivní akce měly být z hlediska pohlaví

neutrální nebo zda by měly být zacíleny jen na ženy: neutrální ustanovení usnadňuje mužům přístup k těm kategoriím pracovních míst, v nichž je většina žen, a naopak přístup žen ke kategoriím pracovních míst, kde je většina mužů, je svým způsobem ustanovení podporující mechanickou rovnost. Neutrální ustanovení se ukázala jako velmi kontroverzní, protože velmi často působí ve prospěch mužů a ne žen z důvodu již zmíněných stereotypů v pojmání pohlaví.

2. DEFINICE A PŘÍKLADY

i. Ochranná opatření

Ochranná opatření mají velmi dlouhou tradici. Již ústava MOP z roku 1919 stanoví, že ochrana těhotných žen a žen po porodu není diskriminací.

Ochranná opatření jsou opatření zvláštního druhu, protože ve skutečnosti neohrožují zásadu rovnosti zacházení a rovných práv. Jejich účelem není přímo odstranění nerovnosti. **Ve striktním slova smyslu tato opatření ani nepřispívají k potírání diskriminace, ani nepředstavují pozitivní akci.** Ochranná opatření se snaží zabezpečit ženy v jistých objektivních situacích.

Tradičně se pozornost věnovala biologickým rozdílům mezi ženami a muži. Zvláštní ochrana se týkala otázek *těhotenství a mateřství*. Relevantní mezinárodní úmluvy tyto rozdíly uznávají a dovolují státům, aby přijaly ve svých vnitrostátních předpisech opatření zaměřená na ochranu mateřství. Znění¹⁹ je různé, ale obsah těchto ustanovení je zhruba stejný. Všechny pojednávají o oblasti reprodukčních práv: mezi vyhlášenými právy jsou ochrana mateřství a péče o dítě. Zaručují těhotným ženám minimální mateřskou dovolenou (12 nebo 14 týdnů), která, pokud je neplacená, musí být zajištěna postačujícími dávkami sociálního zabezpečení nebo dávkami z veřejných rozpočtů. Právní předpisy mají také zaručit, že zaměstnavatel nesmí dát ženě během mateřské dovolené výpověď.

Na úrovni států jsou v některých zemích vedle různě dlouhé mateřské dovolené (placené nebo s dávkami) běžná i ustanovení o rodičovské dovolené. Koncepční posun od mateřství k rodičovství je nedávný jev, což částečně vysvětluje, proč je rodičovská dovolená často přiznávána jen matkám. Pro překonání tradičních rolí pohlaví a na podporu sdílení rodinných povinností by však byl zapotřebí odlišný přístup. Tato možnost by měla být poskytnuta i otcům. Například, rodičovská dovolená byla zavedena směrnicí EU (96/34/EC)²⁰ na základě rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi sociálními partnery. Dohoda přiznává pracovníkům, mužům i ženám, individuální právo na rodičovskou dovolenou. Právo na rodičovskou dovolenou se přiznává jako nepřenosné.

Ustanovení o ochraně *těhotných žen při práci* jsou rovněž běžná, s různými nuancemi. Slouží k ochraně před riziky, která mohou být spojena s výkonem práce, která ohrožuje zdraví nebo bezpečnost matky nebo nenarozeného dítěte.

Obrázek ochranných opatření se mění ještě více, vezmeme-li v úvahu sociální a kulturní prostředí. Takový pohled má význam zejména vůči některým etnickým komunitám nebo komunitám přistěhovalců, kde jsou ženy vystaveny rizikům zvláštního druhu. Je to například riziko, že žena bude vyloučena z vlastní komunity když se bude chovat způsobem, který neodpovídá kultuře komunity. V případě přistěhovalců a uprchlíků může v hostitelských zemích způsobit obtížné situace riziko, že ženu a děti opustí otec nebo manžel, pokud se právo ženy na pobyt odvozuje od manžela, což je stále případ některých evropských zemí²¹.

Obtížnou otázkou ochranných opatření je *omezování noční práce žen*. Taková opatření obvykle vylučují ženy z některých dobře placených odvětví, kde se práce považuje za nebezpečnou, ale na druhé straně se ženám povoluje noční práce v méně placených oborech, jako je zdravotnictví nebo sociální služby²². Do jaké míry je takové vylučování žen nutné a je vůbec nutné?²³

Ve světle odpovědi dotazníku vydaného členy řídicího výboru pro rovnost mezi ženami a muži (CDEG) (viz předmluva), mohou ochranná opatření způsobovat potíže při dosahování rovnosti. Obecně se zdá, že v nových státech Rady Evropy, tj. bývalých socialistických zemích, jsou opatření na ochranu žen nejvíce dominantní a komplexní sférou pozitivních akcí - pokud ne jedinou existující. Přílišná ochrana, ať již sleduje cíl chránit reprodukční funkci žen nebo sladění rodinného a pracovního života, má také negativní účinky na postavení žen. Rovněž je třeba mít na zřeteli, že zaměstnavatelé mohou použít silná ochranná opatření jako záminku pro diskriminaci pracovníků a zdůvodnit svůj postoj tvrzením, že zaměstnávání žen je pro ně nákladné nebo že ženy mají častější absenci než muži. V situacích, kdy výkon rodinných povinností stále zabezpečují převážně ženy, nesou často při souběžném plnění těchto povinností a povinností v zaměstnání dvojité břemeno.

Judikatura Evropského výboru pro sociální práva a rozvoj týkající se ochranných opatření pro ženy v Sociální chartě

Článek 8 Evropské sociální charty z roku 1961 zakládá zaměstnaným ženám na právo ochranu. Obsahuje zvláštní ustanovení o ochraně mateřství (článek 8, odstavce 1-3) a obecná ochranná ustanovení pro ženy pracující v noci a vykonávající nebezpečné, nezdravé nebo namáhavé práce (článek 8, odst. 4, a) a b).

S výjimkou ustanovení o mateřství, měly některé smluvní strany potíže s přijetím ustanovení týkajících se zvláštní ochrany pracujících žen. Fakt, že taková ochrana omezuje možnosti žen získat zaměstnání, narušuje zásadu rovnosti, nebo s ní je dokonce v rozporu. Některé smluvní strany zašly dokonce tak daleko, že tato ustanovení vypověděly.

Článek 8 odstavec 4 přijalo 11 ze současných 21 smluvních stran Charty (březen 2000). Španělsko vypovědělo odstavec 4 b) (nebezpečná, nezdravá a namáhavá práce) 5. června 1991 a Velká Británie postupně vypověděla odstavec 4 a) (noční práce) a odstavec 4 b), 26. února 1988 a 26. února 1990.

Výbor byl tedy nucen ve svém všeobecném úvodu k závěrům XII-1 objasnit, že předmětná ustanovení interpretoval ve světle "sociologického, vědeckého a technologického vývoje ve snaze sladit tyto protichůdné trendy" (zásadu rovnosti pohlaví a zvláštní ochranu žen) a že jeho veškeré rozhodování důsledně odráží skutečnost, že "vždy dbal na reálnou rovnost mezi ženami a muži a současně měl na zřeteli konkrétní formy ochrany, pokud byly nutné".²⁴

Podobná kritika na jiných fórech vyústila v rozhodnutí Evropského soudního dvora (například případ Stockel, kde Soud rozhodl proti zákazu noční práce žen - C-345/89) a vedla také k přijetí protokolu k úmluvě MOP č. 89 v roce 1990, který rozšiřuje výjimky ze zákazu noční práce žen a k přijetí úmluvy MOP č. 171 v témže roce (která upravuje noční práci pro muže i ženy).

V důsledku celého tohoto vývoje byl článek 8 (odstavce 1, 2 a 4) v revidované Evropské sociální chartě pozměněn do té míry, že chrání zaměstnané ženy výlučně v mateřství

Článek 8

Právo zaměstnaných žen na ochranu mateřství

S cílem zajistit účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu v mateřství, se smluvní strany zavazují:

- 1. poskytnout ženám před a po narození dítěte volno v celkové délce nejméně 14 týdnů tak, že jim v této době náleží placené volno nebo přiměřené dávky sociálního zabezpečení nebo podpora z veřejných fondů,*
- 2. považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době počínaje okamžikem, kdy oznámí těhotenství zaměstnavateli do skončení její mateřské dovolené, nebo pokud jí dá výpověď v době, kdy by výpovědní lhůta v tomto období skončila,*
- 3. stanovit, aby matky kojící své děti měly nárok na dostatek volného času pro tento účel;*
- 4. regulovat zaměstnávání noční prací těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících,*
- 5. zakázat zaměstnávání těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících při podzemím dolování a při všech dalších pracích, které jsou nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví nebo námahy a přijmout vhodná opatření na ochranu práv těchto žen v zaměstnání.*

Příklady významných zásad přijatých Evropským soudním dvorem (ECJ) k ochranným opatřením

Existují rozsudky ECJ týkající se výjimek z článku 2(3) směrnice 76/207/EEC, které dovolují poskytnout zvláštní ochranu ženám ve vztahu k jejich těhotenství a mateřství. Byla podána žaloba na Itálii pro porušení článků 5 a 6 směrnice pro nepřiznání rodičovské dovolené adoptivnímu otci za stejných podmínek jako je přiznávána adoptivní matce. Soud akceptoval zdůvodnění, že se rozdíl

v zacházení zakládal na legitimním zájmu připodobnit co nejvíce okolnosti vstupu adoptivního dítěte do rodiny počátečnímu delikátnímu období, kdy do rodiny přichází právě narozené dítě. Ještě menší měl Soud porozumění vůči žádosti o rodičovskou dovolenou v případě *Hofmann v. Barmer*, kdy odmítl žádost otce o převzetí podstatné části mateřské dovolené poskytnuté matce. Ve zdůvodnění Soud uvedl, že mateřská dovolená je legitimní forma zvláštních podmínek náležejících ženě z fyziologických a biologických důvodů, aby se zotavila z porodu dítěte a, zadruhé, že jejím cílem je podpořit zvláštní vztah, který existuje mezi ženou a jejím dítětem a který nemá být rušen četnými závazky plynoucími z péče o dítě a ze souběžného zaměstnání. Soud nebyl ochoten aplikovat komunitární právo o vzájemném dělení odpovědnosti mezi rodiči. Navzdory těmto rozsudkům změnila Itálie i Německo své vnitrostátní předpisy o rodičovské dovolené. Články 2(1) a 3(1) byly posuzovány v řadě případů vztahujících se k **diskriminaci žen v mateřství**. V případě *Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor jong volwasseneen* zaměstnavatel odmítl přijmout ženu, protože byla těhotná a zaměstnavatelova pojišťovna by nerefundovala dávky splatné jí v době mateřské dovolené. Zaměstnavatel argumentoval, že by neměl na výplaty pracovníka nahrazujícího jí v době mateřské dovolené a v důsledku toho by podnik trpěl nedostatkem pracovníků. Soud rozhodl, že odmítnutí zaměstnat těhotnou ženu z důvodu jejího těhotenství je formou **přímé diskriminace** na základě pohlaví. Důkaz této diskriminace není podmíněn porovnáním se zacházením se zaměstnancem-mužem. Soud zdůraznil, že primární odpovědnost za porušení směrnice Rady 76/207/EEC je na zaměstnavateli a že zaměstnavatel se nemůže spoléhat na možnosti výjimek, vyloučení nebo opodstatnění existující v národních právních předpisech, a ospravedlňovat jimi diskriminaci vůči těhotné zaměstnankyni. Naproti tomu Soud rozhodl, že nemoc vyvolaná těhotenstvím nebo v důsledku porodu nespadá do působnosti směrnice Rady 76/207/EEC poté co zaměstnankyně vyčerpala dobu mateřské dovolené stanovenou členským státem. Zvláštní pravidla týkající se těhotenství přestávají platit a je třeba porovnávat způsob zacházení s ženou se způsobem zacházení s mužem za podobných okolností. V daném případě dostala zaměstnankyně výpověď po vyčerpání doby mateřské dovolené a volna poskytnutého z důvodu nemoci (které náleží zaměstnaným mužům i ženám). Soud dále uvedl, že jelikož šlo o nemoc **po uplynutí** doby mateřské dovolené, nebylo nutné rozlišovat mezi nemocemi, které vznikly v těhotenství a při porodu a ostatními nemocemi. Jelikož onemocnět mohou muži i ženy, národní soud by měl zkoumat, zda byla žena propuštěna z důvodů absence pro špatný zdravotní stav za stejných podmínek jako by byl propuštěn muž. Pokud by odpověď byla negativní, šlo by o **přímou diskriminaci** na základě pohlaví. Bylo shledáno zbytečným zkoumat, zda jsou ženy více nepřítomny kvůli nemoci a zda tedy existuje nepřímá diskriminace. Národní soud nebyl spokojen se stanoviskem ECJ, že diskriminace z důvodu těhotenství je kryta směrnicí Rady 76/207/EEC a dovolával se Rozhodnutí Soudního dvora v případě *Dekker*. V případě *Webb v. Air Cargo (UK) Ltd*. Sněmovna lordů požádala ECJ o předběžné rozhodnutí, zda je v rozporu se směrnicí o rovnosti zacházení, když zaměstnavatel propustí těhotnou ženu, která krátce předtím nastoupila do práce, aby vykonávala práci za jinou ženu odcházející na mateřskou dovolenou, ale s vyhlídkou, že se pak může stát trvalou zaměstnankyní. Zaměstnavatel argumentoval, že ženu potřeboval ke konkrétnímu účelu (aby pokryla dobu mateřské dovolené) a že by jinak musel dát výpověď muži najatému na konkrétní úkol, který potřeboval dovolenou z důvodů léčení nebo jiných důvodů v daném čase. Generální prokurátor i Komise se vyjádřili, že za určitých okolností lze **přímou diskriminaci** ospravedlnit, Soud však, podobně jako v případě *Dekker*, stál pevně na stanovisku, že přímou diskriminaci nelze nikdy připustit. Zdá se, že zvláštní důraz byl položen na skutečnost, že paní Webb byla najata **na dobu neurčitou** s okamžitým úkolem pracovat za jinou zaměstnankyni na mateřské dovolené. V odstavci 27 ECJ se uvádí:

"Za situace paní Webb, nelze skončení pracovní smlouvy na dobu neurčitou z důvodu těhotenství ospravedlnit skutečností, že ryze dočasně je jí bráněno konat práci, na které byla přijata".

Krátce před případem *Webb*, v jiném případě výpovědi z důvodu těhotenství: *Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband* zdůrazňuje Soud, jak se zdá, skutečnost, že diskriminace na základě pohlaví byla shledána, neboť zaměstnankyně byla zaměstnankyně stálá, a že k rozdílnému výsledku by se mohlo dojít, pokud by měla jen dočasný kontrakt. Navrhovatelka byla zaměstnána na základě smlouvy na práci pouze v noci v domě pro staré lidi. Brzo po nástupu do práce onemocněla a zjistilo se, že je těhotná a že otěhotněla dříve než nastoupila. Podle německého zákona nesmí těhotné ženy pracovat v noci, čímž smlouva pozbyla platnost (protože odporovala německé ústavě) nebo jí mohl zrušit zaměstnavatel z důvodu předchozího omylu. Soud sice přijal argument, že členské státy mají širokou volnost v úpravě ochrany těhotných žen podle

článku 2(3) Evropské směrnice, ale konstatoval, že zákaz noční práce platí v německém zákonodárství pouze po omezenou dobu ve vztahu k celkové délce trvání pracovní smlouvy. Proto by zrušení smlouvy nebo její prohlášení za neplatnou pro dočasnou neschopnost konat práci podlomilo účinky Evropské směrnice a bylo by v rozporu s jejím cílem chránit těhotné ženy. V případě slečny *Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland* ve věci omezení přístupu žen k vojenským funkcím Bundeswehru ECJ uvedl, že úplné vyloučení žen ze všech vojenských funkcí, při nichž se používají zbraně není jedním z rozdílů v zacházení, který je povolen článkem 2 odst. 3 směrnice 76/207/EEC v zájmu chránit ženy. Soud vyslovil názor, že cílem tohoto ustanovení, ze kterého vycházela německá vláda, je chránit biologickou kondici žen a zvláštní vztah existující mezi ženou a jejím dítětem. Podle Soudu tedy toto ustanovení neumožňuje, aby ženy byly vyloučeny z některých typů zaměstnání proto, že by se jim mělo dostat větší ochrany než mužům, a to před riziky, která se liší od specifických požadavků ochrany, která jsou jako rizika výslovně uvedena.

Příklady ochranných opatření v členských státech

Rakousko

V 70. a 80. letech bylo neustále rozšiřováno ochranné zákonodárství ve prospěch matek v závislém zaměstnání, zavedené v 50. letech. Zákon o ochraně pracujících matek (novelizovaný v roce 1979) stanoví některá omezení nebo úplný zákaz zaměstnávání těhotných žen nebo kojících matek, jejich nárok na výplatu mzdy od zaměstnavatele a zvýšenou ochranu žen před výpovědí během určité doby před a po narození dítěte Podle všeobecného zákona o sociálním pojištění mají ženy během doby, po kterou jim není dovoleno pracovat, nárok na týdenní výplatu mzdy.

Belgie

Belgické právní předpisy obsahují řadu opatření na ochranu těhotných žen (například ženy nesmí vykonávat některé druhy práce, které ohrožují jejich zdraví nebo zdraví jejich dítěte), chrání zaměstnané ženy před výpovědí v době těhotenství, stanoví mateřskou dovolenou před a po narození dítěte, atd.

Jeden zvláštní rys belgického systému se týká dávky během mateřské dovolené. Nyní byly k jejímu zajištění zvýšeny a rozšířeny příspěvky zaměstnavatelů do zdravotního a nemocenského pojištění. Od prvního dne mateřské dovolené se nyní dávka vyplácí ze soustavy zdravotního a nemocenského pojištění nebo vzájemného pojištění, není tedy placena přímo zaměstnavatelem. Kromě myšlenky ochrany mateřství je výhodou tohoto systému, že do soustavy finančně přispívají všichni zaměstnavatelé, bez ohledu na to, zda zaměstnávají ženy. To pomáhá odstranit jednu z překážek zaměstnávání žen, která měla své kořeny ve skutečnosti, že dříve náklady na dávky nesli pouze zaměstnavatelé zaměstnávající ženy v plodném věku.

Bulharsko

Kapitola 15 zákoníku práce nazvaná "Zvláštní ochrana žen" upravuje v člancích 306 až 313 základní problémy týkající se práce žen, například zákaz některých druhů práce, které se považují za nebezpečné jejich zdraví a mateřství. Na základě zákoníku ministerstvo práce a sociální politiky a ministerstvo zdravotnictví přijaly zvláštní nařízení (č.7), kde se přesně stanoví, které činnosti spadají do této kategorie. Ženy také dostávají na základě zákoníku práce a nařízení na podporu porodnosti některé specifické dávky - měsíční dětské přídatky, náhradu za péči o dítě, jednorázovou dávku při narození dítěte, náhradu rozdílu výdělku při převedení těhotné ženy na jinou vhodnou práci, náhradu za těhotenství a narození dítěte.

Finsko

Bod 1 paragrafu 9 zákona o rovnosti mezi ženami a muži stanoví, že zvláštní ochrana žen z důvodu těhotenství a narození dítěte se nepovažuje za diskriminaci. Stejný typ ochranných ustanovení lze nalézt v zákoně o pracovních smlouvách, například v paragrafu 37, který zakazuje výpověď na základě těhotenství nebo mateřské dovolené. V takových případech se důkazní břemeno přesouvá na zaměstnavatele. Jiný příklad je paragraf 34h, který dává zaměstnankyním/zaměstnancům právo návratu k jejich dřívější nebo obdobné práci po skončení mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené.

Francie

V roce 1993 byl přijat nový zákon usilující o zvýšení ochrany těhotných žen tím, že přesunul důkazní břemeno. Podle téhož zákona, který platí od 27. ledna 1993, si mohou těhotné zaměstnankyně vzít placené pracovní volno k absolvování povinných lékařských prohlídek. Těhotné ženy jsou také chráněny pokud jde o přijímání do zaměstnání tím, že zaměstnavatelům není dovoleno přihlížet k těhotenství a považovat je za důvod pro nepřijetí uchazečky. V případě sporu je na zaměstnavateli, aby soudu prokázal oprávněnost svého rozhodnutí. Vedle tohoto zákonného ustanovení je v četných kolektivních smlouvách stanovena úprava pracovní doby a přestávek na odpočinek pro těhotné pracovnice.

Německo

Zákon o ochraně mateřství obsahuje zvláštní ochranná ustanovení o zaměstnávání těhotných žen, které například nemohou vykonávat některé práce ohrožující jejich zdraví nebo zdraví jejich dětí. Zaměstnání je zcela zakázáno v prvních osmi týdnech po narození dítěte. Toto období se prodlužuje na 12 týdnů při vícenásobném nebo předčasném porodu. Od roku 1997 platí novela zákona o ochraně mateřství, která v individuálních případech umožňuje prodloužení této doby, pokud ochranná doba před očekávaným narozením dítěte byla zkrácena předčasným porodem. Pokud se matka vrátí do práce v době, kdy stále kojí, musí jí být dána možnost ke kojení.

Řecko

Zákonem č. 1302 byla ratifikována úmluva MOP č. 103 o ochraně mateřství. Pokud jde o soukromý sektor, pak národní dohoda o práci předpokládá rozšíření doby rodičovské dovolené z 15 na 16 týdnů a zkrácení pracovní doby pro kojící matky. Nařízení prezidenta, provádějící směrnici 92/85/EEC, ukládá převést těhotné a kojící ženy pracujících v noci na denní směny. Je zakázáno propustit těhotné a kojící ženy, a těhotné ženy mají nárok na mimořádné pracovní volno na lékařské prohlídce. Nový zákoník o veřejné správě provedený zákonem č. 2683/1999 zavádí mj. zkrácení pracovní doby matkám dětí ve věku 2 až 4 roky o 2 hodiny denně, prodloužení mateřské dovolené z 4 na 5 měsíců a tříměsíční dovolenou pro ženy, které adoptují dítě.

Irsko

Zákon o ochraně mateřství z roku 1994 poskytuje ochranu všem těhotným zaměstnankyním, těm, které nedávno porodily a těm, které kojí. Jejich ochrana spočívá v určitých právních nárocích, mj. nároku na 14 po sobě jdoucích týdnů mateřské dovolené, nároku až na 4 týdny další mateřské dovolené, nároku na pracovní volno bez ztráty na výděleku z důvodu absolvování lékařských prohlídek před a po narození dítěte a v některých případech v nároku na dodatkovou dovolenou související povinnostmi zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tam, kde na pracovišti existují rizika pro těhotné ženy, ženy, které nedávno porodily nebo kojící matky a kde toto riziko nelze odstranit, paragraf 18 zákona o ochraně mateřství stanoví, že zaměstnankyni bude poskytnuta zdravotní dovolená tak dlouho, pokud budou trvat okolnosti, které vedly k poskytnutí dovolené.

Kromě toho zákon o ochraně mateřství považuje ve smyslu zákona z roku 1977 o nespravedlivém propuštění, za nespravedlivé propuštění zaměstnankyně v důsledku toho, že využila kteréhokoli práva daného jí zákonem, nebo propuštění související s čímkoli ve vztahu k jejímu těhotenství, narození dítěte nebo kojení.

Itálie

Zákon o ochraně pracujících žen zakazuje zaměstnávat ženy namáhavými a nezdravými pracovními činnostmi v době těhotenství a po prvních sedmi měsících po narození dítěte a zakazuje dát výpověď ženě během těhotenství až do dosažení prvního roku věku dítěte. Zákon přiznává právo na pracovněprávní ochranu, právo na mateřskou dovolenou, právo na zkrácení denní pracovní doby o 2 hodiny během prvního roku po narození dítěte, jakož i právo na pracovní volno v nemoci a právo na dávky v mateřství.

Zákon o rovnosti zacházení s muži a ženami na pracovišti rozšiřuje tyto výhody na pracující ženy, které adoptovaly dítě nebo kterým bylo dítě svěřeno do předadopivní péče a přiznává některá práva pracujícím mužům. Na dávky v mateřství mají nárok také samostatně výdělečně činné ženy a ženy ve svobodných povoláních.

Portugalsko

Právní předpisy (zákon č. 142/99 o ochraně mateřství a otcovství) obsahují ustanovení o ochranných opatřeních pro těhotné ženy, chrání těhotné zaměstnankyně proti výpovědi, stanoví mateřskou dovolenou před a po narození dítěte, otcovskou dovolenou, dovolenou při adopci dítěte, právo na zkrácenou nebo pružnou pracovní dobu, právo rodičů na pracovní volno z důvodu péči o nemocné dítě.

Některá z těchto práv jsou přiznána individuálně a nelze je kumulovat. Představují tak opatření podporující vzájemné sdílení rodinných povinností jak ženami, tak muži.

Těhotné pracovnice, pracovnice krátce po porodu a kojící matky jsou chráněny proti rizikům, která by mohla poškodit jejich bezpečnost nebo zdraví. Ženy také nesmějí vykonávat práci v noci po 122 dní před a po narození dítěte a rok po narození dítěte v těch případech, kdy je dítě kojeno.

Slovensko

Podle článku 38 ústavy mají ženy nárok na rozsáhlejší ochranu zdraví a zvláštní pracovní podmínky; podle článku 41 mají těhotné ženy nárok na zvláštní zacházení, zvláštní podmínky zaměstnání a pracovní podmínky. V souvislosti s narozením dítěte jim vzniká nárok na placenou mateřskou dovolenou v rozsahu 28 týdnů (37 týdnů při narození dvou nebo více dětí a pro osamělé

matky) a další rodičovskou dovolenou po dobu 3 let s finanční podporou. Pokud je dítě zdravotně postižené, rodičovská dovolená se prodlužuje do 7 let věku dítěte. Během těhotenství a trvalé péče o dítě do tří let věku jsou rodiče (matka i otec) chráněni před propuštěním.

Španělsko

Existují určitá opatření povzbuzující uplatnění rovných příležitostí v přístupu k pracovním místům a pobízející firmy přijímat ženy a současně je chránit v mateřství.

Královský dekret z roku 1998 přiznává zaměstnankyním na částečný úvazek právo na dávky v mateřství a zákon z roku 1998 upravuje placení příspěvků na sociální zabezpečení, je-li sjednána pracovní smlouva na dobu určitou s nezaměstnaným, přijímaným jako náhrada zaměstnankyně na mateřské dovolené, dovolené z důvodu přijetí dítěte k adopci nebo do opatrovnické péče.

Aby zaměstnavatelé nepovažovali mateřství za handicap pro provoz firmy, byla přijata opatření stimulační uzavírání pracovních smluv s občany nahrazujícími zaměstnance absentující z důvodu péče o dítě. Přijaté opatření se nazývá "nulové náklady". Firma, která najme náhradního pracovníka za ženu na mateřské nebo adoptivní dovolené, nemusí hradit tu část příspěvku na sociální zabezpečení, ke které je povinen zaměstnavatel.

Švýcarsko

Zákon o zaměstnanosti zakazuje zaměstnávat matky po prvních osm týdnech po porodu (paragraf 35, odstavec 2). Přirozeným důsledkem toho by mělo být pojištění k pokrytí ztráty na výdělečnou dobu mateřství. To však ve Švýcarsku stále chybí. O programu národního pojištění mateřství se hovoří již v ústavě z roku 1945. K jeho zavedení bylo uskutečněno několik pokusů, dosud však bez výsledku. Nový návrh na zavedení programu přijal parlament v roce 1998 a 13. června 1999; byl odmítnut referendem. Navrhoval čtrnáct týdnů placené mateřské dovolené a jednorázovou peněžitou podporu při narození dítěte pro rodiny s nízkým příjmem.

Ženy jsou chráněny proti propuštění během těhotenství a po prvních šestnácti týdnech po narození dítěte (článek 336c zákoníku o povinnostech).

Zákon o rovnosti výslovně zakazuje diskriminaci zaměstnaných žen z důvodu těhotenství (paragraf 3, odstavec 1).

ii. Ryze vyhrazená povolání

Pojem ryze vyhrazené povolání je dobře znám ze směrnice o rovnosti příležitostí z roku 1976, ale vyskytuje se už v úmluvě MOP č. 11, článek 2, jehož znění je obdobné. Vždy se uznávalo, že i když se to může na první pohled jevit jako diskriminační, může zaměstnavatel za určitých okolností při obsazování určitého pracovního místa jako součást kvalifikace legitimně požadovat příslušnost k určitému pohlaví.

V článku 2(2) směrnice Rady 76/207, o rovnosti zacházení, se uvádí, že touto směrnicí není nedotčeno právo členských států vyjmout z její působnosti takové pracovní činnosti, a kde je to vhodné i odbornou přípravu k nim, u nichž z důvodu jejich povahy nebo kontextu v němž jsou vykonávány představuje pohlaví pracovníka rozhodující faktor.

Pravidla o rovnosti zacházení nevyklučují možnost vzít v úvahu pohlaví v případech, kdy pohlaví představuje opodstatněnou kvalifikaci pro dané pracovní místo se zřetelem k pacientům, klientům nebo obecně k zajištění kvality poskytovaných služeb.

Pohlaví, jakožto kvalifikační výhrada může vést k potlačení principu nediskriminace kvůli požadavkům na výkon práce; často pak proto, že smíšené skupiny mohou lépe zajistit, aby přijatá rozhodnutí netrpěla předsudkem vůči druhému pohlaví. Dobrým příkladem jsou výběrové nebo hodnotící komise, které by měly mít vyvážené zastoupení žen a mužů, zejména pokud se zabývají hodnocením kvalifikace.

Článek 2(2) je v členských státech Evropské unie prováděn rozdílným způsobem.

Příklady z národního zákonodárství týkající se ryze vyhrazených povolání

Belgie

V Belgii nesmí být žádná pracovní místa nebo profesionální činnosti rezervovány jen pro muže nebo pro ženy a oznámením volného pracovního místa nesmí být určité pohlaví preferováno. V souladu s obecnou národní politikou týkající se pozitivní akce se v dané oblasti postupuje zvyšováním uvědomění a monitorováním situace. Z tohoto pravidla je několik zákonných výjimek. Například královský dekret z 8. února 1979 uvádí případy, kdy lze výzvu určenou žadatelům o pracovní místo

nebo zaměstnání adresovat mužům nebo ženám. Týká se to herců a hereček, zpěváků a zpěvaček, tanečnicků a jiných výkonných umělců, kteří mají hrát mužské nebo ženské role a mužů či žen stojících modelem umělcům nebo předvádějícím módu. Pohlaví se také může uvádět v inzerátech na místa v zemích mimo EU, jejichž zákony nebo obyčeje vyhražují povolání buď ženám nebo mužům.

Ženám se také výslovně zakazuje pracovat v podzemních v dolech (zákon z 16. března 1971, ve znění zákona z 17. května 1985) a provádět ruční přemísťování zeminy, hloubení a kopání a manuální práce v prostorách se stlačeným vzduchem (královský dekret z 24. prosince 1968 o práci žen).

Dánsko

Předmětné ustanovení je provedeno paragrafem 13(1) zákona o rovnosti zacházení. Tato forma výjimky ze zásady nediskriminace je povolena, když pohlaví je pro danou činnost opodstatněná kvalifikace. Příkladem může být personál krizového střediska, kde si klienti mohou přát diskutovat o svých problémech s příslušníkem jejich vlastního pohlaví.

Musí být zajištěno, že zaměstnavatel bude vždy schopen provozovat výkon pracovní činnosti, a to i v případě, kdy činnost může být konána jen příslušníky jednoho nebo druhého pohlaví.

Zaměstnavatel se nemůže bránit tím, že by výkon činnosti byl pro příslušníky jednoho pohlaví nebezpečný.

Norsko

Inzeráty na volná místa nesmí být určeny jen jednomu pohlaví, pokud k tomu neexistuje zřejmý důvod. Z inzerátů nesmí vzniknout dojem, že zaměstnavatel očekává nebo dává přednost nabídce uchazečů jednoho pohlaví.

Ve zvláštních případech může být pracovní činnost vykonávána buď jen ženou nebo jen mužem a v takových případech na to musí inzerát upozornit. Podmínka zřejmého důvodu v zákoně se interpretuje úzce. Zřejmým důvodem je například mužská role ve hře. Zřejmým důvodem mohou být také otázky veřejné mravnosti. Pro několik málo pracovních míst může být pohlaví relevantní, jestliže zaměstnanec má poskytovat péči klientovi, který potřebuje například modelovou roli.

Naproti tomu nejsou relevantní všeobecné domněnky, že některé pohlaví nemá potřebnou kvalifikaci, například fyzickou sílu.

Jiným příkladem je norský vysokoškolský zákon (universitetslov), který požaduje, aby hodnotitelské komise pro jmenování universitních hodnostářů byly složeny z členů obou pohlaví. To zajišťuje, že kvalifikační standardy nebudou zvýhodňovat jedno pohlaví.

Portugalsko

Články 3 a 7 zákona o rovnosti v práci a zaměstnání stanoví: "Právo na práci zahrnuje absenci jakékoli přímé i nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví, zejména pokud jde o občanské postavení a situaci v rodině. Oznámení volných pracovních míst a veřejná oznámení týkající se předběžného výběru a přijímání pracovníků nesmí obsahovat přímo ani nepřímo jakákoli omezení, specifikace nebo preference na základě pohlaví."

Jedinou výjimkou povolující přijímání pracovníků určitého pohlaví jsou podmínky stanovené zákonem č. 392/79, který stanoví, že "přijímání pracovníků buď jednoho nebo druhého pohlaví nezakládá diskriminaci, pokud jde o činnosti týkající se módy nebo umění nebo veřejných vystoupení, je-li to nezbytné ke splnění úkolu, jehož kvalita by se lišila v důsledku toho zda byl plněn mužem nebo ženou."

Španělsko

Ve Španělsku dospěl ústavní soud k dvěma zvlášť významným rozhodnutím. První z nich č. 219/1992 z 14. listopadu se týká účasti žen v ozbrojených silách a ustavuje právo na rovnost a nediskriminaci. Druhé, rozhodnutí č. 219/1992 z 14. prosince, stanoví, že zákaz ženám pracovat v dolech je porušením zásady rovnosti a představuje tedy diskriminaci žen, která je v rozporu s španělskou ústavou.

Švýcarsko

Nikomu nesmí být odmítnuto zaměstnání na základě pohlaví. Přijímání pracovníků se zřetelem k pohlaví však není diskriminační, když je odůvodněno povahou práce (například z důvodů fyzické připravenosti nebo protože je to nutné vzhledem k souvislostem a/nebo účelu práce).

Pravidla přijatá Evropským soudním dvorem ohledně ryze vyhrazených povolání

Francie

ECJ projednával článek 2(2) v případě *Komise v. Francie* o porušování práva praktikami při přijímání velitelů strážní služby v malých věznicích a do pěti kategorií příslušníků policie. Pro muže a ženy bylo organizováno jejich oddělené přijímání a rozmísťování. K posouzení působnosti výjimky z principu rovného zacházení soud použil koncepci transparentnosti. Dospěl k závěru, že Komise

musí být s to dozírat na výjimky a výjimka musí být v zásadě schopna přizpůsobovat se sociálnímu vývoji.

Soud dospěl k závěru, že se článek 2(2) vztahuje na zaměstnance nejvyšší kategorie vězeňské služby a že vyhradit pracovní místo členům jednoho pohlaví je legitimní. U kategorií policistů nebylo však dostatečně jasné nebo průhledné, proč by mělo být pohlaví určujícím faktorem pro výkon určité činnosti, a to přesto, že francouzská vláda mohla správně argumentovat, že existují pádné důvody přijímat velitele věznic z řad zkušených vězeňských pracovníků. Funkce je manažerská a nevyplývá z ní kontakt s vězni, což by mohlo ospravedlnit stejné výhrady, jako u vězeňských dozorců. Francouzská vláda se mohla vyhnout problému odlišnou organizací služby, například vytvořením zvláštních útvarů velitelů věznic nebo začleněním místa velitele věznice do řídicích složek.

Německo

V *Komise v. Německo* Soud odmítl tvrzení, že Německá vláda neplní směrnici Rady 76/207/EEC ve veřejné službě a nezávislých povoláních. Ve vztahu ke stížnosti, že Německo nedefinovalo rozsah výjimky z principu rovnosti zacházení obsažené v článku 2(2) Soud však rozhodl, že je na členském státě, aby vypracoval ověřitelný seznam v jakékoli formě a oznámil jej Komisi. Jelikož Německo nepřijalo opatření vytvářející minimální průhlednost, Soud dospěl k závěru, že Komisi bylo zabráněno vykonávat účinný dohled a že je tedy pro jednotlivce obtížné, aby hájili svá práva.

Spojené království

Článek 2(2) umožňuje výjimky v případech, kdy je pohlaví pracovníka rozhodujícím faktorem pro pracovní činnost. V *Komise v. Velká Británie* Soud zamítl stížnost Komise, že odmítnutí plného přístupu mužům k výcviku v kurzu porodních asistentek představuje porušení článku 2, protože povolání spadá do sféry, "v které je zvlášť důležité respektovat citlivost pacientek." Avšak v souladu s článkem 9(2) je třeba mít toto povolání stále na zřeteli. Ve vztahu k právním předpisům Velké Británie, které vyjímají zaměstnavatele s méně než 6 zaměstnanci z působnosti národního zákonodárství o diskriminaci Soud zjistil, že toto vyloučení není v souladu s článkem 2(2). Naproti tomu ve vztahu k vyloučení soukromých domácností Soud vyslovil souhlas s tím, že výjimka může být přípustná v případech, kdy je relevantní respektovat soukromí.

Články 2(2) a 2(3) byly předmětem zkoumání případu *Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*. Stížnost podala policistka sloužící v RUC. Namítala proti praxi nedovolující policistkám podílet se na výcviku se střelnými zbraněmi a nošení střelných zbraní. Hlavní velitel argumentoval, že kdyby byly policistky ozbrojeny, zvýšilo by se tím riziko útoků na ně a byl by to odklon od pojetí neozbrojených policejních sil. Bránilo by to také cenné práci policistek na sociálním úseku.

První otázkou, kterou se ECJ zabýval bylo, zda pohlaví může být určujícím faktorem pro pracovní činnost ve smyslu článku 2(2). Soud posuzovat specifické okolnosti policistů v Severním Irsku a situaci, v níž dochází k častým útokům a vraždám, a dospěl k závěru, že požadavek veřejné bezpečnosti může ospravedlnit vyloučení žen ze zacházení se střelnou zbraní ale že odchylky o zásady rovného zacházení by měly být interpretovány striktně a vždy zdůvodněny podle zásady proporcionality:

"Zásada vyžaduje, aby výjimky zůstaly v hranicích toho, co je vhodné a nutné pro dosažení sledovaného účelu a vyžaduje, aby zásada rovnosti zacházení byla v co nejvyšší míře sladěna s požadavkem veřejné bezpečnosti, který představuje rozhodující faktor v souvislosti s danou činností."

Soud tedy při tomto rozhodnutí zdůraznil, že ženy nemají být vylučovány z určitého zaměstnání.

iii. Pozitivní opatření na podporu rovnosti

Příklady a zkušenosti z různých zemí ukazují, že je značně obtížné klasifikovat rejstřík pozitivních opatření vyčerpávajícím způsobem. Jedním z důvodů je, že existuje různá striktnost pozitivních opatření v souvislosti s tím, do jaké míry by mohly představovat určité nebezpečí diskriminace vůči druhému pohlaví. Někdy může jít o zřejmé pozitivní akce, jindy lze opatření popsat jako patřící k jinému způsobu podpory rovnosti, tj. gender mainstreamingu. Striktnost - automatický charakter - každého typu pozitivního opatření má zásadní účinek na právní implikace každého jednotlivého opatření.

Pozitivní opatření jsou vnitrostátním zákonodárstvím běžně umožňována bez podmínky předchozího schválení kompetentním orgánem. Některé orgány zabývající se rovností se však mohou vyjadřovat a poskytovat informace týkající se pozitivní

akce (bez závazného účinku). Možný dohled na tím, zda prováděná opatření přesáhla zákonem povolené odchylky, se obvykle provádí dodatečně. Zajímavou výjimku tvoří Dánsko, kde působí Rada pro rovné příležitosti, která musí předem uvést své stanovisko k navrhovaným odchylkám od zásady rovného zacházení, pokud se jedná o korekci nedostatečného zastoupení jednoho z pohlaví.

Pozitivní opatření jsou hlavně určena ženám a na podporu jejich postavení, zejména v pracovním životě. K tomu se často váží otázky podílu pohlaví při vzdělávání.

V současné době se pozitivní akce rozšířila do politického a veřejného rozhodování, kde je zastoupení žen v porovnání se zastoupením mužů významně nízké.

Vzdělávání se často analyzuje ve spojitosti s pracovním životem (například příprava na povolání organizovaná zaměstnavateli), ale vysoké školy se často posuzují nezávisle. Důvodem je, že vyváženější zastoupení žen a mužů v některých oborech studia bude mít v konečných důsledcích účinek na segregovaný trh práce, a to přes převládající veřejné mínění o tradičních rolích obou pohlaví.

Některé země zrušily pozitivní opatření ve školství, zatímco v jiných jsou tato opatření jediná, která se provádějí.

Skupina RE klasifikovala pozitivní opatření do následujících kategorií: i) opatření, z nichž vyplývá povinnost dosáhnout výsledky; ii) podpůrná opatření a pobídky k prosazení rovnosti; iii) opatření z nichž vyplývají postupy (povinné nebo dobrovolné). V dalším textu budou tyto kategorie popsány s uvedením příkladů, aby klasifikace byla jasnější.

Zvláštní forma pozitivních opatření je afirmativní akce, která má původ zejména ve Spojených státech, kde se tímto termínem označují akce zaměřené na identifikaci a odstranění diskriminace v zaměstnání nebo opatření zaměřená na účast některých chráněných skupin v zaměstnání. Vedle pohlaví se afirmativní akce ve Spojených státech zaměřily na různé minoritní skupiny a na určité kategorie pracovních míst²⁵.

iii.a) Opatření vedoucí k závazným výsledkům

Tato opatření jsou nejtvrďší ze všech pozitivních opatření. Nepojednává se o nich výslovně v žádných mezinárodních paktech nebo smlouvách. Proto jsou tedy často v rozporu se zásadou rovnosti zacházení a mohla by představovat - při neexistenci legitimního důvodu - diskriminaci zaměřenou proti druhému pohlaví. Lze je proto povolit jen v určitých hranicích, které jsou obvykle stanoveny právním předpisem. Mohou být použita v pracovním životě a také ve vzdělávání. Povinnost dosáhnout výsledky znamená, že se **dává přednost** kandidátovi z podreprezentovaného pohlaví. Rozdíl je však v tom, jak automatická/povinná/absolutní nebo zaručená je tato přednost. Opatření se někdy zaměřují na schopnosti, vlohy, výkonnost a praxi v povolání.

Směrnice o rovnosti v zacházení se interpretuje tak, že opatření vedoucí k závazným výsledkům (viz případ Kalanke, str. ...) omezuje. To se však nemusí týkat odborného výcviku a vzdělávání (viz případ Badeck, str. 42 a 44).

Skupina měla tento stav věcí na zřeteli a rozdělila opatření vedoucí k závaznému výsledku na tři hlavní kategorie:

- opatření dávající **absolutní/automatickou přednost** uchazeči z podreprezentovaného pohlaví (který splňuje minimální požadavky)²⁶ nebo který má stejnou kvalifikaci;
- opatření dávající **přednost**, ne však automaticky, uchazeči z podreprezentovaného pohlaví, který splňuje minimální požadavky;
- opatření dávající **přednost**, ne však automaticky, uchazeči z podreprezentovaného pohlaví, jen když jsou ostatní kvalifikační požadavky splněny stejně.

Opatření v pracovním životě, vedoucí k závaznému výsledku, často předpokládají

určení cílového procenta podprezentovaného pohlaví, pokud jde o určité funkce nebo o pracovní místa. Jsou proto relevantní pro jmenování do funkcí nebo pro pracovní postup. Z právního hlediska platí obecné pravidlo, že jejich cílem musí být prosazovat *de facto* rovnost a nesmí být aplikována namátkou. Tato opatření mohou být povolena zákonem, případně se to u veřejného zaměstnavatele může dokonce vyžadovat. V některých případech vedou k právním problémům a kontroverzím, protože jejich soulad s právy zaručenými ústavou a s mezinárodními závazky je obtížný právní problém.

Některé spolkové země v Německu mají ve svých právních předpisech ustanovení dávající přednost ženám při jmenování, pověřování oficiálními funkcemi nebo při povyšování ve veřejném sektoru. Závazná povaha těchto ustanovení se různí a orgány příslušné pro rozhodování o jmenování mají prostor pro posouzení. Evropský soudní dvůr vydal několik důležitých rozhodnutí, které se dotýkají právních důsledků opatření tohoto typu, zejména pokud jde o odchylky upravené článkem 2(4) směrnice o rovném zacházení (76/207/EEC). V důsledku těchto rozhodnutí byla opatření z nichž vyplývala "absolutní přednost" v německých právních předpisech zrušena.

Příklady "opatření dávajících absolutní/automatickou přednost uchazeči z podprezentovaného pohlaví, který splňuje minimální požadavky nebo který má stejnou kvalifikaci"

Případ Kalanke

Případ, který vyvolal největší rozpory je *Kalanke v. freie Hansastadt Bremen*. V něm napadl muž ustanovení spolkové země Bremen, týkající se veřejného sektoru. V případech, kde bylo méně než 50% zaměstnanců jednoho pohlaví v relevantní skupině zaměstnanců, a uchazeči z řad mužů a žen byli pro volné místo stejně kvalifikovaní, dávala se **automatická přednost** uchazeči z podprezentovaného pohlaví. Generální prokurátor Tesaro dospěl k závěru, že zákony spolkové země Bremen porušují článek 2(4) směrnice o rovnosti zacházení (ETD). Jeho názor je neobvyklý v tom, že pro zdůvodnění svých závěrů se rozsáhle odvolává na americké právní precedenty. Argumentuje, že pozitivní akce za základě ETD nemůže být použita k zajištění výsledků znamenajících rovnost. Musí být zaměřena na odstranění překážek bránících ženám, aby měly rovné příležitosti, například by se měla týkat poradenství pro volbu povolání nebo odborné přípravy. Považuje numerickou - a tedy pouze formální - rovnost za "jednoznačné porušení základní hodnoty každé občanské společnosti: rovných práv a rovného zacházení pro všechny". Soud se přiklonil k názoru generálního prokurátora a shledal předpis spolkové země Bremen v rozporu s ETD. Tento rozsudek vyvolal řadu šokových reakcí v celé Evropské unii, zejména proto, že k přijímání pozitivních opatření Společenství členské země aktivně povzbuzovalo. Jsou dvě možné interpretace rozsudku ECJ. Jedna je velmi úzká a váže rozsudek k obsahu bremenského zákona: Soud předpokládal, že vzhledem k tomu, že v předpisech spolkové země Bremen není žádná doložka chránící nejlepšího uchazeče - muže - před individuální nouzí, tyto předpisy automaticky vedou k přednostnímu zacházení s ženami. Širší interpretaci rozhodnutí lze najít v §16 a §22, kde Soud komentuje přístup 'dosažení výsledků' takto:

• §16. "Vnitrostátní pravidlo, že v situacích, kdy muži a ženy se ucházejí o stejné povýšení a mají stejnou kvalifikaci, má být ženám automaticky dáována přednost v sektorech, kde jsou podprezentovány, představuje diskriminaci na základě pohlaví.

• §22. "Národní pravidla zaručující ženám absolutní a nepodmíněnou přednost při jmenování nebo povýšení přesahují prosazování rovných příležitostí a přesahují také hranice výjimky v článku 2(4) směrnice."

Aby zabránila panice a obhájila automatický přístup, Evropská komise vypracovala sdělení pro Evropskou radu a Evropský parlament k interpretaci rozhodnutí v případě *Kalanke* a navrhla následující změnu článku 2(4) ETD.

• §4. "Tato směrnice se nedotkne opatření na podporu rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména opatření k odstranění stávajících nerovností negativně ovlivňujících podprezentované pohlaví v oblastech uvedených v článku 1(1). Možná opatření budou zahrnovat dávání přednosti v přístupu k zaměstnání nebo při povýšení příslušníkovi podprezentované pohlaví, za předpokladu že taková opatření nezamezí, aby v jednotlivých případech byly posouzeny zvláštní okolnosti"

Komise zastává názor, že systémy kvót, které nejsou rigidní nebo automatické, jsou v souladu se

zákonem. Sdělení také obsahuje seznam pozitivních opatření, která se považují za právně opodstatněná:

- Kvóty ve vztahu ke kvalifikaci požadované pro pracovní místo, pokud dovolují přihlídnout ke zvláštním okolnostem, které by v daném případě mohly ospravedlnit výjimku ze zásady dát přednost **podreprezentovanému pohlaví**;

- Opatření na podporu žen, předpisující podíly a termíny pro zvýšení počtu žen, avšak bez uložení automatického pravidla přednosti pro situace, kdy se přijímají jednotlivá rozhodnutí o přijetí nebo povýšení; Povinnost, aby zaměstnavatel v zásadě přijal nebo povýšil přednostně osobu z **podreprezentovaného pohlaví**; v takovém případě se nikomu nedává individuální právo na přednost;

- Snížení příspěvků na sociální zabezpečení, které se přiznává firmám přijímajícím ženy vracející se na trh práce, aby vykonávaly úkoly v sektorech, kde jsou **podreprezentovány**;

- Jiná pozitivní opatření týkající se odborného výcviku poradenství pro povolání rozvrhu pracovní doby, péče o dítě, atd.

Komise uplatnila zájem o udržení životaschopnosti pozitivní akce. Její čtvrtý střednědobý akční program pro rovnost příležitostí pro muže a ženy obsahuje příklady jak využít pozitivních akčních programů.

Případ Badeck

Případ Badeck (rozhodnutí ECJ z 28. března 2000) se týká posouzení zákonnosti "zákonu spolkové země Hessensko o rovných právech pro ženy a muže a o odstranění diskriminace vůči ženám ve veřejné správě", který navrhovatelé považovali za, mezi jiným, v rozporu se směrnicí o rovnosti zacházení, tak jak ji ECJ interpretoval v případě C-450/93 *Kalanke v. Bremen* (1995) (viz výše). Předem určenou kvótu ve prospěch žen stanoví závazně jen paragraf 7(1) tohoto zákona. Zní takto:

"Při přípravě na povolání, v nichž jsou ženy podreprezentovány, je třeba k nim přihlídnout, aby jim byla přidělena **nejméně polovina** míst určených k odborné praxi. První věta neplatí pro přípravu, při níž praxi zajišťuje výlučně stát."

Soud uvedl, že pokud jde o odbornou přípravu, pak předpisy spolkové země Hessensko zavedením striktní výsledkové kvóty sledují cíl usnadnit ženám přístup ke kvalifikovaným pracovním místům, neboť navzdory formální rovnosti před zákonem nemají k těmto místům rovný přístup, i když jejich studijní výsledky jsou stejně dobré, jako výsledky mužů. Soud rozhodl, že předmětná ustanovení jsou součástí "omezeného pojmu rovnosti příležitostí. Nejedná se zde o místa v zaměstnání, která jsou vyhrazena ženám, ale o místa k odborné praxi..." Soud dále zdůraznil, že vezme-li se v úvahu celkový obraz odborné praxe (veřejný i soukromý sektor) "předmětná ustanovení zlepšují šanci uchazeček pouze ve veřejném sektoru ... Taková opatření tedy patří k těm, která jsou povolena článkem 2(4) směrnice, jejichž cílem je zlepšit schopnost žen soutěžit na trhu práce a usilovat o kariéru za stejných podmínek jako muži. Proto, a za situace, kdy stát nemá monopol k odborné přípravě, dospěl soud k závěru, že příslušný paragraf není v rozporu s ETD.

Příklady opatření dávajících přednost, ne však automaticky, uchazeči podreprezentovaného pohlaví, splňujícímu minimální požadavky

V současné době Evropský soudní dvůr projednává zajímavý případ (*Katarina Abrahamsson a Leif Anderson v. Elisabeth Fogelkvist*, C-497/98), který má dopad na zaměstnávání i vzdělávání. Opět se jedná o články 2(1) a (4) směrnice pro rovnost zacházení: co se míní pod pojmem 'opatření k rozvoji rovných příležitostí pro muže a ženy?' a povoluje směrnice taková opatření za situace, kdy uchazeči nemají stejnou kvalifikaci?

V daném případě uchazečka dostala přednost při výběru před uchazečem na základě národních právních předpisů. Vybraná uchazečka měla dostatečnou kvalifikaci pro místo ve veřejném sektoru (profesorky), ale v porovnání s uchazečem měla nižší kvalifikaci. Otázka zněla, zda byl rozdíl v kvalifikaci uchazečů natolik velký, že by takové zacházení bylo v rozporu s požadavkem objektivit při jmenování do funkce.

Domácí ustanovení, která byla základem pro pozitivní zvláštní zacházení ve prospěch ženy, byla přijata s cílem napravit v krátké době přetrvávající nerovnováhu mezi pohlavími mezi univerzitními profesory a asistenty výzkumu. Podle rozhodnutí vlády byly žádosti o jmenování omezeny na obsazení omezeného počtu předem stanovených míst (podle nařízení 1995/936) nebo míst vytvářených na základě zvláštního programu jedné univerzity, v jehož rámci lze aplikovat zvláštní zacházení (jako podle článku 15a části 4 *Högskoleförordningen* (vysokoškolský zákon)).

Vnitrostátní nařízení stanovilo, že uchazeč podreprezentovaného pohlaví, mající dostatečnou kvalifikaci, bude vybrán pro místo ve veřejné službě přednostně před uchazečem opačného pohlaví,

kteřý by byl jinak vybrán. Přednost by mohla být dána uchazeči z podreprezentovaného pohlaví, pokud by oba uchazeči byli stejně nebo téměř stejně kvalifikovaní. Předtím, než se přikročí k tomuto pozitivnímu zacházení je třeba splnit dvě kritéria. Musí existovat potřeba vybrat uchazeče z podreprezentovaného pohlaví. Druhý rozdíl v kvalifikaci uchazečů nesmí být tak velký aby takové zacházení bylo v rozporu s požadavkem objektivit.

Národní předpis automaticky nezavazoval univerzitu provádějící jmenování, aby dala přednost podreprezentovaným ženám. Švédská vláda zdůraznila ve svém návrhu, že existuje hranice pro legitimní rozdíl mezi kvalifikacemi uchazečů. Pokud by rozdíl byl příliš velký, přijetí pozitivních opatření by bylo zakázáno. ECJ se nyní zabývá otázkou, jak velký takový rozdíl může být.

Příklady opatření dávajících přednost, ne však automaticky, uchazeči podreprezentovaného pohlaví výhradně při rovnosti plnění kvalifikačních požadavků
Případ Marschall

Zajímavým případem ve věci těchto opatření se zabýval Evropský soudní dvůr v C-409/95, *Helmut Marschall v. spolková země Severní Porýní Westfálsko*. V tomto případě zákon o státních úřednících této země (*Beamtenengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen*) stanoví, že "v případech, kdy v orgánu odpovědném za povýšení je v určitém vyšším zařazení funkce a platové třídě méně žen než mužů, je třeba dát ženám ve věci povýšení přednost za předpokladu, že jsou stejně vhodné, kompetentní a profesionálně výkonné, nepřeváží-li důvody, které jsou pro jiného kandidáta (muže) specifické. Ve srovnání s případem Kalanke je ustanovení v tomto případě méně závazné a ponechává prostor pro pružnost, aby státní správa mohla přihlídnout k faktorům, které jsou specifické pro jiné kandidáty (*úniková doložka*). Tedy navzdory preferenčnímu pravidlu by bylo možné vybrat uchazeče - muže na základě konkrétních individuálních důvodů. Priorita pro ženy není automatická a absolutní.

Pan Marschall, učitel, zažádal o jmenování do vyšší funkce, ale bylo mu sděleno, že má být jmenována uchazečka. Oba uchazeči měli stejnou kvalifikaci, ale jelikož bylo v příslušném zařazení a platové třídě zaměstnáno méně žen, byla na základě právního předpisu povýšena žena. Pan Marschall se obrátil na německý soud, který (správní soud v Gelsenkirchen) postoupil otázku Evropskému soudnímu dvoru s dotazem, zda jsou stávající právní předpisy v souladu s článkem 2(1) a (4) směrnice o rovnosti zacházení).

Existence pružné únikové doložky způsobila, že pozitivní opatření, i když se zdají být diskriminační, jsou více legitimní. Soudní dvůr si vyžádal z některých členských států informace o stávajících potížích, s nimiž se ženy na rozdíl od mužů setkávají při zaměstnávání a kariéřním postupu.

Navzdory názoru generálního prokurátora Jacobse soud rozhodl, že znění odstavců (1) nebo (4) článku 2 nevylučuje výše uvedené národní pravidlo. Jako podmínku však Soud stanovil požadavek, že v každém jednotlivém případě musí být provedeno **objektivní posouzení** stejně

kvalifikovaných uchazečů (žen a mužů). Při posouzení se musí vzít zřetel na všechna kritéria specifická pro jednotlivé uchazeče a v případech, kdy by jedno nebo více kritérií posunulo celkovou rovnováhu ve prospěch uchazeče - muže, tato by skutečnost potlačila prioritu přiznanou ženám.

Vybraná kritéria však nesmí být vůči uchazejícím se ženám diskriminační. Důsledky tohoto rozhodnutí jsou závažné. Na jedné straně je zde jasně pozitivní signál pro členské státy pokud jde o možnost pozitivní akce. Na druhé straně ale nový požadavek Evropského soudního dvora působí rozpaky. Kdo má kontrolovat objektivitu a neutralitu kritérií vybraných jako základ pro hodnocení?

A v jakém vztahu je tento požadavek k celkovému stavu strukturální nerovnosti, která existuje na trhu práce? Kritici zdůraznili nebezpečí, že takto individuálně založené posuzování uchazečů

pravděpodobně znovu položí důraz na individuální práva a nediskriminaci a nakonec se pravděpodobně povede k ignoraci myšlenky pozitivních opatření jakožto nástrojů pro posílení

strukturálního postavení žen v oblastech, kde je to žádoucí. Místo toho by měl být důraz zaměřen na ženy jako podreprezentovanou skupinu v té které pracovní oblasti a cílem by mělo být zlepšení jejich postavení v delší perspektivě. Lze říci, že se soudu nepodařilo překročit oblast individuálních práv směrem ke skupinové rovnosti. Od rovnosti příležitostí k rovnosti výsledků je dlouhá cesta.

Případ Badeck
Rozhodnutí v případě Badeck (případ C-158/97) je podobné jako rozhodnutí v případě Marschall (s výjimkou rozhodnutí o článku 7(1), viz strana ...). Tento případ postoupil ECJ ústavní soud spolkové země Hessensko (*Staatsgerichtshof*). Pan Badeck se spolu s 45 dalšími členy hessenského parlamentu obrátil na ústavní soud se žádostí o revizi zákona spolkové země Hessensko o rovných právech žen a mužů a o odstranění diskriminace žen ve veřejné správě (HGIG), který byl přijat v roce 1993. Navrhovatelé považovali tento zákon za protiústavní a neslučitelný s odstavci (1) a (4) článku 2 směrnice o rovnosti zacházení 76/207. ECJ rozhodl, že ustanovení hessenského zákona není v rozporu se směrnicí o rovnosti zacházení,

vzhledem k tomu, že usiluje o "kvótu pružných výsledků" a že "nepředurčuje výhradně, automaticky a od samého počátku výsledek každého výběrového řízení tak, že by za nerozhodného stavu rovných kvalifikací kandidátů nutně preferoval uchazečku". Kromě toho lze požadavek zlepšovat postavení žen potlačit, pokud existují důvody vyšší právní váhy. Proto ECJ došel k závěru, že přednost zavedená tímto zákonem není absolutní a bezpodmínečná ve smyslu paragrafu 16 *Kalanke*.

Soud shrnul podobnými výrazy jako v případě *Marschall*, že ETD nevylučuje národní pravidla dávající přednost uchazečkám v případech, kdy uchazeči obou pohlaví mají stejnou kvalifikaci. "...pokud tomu nebrání důvody mající větší právní váhu, za předpokladu, že pravidla zaručují, že vůči kandidátům bude uplatněno objektivní posouzení, které vezme zřetel na konkrétní osobní situace uchazečů."

Případ *Badeck* je zajímavý také pokud jde o rovnováhu pohlaví v jmenovaných orgánech.

Příklady Rady Evropy a Evropské komise

Rada Evropy

Jedna ze základních zásad pro přijímání do zaměstnání je vyloučení diskriminace mezi pracovníky na základě rasy, víry, názorů, občanského stavu nebo pohlaví.

Pravidla o oznamování volných interních i externích míst obsahují tento odstavec:

"Na základě své politiky rovných příležitostí se Rada Evropy snaží dosáhnout parity v počtu mužů a žen zaměstnaných v každé kategorii a platové třídě. V případě stejných zásluh bude tedy dána přednost uchazeči z podprezentovaného pohlaví (v tomto případě uchazečům nebo uchazečkám)."

Evropská komise

V roce 1998 vstoupilo v platnost nové nařízení, kterým byly doplněny do pravidel o přijímacím řízení a norem o postavení úředníků²⁷ doložky o rovnosti. Pracovní řád pro úředníky Evropských společenství byl upraven takto:

1. Úředníci mají nárok na rovné zacházení bez přímého nebo nepřímého zřetele na rasu, politické, filozofické nebo náboženské přesvědčení, pohlaví nebo sexuální orientaci, aniž by tím byla dotčena příslušná ustanovení, požadující existenci určitého manželského stavu.

2. S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení institucím Evropského společenství zachovat si nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře..

3. Instituce stanoví dohodou, a po projednání s výborem pro pracovní řád, opatření a akce na podporu rovných příležitostí pro muže a ženy v oblastech působnosti pracovního řádu a přijmou příslušná ustanovení, zejména k nápravě takových *de facto* nerovností, které brání příležitostem pro ženy v těchto oblastech.

Příklady pozitivních opatření týkajících se práce, vzdělávání a rekvalifikace na národní úrovni²⁸

Rakousko

Spolkový zákon o rovnosti zacházení z roku 1993 obsahuje nejen závazky ze směrnice o rovném zacházení, ale i ze směrnice o podpoře žen. Znamená to, že rovnost příležitostí se aktivně podporuje v souladu s Úmluvou Spojených národů o vyloučení diskriminace žen kterou Rakousko ratifikovalo. Za tím účelem zákon stanoví, že:

- všechna ministerstva musí vypracovat plány na podporu žen;
- v souladu s ustanoveními těchto plánů se ženám poskytne preferenční přístup k počátečnímu a dalšímu výcviku, který je kvalifikuje k výkonu zaměstnání vyššího stupně;
- v oblastech, kde jsou ženy podprezentovány, jim bude poskytnuto přednostní zacházení v nástupním řízení nebo při služebním postupu, za předpokladu že "nejsou méně způsobilé než nejvíce kvalifikovaný kandidát".

Ženy se považují za podprezentovány, jestliže jejich podíl na celkovém počtu stálých zaměstnanců v příslušné profesionální kategorii, nebo ve funkcích náležejícím stálým zaměstnancům v příslušné profesionální kategorii, činí v rámci příslušného ministerstva méně než 40%.

Aby se zajistilo, že toto nařízení bude prováděno, ti jichž se to týká (tj. všechny uchazečky nebo osoby poškozené při jmenování do funkcí porušením pravidel o rovnosti zacházení nebo podpoře žen) se mohou obrátit na spolkový výbor pro rovnost zacházení a požádat jej, aby vyhotovil stanovisko nebo prozkoumal, zda došlo k diskriminaci.

Podpora žen v podnicích spočívá do značné míry na dobrovolných závazcích příslušných firem.

V současné době má plán na zlepšení postavení žen jen velmi málo rakouských firem a několik z nich vypracovalo neformální organizační struktury pro aktivní podporu zaměstnaných žen. Podle nového paragrafu 92b zákona o pracovních vztazích z roku 1998 mají vedoucí firem nyní povinnost projednávat se zaměstnanci opatření ke zlepšení postavení žen (postupy při přijímání pracovníků, úvodní a další zaškolení, kariérní postup a odstraňování jakéhokoli stávající podrepräsentace žen na celkovém počtu zaměstnanců nebo v určitých kategoriích pracovních míst) nebo opatření ke sladění pracovních a rodinných povinností. Interní firemní dohody o těchto otázkách se však uzavírají na základě dobrovolnosti. Kromě toho paragraf 2b zákona o rovnosti zacházení z roku 1979 stanoví, že spolkové granty mohou být přiznány jen firmám, které dbají požadavků zákona o rovnosti zacházení.

Bulharsko

Princip kvót, jakožto pozitivní akce, existuje jen ve vysokoškolském vzdělávání s cílem zajistit rovnost příležitostí pro rozvoj žen a mužů. Nařízení Rady ministrů umožňuje universitám, aby samy určily kvóty pro obě pohlaví v různých oborech studia. Rovný přístup ke studiu na středních i vysokých školách v Bulharsku reálně existuje. Ve školním roce 1997/1998 studovalo na středních školách 551.636 dívek z celkového počtu 1,143.405 studentů (48%). Na universitách byl z celkového počtu 249.744 studentů 154.262 dívek (61%). Ve školním roce 1997-1998 bylo nově přijato k vysokoškolskému studiu v celé zemi 51.606 studentů a z toho bylo 30.961 dívek (60%).

Finsko

V Preambuli zákona o rovných příležitostech se uvádí, že cílem výjimek z principu rovnosti je umožnit občanům znevýhodněným z důvodu pohlaví preferenční zacházení, a to zejména v práci a při vzdělávání, aniž by to znamenalo diskriminaci.

Přednostní zacházení je ospravedlnitelné jen tehdy, pokud se v praxi snaží dosáhnout cíle zákona. Určitým způsobem toto ustanovení doplňuje povinnosti, které veřejným orgánům a zaměstnavatelům zákon ukládá v paragrafech 4-6.

Ve Finsku je volba oborů studia v praxi jasně segregována podle pohlaví. Podíl žen je největší v zdravotní péči, na farmacii, mezi zvěrolékaři a na pedagogických fakultách. Kvóty, které existovaly pro muže při přípravě učitelů byly zrušeny. Na vysokých školách jsou ženy nejméně zastoupeny ve vědeckých a technických oborech.

Ve Finsku bylo organizováno několik projektů s cílem změnit nerovnováhu mezi ženami a muži v odborné přípravě. Školská správa uskutečnila rozsáhlé projekty k rozvoji a diversifikaci výuky matematiky, přírodních věd a jazyků na základních i středních školách. Dívčím je umožněno studovat obory, kde je tradičně velká převaha chlapců tím, že byl obsah studia upraven. Zkoušejí se různé přístupy. Cílové kvóty, vyhlášené ministerstvem školství pro rok 2002 představují zvýšení účasti dívek při studiu matematiky fyziky nebo chemie na středních odborných školách na 40% a zvýšení účasti žen při zahájení vysokoškolského studia technického směru na 30%. Probíhají další projekty pobízející ženy k práci v některých průmyslových oborech. V některých případech technické vysoké školy upravily své postupy při přijímání lektorů ve prospěch žen a kladou například větší důraz na jazykové znalosti a menší na tradiční přírodní vědy.

Jiný příklad pozitivních opatření v odborném výcviku je systém 'extra bodů'. Ve Finsku mladiství ucházející se o místo v odborné přípravě vedoucí k dosažení diplomu (po základní nebo střední škole) dostanou extra body, pokud podíl příslušníků jejich pohlaví ucházejících se o přijetí do stejného oboru učňovského studia v dané instituci je nižší než 30%. Tento systém byl zaveden, aby bylo mladistvým umožněno vstoupit do netradičních povolání, čímž by se měla odstranit segregace trhu práce a dosáhnout pokrok ve změně tradičních rolí pohlaví.

Francie

Smlouvy na podporu zastoupení obou pohlaví v různých oborech a povoláních (contrats pour la mixité des emplois). Tento program byl vyhlášen na státní úrovni ve prospěch žen, k rozšíření okruhu pracovních míst pro ženy a k prosazení jejich integrace do povolání, kde jsou stále silně podrepräsentovány. Každá smlouva se uzavírá individuálně. Firmy však mohou uzavírat větší počet takových smluv. Program byl vyhlášen v roce 1987 a od té doby bylo uzavřeno 1.500 smluv.

Rozšíření programu lze pozorovat na stále širším rozsahu oblastí činnosti firem, které podepisují tyto smlouvy. 90% žen, jichž se smlouvy týkají, jsou manuální pracovníce. Pouze málo žen má smlouvy v technických funkcích a prakticky žádné nenajdeme mezi řídicími pracovníky. Programy podporující rovnost na pracovišti (*plans d'égalité professionnelle*). Od roku 1983 bylo podepsáno 33 takových programů. V poslední době se přednostně zaměřují na rekvalifikaci zaměstnaných žen. Například jedna firma s 320 zaměstnanci nabízí tyto možnosti výcviku:

- dlouhé výcvikové kurzy (340 hodin) pro manuální pracovníce (celkem 20) v trvání 2 let na rekvalifikaci na různá povolání v průmyslových oborech a k získání vyšší kvalifikace;

- komerční výcvikové kurzy pro ženy v administrativě umožňující účastnicím získat pracovní místa prodejce a povýšit na žebříčku administrativních pracovníků na místa vedoucích;
 - technická příprava na balících linkách, aby měly ženy přístup k této práci v průmyslu.
- V roce 1991 komise pro práva žen zahájila meziministerský program otevřeného výcviku (*programme de formations ouvertes*) s cílem zavést výcvik v oborech multimédií pro ženy z venkovských oblastí.

Otevřená rekvalifikace probíhá formou několikadenních soustředění v kombinaci výcviku se samostudiem a monitorováním na dálku. Skupinová rekvalifikace se provádí ve výcvikových střediscích. Tento přístup je zamýšlen jako řešení problému nedostatečných příležitostí k rekvalifikaci venkovských žen, které by jinak měly velmi omezené možnosti vzhledem k svým ostatním povinnostem a dlouhým vzdálenostem k dojíždění.

Německo

V červnu 1999 byl zahájen program "Ženy a práce" s těmito cíli:

- zlepšit možnosti rekvalifikace mladých žen, zejména v pracovních činnostech zaměřených na budoucnost - jako je informatika;
- rozšířit příležitosti žen v zaměstnání a při kariérním postupu;
- odstranit diskriminaci žen při zakládání podniků;
- podporovat sladění povinností k rodině s pracovní kariérou a integrovat muže do práce pro rodinu;
- působit proti diskriminaci žen v odměňování; a
- zvýšit procento žen ve výzkumu a mezi učiteli.

"Ženy a práce" je program dlouhodobý zaměřený na rozvoj. Nemá tedy být statický nebo dočasný, má mít trvalý charakter a bude pravidelně aktualizován.

Program zahrnuje právní předpisy týkající se rovných práv žen a mužů ve veřejných službách i v soukromém sektoru.

Ve veřejné službě bude **zákon o rozvoji v postavení žen** ve spolkové správě doplněn **zákonem o rovnosti příležitostí**, který bude požadovat, aby:

- byly vypracovány plány rovných příležitostí se závaznými úkoly;
- ženám byla dáвана přednost pokud jde o rekvalifikaci, zaměstnání a služební postup v oblastech, kde jsou podprezentovány, za předpokladu že mají rovnocennou způsobilost, kvalifikaci a profesionální výkon, pokud osobní faktory uchazečů-mužů při rozhodování nepřeváží, (pružné stanovení kvót);
- přidělování míst k odbornému výcviku bylo regulováno takovým způsobem, aby se ženám dostalo konkrétních podnětů k působení zejména v moderních povoláních zaměřených na budoucnost;
- byla posílena práva a kompetence komisařů pro záležitosti žen.

Cílem soukromém sektoru by mělo být organizovat změny v ekonomice tak, aby bylo dosaženo vzájemně dohodnutých cílů a aby byl vytvořen příslušný právní rámec.

Za tím účelem se bude spolková vláda snažit o navázání dialogu s vedením podniků a s odbory a bude podporovat firmy a podniky, které se již dnes pokoušejí realizovat rovnost práv pro ženy a vypracuje předpisy o rovnosti příležitostí, které pomohou prosadit rovná práva *de facto*; přitom bude přihlížet k různosti podniků.

Ve všech různých přístupech, ať již se uskutečňují cestou kolektivních smluv nebo podnikových ujednání, klade spolková vláda důraz na tyto cíle regulace:

Účastníci se musí dohodnout, že:

- budou odstraňovat diskriminaci žen v podnicích a firmách;
- budou konkrétně zlepšovat odbornou přípravu pro povolání zaměřená na budoucnost;
- zlepší ty pracovní podmínky, které nevyhovují zaměstnaným ženám a působí diskriminačně;
- zvýší míru zaměstnanosti žen v oblastech, kde jsou podprezentovány;
- zajistí rovné odměňování v praxi; a zajistí zastoupení zájmů žen v souladu s cílem rovnosti příležitostí.

Island

Článek 1 zákona o rovném postavení a rovných právech žen a mužů z roku 1991 stanoví, že cílem zákona je dosáhnout rovnosti práv a rovného postavení žen a mužů ve všech sférách a současně zlepšovat postavení žen. Článek 3 zákona stanoví, že se zakazuje jakákoliv diskriminace na základě pohlaví. Konkrétní dočasná opatření, jejichž cílem je zlepšit postavení žen a prosazovat rovnost a rovné postavení obou pohlaví se však nepovažují za odporující zásadě nediskriminace podle

zákonu. Článek 5 ukládá zaměstnavatelům, aby ve svých firmách a institucích usilovali o rovné postavení příslušníků obou pohlaví a zamezili tomu, aby pracovní místa byla rozdělena na místa pro ženy a místa pro muže.

Za základě těchto článků islandský nejvyšší soud rozhodl, že v případech, kdy se má za to, že dva uchazeči o zaměstnání mají stejnou kvalifikaci a jsou opačného pohlaví, musí zaměstnavatel dát přednost ženě, pokud je na podobné úrovni nebo v ekvivalentní kategorii míst na pracovišti méně žen než mužů.

Irsko

Od roku 1990 provádí FÁS (státní agentura pro rekvalifikaci) akční program pro ženy. Tento program obsahuje konkrétní opatření v určitých klíčových oblastech a zajišťuje, aby ženy dostaly příležitost k plné účasti na trhu práce. Cílem programu je:

- aktivně usilovat o prolomení tradiční segregace povolání a povzbuzení žen k jejich širší účasti v těch sektorech trhu práce, v nichž tradičně převažují muži;
- aktivně podporovat účast žen na všech úrovních rozvojových sektorů trhu práce orientovaných na budoucnost, včetně manažerských a technických funkcí, v zájmu efektivnějšího využití lidských zdrojů;
- aktivně podporovat zvyšování dovedností pracujících žen.

Itálie

Zákon č. 125/91 stanoví, že "ve veřejných soutěžích a ve všech formách přijímání pracovníků v soukromých a veřejných podnicích musí být výčet kritérií doplněn udáním, že soutěž je otevřena uchazečům obou pohlaví, pokud pohlaví nepředstavuje zásadní podmínku z hlediska pracovního místa nebo požadované služby."

V září 1999 byl podepsán protokol o dohodě mezi národním poradcem pro rovnost příležitostí a italskou tiskovou federací. Podle tohoto protokolu se tisková federace zavazuje, mimo jiné, že bude kontaktovat přidružené podniky aby upozornily reklamní agentury a firmy zabývající se náborem pracovníků na jejich povinnost zajistit, aby inzeráty volných míst respektovaly zákon a zásadu nediskriminace.

Podle zákona č. 125/91 může soudce "uložit zaměstnavateli, aby vypracoval plán na odstranění evidentní diskriminace". Toto ustanovení je důležité tím, že se jím odhalují případy kolektivní nepřímé diskriminace i ve zjevně neutrálních požadavcích výkonu zaměstnání. V některých případech stanovení takových podmínek ženy znevýhodňuje. Příkladem může být požadavek držet profesionální řidičský průkaz výlučně k účasti na testu ve výběrovém řízení; nebo požadavek určité tělesné výšky pro práci, při níž tělesné rozměry nejsou rozhodující.

Zákon č. 125/91 stanoví, že "ve veřejných soutěžích a ve všech formách přijímání pracovníků v soukromých a veřejných podnicích musí být výčet kritérií doplněn udáním, že soutěž je otevřena uchazečům obou pohlaví, pokud pohlaví nepředstavuje zásadní podmínku z hlediska pracovního místa nebo požadované služby." V září 1999 byl podepsán protokol o dohodě mezi národním poradcem pro rovnost příležitostí a italskou tiskovou federací. Podle tohoto protokolu se tisková federace zavazuje, mimo jiné, že bude kontaktovat přidružené podniky aby upozornily reklamní agentury a firmy zabývající se náborem pracovníků na jejich povinnost zajistit, aby inzeráty volných míst respektovaly zákon a zásadu nediskriminace. Podle zákona č. 125/91 může soudce "uložit zaměstnavateli, aby vypracoval plán na odstranění evidentní diskriminace". Toto ustanovení je důležité tím, že se jím odhalují případy kolektivní nepřímé diskriminace i ve zjevně neutrálních požadavcích výkonu zaměstnání. V některých případech stanovení takových podmínek ženy znevýhodňuje. Příkladem může být požadavek držet profesionální řidičský průkaz výlučně k účasti na testu ve výběrovém řízení; nebo požadavek určité tělesné výšky pro práci, při níž tělesné rozměry nejsou rozhodující.

Paragraf 45d. ("Úpravy pobídek v zaměstnání a sociální služby") zákona č. 144 ze 17. května 1999 označený termínem "collegato lavoro" (vázané zaměstnání), který je součástí zákona o rozpočtu na r. 1999, stanoví zvláštní genderově založená omezení. Například při "racionalizaci typů a různých forem podpor" by se mělo přihlížet k "rozsahu, v němž jsou pracující ženy v různých oblastech země znevýhodňovány". Kromě toho mají být zjednodušeny procedury pro schvalování a udílení pobídek se zvláštním zřetelem k míře zaměstnanosti žen. Konečně také mají být zavedeny takové "mechanismy a instrumenty pro monitorování a vyhodnocování výsledků", kterými bude možno sledovat dopady na úroveň zaměstnanosti žen.

Nizozemí

Byly zahájeny různé projekty zaměřené na ženy s nízkou úrovní vzdělání, zejména na ženy, které žijí z dávek a starají se o děti. Jsou to hlavně projekty vzdělávání dospělých. Vzdělávání dospělých ("celoživotní vzdělávání") je důležitý způsob, jak dospělým pomáhat doplnit si mezery ve vzdělání.

Výcviková střediska pro ženy pořádají praktické kurzy zaměřené na výcvik konkrétních pracovních činností, které zvláště účinně pomáhají ženám (zejména z etnických menšin) získat potřebné pracovní dovednosti.

Cílem akčního plánu "Ženy a technologie 1995-1998" bylo povzbudit více dívek a žen, aby si zvolily pracovní kariéru ve strojírenství a technických oborech. V roce 1998 bylo založeno konsorcium zaměstnavatelů, vlády a vzdělávacích agentur pod názvem "Osa", které je národní platformou pro vědu a techniku ve školství a na pracovištích. Problematice žen v technických oborech se trvale věnuje zvláštní pozornost.

7 března 1997 nabyt účinnost zákon o poměrném zastoupení žen v řídicích funkcích ve školství Jeho cílem je vyrovnat nerovnováhu mezi muži a ženami na řídicích místech a ve vedoucích funkcích ve vzdělávacích institucích od základních až po vysoké školy. Hlavní důraz se v opatřeních klade na změnu personální politiky vzdělávacích institucí a na provádění strukturované politiky, zaměřené na zlepšení postavení žen. Instituce, v nichž mají ženy nízké zastoupení ve vedoucích funkcích musí vypracovat strategický dokument s uvedením cílových úkolů zaměřených na zvýšení počtu žen v těchto funkcích a s popisem konkrétního postupu jak toho bude dosaženo.

Norsko

Cílem zákona o rovnosti pohlaví je zlepšovat rovnost pohlaví. Současně se zákon zaměřuje na zlepšení postavení žen, přičemž vychází z předpokladu, že ženy mají v práci i mimo ni horší postavení než muži.

Zákon zakazuje jakoukoliv diskriminaci žen a mužů, a to jak zřejmé diskriminační zacházení, tak nepřímou diskriminaci.

Zákonný rámec pro přijímání pozitivních akcí je dán generální klauzulí. Rozdílné zacházení s muži a ženami je v souladu se zákonem, napomáhá-li rovnosti mezi pohlavími a je v souladu s obecným účelem zákona. Pozitivní akce jsou co do pohlaví neutrální, ale v praxi jsou vnímány tak, že mají působit ve prospěch žen.

V praxi se pozitivní akce v současné době opírají o ustanovení kolektivních smluv, které jsou podřízeny zákonu. Účastníci smlouvy tím provádějí ustanovení zákona. O tom, zda jsou konkrétní ustanovení obsažená v kolektivních smlouvách v souladu se zákonem rozhoduje ombudsman pro otázky rovnosti pohlaví.

Novelizace zákona vedla v roce 1995 k následující změně článku 3:

"Král může vydat nařízení o odlišném zacházení, které není s tímto zákonem v rozporu, a to včetně ustanovení o pozitivním zvláštním zacházení s muži při péči o děti a jejich výchově."

Úprava se omezuje na některé profese spojené s výchovou a péčí o malé děti. Hlavním cílem je zvýšit počet mužů podílejících se na práci pečovatelské povahy, v domácnosti i v profesionálním prostředí, stanovit tak modelové role, odstranit segregaci podle pohlaví na trhu práce, atd.

Nicméně, obecně se o pozitivní akci ve prospěch mužů soudí, že je v rozporu se zákonem a účelem, který zákon sleduje.

Ustanovení o pozitivní akci ve prospěch mužů má prosazovat ombudsman pro rovnost pohlaví.

Portugalsko

Článek 3 zákonného nařízení č. 392/79 z 20. září 1979, vydaného k provedení zákona o rovnosti při práci a v zaměstnání stanoví, že:

1. "Právo na práci vylučuje jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví, přímou i nepřímou, zejména se zřetelem na společenské postavení a postavení v rodině.
2. Dočasná ustanovení poskytující výhody na základě pohlaví s cílem chránit mateřství, jakožto sociální hodnotu nebudou považována za diskriminační tehdy, jsou-li vedena potřebou vyrovnávat faktickou nerovnost."

Článek 5 stanoví:

1. "Povinností státu je podporovat, podněcovat a koordinovat iniciativy odborného výcviku pro ženy s ohledem na jejich přání a s přihlédnutím k vývoji zaměstnanosti.
2. Aby byly tyto iniciativy účinné, budou upřednostňovány ženy ve věku 14 až 19 nebo 20 až 24 let, nemají-li kvalifikaci nebo ukončenou povinnou školní docházku a svobodným matkám.
3. Ženám bude zaručen přístup do kurzů odborného výcviku v počtu odpovídajícím procentu, vyhlášeném ministrem práce v souladu s prioritami, stanovenými v předchozím odstavci. (Toto ustanovení nebylo nikdy provedeno.)
4. Budou přijata opatření, ať již formou poradenství pro povolání nebo formou programů rekvalifikace či doškolení, podporující ženy integrující se do zaměstnání poté, co svou pracovní kariéru přerušily."

Cíl rovných příležitostí pro ženy je včleněn do všech rámcových programů podporovaných Evropským společenstvím (1994-1999); v jejich rámci byly jako prioritní označeny aktivity v oblasti odborného výcviku a iniciativy zaměřené na integraci žen do zaměstnání.

Platí to nejen pro aktivity a iniciativy určené výlučně ženám, ale též pro aktivity zaměřené na kombinované cílové skupiny a na lidi zapojené do rozhodování nebo skupiny významně působící při integraci žen do pracovního života, např. lektory nebo vedoucí pracovníky útvarů rozvoje lidských zdrojů.

Švédsko

Ve Švédsku patří afirmativní akce (termín užívaný ve Švédsku) již po delší dobu mezi opatření k podpoře rovnosti pohlaví. I když jsou ustanovení o afirmativní akci ve vztahu k pohlaví neutrální (podreprezentované pohlaví), jejich hlavním cílem je zlepšit podmínky žen v zaměstnání.

Afirmativní akce byly ve Švédsku aplikovány hlavně v oblastech přístupu k zaměstnání a pracovních podmínkách, ale také k prosazení účasti žen v rozhodovacích orgánech ve veřejném sektoru. Zde položíme důraz na zaměstnání.

Zaměstnavatel, ať již v soukromém nebo veřejném sektoru, je na základě zákona o rovných příležitostech povinen:

- a. cíleně usilovat o aktivní podporu rovnosti příležitostí;
- b. vypracovávat roční plán konkretizující jeho úsilí v oblasti rovnosti příležitostí;
- c. prosazovat rovný podíl žen a mužů v různých typech pracovních činností a různých kategoriích zaměstnání prostřednictvím výcviku, rozvojem dovedností a jinými vhodnými opatřeními; a

usilovat o obsazování uvolněných pracovních míst uchazeči podreprezentovaného pohlaví a snažit se o postupné zvýšení účasti podreprezentovaného pohlaví. Shora uvedená ustanovení mají za cíl pouze zlepšovat rovnost pohlaví - neexistuje žádná povinnost přistoupit k pozitivní akci. Na plnění těchto ustanovení dohlíží ombudsman pro rovnost. Přijetí a provádění afirmativních akcí je dobrovolné (s výhradou možnosti ombudsmana požádat v některých případech, aby zaměstnavateli byla afirmativní akce nařízena). Legálnost afirmativní akce závisí na tom, *zda je opatření součástí úsilí o podporu rovnosti příležitostí v zaměstnání*. Nicméně, například v otázkách pracovního postupu, se má za to, že diskriminace na základě pohlaví existuje. Zaměstnavateli je dovoleno obsadit do funkce osobu (obvykle ženu), i tehdy má-li kandidát opačného pohlaví (muž) stejnou, a dokonce i vhodnější kvalifikaci za předpokladu, že obsazení vyhovuje shora uvedenému požadavku. Takováto opatření musí být předem avizována plánem rovných příležitostí nebo v jiném dokumentu personální politiky.

Pokud jde o *pracovní podmínky*, zaměstnavatel musí přijmout potřebná opatření, aby:

- a. zajistil pracovní podmínky vhodné pro muže i pro ženy, a
 - b. usnadnil zaměstnancům - mužům i ženám - souběh výtěžného zaměstnání a rodičovství.
- Ke splnění těchto požadavků může být afirmativní akce uskutečněna, představuje-li příslušné opatření součást úsilí podporovat rovnost příležitostí v zaměstnání. I zde musí být příslušná opatření předem plánována.

Pokud jde o podmínky zaměstnání, ombudsman má povinnost podněcovat k afirmativní akci tam, kde je to potřebné a dovolené (například přístup k zaměstnání a pracovní postup).

Švýcarsko

Na počátku roku 1997 přijal parlament dekret o učňovském poměru, kterým se na opatření ke zvýšení počtu učňovských míst v období 1997-1999 poskytuje 60 milionů švýcarských franků. Konkrétním cílem bylo zajistit rovné příležitosti pro občany obou pohlaví a odstranit překážky, které dosud dívkám brání ve volbě povolání a přístupu k odborné přípravě. Tato finanční podpora byla poskytnuta i v dalším období (nyní 100 mil. Sfr).

Konference švýcarských universit ve svém čtyřletém plánu na léta 1996-1999 stanovila jako prioritu podporu a koordinaci studia otázek pohlaví (gender studies) a výzkumu o vztazích mezi pohlavími. Švýcarsko dosud velmi zaostává za ostatními zeměmi ve studiu situace žen, zejména pokud jde o institucionální výzkum. Ve svém poselství na podporu výcviku, výzkumu a technologií na období 2000-2003 spolková rada uvedla, že část z přidělených 16 milionů švýcarských franků bude vynaložena na opatření k institucionalizaci výzkumu gender studies.

Nařízení týkající se podpory pro přijímání mladých pracovníků do kantonálních universit stanoví, že nejméně jedna třetina takto podporovaných míst musí být obsazena ženami.

Spojené království

Na ministerstvu obchodu a průmyslu byl zřízen zvláštní útvar pro vědu, inženýrství a technologii (SET). K jeho povinnostem patří také podporovat pracovní kariéru žen na všech úrovních vysokého školství. Útvar také vybízí, podporuje a koordinuje činnosti různých orgánů, které se zabývají

otázkami zájmu žen v oblasti vysokého školství SET.

iii.b) Podpůrná opatření a pobídky na podporu rovnosti mezi ženami a muži

Tato část obsahuje většinu pozitivních opatření, která se v současné době provádějí. Různá pozitivní opatření se obvykle přijímají ke zlepšení postavení žen například na trhu práce, ale vyskytují se také v systémech výcviku a vzdělávání. Hlavním účelem těchto opatření je dát podprezentovanému pohlaví příležitost a/nebo mu poskytnout kvalifikaci, aby jeho příslušníci mohli soutěžit s druhým pohlavím za rovných podmínek.

Podněcování zájemců z řad podprezentovaného pohlaví

Tato opatření vybízejí příslušníky podprezentovaného pohlaví k projevení zájmu ucházet se o přijetí. Nicméně uchazeči určitého pohlaví by neměli být upřednostňováni.

Příklady národních opatření

Chorvatsko

Jedním z přijatých opatření je, že všechny státní orgány musí v textu oznámení všech volných pracovních míst uvést pasáž vybízející ženy, aby se o místo ucházely. Poté, co republika Chorvatsko přijala národní politiku prosazování rovnosti se zjistilo, že tato politika sama o sobě k dosažení požadovaného cíle nestačí. Podle údajů ministerstva veřejné správy se ženy podílejí na celkové zaměstnanosti ve státní správě 55,47 procenty, v ministerstvu obrany je však jen 6,91% a v generálním štábu chorvatské armády 7,05% žen.

Dánsko

Zákon o rovnosti zacházení v článku 6 zakazuje diskriminaci na základě pohlaví při inzerci volných pracovních míst. Lze však vybízet ženy, aby se ucházely o pracovní místa, pokud při rozhodování o přijetí bude s uchazeči obou pohlaví zacházeno stejně. Jde o jeden z velmi málo příkladů, kde jsou možné výjimky ze zákazu diskriminace bez výslovného povolení. Aktivní (zvýhodňující) nábor je velmi populární v soukromých firmách i veřejných institucích, proklamujících zároveň záměr dosáhnout žádoucí rovnováhu mezi pohlavími.

Finsko

Cílem projektu zahájeného v roce 1997 je nabídnout ženám ucházejícím se o účast na výcviku pilotů v armádním letectvu stejné možnosti jako mužům. Od léta 1997 absolvovaly s úspěchem náročný výcvik záložních důstojníků v armádním letectvu první dvě ženy. Jedna z dalších byla na základě žádosti vybrána do základního kurzu řízení stíhacích letadel, jehož absolvování plánované na rok 2002 jí umožní ucházet se o místo pilota. Od roku 1998 mají ženy také možnost ucházet se o účast v novém kurzu pro záložní důstojníky letectva. Ministerstvo národní obrany monitoruje a vyhodnocuje pokrok, kterého ženy v těchto kurzech dosahují.

Požadavky pro žádosti o pracovní místo přizpůsobené buď mužům nebo ženám

Jiný příklad je stanovení různých požadavků pro obě pohlaví na základě průměrných rozdílů mezi muži a ženami. Například při náboru do policie je možné upravit požadavek tělesné výšky.

Příklady národních opatření

Dánsko

Ukázalo se jako žádoucí přijímat ženy do služby u policie. Proto byly upraveny požadavky týkající se tělesné výšky a sportovních dovedností tak, aby odpovídaly rozdílům v průměrných tělesných charakteristikách.

Vyhrazení odborného výcviku pouze jednomu pohlaví

Existují příklady, kde určitý počet míst v odborné přípravě je vyhrazen jen pro jedno pohlaví, aby se jeho příslušníkům umožnilo získat určité základní dovednosti. Taková pozitivní opatření jsou obvykle určena ženám. Mohou mít formu úvodního kurzu, kurzů v denním studiu nebo kurzů určených nezaměstnaným. Granty pro studium na vysokých školách mohou rovněž být určeny lidem, kteří mají na počátku nerovné příležitosti. Jejich cílem je vyškolit mladé výzkumníky pro pozdější kariéru ve vysokoškolském výzkumu.

Příklady národních opatření

Belgie

Po řadu let existují v Belgii projekty odborné přípravy vyhrazené ženám v oblasti programování.

Jsou spolufinancovány evropským sociálním fondem. Dále byly zahájeno dva specifické programy - NOW a WORK-NOW - v jejichž rámci se financuje řada akcí vyhrazených pro ženy s cílem integrovat je do trhu práce s přihlédnutím k překážkám, které při tom mají. Program zahrnuje poradenství a odborný výcvik, sladění rodinného a profesionálního života, organizaci pracovní doby, změnu mentality, atd.

Dánsko

Ministerstvo školství dostalo výjimku ze zákona o rovnosti zacházení při provádění úvodních kurzů na technických školách; tyto kurzy jsou určeny dívkám, které si přejí absolvovat výcvik v oborech zpracování kovů nebo ve stavebnictví.

Výjimky ze zákona o rovnosti byly uděleny také univerzitě v Kodani a vysoké technické škole. Zajišťují, aby granty pro doktorandské studium dostal vyšší počet žen. Tyto výjimky by měly přispět k desintegraci genderově segregovaného trhu práce k podpoře žen v oblastech, kde je známo, že potřebují zvláštní výcvik, a též proto, že v nich jsou často diskriminovány.

Finanční pobídky

Příplatky ke mzdě pro ženy

Přes veškeré úsilí je trh práce do značné míry rozdělen podle pohlaví, na horizontální i vertikální úrovni. Pracující ženy jsou v pracovní hierarchii soustředěny v nižších zařazeních. Podle posledních statistik také převládá segregace podle povolání a týká se povolání i specifických úkolů. Je to zejména případ skandinávských trhů práce, kde 50 až 60% z celkových ženských pracovních sil pracuje v sektorech, kde je 80% převaha žen. K segregaci podle pohlaví se druží segregace v odměňování, která vede k obtížným strukturálním problémům. Možnosti kolektivního vyjednávání v sektorech, kde převládají ženy je omezená. Jako příklad lze uvést sektor sociálních služeb, kde nikdy nebyly vytvořeny takové podmínky k vyjednávání, jako v odvětvích, kde je převaha mužů.

Úsilí o snížení segregace - působením na tradiční postoje a podporou žen i mužů, aby se ucházeli o "netradiční" odborný výcvik a o netradiční práci - nepřineslo žádoucí účinek. Stále převládá segregace podle povolání a velké strukturální mezery v odměňování. Proto byly k překlenutí těchto rozdílů v několika málo případech zavedeny příplatky ke mzdě pro ženy.

Příklady příplatků ke mzdě pro ženy na národní úrovni

Finsko

V kolektivní smlouvě ve Finsku se prosadilo nové úsilí o prolomení tohoto bludného kruhu. Byl totiž zaveden zvláštní příplatek pro ženy. Příplatky pro ženy byly sjednány čtyřikrát, naposled v kolektivních smlouvách z konce roku 1997. Sociální partneři se dohodli na zvláštním "balíčku" opatření ve prospěch rovnosti pohlaví zahrnujícím mj. zvláštní příplatek pro ženy. Jeho cílem je zvýšit mzdu žen v případech, kdy neodpovídá požadavkům práce a kvalifikaci ženy²⁹). Příplatky ke mzdě jsou zaměřeny na zlepšení postavení žen v pracovním životě pomocí nápravy zjevně nespravedlivých strukturálních rozdílů v odměňování v porovnání s muži pracujícími na stejné úrovni pracovní hierarchie.

Poskytování příplatků je důležitou součástí širší procedury kolektivního vyjednávání. V konečném stádiu je provádění kolektivní smlouvy v pravomoci zaměstnavatele. Jeho role je velmi důležitá, protože musí příplatek ke mzdě přidělit tak, aby nedošlo k diskriminaci mužů. Každé přidělení se zvažuje případ od případu, protože pracovní místa i pracovníci jsou unikátní. Jinými slovy řečeno, příplatek pro ženy je podmíněný, protože podléhá posouzení případ od případu. Důvod, proč se příplatky ke mzdě pro ženy nepovažují za diskriminační vůči mužům spočívá v tom, že se příplatky přidělují "na úrovni závodu". Zaměstnavatel musí zaručit, že v procesu vyplácení příplatku pro ženy se dodrží všechna ustanovení o diskriminaci. Zaměstnavatel je v tomto procesu klíčová osoba. Účinky příplatku ke mzdě se nejvíce projeví na úrovni obcí, kde se snížily strukturální rozdíly v odměňování. Zkušenosti ukázaly, že při správném rozdělování příplatků je možné vyrovnat neodůvodněné rozdíly ve mzdě.

V Norsku byly v posledních letech využity příplatky ke mzdě v centrálním i místním mzdovém vyjednávání; nikoliv však v soukromém sektoru. V 90. letech se mzdy žen zvýšily více než mzdy mužů (o 4%).

Počínaje rokem 1991 se sociální partneři centrální úrovně dohodli přidat ženám působícím na místní úrovni; výsledky tohoto trendu potvrzují i statistické údaje. Vezmeme-li jako příklad centrální

vyjednávání ve státním sektoru v roce 1996, z dohodnutého zvýšení mezd by poměrným dílem připadlo na ženy 42%. Ve skutečnosti dostaly 47%.

V obecním sektoru byly v letech 1995 a 1996 zřízeny zvláštní fondy pro ženy. V roce 1995 byl vyplacen příspěvek 2.200 NOK pracovníkům na všech pracovních místech obsazených ženami nejméně v 75 procentech. V roce 1996 byly peníze přiděleny do povolání s velkou převahou žen v nízkých a středních pracovních zařazeních.

Půjčky a další pomoc podnikatelkám a jiné finanční pobídky pro ženy

Ženy často váhají s překročením prahu podnikání a samostatné výdělečné činnosti. Přesto to může být schůdné řešení v mnohých případech nezaměstnaných žen.

Existují již různé projekty a reformy na podporu podnikání žen.

Příklady národních projektů na podporu podnikání žen a jiné finanční pobídky pro ženy

Rakousko

Z iniciativy a s finanční dotací spolkového ministra pro otázky žen a ochranu spotřebitelů bylo ve Vídni zřízeno "podnikatelské středisko pro ženy". Poskytuje mladým potenciálním podnikatelkám poradenství, know-how o řízení firem a informace o atraktivních možnostech financování před založením podniku a při jeho provozu.

Chorvatsko

Chorvatské byro zaměstnanosti informuje všechny ženy, jejichž předchozí vzdělání a schopnosti odpovídají požadavkům a zajímají se o podnikání o projektu přiznávání půjček za výhodných podmínek splácení, který je určen pro malé podniky. Při provádění tohoto projektu se zvláštní pozornost věnuje zajišťování peněz pro ženy-podnikatelky v deficitních profesích. Ženám, které se obrátí na byro se poskytují odborné rady.

Estonsko

Estonský "akční plán pro více a lepších pracovních míst pro ženy" je produkt spolupráce s Mezinárodní organizací práce. Plán se zčásti zaměřuje na rozvoj podnikání žen v oblastech nejvíce postižených ekonomickou transformací. V průběhu roku 1999 proběhl intenzivní výcvik několika stovek žen v otázkách řízení malých podniků. Výcvik vyústil v založení nových podniků a v jihovýchodním Estonsku byla zřízena regionální databáze firem řízených ženami.

Finsko

Ve Finsku byl novelizován zákon o fondu pro regionální rozvoj a fond může od počátku roku 1997 poskytovat zvláštní typy malých půjček malým podnikům a podnikatelským činnostem žen v sektoru služeb.

Jeden typ půjčky je zaměřen na ženy-podnikatelky a financují se investiční a rozvojové projekty žen, které začínají nebo hodlají rozšířit svou podnikatelskou činnost. Tyto zvláštní půjčky ženám budou poskytovány ve zkušebním pětiletém období, působení projektu se monitoruje a výsledky budou vyhodnoceny.

V období od 1.1. do 28.9.1997 bylo poskytnuto na tyto půjčky ženám 84 milionů FIM. Při zkoumání návrhu na změnu rozpočtu na rok 1997 parlament rozhodl přidělit na půjčky ženám-podnikatelkám dalších 20 milionů FIM na rok 1997. Odhaduje se, že půjčky poskytnuté v roce 1997 přispěly k vytvoření 1.530 pracovních míst.

Na rok 1998 bylo ve státním rozpočtu na tyto půjčky přiděleno 50 milionů FIM.

Francie

Na podporu výcviku žen a usnadnění jejich vstupu na trh práce byl zřízen zvláštní fond (*Fonds d'incitation a la formation des femmes*). Ženy mající potíže s nalezením pracovního místa se mohou ucházet o individuální grant umožňující jim přihlásit se do výcvikového kurzu. Fond je součástí opatření pro zaměstnanost a lze ho také využít ke krytí nákladů na péči o dítě nebo nákladů na ošetřování závislé společně bydlící osoby. Jeho využití se monitoruje a zvlášť hodnotí. Do tohoto fondu jdou i příspěvky z Evropského sociálního fondu na zvláštní opatření přijatá pro usnadnění vstupu žen na trh práce.

Německo

Spolková vláda zamýšlí podporovat ženy v zakládání podniků a založila proto následující programy: "Startovní fond" - nový program půjček na založení malých podniků.

Deutsche Ausgleichsbank, což je státní banka určená pro provádění programu půjček, zahájila v květnu 1999 nový program zaměřený zejména na ženy.

Pomocí této půjčky mohou být požadavky na financování až do výše 50.000 euro uspokojeny na 100%. Splatnost je maximálně 10 let a první splátka začíná až po dvou letech. Půjčky poskytují komerční banky, které mohou, jako součást programu, snížit své riziko až do výše 80% zárukou Deutsche Ausgleichsbank a Evropského investičního fondu. Tento úvěrový program je tedy zaměřen na zakládání malých podniků. Zakládat se mohou průmyslové provozovny nebo podniky

služeb; může se zahajovat i samostatná výdělečná činnost Deutsche Ausgleichsbank dává na program ročně k dispozici 400 milionů DM.

Společná změny/Iniciativy šance

V tomto programu se nabízí poradenství a informační služby s úmyslem pobídnout ženy k převzetí řízení firmy například po zemřelém manželovi.

Deutsche Ausgleichsbank, Deutscher Industrie- und Handelstag a Zentralverband des Deutschen Handwerks společně organizují a financují projekty podporující přechod k řízení firem.

Spolkové ministerstvo pro otázky rodiny, starých občanů, žen a mládeže poskytuje 1,4 milionů DM, které jsou určeny na projekty poradenství a podpůrné programy určené ženám.

Řecko

Ministerstvo průmyslu zahájilo projekt na pomoc mladým ženám při založení malých a středních podniků. Mezi činnosti projektu patří pomoc při založení podniku (právní, finanční a technická); průzkum trhu práce; pomoc místních firem při založení podniku zaměstnávajícího alespoň tři osoby; financování až 50% celkového rozpočtu přijatých projektů (až do limitu 50 milionů drachem).

V roce 1998 navrhlo ministerstvo rozvoje projekt na podporu firem vedených ženami v trvání dvou let s rozpočtem 2 miliard drachem. Cílem projektu je podporovat nově založené i již existující firmy, v nichž 51% kapitálu vlastní ženy nebo jejichž činnost řídí ženy. Pomoc kryje 50% rozpočtu (nejvýše 50 milionů drachem na jeden projekt) a je zaměřena na aktivity jako jsou poradenské služby a podpora výroby.

V únoru 1998 ministerstvo práce a sociálního pojištění publikovalo program projektu pro mladé profesionální pracovníky, který obsahuje i pozitivní opatření ve prospěch žen. Projekt plánuje přidělit granty 10.000 nezaměstnaným na založení malých firem nebo provoz nezávislé profese (celkové náklady: 10 milionů drachem) a podpořit 2.000 dlouhodobě nezaměstnaných (celkové náklady: 2,7 milionů drachem).

Itálie

Zákon 215/1992 poskytuje finanční prostředky pro zahájení a rozvoj podnikatelských činností žen, výcvik, informace a technickou pomoc a pomoc při řízení. Financování pro tento zákon bylo po léta zablokováno a jednou z prvních iniciativ ministra pro rovné příležitosti, který byl jmenován v roce 1996 bylo dosažení uvolnění finančních prostředků pro tyto účely s alokací 43 miliard lir na rok 1997, 80 miliard lir v roce 1998 a 105 miliard lir v roce 1999. V těchto letech bylo uvolněno přibližně 288 miliard lir a zákon 215/92 pomohl k vytvoření 2.746 podniků: bylo vytvořeno 16.513 nových pracovních míst. Vláda plánuje v dalším roce alokovat 300 miliard lir.

Paragraf 13 zákona 140/99, což je norma v oblasti výrobních činností, předpokládá pobídky pro podniky zaměstnávající většinou ženy a zavádí ze zákona povinnost pro všechny ústřední a místní orgány, aby definovaly mechanismy podporující přístup podniků vedených ženami k finančním a veřejným pobídkám.

V roce 1997 byla založena *observatoř pro podnikatelství žen* s úkolem monitorovat provádění předpisů o rovnosti příležitostí a vládních, místních a evropských programů majících za cíl podpořit podnikání žen. Poskytuje také informace o předpisech týkajících se pobídek pro zakládání nových podniků.

Zákon 125/91 financoval v posledních osmi letech podniky v celkové částce asi 78 miliard lir. Byly zahrnuty i družstevní podniky a podnikatelská sdružení.

Portugalsko

Cena "Rovnost je kvalita" (Equality is quality) založená v roce 1999 komisí pro rovnost v práci a zaměstnání sleduje cíl vyznamenávat podniky provádějící příkladnou politiku podpory rovnosti příležitostí mezi ženami a muži. Cena se uděluje podnikům, které prokázaly dobrou praxi, zejména pokud jde o integraci rovnosti do řízení a kultury organizace.

Slovensko

Práce národní agentury pro rozvoj malých a středních podniků velmi pomáhá ženám které zakládají vlastní firmu. Tato agentura zřídila síť poradenských a informačních středisek. Jedno z těchto středisek se zaměřuje zejména na ženy a poskytuje jim informační a poradenské služby jak vypracovat podnikatelský záměr, jak provést průzkum trhu, jak a za jakých podmínek mohou dostat úvěr, atd.

Španělsko

Program nazvaný "Od podnikání k vlastnictví firmy" nabízí technickou pomoc a bezplatnou diagnózu ženám, které chtějí konsolidovat stávající firmy nebo založit nové. V období 1998-1999 založily ženy ve Španělsku více než 400 firem. Program financuje institut žen a je součástí akce nazvané třetí plán rovnosti příležitostí.

Švédsko

Součástí jednoho z projektů je nabídka poradců pro řízení místním orgánům, které je mají tyto poradce využít k zvýšení počtu podnikajících žen. Poradci poskytují pomoc a rady ženám hodlajícím založit vlastní podnik a také již podnikajícím ženám. Projekt začal v roce 1993. Bylo vybráno 62 obcí, které se hlásily o projekt a za finanční podpory švédské národní rady pro průmyslový a technický rozvoj (NUTEK) správní rady obcí a rady pro pracovní síly investují prostředky do najímání poradců. NUTEK později rozšířil projekt na další obce. V roce 1999 pomáhalo ženám, které si chtěly založit podnik, asi 100 poradců. V některých obcích byla založena stálá poradenská střediska a stala se součástí pravidelně poskytovaných činností.

Projekt na podporu inovací určený pro ženy začal v únoru 2000. Jeho cílem je vytvořit potřebné podmínky pro ženy, aby se jim dostalo potřebné podpory při realizaci jejich vynálezů a inovací. NUTEK také iniciovala výzkumný program zaměřený na ženy-podnikatelky, jehož cílem je opatřit si více znalostí o oblastech, kde ženy úspěšně podnikají, popsat situaci žen a posoudit jejich důležitost.

Švýcarsko

Zákon o rovnosti dává Konfederaci pravomoc poskytovat finanční pomoc programům prosazujícím rovnost mezi ženami a muži na pracovišti a pro poskytování poradenských služeb. Ideálně by tato pomoc měla být určena praktickým projektům s dlouhodobým účinkem směřujícím ke změně postojů a poskytování poradenských služeb k dosažení rovnosti v zaměstnání. Některé projekty jsou konkrétně určeny ženám s nejvyšším rizikem chudoby (ženy bez jakékoli kvalifikace, marginalizované skupiny, přistěhovalci). Orgány provádějící projekty jsou organizace žen, odbory a profesionální sdružení a také výcvikové organizace a sdružení zaměstnavatelů. V roce 1999 byla na tyto projekty vynaložena částka 3,2 miliony švýcarských franků.

Příspěvky a/nebo pobídky podnikům

Jsou to zvláštní výhody nebo finanční pobídky zaměstnavatelům nebo firmám, které mohou doložit, že provádějí nebo budou provádět aktivní politiku prosazující rovné příležitosti.

Příklady z členských států

Rakousko

Cíl **podporovat zaměstnanost žen** se spojuje s **udělováním veřejných kontraktů**. Považuje se to za možný způsob, jak ovlivnit ochotu firem přijmout a provádět firemní politiku na podporu žen, které zaměstnávají. Pro přidělení kontraktu se aplikují zvláštní kritéria a předběžné podmínky. Z podnětu spolkového ministra pro otázky žen a ochranu spotřebitelů se 24. října 1997 uskutečnilo ve Vídni sympozium na téma "Udělování veřejných kontraktů jako opatření na podporu žen". Jeho účelem bylo vyjasnit základní ustanovení EU, spolkových a zemských zákonů, které by umožnily preferenční zadávání kontraktů firmám provádějícím podnikovou politiku ve prospěch žen. Z podnětu spolkového ministra pro otázky žen a ochranu spotřebitelů budou napříště spolková ministerstva vedená sociálně demokratickými ministry dávat přednost firmám provádějícím podnikovou politiku ve prospěch žen. Příslušné směrnice, které již vypracoval úřad spolkového kancléře zajišťují aby prováděcí uspořádání pro zadávání kontraktů plně přihlížela k evropským i domácím právním předpisům. Nyní všechna ministerstva vedená sociálně demokratickými ministry vypracují podrobné pokyny, které pak budou provedeny ministerskou vyhláškou. Při udělování kontraktů dostane podpora žen váhu ve výši 2%, podpora výcviku další 2% a ekonomické výhody nabídky zbylých 96%. Podpora žen se bere v úvahu jen u kontraktů rozsahem menších než je hodnota stanovená spolkovým zákonem pro udělování kontraktů a směrnicemi EU. Tím se zajistí kompatibilita s rakouskou ústavou a zákonodárstvím EU.

Německo

Dva zákony spolkových zemí (Berlín a Brandenburk) o rovnosti práv obsahují ustanovení, že státní zakázky v hodnotě přesahující 10.000 DM budou zadávány dodavatelům, kteří mohou prokázat, že provádějí účinnou politiku rovných příležitostí.

Na spolkové úrovni má dojít k novelizaci vyhlášky, kde má být vyjasněno, zda je při zadávání veřejných zakázek možné také použít sociální kritéria (například kritérium podpory žen).

Řecko

Firmy mohou využít příspěvku v rozmezí 1,800.000 až 2,200.000 drachem během 18 měsíců, přijmou-li nezaměstnané ženy. Podobné příspěvky se vyplácejí také pro přijetí mladých nezaměstnaných žen s universitním diplomem, kterým se tak umožní získat praxi, a také při přijímání osamělých matek. Příspěvky vyplácí OAED (organizace pro zaměstnávání pracovníků).

iii.c) Opatření, z nichž vyplývají postupy (povinné nebo dobrovolné)

Akční plány často zahrnují opatření, z nichž vyplývají povinné postupy a stanovení úkolů. Stanovení úkolů je nutné, aby bylo možné monitorovat akční plány a měřit pokrok dosažený při provádění plánu. Ukoly jsou také užitečné jako nástroj pro srovnávání s jinými zeměmi.

Akční plány, nebo také "plány rovných příležitostí", se v některých zemích provádějí již po několik let. Většina členských států Rady Evropy si po Světové konferenci o ženách v Pekingu (září 1995) stanovila akční plány k prosazování rovnosti a někdy se při tom vycházelo přímo z Pekingské akční platformy.

Národní akční plány jsou závazkem vlád k prosazování rovnosti. Jejich provádění je svěřeno různým aktérům, hlavně národním mechanismům pro rovnost a jejich různým institucím na národní, regionální a místní úrovni. V některých zemích existují specifické regionální plány. Při provádění těchto plánů často pomáhají nevládní organizace zaměřené na rovnost a také sociální partneři. Četné vlády ve svých národních akčních plánech stále častěji podporují přijetí plánů na prosazení rovnosti příležitostí v soukromých podnicích.

Níže uvedené příklady poskytují přehled akčních plánů v různých členských státech Rady Evropy.

Příklady akčních plánů

Rakousko

Rakouský národní akční plán zaměstnanosti obsahuje různá opatření k zajištění a na podporu zaměstnanosti žen, například v oblasti výcviku nezaměstnaných žen, rozšiřování regionálních institutů pro otázky žen, zakládání inovativních regionálních výcvikových středisek speciálně pro ženy. Věnuje se pozornost vypracování programů na podporu žen ve spojitosti s novelizací zákona o kolektivních pracovních vztazích; podporuje se další vzdělávání žen pečujících o děti; nabízí se organizační a poradenská podpora firmám přijímajícím do práce ženy, které se vrací do zaměstnání po péči o děti nebo ženy, které z rodinných důvodů nemohou pracovat na plný úvazek; zlepšují se informace firmám o grantech, které jsou k dispozici pro tyto účely; organizují se informační schůzky pro ženy vracující se do zaměstnání kurzy pro určité kategorie žen působí výcviková střediska s cílem umožnit návrat do zaměstnání.

Národní akční plán zaměstnanosti obsahuje také opatření na podporu žen a dívek v oblasti odborné přípravy, počátečního a dalšího výcviku. Je to například selektivní inzerce vybízející ženy a dívky k účasti na výcvikových programech Evropské unie; zvyšování podílu žen do 25 let v kurzech dalšího vzdělávání až na 85%; braní zřetele na rovnost příležitostí v obsahu výuky a při úvodním a pokračujícím školení učitelů; zvláštní kurzy pro rozvoj dovedností k přípravě dívek na učňovské programy; zvýšení podílu dívek v učňovských programech v progresivních a netradičních oborech; nabídky návštěv vysokých technických škol ženám s poskytováním informací o studiu; všeobecné zlepšení poradenství pro volbu povolání pro dívky a ženy; zvláštní opatření pro vysoké školy na podporu netradičních profesí; zřizování a rozšiřování poradenských středisek pro ženy-podnikatelky; atraktivnější design zařízení pro poskytování informací ve snaze zlepšit kontakt s ženami s potenciálním zájmem; snadnější přístup k informacím; pomoc pro lepší porozumění a využití rad a možností rozvoje; a vysvětlování možných důsledků navržených podnikatelských iniciativ.

Belgie

Belgie má dva konkrétní zákony pro provedení pozitivních akčních plánů. Jeden se týká soukromého sektoru, druhý veřejného sektoru. Oba definují pozitivní akci jako akci k nápravě de facto nerovností vedoucích k nerovnému postavení žen. Pozitivní akce může mít formu opatření k nápravě škodlivých účinků tradičních postojů a praxe na ženy, nebo opatření na podporu aktivnější role žen ve všech oblastech a na všech úrovních zaměstnání a profesionální činnosti.

Plány pozitivních akcí jsou povinné ve veřejném, ale dobrovolné v soukromém sektoru. Právní předpis týkající se soukromého sektoru (královský dekret z 14.7.1987) stanoví, že pozitivní akční plány mají být vypracovány buď v podnicích nebo sektorech. Povinnost však mají jen firmy, které se ucházejí o přiznání statutu firem v procesu reorganizace. Procedura stanoví konzultace v každé z pěti etap provádění plánu (počáteční rozhodnutí, analýza, vypracování, provedení a monitorování a vyhodnocení). Všechny pozitivní akční plány musí být přizpůsobeny zvláštním okolnostem příslušného oboru nebo firmy.

Právní předpisy mají oporu v dalších službách, jako je expertní podpora firem, které si mohou

přizvat poradce, pořádání zvláštních výcvikových programů nebo rozhodnutí o provedení auditů rovnosti.

Právní předpis týkající se veřejného sektoru (královský dekret z 27.2.1987) stanoví povinnost vypracovat plán rovnosti příležitostí. Platí to na federální, regionální i místní úrovni (ministerstva ústřední vlády a další ústřední úřady; městské a regionální úřady a další regionální orgány; národní orgány v provinciích zřízené ve veřejném zájmu, obecní úřady, orgány sdružení obcí a CPAS /státní střediska sociální péče/).

Příprava plánu má dvě etapy: vypracování analytické zprávy a příprava samotného plánu. Zpráva informuje o složení personálu podle pohlaví s členěním podle stanovených kritérií. Plán obsahuje cíle, zamýšlená opatření, datum zahájení, termíny pro skončení stanovených etap na cestě k dosažení cílů, označení osob odpovědných za pozitivní akční opatření a uspořádání pro vyhodnocení těchto opatření a monitorování jejich provádění.

Za provedení pozitivní akce je konkrétně odpovědný státní úředník určený v příslušných orgánech. Královský dekret z 24.8.1994 výslovně stanoví, že má být uvolněn z některých svých povinností, v závislosti na počtu pracovníků v příslušném veřejném orgánu.

Každé ministerstvo musí také jmenovat interní podpůrnou komisi (spolupracující s nejvyšší poradní komisí). Jejím úkolem je vyjadřovat se k návrhům plánů rovnosti příležitostí, posuzovat pozitivní akce a monitorovat jejich provádění.

V soukromém i veřejném sektoru se praktické akce zaměřily na pracovní kariéru (přijímání, rozvoj - například školení a propouštění), pracovní podmínky (včetně sladění pracovního a rodinného života) a zvýšení institucionálního povědomí o potřebě dosáhnout rovnost mezi ženami a muži.

Bulharsko

Národní akční plán byl vypracován v procesu provádění závazků přijatých Bulharskou republikou na 4. světové konferenci Spojených národů o ženách v Pekingu (1995). Jsou v něm uvedeny dlouhodobé a střednědobé úkoly, jako je dosažení hranice 30% zastoupení žen ve vedoucích funkcích, což by jim umožnilo podílet se na rozhodování v ekonomické a politické oblasti.

Finsko

Poskytnutí preferenčního postavení příslušníkům podzastoupeného pohlaví musí být založeno na plánu. Tento požadavek má zabránit svévolnému rozhodování. Podle preambule zákona o rovných příležitostech, odůvodněná opatření jsou taková, která podporují postavení žen v pracovním životě, protože (a) je to cílem zákona a (b) postavení žen v pracovním životě je často znevýhodněné ve srovnání s postavením mužů.

Plány se vztahují jen na určená pracovní místa. Plány jsou vždy dočasné a platí jen tak dlouho, dokud nebylo dosaženo *de facto* rovnosti. Zákon nevyžaduje žádnou konkrétní formu plánu a nevyžaduje také schvalování plánů nějakým orgánem. V preambuli se uvádí, že pokud bude zapotřebí, poskytne pomoc ombudsman.

V této souvislosti je však zapotřebí zabývat se otázkou, zda určitá akce nebo určité opatření lze považovat za diskriminační. Konkrétní plány nemají vliv na posouzení a implikace prováděné podle jiných ustanovení.

Akční plán může pokrývat různé oblasti, například:

- když osoby mají stejnou kvalifikaci, zaměstnavatel může při přijímání do zaměstnání nebo výcviku k povolání v určených oborech práce dát přednost příslušníkům podzastoupeného pohlaví;
- plán může obsahovat pozitivní opatření pro ucházející se ženy; nebo
- vybízet zaměstnance, aby si vzali otcovskou nebo rodičovskou dovolenou.

Plány mohou být zaměřeny na personální politiku zabývající se povinnostmi zaměstnavatele.

Takovýto cíl dává plánu konkrétní obsah. Plán může také obsahovat vyhraněně funkční přístup k rovnosti a zaměřit se na činnosti příslušné organizace. Funkční plány existují hlavně ve veřejném sektoru, v ministerstvech, institucích, univerzitách, atd.

Aby bylo dosaženo *de facto* rovnosti, mohou být zapotřebí zvláštní opatření. Cílem je dosáhnout větší rovnováhu v zastoupení obou pohlaví například na školách, na pracovišti a v konkrétních oblastech zaměstnání. Plán s věcným obsahem umožňuje dát přednost osobám podzastoupeného pohlaví nebo osobám v znevýhodněném postavení, a tím jsou ospravedlněna opatření, která by jinak mohla zakládat diskriminaci. Zvláštní opatření je možno uplatňovat jen tak dlouho, dokud trvá nerovnost.

Idea o povinném plánování spočívá na předpokladu, že zaměstnavatelé budou napříště ve své praxi více přihlížet k otázkám rovnosti v práci a budou mít k tomu podklad. Znamená to také, že se musí udělat posouzení pracovních podmínek pro obě pohlaví, musí se provádět zvláštní opatření a používat relevantní techniky sledování. Plánování je možné uskutečnit ve spolupráci

s organizacemi zaměstnanců. Konečný plán provádí zaměstnavatel.

Není nutné vypracovávat zvláštní plán, plán může být například součástí ročního plánu lidských zdrojů. Plán je pružný nástroj umožňující kombinovat například bezpečnost práce, nová řešení při řízení a programy rovnosti. Je to prostředek pro stanovení konkrétních perspektivních cílů, které lze v ročních intervalech monitorovat.

Plánování rovnosti pohlaví je výchozí bod. Plán na podporu rovnosti může pak otevřít možnosti pro další opatření ve prospěch podzastoupeného pohlaví nebo znevýhodněných skupin, například v určitých oblastech práce nebo vzdělávání.

Plánování může být dokonce povinné. Znamená to, že zaměstnavatelé s určitým počtem zaměstnanců jsou povinni doplnit svůj roční plán výcviku nebo akční program bezpečnosti a ochrany zdraví při práci plánem zaměřeným na rovnost. Je třeba uvést, že akční plány jsou jen částí procesu, protože zaměstnavatelé mohou ovšem přihlížet k osobní kvalifikaci a charakteristikám uchazečů. Zaměstnavatelé nejsou nikdy povinni přijmout osoby, které nesplňují jejich požadavky.

Ombudsman pro rovnost nemá při svém dohledu nad plánováním rovnosti oprávnění ukládat právní sankce. Pro případy, kdy se neplní povinnosti nebo jinak se porušují ustanovení, uvádí paragraf 19 zákona o rovnosti jako možnosti pro ombudsmana pro rovnost **poskytování rad a poradní služby**. Paragraf 17 dává ombudsmanovi pro rovnost právo na informace potřebné pro výkon dohledu nad prováděním zákona zaměstnavatelem. Paragraf 17 dává ombudsmanovi pro rovnost právo provádět **inspekce** na pracovišti, pokud má důvod se domnívat, že zaměstnavatel porušuje zákon.

Jiný způsob jak podpořit plánování rovnosti ve Finsku je roční přiznávání ocenění za nejlepší plány rovnosti. Ministr odpovědný za otázky rovnosti společně s ombudsmanem pro rovnost uděluje tyto ceny za nejlepší plány. Základním požadavkem pro dobrý plán rovnosti je zevrubná a pečlivá analýza, která shrnuje relevantní informace o zaměstnancích organizace a o praxi zaměstnávání, tyto informace analyzuje a na základě této analýzy jsou pak stanoveny konkrétní úkoly a opatření k prosazení rovnosti.

Nedávno bylo takové ocenění uděleno finské policii. Její plán rovnosti sleduje cíl zvyšovat podíl žen v policii každým rokem o 1%. Na úrovni velitelských míst je tento cíl 0,5% ročně.

Ke splnění cílů slouží vypracování postupů pro přijímání a odborný výcvik a motivace žen k úsilí o pracovní postup. S existující segregací pracovních míst se také zabývá rozbor kancelářské práce, kde mají ženy dominantní postavení. Možná opatření mohou zahrnovat plánování kariéry pro pracovníky kanceláří a rozsáhlejší nabídku kurzů profesionálního rozvoje a specializačních kurzů a také jiný odborný výcvik.

Oceněný plán rovnosti se také zabýval otázkou potírání sexuálního obtěžování.

Francie

Návrh vládního programu na podporu rovnosti byl vládě předložen 23. června 1999. Navržený program obsahuje 25 různých opatření, která mají na zřeteli všechny aspekty vládní politiky. Byly identifikovány tři prioritní oblasti a trvalé partnerství mezi dobrovolným sektorem, sociálními partnery a veřejnými orgány má zajistit, že opatření se budou účinně plnit.

První prioritní oblastí je rovnost na pracovišti. Národní akční plán zaměstnanosti (*Plan national d'action pour l'emploi*) vytváří koordinační rámec. Hlavními cíli v této oblasti jsou širší možnosti kariéry pro ženy, lepší možnosti pro přístup k zaměstnání, jak jsou stanoveny v zákoně o sociálním vyloučení, jakož i lepší podmínky pro sladění rodinného života s profesionální kariérou.

Druhá oblast se týká vyváženého přístupu k rozhodovacím místům v politické, ekonomické a sociální sféře. Evropský akční plán předložený evropské konferenci na úrovni ministrů v dubnu 1999 má sloužit jako základna pro opatření týkající se zaměstnání v politické sféře a ve veřejné službě a také k postupu v ekonomické a sociální oblasti.

Poslední z tří prioritních oblastí se týká stanovení konkrétních práv pro ženy pomocí konsolidace určitých již existujících práv. Kromě dosažení rovného postavení žen je cílem posílit stupeň nezávislosti a svobody žen ve společnosti cestou potírání sexuálního násilí a konsolidovat právo žen na vlastní rozhodování pokud jde o jejich sexuální život a rodičovství.

Německo

Zákon o podpoře žen ukládá všem orgánům spolkové správy provádět tříleté plány na podporu žen s uvedením povinných cílů, vyloučit podzastoupení žen, včetně úrovně vedoucích funkcí. Plány na podporu žen musí být zveřejněny a každým rokem aktualizovány. Pokud se stanovené cíle nepodaří splnit, musí být nadřízenému orgánu sděleny důvody.

Úspěch v prosazování rovnosti žen je značně odvislý od vypracování plánů na podporu žen. Tento předpoklad již byl splněn ve všech velkých spolkových úřadech Přesto jsou ženy stále

nedostatečně zastoupeny, zejména v řídicích funkcích - jako vedoucí úseků, odborů a agencí - i když jejich podíl se ve veřejném sektoru zvýšil. V souvislosti s plánovanou novelizací **zákonu o rovnosti příležitostí**, který obsahuje ustanovení o podpoře žen, má spolková vláda v úmyslu stanovit, aby úkoly v těchto plánech byly více závazné a účinné.

Řecko

Akční plán řecké vlády obsahuje na období 1999-2000 následující priority:

- včlenění všech otázek rovnosti do veškeré politiky;
- posílení mechanismů k prosazování rovnosti;
- práce a zaměstnanost;
- vyvážené podílení se na rozhodování;
- potírání násilí vůči ženám;
- sdělovací prostředky - publicita.

Itálie

Vláda v současné době provádí politiku sledující cíl zajistit rovné příležitosti pro ženy i muže. Národní plán zaměstnanosti na rok 1999 se zaměřil na posílení politik směřujících k účasti obou pohlaví, například na prosazení zásady analýzy podle pohlaví do všech konzultací a také na prosazení "politiky příznivé pro rodinu" do stanovení pracovní doby a pro poskytování služeb, aby se povzbudilo nové rozdělení rodinných a profesionálních povinností.

Specifická opatření:

a. Zákon č. 53 z 8. března 2000 o **rodičovské dovolené** ("ustanovení upravující podporu matkám a otcům, právo na zdravotní péči, výcvik a harmonizace pracovní doby) stanoví finanční pobídky pro firmy poskytující pracovní smlouvy 'přátelské pro pracovníky', které vybízejí zaměstnance, aby převzali rodinné povinnosti (převoditelné smlouvy na částečný úvazek, práce s počítačem na dálku, pružná pracovní doba na počátku a konci pracovního dne, 'banky pracovní doby' (načítání odpracované doby), atd.). Obsahuje také ustanovení o zavedení rodičovské dovolené jako individuálního nepřenosného práva a přiznává rovné odpovědnosti otcům a matkám vůči jejich dětem. Rodiče si mohou vzít dovolenou v celkovém rozsahu 10 měsíců a každý z rodičů individuálně dovolenou v rozsahu 6 měsíců.

Na podporu odpovědného otcovství se stanoví, že otcům, kteří si vyberou alespoň tři měsíce dovolené, vznikne nárok na další měsíc dovolené. Zákon také stanoví opatření k úpravě pracovní doby a požaduje inovativní formy spolupráce a vzájemné podpory, jako 'banky pracovní doby', které by měly být součástí cílené politiky na sladění času; pracovní doby, odpovědností a osobních zájmů.

b. 23. září 1999 vláda předložila poslanecké sněmovně návrh na založení **soustavy služeb** pro děti do tří let ("standarty pro rozvoj a validace soustavy služeb pro děti do tří let a jejich rodiny"). Politika na podporu malých dětí má zásadní význam pro akční plán na podporu práv a příležitostí dětí a mladistvých.

c. Rámcový zákon o **reformě systému sociální ochrany** a o sociální politice je zákon podporující rodinu, který přiděluje ročně 1.000 miliard lir na pomoc rodinám při výchově a vzdělávání dětí a rozvíjí integrovanou síť osobních služeb, jako jsou střediska denní péče, pečovatelská služba a sociální služby.

d. Byla přijata opatření podporující **práci na částečný úvazek** a reorganizaci a **zkracování** pracovní doby. Zákonné opatření schválené Radou Evropy 28. ledna 2000, přijaté na základě směrnice Rady 97/81/EC z 15. prosince 1997 týkající se rámcové dohody o práci na částečný pracovní úvazek uzavřené mezi UNICE, CEEP a ETUC, obsahuje ustanovení o pobídkách firmám při přijetí pracovníků na částečný úvazek.

e. Byla přijata pravidla pro práci na dálku s počítačem ve veřejné službě (paragraf 4 zákona č. 191 z 10. června 1998, prezidentský dekret č. 70 z 8. března 1999 a národní rámcová dohoda z 21. listopadu 1999).

Byla také přijata opatření na **posílení orgánů pro rovnost příležitostí** cestou konsolidace sítě "poradců pro otázky rovnosti" (consigliere di parita) na celostátní, regionální a okresní úrovni. Paragraf 47 zákona 144 z 17. května 1999 ukládá vládě, aby definovala role a povinnosti poradců pro rovnost a zřizuje fond ve výši 20 miliard lir ročně na podporu jejich činnosti.

Lucembursko

Zákon z 12. února 1999 o provádění národního akčního plánu na podporu zaměstnanosti obsahuje článek o pozitivní akci v soukromém sektoru. Podle ustanovení tohoto zákona má pozitivní akce formu konkrétních opatření předvídajících zvláštní výhody s cílem usnadnit výkon profesionální činnosti členům podzastoupeného pohlaví nebo předcházet či kompenzovat nevýhody, s nimiž se setkávají v profesionální kariéře. Pozitivní akce musí být součástí firemního projektu a týkat se

následujících opatření:

- provedení nové organizace práce;
- konkrétní opatření týkající se přijímání pracovníků, období před a po přijetí do práce;
- zvláštní školicí opatření;
- opatření týkající se změny povolání;
- opatření týkající se pracovního postupu;
- akce na podporu přístupu podzastoupeného pohlaví k manažerským funkcím;
- opatření podporující sladění rodinného a profesionálního života.

Projekty pozitivní akce musí být před realizací schváleny ministrem odpovědným za příslušnou pozitivní akci. Státní příspěvek má formu dotace, která závisí na celkových nákladech firmy na plánovaná pozitivní akční opatření.

V roce 1998 podpořilo ministerstvo pro zlepšení postavení žen projekty čtyř firem na pozitivní akci.
Portugalsko

6. března 1997 přijala rada ministrů rezoluci obsahující globální plán rovných příležitostí mezi ženami a muži. Tento plán obsahuje devět obecných opatření a řadu odvětvových opatření, jejichž cílem je včlenit zásadu rovnosti příležitostí mezi ženami a muži do veškeré ekonomické, sociální a kulturní politiky. Mezi plánovanými opatřeními na odvětvové úrovni jsou opatření na podporu rovných příležitostí v zaměstnání a pracovních vztazích. Dále se charakterizují nejdůležitější z nich: "Podniky se vybízejí k přijetí pozitivních akčních opatření, například přijímání dlouhodobě nezaměstnaných žen ve věku přes 40 let, k integraci žen do nových oborů zaměstnání, kde jsou podzastoupeny, nebo k umožnění praktického výcviku mladým ženám formou přidělení na práci s cílem usnadnit jejich integraci do povolání."

"Založení, pod patronací Komise pro rovnost v práci a zaměstnání, observatoře k monitorování rovnosti příležitostí v instrumentech pro kolektivní regulaci pracovních sil, zejména s cílem identifikovat přímou a nepřímou diskriminaci a předcházet jí a vybízet k přijetí pozitivní akce a nové kultury rovnosti na pracovišti a k podpoře zvyšování povědomí pro rovnost u osob pověřených kolektivním vyjednáváním."

Plán obsahuje také ustanovení o přijetí "pozitivních akčních opatření" na základě "konzultací mezi sociálními partnery a při jednání o kolektivních smlouvách".

"Podpora účasti žen v odborném výcviku a zlepšování jejich příležitostí k získání kvalifikace, aby se dostaly k novým sférám zaměstnání, kde jsou podzastoupeny a také k řídicím funkcím".

"Podpora rozvoje kariéry žen, zejména zavedením přednostního zacházení nebo financováním iniciativ sledujících tyto cíle v instrukcích týkajících se programů financovaných Evropským sociálním fondem."

Globální plán rovnosti příležitostí stanoví, že otázky týkající se pohlaví a rovnosti příležitostí mají být zařazeny do školních osnov a osnov základních výcvikových kurzů pro profesionální pracovníky a lektory, kteří budou působit ve výcvikových programech týkajících se trhu práce.

Od konce 70 let Komise pro rovnost práv žen provádí politiku pozitivní akce v této oblasti. V posledních letech spolupracuje s vysokými školami a středisky pro přípravu pedagogů na zařazení těchto otázek do osnov studijních programů a kurzů.

Slovensko

V roce 1997 vláda schválila národní akční plán sestávající z podrobné analýzy situace žen v různých oblastech života a řešení, která se navrhuje k nápravě zjištěných problémů. Vláda každý rok hodnotí plnění plánu:

K prioritám plánu patří:

- vytváření rovných příležitostí pro ženy pokud jde o rodinu, práci a společnost;
- akce směřující k odstranění ekonomických nevýhod způsobující chudobu žen;
- podpora žen s nízkým vzděláním a vytváření pracovních míst pro ženy s omezenými profesionálními možnostmi.

Španělsko

Třetí plán rovných příležitostí pro ženy a muže (1997-2000) zahrnuje 10 akčních oblastí a téměř 200 opatření. Jde o tyto akční oblasti: vzdělávání, zdravotnictví, ekonomika a zaměstnanost, moc a rozhodování, image a masové sdělovací prostředky, životní prostředí, násilí, sociální vyloučení, ženy ve venkovských oblastech a spolupráce.

Je vhodné upozornit na některé oblasti pozitivní akce v tomto plánu: udílení grantů na aktivity spojené s prosazováním a rozvojem afirmativních akcí v oblasti vysokých škol podporující zásadu

rovných příležitostí pro ženy, nebo program 'optimum', který v podnikatelském prostředí podporuje zahajování různých typů pozitivních akcí v podnicích.

Švýcarsko

Spolková rada vydala instrukce pro zlepšení zastoupení a profesionální situace žen zaměstnaných ve veřejných službách konfederace. Tyto instrukce vstoupily v platnost již 1.2.1992 a mají podporovat služební postup žen. Ukládají různým orgánům konfederace, aby vypracovaly podrobné čtyřleté plány na služební postup žen. Provádění plánů musí sledovat i další priority. Musí například podporovat práci se zkrácenou pracovní dobou, sdílení jednoho pracovního místa dvěma zaměstnanci, základní a pokračující výcvik a také služby péče o dítě mimo rodinu.

3. KDO JSOU AKTÉŘI A JAKÉ JSOU JEJICH NÁSTROJE

i. Mezinárodní organizace

Spojené národy

Spojené národy sehrávají důležitou roli při záruce lidských práv na mezinárodní úrovni. Nejdůležitější celosvětové instrumenty pojednávající o pozitivní akci jsou Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Jejich vztahem k pozitivní akci se podrobně zabývala předchozí část této zprávy.

Kromě instrumentů o lidských právech mají Spojené národy také zvláštní programy a odborné organizace, které fungují v oblasti rovnosti pohlaví. Spojené národy organizují například *světové konference o ženách*, které schvalují různé texty, například akční platformy³⁰. Pekingská akční platforma byla přijata na 4. světové konferenci o ženách konané v Pekingu v roce 1995. Obsahuje soustavu akcí, které mají vést do roku 2000 k podstatným změnám. Za její provádění jsou zásadně odpovědny vlády, ale také jiné instituce ve veřejném, soukromém i nevládním sektoru, na regionální, národní a mezinárodní úrovni. Provádění akčních platform monitorují různé agencie Spojených národů. Komise Spojených národů pro postavení žen (CSW) připravuje doporučení a zprávy o prosazování práv žen pro Hospodářskou a sociální radu OSN (HSR - ECOSOC) a v systému Spojených národů monitoruje provádění pekingské akční platformy. ECOSOC vykonává dohled nad koordinací provádění akční platformy v celém systému a vydává v tomto směru doporučení. *Světový summit sociálního rozvoje* (konaný v Kodani v roce 1995) vyzval vlády a ostatní sociální aktéry, aby odstranili všechny formy diskriminace a zajistili plnou účast žen v politických, ekonomických a sociálních činnostech a chránili a podporovali účast všech zranitelných a znevýhodněných skupin na ekonomickém životě a životě společnosti. Doporučení summitu zahrnují akce na posílení a rozšíření vzdělávání a zdravotních služeb, zajištění plného a rovného přístupu k výrobním prostředkům a sociálním službám a poskytnutí podpory těm, kteří se sami o sebe nemohou postarat. Summit zdůraznil, že tyto problémy nelze řešit v rámci sociální oblasti a že sociální cíle musí být integrovány do všeobecného politického rozhodování na všech úrovních. *Akční program přijatý Mezinárodní konferencí o obyvatelstvu a rozvoji*, která se konala v Káhiře v roce 1994 má mezi svými cíli a v celém svém obsahu na zřeteli rovnost a posílení pravomocí žen.

Všeobecně lze poukázat na následující organizace OSN zabývající se otázkami rovnosti pohlaví: Mezinárodní organizace práce (ILO), Divize pro podporu žen (DAW) působící jako koordinační místo pro problematiku pohlaví v systému Spojených národů, Fond rozvoje žen Spojených národů (UNIFEM), prosazující zvýšení pravomocí žen a rovnost pohlaví a působící hlavně na úrovni zemí, Mezinárodní výzkumný ústav pro podporu žen (INSTRAW), Rozvojový program Spojených národů (UNDP), atd.

Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě

OBSE (OSCE) se v poslední době zaměřila na problematiku pohlaví. V roce 1998 bylo

v sekretariátu OBSE zřízeno středisko pro otázky pohlaví s úkolem uvést tyto otázky do hlavního proudu práce sekretariátu i do vnitřní politiky OBSE a poskytovat výcvik v otázkách pohlaví. V Úřadu pro demokratické instituce a lidská práva (ODIHR), což je hlavní instituce OBSE pro provádění projektů v této oblasti, se práce v této oblasti se soustředila nejen na rovnost pohlaví, ale i na lidská práva žen. Cílem je pracovat s ženami v klíčových oblastech, pomáhat jim při osvojení specifických dovedností nebo znalostí nebo hledat řešení problémů, s nimiž se setkávají hlavně ženy. V rámci prováděcích porad OBSE k problematice lidské dimenze se v červnu 1999 konalo zvláštní dodatkové zasedání k problematice pohlaví.

Po přijetí Paktu stability pro jihovýchodní Evropu v červnu 1999 byla ustavena pracovní skupina pro otázky pohlaví s cílem zajistit otázky rovnosti pohlaví při provádění pracovního plánu Paktu stability. Hlavní úkoly prvního akčního plánu v této sféře jsou podporovat politickou účast žen vypracováním národních a regionálních plánů pro budování kapacity žen, vést kampaň za pozitivní akci v národních zákonodárných sborech ke zvýšení šancí žen na získání kandidatury ve volbách a na zvolení, a posílení národních mechanismů pro prosazování rovnosti pohlaví v jihovýchodní Evropě.

OBSE má velké zkušenosti s prevencí a řešením konfliktů, zejména s vysíláním misí do terénu. Bylo by proto velmi užitečné vyhodnotit politiku a projekty se zaměřením na pohlaví v této oblasti Evropy.

Rada Evropy

Jak již bylo v této zprávě vysvětleno, právní instrumenty Rady Evropy (Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta) obsahují rozsáhlý výčet občanských a politických a také ekonomických, sociálních a kulturních práv. Možnost uskutečnit pozitivní akce je výslovně zmíněna v Dodatkovém protokolu k Evropské sociální chartě, nyní včleněného do Revidované Evropské sociální charty, která vstoupila v platnost 1. července 1999.

Vedle monitorování upraveného těmito instrumenty a prováděného jejich kontrolními orgány mají na politiku rovnosti v 41 členských státech významný vliv aktivity Řídícího výboru pro rovnost mezi ženami a muži (CDEG), které se soustřeďují na prosazení rovnosti mezi ženami a muži. Práce výboru, který je složen z jednoho zástupce každého státu, se hlavně zaměřuje na prosazení práv žen a skutečnou demokracii. Jako příklady současné činnosti výboru lze uvést úsilí o vyvážené zastoupení žen a mužů v politickém a veřejném životě a potírání násilí vůči ženám, včetně sexuálního vykořisťování. V mnohých členských státech proběhla rozsáhlá práce s pomocí expertů Rady Evropy v souvislosti s pomocí při zřízení národního mechanismu na podporu rovnosti a s poradenstvím při tvorbě právních předpisů o rovnosti příležitostí a diskriminaci. Jedním z hlavních úkolů CDEG je vypracovat návrhy doporučení k otázkám rovnosti, které po schválení výboru ministrů slouží jako vodítko pro členské státy. Výbor v současné době připravuje doporučení o potírání obchodu lidmi za účelem sexuálního vykořisťování a také na ochraně žen a mladých dívek proti násilí.

V pravidelných intervalech působí CDEG jako přípravný orgán pro Evropské konference ministrů k otázkám rovnosti mezi ženami a muži. Poslední konference ministrů se konala v listopadu 1997 v Istanbulu. Ministři přijali deklaraci o rovnosti mezi ženami a muži a prohlásili tuto rovnost za základní kritérium demokracie. K deklaraci byly připojeny strategie ke zvýšení účasti žen v politickém a veřejném životě. Tyto texty slouží jako vzor pro provádění pozitivních opatření.

Pomocí skupin expertů pracujících pod patronací výboru se vypracovávají zprávy, návrhy strategií a instrumentů na podporu rovnosti mezi ženami a muži. Jedna z posledních zpráv je již zmíněná zpráva pod názvem 'Gender mainstreaming'

obsahující vysvětlení pojmu, jakož i metodiku k provádění strategie. Dalším příkladem práce výboru je tato zpráva o pozitivní akci.

Evropská unie

Právní předpisy Evropské unie měly rozsáhlý účinek na rovnost pohlaví v členských státech - i když jsou více méně zaměřeny jen na pracovní život. *Ustanovení* předpisů Společenství jsou důležitá pro možný rozsah legitimní pozitivní akce v členských státech, jak jsme o tom v této zprávě pojednali.

Byl přijat *Čtvrtý program rovných příležitostí* (1996-2000) s cílem prosadit integraci rovnosti příležitostí žen a mužů do procesu přípravy, provádění a monitorování všech politik, opatření a činností na úrovni Společenství, jednotlivých států a na místní úrovni. Program se zaměřuje na šest cílů, mezi něž patří sladění rodinného a pracovního života a podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodování. Program nabízí metodickou, technickou a finanční podporu; pozorování a monitorování relevantních politik a vypracování studií v tomto oboru, jakož i rychlé rozšíření výsledků příslušných iniciativ. Vždy se vypracovává průběžná zpráva. Velkou výhodou programu je, že dochází k identifikaci přístupů a sdílení informací a zkušeností z dobré praxe v oblasti rovnosti příležitostí.

Komise navrhuje nový program Společenství o rovnosti pohlaví na období 2001-2005 s cílem pokračovat v politice a činnostech Společenství a dále je posílit. Rovnost pohlaví by měla přejít do hlavního proudu všech politik a činností Společenství a příprava vhodných akcí tvoří osu navrženého programu. Tyto akce by měly být vytvářeny tak, aby umožnily formulaci jasných kritérií pro posouzení, monitorování, srovnávání podle vzoru a hodnocení. Všechny složky aparátu Komise budou vyzvány, aby identifikovaly své činnosti na podporu rovnosti pohlaví, včetně politik uvádění obou pohlaví do hlavního proudu politiky a/nebo konkrétních akcí zaměřených na podporu žen (specifické akce).

Po přijetí Amsterodamské smlouvy byla na lucemburském summitu v roce 1997 dohodnuta Evropská strategie zaměstnanosti, která by měla spočívat na čtyřech hlavních pilířích: zaměstnatelnost, podnikatelství, přizpůsobení a rovnost příležitostí. Každý rok se ke každému pilíři přijímá soubor směrnic, který obsahuje určitý počet specifických úkolů, kterých mají členské státy svou politikou zaměstnanosti dosáhnout.

Přijetí *Směrnic pro zaměstnanost na rok 1999* posílilo přístup k rovnosti příležitostí založený na srovnávání podle vzoru a uvedení obou pohlaví do hlavního proudu politiky. Členské státy mají k těmto hlediskům přihlížet při všech politikách a akcích navržených v rámci pilířů týkajících se zaměstnatelnosti, rozvíjení podnikatelství a posílení přizpůsobivosti firem a jejich zaměstnanců. Členské státy byly také vyzvány, aby vytvořily dostatečné systémy a postupy pro sběr dat, aby bylo možné sestavit statistiky srovnatelné mezi zeměmi a vytvořit ukazatele.

Směrnice pro zaměstnanost na rok 2000 obsahují řadu změn proti směrnicím na rok 1999 týkajících se národních akčních plánů a také souhrnnou zprávu o zaměstnanosti za rok 1999. Jelikož pilíř rovnosti příležitostí byl podstatně posílen již v roce 1999, na rok 2000 se předpokládá jen jedna úprava, totiž doporučení, že je třeba usnadnit reintegraci do trhu práce po nepřítomnosti z rodinných důvodů.

ii. Stát

Stát jako nositel politik rovnosti

Stát nebo ústřední vláda musí sehrát vedoucí roli v uznání legitimacy a v legitimizaci, organizování a provádění pozitivní akce - ve většině demokracií může tuto roli sehrát jedině stát.

Zaprvé, **národní parlamenty jsou odpovědné**, v hranicích stanovených ústavou nebo v souladu s mezinárodními závazky, přijímat právní předpisy, kterými ukládají

nebo povolují pozitivní akci. Činí tak buď z vlastní iniciativy nebo pravděpodobně ve většině případů a v souladu s ústavními, společenskými a politickými pravidly na základě návrhů předložených vládou. Příslušné právní předpisy mohou stanovit procedurální závazky nebo požadavky pokud jde o výsledek, nebo v případě finančních předpisů mohou dát k dispozici peníze pro financování akcí a projektů.

Existují četné nástroje pro akce na trhu práce. Je možné uvést následující příklady:

- Stát může přidělit zvláštní prostředky pro projekty, například na zlepšení postavení žen na trhu práce.
- Je možné subvencovat pozitivní opatření v tradičně segregovaných kategoriích pracovních míst.
- Stát může přijmout opatření, která jsou směřována na ženy-podnikatelky.
- Je možné odměňovat zaměstnavatele, kteří dosáhli významného pokroku v prosazení rovnosti příležitostí.

V některých zemích a v některých oblastech (například volitelné funkce a státní služba) budou pro schválení ustanovení pro postup a pro legislativní ustanovení, jimiž se zavádějí některé formy pozitivní akce formou povinností spojených s dosažením výsledků (například stanovením kvót a priorit pro přijímání pracovníků a jmenování do funkcí) pravděpodobně zapotřebí změny ústavy. Bude tomu tak ať již se k pozitivní akci přistupuje spontánně, nebo v důsledku závazků převzatých přijetím mezinárodních instrumentů.

Vlády odpovídají nejen za iniciování a vyhlásování právních předpisů, ale také za jejich provádění. Mohou také zavést řadu skromných a selektivních opatření financovaných z daňových výnosů a schválených relevantními finančními předpisy, a to i v případech, kdy nebyly stanoveny žádné podmínky pro použití těchto peněz ve prospěch určitého pohlaví v době, kdy se tyto předpisy přijímaly.

Úkolem soudů je dohlížet na provedení zákona. Pokud je přístup k soudu relativně snadný a soudy jeví o otázky rovnosti patřičný zájem, může jejich rozhodování představovat kritický příspěvek k prosazení rovných práv a rovného zacházení pokud jde o přístup k právům a výkon práva. Na druhé straně je tato skutečnost svým způsobem zároveň legitimní i znepokojivá. Soudy mohou vytvořit překážku jakémukoli pokusu o iniciování pozitivní akce, jejíž náplň není přesně stanovena právními předpisy, i když akce neodporuje ústavě. Existují oblasti, kde interpretace soudů přispívá k aktualizaci práva. To však velmi pravděpodobně není případ oblasti rovnosti mezi ženami a muži, kde nekonvenční opatření potřebná k nápravě existujících nerovností nebudou pravděpodobně v souladu s tradičními formami uvažování soudců, pokud ovšem soudy nedostanou prostřednictvím právního předpisu jasné vodítko ke změně stanoviska.

Stát může podporovat zaměstnanost tím, že poskytne uchazečům o zaměstnání rozsáhlé informace o dostupných volných místech a výcviku a že bude podporovat uchazeče, kteří hledají zaměstnání za hranicemi tradičních přehrad pro pohlaví a v samostatné výdělečné činnosti. Stát se může pokusit odstranit znevýhodnění, která se vztahují k atypickým formám zaměstnání (částečný úvazek, na dobu určitou), které jsou rozšířeny zejména mezi ženami. Postavení osob v atypickém zaměstnání by mělo být uvedeno do souladu s postavením lidí v regulérní zaměstnání.

Z úředních statistik by mělo vyplývat rozdělení podle pohlaví, aby bylo možné přihlídnout k postavení obou pohlaví. Rozdíly mezi ženami a muži v různých oblastech života by se zviditelnily a byly by konkrétnější. Tímto způsobem by mohl každý, nejen vládní úředníci a experti, snadno sledovat vývoj segregace v určitých sektorech vzdělávání a zaměstnanosti.

Stát jako zaměstnavatel

Ministerstva, úřady, veřejné služby a státní podniky by měly prokázat příkladný

přístup k prosazování rovnosti a pozitivní akce. Mělo by se to projevit v přípravě ročních plánů, provádění schválených opatření personální politiky a také dalších opatření, o kterých může stát jako zaměstnavatel rozhodnout.

Opatření ze strany státu jako zaměstnavatele může nastartovat proces učení mezi zaměstnavateli soukromého sektoru. Přijetí pozitivních akcí v soukromém sektoru je dobrovolné (bez ohledu na to, že v některých zemích musí soukromé firmy hlásit komparativní situaci mužů a žen). Pozitivní signály a výsledky z veřejného sektoru jsou proto pro celkové úsilí velmi důležité. Je zapotřebí zvláště zdůraznit funkci veřejného sektoru v posilování povědomí o existenci problému.

V tomto světle by měl stát ukládat povinnost veřejnému sektoru, nebo ho alespoň vybízet, k přijetí pozitivních akcí a k podpoře rovnosti pohlaví.

Místní orgány nemají, jak se zdá ani v nejvíce decentralizovaných zemích, pravomoc stanovit pravidla v těchto citlivých oblastech. Mohou však sehrát užitečnou roli v přijetí finančních pobídek, plánů a projektů formou dohod nebo kontraktů.

iii. Sociální partneři

Mezinárodní organizace práce

Fungování Mezinárodní organizace práce je v podstatě založeno na její tripartitní struktuře, kde jsou sociální partneři přímo zapojeni do rozhodovacích procesů organizace. Zde jsou sociální partneři stálými aktéry, stejně tak jako vlády. Princip tripartity ovlivňuje charakter a obsah instrumentů, které organizace přijímá.

Rada Evropy (Evropská sociální charta)

Evropská sociální charta vybízí zástupce MOP, aby se účastnil jako pozorovatel plenárních zasedání Evropského výboru pro sociální práva, jakož i zasedání pracovních skupin. Zve také zástupce evropských odborů a zaměstnavatelských organizací, aby se účastnili jako pozorovatelé zasedání vládního výboru Evropské sociální charty.

Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, z něhož vyplývá systém kolektivních stížností (1995) přiznává právo předkládat stížnosti na údajně neuspokojivé provádění Charty následujícím organizacím:

- a. *mezinárodním odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů uvedeným v odstavci 2 článku 27 Charty;*³¹
- b. *jiným nevládním organizacím majícím konzultativní statut u Rady Evropy, které byly zařazeny na seznam zřízený k tomuto účelu Vládním výborem;*
- c. *zástupcům národních organizací odborů a zaměstnavatelů v rámci jurisdikce smluvní strany, proti které tyto zástupci podávají stížnost.*

Procedura kolektivních stížností byla již některými nevládními organizacemi a odbory využita. Evropský výbor pro sociální práva přijal první rozhodnutí v případě 1/1998 (Mezinárodní komise právníků v. Portugalsko ve věci zákazu práce dětem do 15 let). 10. září 1999 předal zprávu o svém rozhodnutí Výboru ministrů. Výbor ministrů přijal rezoluci ChS (99) 4, kterou 15. prosince 1999 proceduru uzavřel. Stížnosti 2, 4, 5 a 6 byly prohlášeny za přijaté. Tato procedura, kterou mohou využívat sociální partneři a nevládní organizace, by mohla značně posílit ochranu práv žen v zaměstnání.

Evropská unie

Jak se vyvíjí sociální dimenze Evropské unie, zvyšuje se i důležitost sociálních partnerů na evropské úrovni. Role ETUC (The European Trade Union Confederation - Evropská odborová konfederace), UNICE (the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe - Evropský svaz průmyslových a zaměstnavatelských organizací) a CEEP (Centre européen des Entreprises publiques - Evropské středisko veřejných podniků) se pohybuje od konzultací v rámci Společenství - a to i ohledně právních předpisů Společenství - po provádění směrnic Rady a celoevropské

kolektivní vyjednávání. Autonomie sociálních partnerů byla značně zvýšena tím, že sociálním partnerům byla přiznána aktivnější a důležitá role v oblasti rovnosti pohlaví. Sociální partneři již uzavřeli rámcové dohody o rodičovské dovolené a práci na částečný úvazek. Na posledním zasedání odborových zástupců ETUC v Helsinkách v červnu 1999 se diskutovalo o tom, že rovnost příležitostí se stane důležitým kompetitivním faktorem pro přijímání pracovníků. Byl například podán návrh na přijetí nové rámcové dohody o rovnosti, jehož cílem by mohlo být například vypracování plánů rovnosti na pracovištích.

Směrnice pro zaměstnanost vyzývají členské státy Evropské unie a také sociální partnery, aby se zasadili o promítnutí svých plánů na posílení rovnosti příležitostí do zvýšené míry zaměstnanosti žen. Pozornost se má zaměřit na nápravu nerovnováhy v zastoupení žen a mužů v některých ekonomických sektorech a povoláních a na zlepšení příležitostí pro pracovní kariéru žen.

Má se například urychlit uzavírání dohod sociálních partnerů s cílem sladit pracovní a rodinný život a monitorovat jejich provádění. Zvláštní důležitost mají politiky týkající se přerušování pracovní kariéry, rodičovské dovolené a práce s kratší pracovní dobou, jakož i iniciativy pro pružné uspořádání pracovní doby. S cílem zlepšit rovnost příležitostí sociální partneři vypracují, budou provádět a prosazovat politiky přátelské pro rodinu. V jejich rámci se budou organizovat přístupné služby péče o děti a jiné závislé osoby s vysokou kvalitou a za dostupných podmínek, jakož i programy rodičovské dovolené a jiného pracovního volna.

Evropská rada se na svém zasedání v Lisabonu v březnu 2000 dohodla na nové metodě koordinace na všech úrovních, spojené se silnější vedoucí a koordinující rolí Evropské rady, s cílem zajistit souvislé strategické zaměření a účinné monitorování dosaženého pokroku. Zasedání Evropské rady konané vždy na jaře bude definovat relevantní oprávnění a zajistí jejich budoucí výkon.

Národní úroveň

Na národní úrovni lze pozorovat rozdíly v zájmu sociálních partnerů o pozitivní akci. Tato rozdílnost se zčásti vysvětluje posláním a silou postavení sociálních partnerů v každém státě a tím, zda a do jaké míry se podílejí na vývoji sociální politiky. Zdá se, že zájem odborů o pozitivní akci je nyní větší než dříve. Pozitivní akce se například někdy stává součástí kolektivních smluv.

Sociální partneři mohou ovlivnit domácí scénu v mnohých směrech, počínaje veřejnými prohlášeními a kolektivními smlouvami konče.

Příklad Finska

Význam sociálních partnerů postupně roste a dospěl k vysoce centralizovanému systému kolektivního vyjednávání na třech úrovních (konfederace, odborové a zaměstnavatelské svazy, pracoviště). Ustanovení kolektivních smluv jsou stále obsáhlejší a podrobnější. V roce 1997 se sociální partneři dohodli na zvláštním balíčku rovnosti pohlaví, který obsahoval mj. *příplatek k platu žen* O něm jsme již pojednávali Další opatření na podporu rovnosti obsahovala ustanovení o těchto otázkách:

- *Sladění pracovního a rodinného života.* Jde o pobídky otcům, aby si brali rodičovskou a otcovskou dovolenou. Dávky vyplácené během mateřské dovolené zatěžují zaměstnavatele v odvětvích s dominantním zastoupením žen. Tato skutečnost pak odrazuje od zaměstnávání žen a oslabuje postavení žen na trhu práce.
- *Systém auditů rovnosti.* Tento zvláštní projekt se zaměřuje na podporu pracovních kolektivů a jejich působení v oblasti rovnosti, které je nedílnou součástí při rozvíjení jejich činnosti - v závislosti na potřebách každé organizace. Přijatá opatření se sledují z hlediska jejich dopadu na fungování pracovního kolektivu a na personál.
- *Spolupráce v oblasti informací.* Sociální partneři spolupracují aby informovali a vychovávali v záležitostech, týkajících se rovnosti pohlaví (prosazování rovnosti, náprava nedostatků v rovnosti pohlaví, ustanovení týkající se rovnosti v právních předpisech Evropského společenství, atd.).