

LEKCE XII.

Rovnost mužů a žen v rámci pracovněprávních vztahů v ČR

Zpracovala: *Markéta Hamrlová*

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

Vložená povinná literatura (vložit):

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

Kontext s evropskou právní úpravou.

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

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

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

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

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

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

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

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

Domácí práce nepovinná:

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

Úvod do české právní úpravy.

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

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

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

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

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

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

Tato výše uvedená ustanovení se mimo jiné týkají i vztahu ČR k EU jako k celku a k jejím základacím dokumentům, jež mají charakter mezinárodní smlouvy. V těchto smlouvách jsou rovněž stanoveny postupy, kterými jsou přijímány právní normy ES a u jednotlivých druhů právních norem (nařízení, směrnice, doporučení) určují rovněž míru jejich závaznosti pro členský stát.

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

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

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

Mezi nejvýznamnější novely vzešlé z povinnosti harmonizovat náš právní řád s legislativou ES na poli posílení principu rovnosti pohlaví patřila od 1. října 1999 účinná novela **zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**, která konkretizovala zákaz diskriminace žen a mužů v přístupu k zaměstnání a při jeho výkonu. Zároveň zakázala diskriminační inzerci. Další novelou tohoto zákona účinnou od 28. května 2002 byl zákon o zaměstnanosti doplněn stanovením možnosti přijímat tzv. pozitivní opatření ve prospěch znevýhodněných skupin na trhu práce (např. žen po mateřské atd.) v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, dále zákazem nepřímé diskriminace i zákazem návodu k diskriminaci. Další (eurokonformní) novelou tohoto zákona provedenou **zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, byly předmětné výše uvedené pojmy a instituty dále konkretizovány. Nově je v zákoně definováno např. obtěžování a sexuální obtěžování. Pokuta za porušení přestupku či správního deliktu

spočívajícího v porušení zákazu diskriminace či nezajištění rovného zacházení je předmětným zákonem stanovena do výše 1 milion Kč.

Vložená povinná literatura (vložit):

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v aktuálním znění

Vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci upravuje především **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění**, s účinností od 1. ledna 2007 /dále jen „zákon č. 262/2006 Sb./.. V hlavě IV. tohoto zákona jsou zakotveny a rozvedeny zásady rovného zacházení, zákazu diskriminace a důsledky jejich porušení. Konkrétně jde především o stanovení:

- zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební postup a pokud jde o pracovní podmínky (včetně odměňování);
- zákazu diskriminace z důvodů pohlaví v pracovněprávních vztazích;
- zákaz nežádoucího sexuálního chování na pracovišti a
- nároků zaměstnanců pro případ porušení zásady rovného zacházení.

Paradoxem však je, že pojmy *přímá diskriminace*, *nepřímá diskriminace*, *obtěžování*, *sexuální obtěžování*, *pronásledování*, *pokyn k diskriminaci* a *navádění k diskriminaci* a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné má stanovit zvláštní právní předpis, který však dosud nebyl přijat.³

Za *diskriminaci* se podle zákona č. 262/2006 Sb., *nepovažuje* rozdílné zacházení pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Dále se za *diskriminaci* nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání, bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnanec), vůči které zaměstnavatel uplatňuje předmětné dočasné opatření.

³ Jde o tzv. antidiskriminační zákon. Návrh textu předmětného zákon současně s jeho legislativní historií a důvodovou zprávou naleznete přehledně zpracován na www.diskriminace.cz /témata-zákony/

Rovněž *právní prostředky ochrany před diskriminací* v pracovněprávních vztazích má upravit až dosud neschválený antidiskriminační zákon.

Ustanovení § 110 zákona č. 262/2006 Sb. deklaruje *stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stejnou práci eventuelně za práci stejné hodnoty. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty* potom definuje jako práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. *Složitost, odpovědnost a namáhavost práce* se potom posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. *Pracovní podmínky* se potom posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. *Pracovní výkonnost* se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a pracovních schopností a pracovní způsobilosti a *výsledky práce* se posuzují podle množství a kvality.

V ustanovení hlavy IV. zákona č. 262/2006 Sb., jsou potom mimo jiné stanoveny *povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o dítě či jiné osoby tak*, aby se možnost této péče stala reálně dosažitelnou pro muže i ženy. *Kojícím ženám* jsou navíc přiznány přestávky k práci za účelem kojení. Zvláštní péče je věnována rovněž *těhotným*. V ustanovení § 238 zákona č. 262/2006 Sb. je uveden seznam prací zakázaných ženám, zjednodušeně řečeno, se jedná o práce ohrožující reprodukční schopnosti žen.

V ustanovení § 195 až § 198 potom definuje institut mateřské a rodičovské dovolené, tak, aby se možnost pečovat o dítě stala reálně dosažitelnou pro oba zaměstnané rodiče, a to za stejných podmínek.

Povinná literatura:

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění /citovaná ustanovení/ In: <http://www.mvcr.cz/sbirka/2006/sb084-06.pdf>

Novelou **zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu** účinnou od 1. ledna 2001, potom v souladu s evropskou legislativou došlo k implementaci přeneseného důkazního břemene ve věcech diskriminace podle pohlaví, a to z osoby žalující na osobu žalovanou, do

českého právního řádu. V praxi to znamená, že před soudem v rámci řízení občanskoprávního je to zaměstnavatel/zaměstnavatelka, kdo nese povinnost dokázat opak tvrzení své zaměstnance/zaměstnankyně o tom, že byl/byla diskriminován/a na základě pohlaví tzn., že jak při výběru kandidáta/ky, tak při samotné realizaci pracovněprávního vztahu, neporušil/a princip rovného zacházení s muži a ženami.

Rovněž novely dalších zákonů např. **zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, služební zákon** atd. v souladu s evropskou legislativou stanovují konkrétní instrumenty odstraňující nerovnost mezi pohlavími.⁴

Jak již bylo řečeno výše zvláštní antidiskriminační zákon, o jehož přijetí je usilováno již od roku 2004, a který by plošně pokrýval všechny druhy společenských vztahů a rozšířil tak působnost principu rovnosti mužů a žen i mimo oblast pracovněprávních vztahů dosud nebyl přijat.

Rovná práva a příležitosti v rámci pracovněprávních vztahů.

Jako občanka/občan EU máte právo pracovat v kterékoli zemi EU. V každé ze zemí EU je zaručen zákaz diskriminace na základě pohlaví v pracovněprávních vztazích. Jinými slovy řečeno bez ohledu na to, jste-li žena nebo muž by s vámi mělo být zacházeno na pracovišti stejně a musí vám být přiznána rovná práva.

K diskriminaci může docházet dvěma způsoby:

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

⁴ Výčet některých dalších předpisů odstraňujících nerovnost mezi pohlavími naleznete na www.diskriminace.cz/témata-zákony/

Nepovinný text psaný populární formou, určený nejširšímu okruhu čtenářů sloužící k úvodu do tématu:

Jak se bránit uplatňování nerovnosti na trhu práce

Pohádka o ministryni pro vesmírné cesty Aničce

V daleké budoucnosti, kde se lidé přepravují v létajících talířích rychlostí světla, žila - byla (žije - je) malá Anička. Protože ji vždycky zajímaly cesty do vesmíru, a protože má ráda lidi a jiné bytosti, rozhodla se, že bude studovat školu vesmírného cestovního ruchu, společně se školou vesmírné komunikace. Na obou školách patří mezi nejlepší studentky. Už během studia na vysoké škole absolvovala mnoho vesmírných pracovních stáží. Po ukončení studia se rozhodla, že by chtěla pracovat jako vedoucí cestovní agentka v největší cestovní agentuře specializované na vesmírné lety s názvem SEN. Při pohovoru na tuto pracovní pozici zajímala její potencionální zaměstnavatele úroveň jí dosaženého vzdělání, pracovní zkušenosti a profesní předpoklady pro výkon předmětné práce. Protože byla nejlepší v konkursu na tuto pracovní pozici, zvítězila. Za svoji práci dostávala vždy stejný plat, jaký dostával i její kolega Petr, pracující na identické pozici jako ona. Rovněž ostatní požitky a výhody z této práce pramenící měli oba stejné. Když se Aničce něco nelíbilo, nebála se ozvat a tak tomu bylo i v jejím zaměstnání. Její zaměstnavatelka si její stížnost vždy pečlivě vyposlechla, situaci objektivně posoudila a přijala okamžité závěry. I v soukromém životě se Aničce dařilo. Prožívala krásný partnerský vztah plný vzájemné úcty a porozumění, v okamžiku, kdy se s partnerem rozhodli, porodila zdravé děti, o které se s partnerem starali s láskou rovným dílem, vždy podle svých možností, k péči o děti využívali rovněž služeb profesionálního dětského hlídače a o domácnost se jim kromě mnoha robotů pomáhal starat i profesionální pomocník v domácnosti. Těhotenství ani mateřství nevnímala Anička jako nemoc či něco obtěžujícího. Popravdě, kdyby nevnímala krásné pocity s tímto spojené, vůbec by si nevšimla, že se v jejím životě něco změnilo. Protože byla Anička velmi schopná stoupala po profesním žebříčku rychle nahoru, a protože vždy tíhla i k veřejné práci a uměla skvěle komunikovat s lidmi a lidé ji měli rádi, vstoupila zcela nenásilnou cestou do politických kruhů. Postupně se dostala až na pozici ministryně pro vesmírné cesty. Ve vládě s ní bylo 10 žen a devět mužů, všichni, byť oponenti si sebe navzájem vážili a respektovali své hlasy navzájem. Anička nevěřila pohádce, kterou si napsala její praprapraprababička Karolína do svého deníku.

Pohádka z deníku praprapraprababičky Karolíny

V nejsoučasnější současnosti žila - byla (žije - je) malá Karolína. Protože ji vždycky zajímala biologie, rozhodla se, že bude studovat přírodovědnou fakultu – obor mikrobiologie. Na gymnáziu jí sice řekli, že tento obor studia není pro ženy příliš vhodný, ale to Karolínu od jejího úsilí neodradilo. Řekla si, že bude pracovat třikrát více než její mužští kolegové, aby dokázala světu, že se s nimi může rovnat. Během studia si vydělává jako prodavačka v supermarketu, aby mohla zaplatit náklady se studiem spojené. Patřila mezi nejlepší studentky. Už během studia na vysoké škole absolvovala mnoho pracovních stáží. Ze zahraničí si po třech letech od ukončení svého řádného studia přivezla i dva doktoráty a několik cen za vynikající výsledky při vědecké práci. Rozhodla se, že by chtěla pracovat

v jedné z velkých specializovaných laboratoří. Velmi ji proto potěšilo, když v odborném tisku objevila inzerát nabízející pozici vedoucího mikrobiologické sekce této laboratoře. Trochu ji sice zarazilo, že v inzerátu stálo, že přijmou časově flexibilního mikrobiologa, ale domnívala se, že se jedná o překlep a tiskařskou chybu. Při pohovoru na tuto pracovní pozici zajímala její potencionální zaměstnavatele zejména otázka, kdy bude mít děti, a je-li již vdaná. Teprve po půl hodině takto směřovaného rozhovoru, došlo i na otázku jí dosažené kvalifikace a pracovních zkušeností. Za 14 dní jí potom přišla odpověď, že na pracovní místo o něž se ucházela, byl vybrán vhodnější kandidát, ale že může nastoupit na pozici řadové laborantky. Protože jí v dalších třech laboratořích, kde se o práci ucházela, odmítli s poukazem, že si nemohou dovolit zaměstnat mladou ženu, nabízené místo řadové laborantky přijala. Jejím vedoucím se stal její bývalý spolužák Karel, který dosud neměl dokončen ani jeden doktorát, nezískal žádnou cenu za svou vědeckou práci a za sebou neměl ani zkušenost s prací v zahraničí. Karolína navíc zjistila, že za svou práci bere o třetinu nižší mzdu než její kolega Petr, který vykonával zcela identickou pozici jako ona, a který navíc dostal od nadřízeného Karla k dispozici ještě služební vůz s poukazem, že bydlí příliš daleko a pro laboratoř je efektivnější cestování mu tímto zpříjemnit. Petr bydlel jen o pět minut dál než Karolína. Navíc Karolína s Petrem v pracovní ani v osobní sféře příliš nevycházela. Petr ji celý den pronásledoval, mnohdy ji i před ostatními zesměšňoval, říkal, že ženská má sedět doma, že se má starat o děti, že ženský jsou jen hloupé slepice atd. Nejednou ji také záměrně zničil jí vedený pokus. Často Karolínu obtěžoval i různými sexuálními návrhy, až se vše vystupňovalo do zcela otevřených fyzických ataků. Karolína se rozhodla, že si bude stěžovat u Karla. Ten se jí však vysmál, řekl jí, že by se měla vážně zamyslet nad svou frigiditou a dále, že muž je živitel rodiny a potřebuje proto mnohem více peněz, a jestli se jí to nelíbí, doporučil jí, že může jít, ale nemá prý počítat s tím, že by ji někdo jako těhotnou přijal. Karolína se cítila ponížená a zlomená. V té době čekala své první dítě. Její partner povoláním vedoucí volnočasových aktivit klientů domu dětí mládeže jí oznámil, že potřebuje pro svoji práci klid a podporu a tu doma nemá, protože Karolína několikrát ani neuvařila teplou večeři, takže odchází jinam. Na konferenci, kde měl být představen Karolínin převratný objev, odjel Karel, který prohlásil, že objev patří po právní stránce zaměstnavateli, neboť byl vytvořen na jeho půdě a za jeho finanční prostředky, a že těhotná žena má sedět doma a nemá nikam cestovat. Těhotenství a mateřství vnímala Karolína jako nemoc či něco obtěžujícího. Popravdě, kdyby nevnímala krásné pocity s mateřstvím spojené, považovala by toto období svého života za nejhorší vězení a očistec v jedné podobě. Po absolvování mateřské dovolené se rozhodla, že využije služeb sousedky, která jí bude pomáhat s hlídáním malé dcerky. Okolí ji za tento krok odsoudilo, začali jí přezdívat „krkavčí matka“. Karolína pracovala třikrát více než její mužští kolegové i nadále však pobírala o třetinu nižší plat než oni, kamkoli přišla, musela svou práci, postojem obhajovat, že být ženou neznamena handicap a musela vynaložit obrovskou energii k tomu, aby ji mužští kolegové brali jako sobě rovnou. Protože se cítila bojem s větrnými mlýny už velmi vyčerpaná, rozhodla se, že si pořídí druhé dítě, a že zůstane nějakou dobu doma pracovat jako žena v domácnosti. Toto rozhodnutí učinila v době, kdy ve vládě její země nebyla zastoupena jediná žena, a kdy její premiér ženám vzkazoval, že se tak děje na jejich ochranu, neboť politika je velmi tvrdá a jen silní chlapi tuto hru sebevrahů dokáží hrát.

Vložená povinná literatura (vložit):

Vložená nepovinná literatura (vložit):

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

Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen.

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

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

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

Pozitivními akcemi jsou oproti tomu označovány **akce zaměřené na upřednostnění přístupu pro některé kategorie lidí, k jim zaručeným právům, ve stejném rozsahu jako členům jiných kategorií osob.** Je třeba se na tomto místě zmínit, že se často vede společenská diskuse o tom, zda by pozitivní akce měly být z hlediska pohlaví neutrální nebo zda by měly být zacíleny jen na konkrétní podprezentovanou skupinu. Praktická zkušenost však prokázala, že neutrálně zacílené ustanovení usnadňuje mužům přístup k těm kategoriím

pracovních míst, v nichž je většina žen, avšak přístup žen ke kategoriím pracovních míst, kde je zastoupena většina mužů, usnadněn není. Pozitivní akce jsou proto zacíleny především na podporu žen a jejich postavení především v pracovním životě. V současné době se však pozitivní akce rozšířily i do politického a veřejného rozhodování. Odpůrci pozitivních akcí předepisují, že jsou porušením zásady individuálních lidských práv a že odporují koncepci univerzality. Argumentují, že pohlaví by nemělo být kritériem pro rozdělování pracovních míst na trhu práce nebo příležitostí ke studiu. Nejvíce používají argument, že kvóty stanovené ve prospěch podzastoupeného pohlaví neumožňují zaměstnávat lidi s nevhodnější kvalifikací.

Domácí četba povinná:

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

Doporučená literatura:

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

- **Kol. autorů a autorek:** Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha, 2006
- **Bobek, M.; Boučková, P. a Kühn, Z.:** Rovnost a diskriminace, C.H. Beck, Praha, 2007
- **Kol. autorů a autorek:** Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR, Příručka pro zaměstnance veřejné správy, Multikulturní centrum Praha, o.s., druhé vydání, 2007
- **Kol. autorů a autorek:** Věz a nediskriminuj!, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Člověk v tísni - společnost při České televizi, o. p. s., Praha, 2007
- www.diskriminace.cz

Právní předpisy doporučené k nastudování:

- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, v aktuálním znění
- usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších změn a doplňků
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v aktuálním znění
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění
- zákon č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, v aktuálním znění

Seznam použité literatury:

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

