

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Lenka Grabcová

**Rovnost mužů a žen v pracovněprávních vztazích
v České republice a severských zemích**

The Equality of Men and Women in Labour Relations
in the Czech Republic and the Nordic Countries

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 12. 2. 2021

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 588 492 znaků včetně mezer.

Mgr. Lenka Grabcová

rigorozantka

V Praze dne 12. 2. 2021

Mé vřelé poděkování patří paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za její milou a ochotnou pomoc a poskytnuté rady, které mě dovedly ke zdárnému cíli.

Děkuji i svému manželovi za jeho konstruktivní rady při občasné neschopnosti formulovat vlastní myšlenky.

Obsah

Úvod.....	7
1 Vývoj pojetí rovnosti	10
1.1 Formální a materiální rovnost.....	12
1.1.1 Rovnost příležitostí vs. rovnost ve výsledku.....	13
1.2 Pojem gender a genderová rovnost.....	15
1.2.1 Gender mainstreaming	19
1.3 Pojem diskriminace	25
1.3.1 Diskriminace v pracovněprávních vztazích	30
1.3.2 Diskriminace na základě pohlaví vs. na základě existence rodičovství.....	33
1.4 Nutnost sladění profesního a rodinného života obou rodičů	34
2 Právní úprava rovnosti mužů a žen	37
2.1 Mezinárodní právní úprava.....	38
2.1.1 Organizace spojených národů	40
2.1.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv	42
2.1.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	43
2.1.1.3 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	45
2.1.1.4 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	45
2.1.1.5 Další dokumenty OSN v oblasti rovnosti mužů a žen	50
2.1.2 Mezinárodní organizace práce.....	51
2.1.2.1 Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	56
2.1.2.2 Úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení	57
2.1.2.3 Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.....	58
2.1.2.4 Úmluva MOP č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi.....	59
2.1.2.5 Úmluva MOP č. 171 o noční práci	60
2.1.2.6 Úmluva MOP č. 183 o ochraně mateřství.....	60
2.1.3 Rada Evropy	61
2.1.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.....	62
2.1.3.1.1 Evropský soud pro lidská práva.....	63
2.1.3.2 Evropská sociální charta	66
2.2 Evropská právní úprava	71

2.2.1	Primární právo Evropské unie	73
2.2.2	Sekundární právo Evropské unie.....	77
2.2.3	Judikatura Soudního dvora Evropské unie (ESD).....	80
2.2.4	Současný vývoj EU v oblasti rovnosti mužů a žen	83
2.3	Právní úprava v České republice	87
2.3.1	Ústavněprávní zakotvení zásady rovnosti	90
2.3.1.1	Ústava České republiky	92
2.3.1.2	Listina základních práv a svobod.....	92
2.3.2	Zakotvení zásady rovnosti mužů a žen v pracovním právu	96
2.3.2.1	Zákoník práce.....	99
2.3.2.2	Služební předpisy	102
2.3.2.3	Antidiskriminační zákon	106
2.3.3	Judikatura	115
3	Rodinná politika.....	119
3.1	Specifika severských zemí.....	122
3.1.1	Rodinná politika ve Finsku	127
3.1.2	Rodinná politika v Dánsku.....	130
3.1.3	Rodinná politika v Norsku	133
3.1.4	Rodinná politika na Islandu.....	135
3.1.5	Rodinná politika ve Švédsku.....	137
3.2	Rodinná politika v České republice	140
3.3	Rozdílnost pojetí rodinných politik napříč Evropou	147
4	Možnosti sladění profesního a soukromého života rodičů.....	154
4.1	Možnosti sladění rodinného a pracovního života plynoucí ze zákona	156
4.1.1	Mateřská dovolená	157
4.1.2	Otcovská dovolená	160
4.1.3	Rodičovská dovolená	161
4.1.4	Zkrácený pracovní úvazek	162
4.1.5	Jiná vhodná úprava pracovní doby.....	165
4.1.6	Práce z domova, tzv. home-office	167
4.1.7	Sdílené pracovní místo	169
4.1.8	Služby péče o děti	173
4.2	Možnosti sladění rodinného a pracovního života poskytované nad rámec zákona	179
4.2.1	Krátkodobé volno na vyléčení, tzv. sick-days.....	180

5	Rozdíly mezi soukromým a veřejným sektorem.....	182
6	Řešení problematiky rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích inspirované přístupem v severských zemích.....	187
6.1	Změna myšlení ve společnosti.....	188
6.2	Změny v poskytovaných možnostech sladění rodinného a pracovního života	193
	Závěr.....	196
	Seznam použitých zdrojů	205
	Seznam použité literatury	205
	Seznam použitých internetových zdrojů.....	206
	Seznam použitých právních předpisů	209
	Seznam použité judikatury	211
	Seznam ostatních zdrojů	212
	Abstrakt	213
	Abstract	214
	Klíčová slova:.....	215
	Key words:	215

Úvod

Zpráva o světovém štěstí, v originále *The World Happiness Report (WHR)*¹, je každoroční publikace organizace *The United Nations Sustainable Development Solutions Network* sdružující expertní pracoviště zabývající se udržitelným rozvojem, která vznikla pod záštitou generálního tajemníka OSN. Tato pravidelná zpráva obsahuje žebříček nejšťastnějších států světa na základě hodnocení v klíčových kategoriích. Pět severských států – Dánsko, Finsko, Švédsko, Norsko a Island – se již od roku 2013 umísťuje mezi prvními deseti státy jako nejšťastnější národy na světě a v posledních letech často obsazují všechna tři první místa. Severská výjimečnost je patrná ve všech sledovaných oblastech, ať už to jsou politická práva a demokracie, množství korupce, bezpečnost obyvatel a důvěra mezi nimi, sociální soudržnost či genderová rovnost a rovnost v rozdělování příjmů – ve všech těchto oblastech zaujímají severské státy celosvětově první místa.

Samotná *The World Happiness Report* hledá odpovědi na severskou výjimečnost a jako nejzásadnější označuje kvalitu institucí, rozsáhlé sociální benefity, nízkou korupci a dobře fungující demokracii a státní úřady. Zároveň obyvatelé severských států disponují vysokou mírou autonomie a svobody, včetně vysoké úrovně sociální důvěry mezi jednotlivými členy společnosti, což má významnou roli při dosahování životní spokojenosti. Podstatné ovšem je, že celkový výsledek je tvořen všemi faktory, které se navzájem ovlivňují i doplňují, a proto je těžké od sebe rozlišit příčiny a důsledky. Naopak se ukazuje, že roli v severské šťastnosti nehrají obecně přijímaná vysvětlení jako je malá rozloha těchto států s nízkou populací nebo homogenita této populace či naopak negativní argumenty jako studené počasí a tma po velkou část roku anebo vysoké množství sebevražd. Tyto argumenty jsou často uváděny v médiích, avšak všechny jsou celkem jednoduše vyvratitelné. Naopak se ukazuje, že severská výjimečnost je tvořena skupinou prvků jako je vysoká životní spokojenost, vysoká míra důvěry v sociální a státní instituce, kvalitní demokratické instituce, široká míra sociálních benefitů a sociálně ekonomická rovnost, které jsou koncentrovány právě v severských státech. Zároveň se ukazuje, že právě tyto státy se ustálily v rovnováze těchto prvků založené na vysoké důvěře, která se díky tomu neustále opakuje, a to oproti jiným státům, které se naopak nejsou schopny dostat z opačného konce spektra. Důvodem pro severskou výjimečnost je dle autorů této studie právě severský historický vývoj – jako základní prvek se ukazuje, že severská společnost nebyla napříč historií rozdělená, zejména na začátku 20. století nepanovaly výrazné třídní rozdíly a ekonomické

¹ *The World Happiness Report (WHR)* [online]. The United Nations Sustainable Development Solutions Network, New York, 2020. ISBN 978-1-7348080-0-1 Dostupné: <https://worldhappiness.report>

nerovnosti, jako tomu bylo v jiných evropských státech, což umožňovalo lépe nalézat ve sporných situacích kompromisní řešení a ve výsledku vedlo k možnosti vytvoření prostředí založenému na vzájemné důvěře. Právě rovnost se ukazuje jako základní prvek rozdílnosti severu a zbytku Evropy, která pak vedla k větší důvěře ve společnosti a preferenci univerzálního sociálního systému. Jako další klíčové prvky se ukazují vysoká úroveň státních institucí již v 19. století spolu se systémem nezávislého soudnictví a univerzální bezplatné vzdělávání. Svůj vliv mělo ovšem i náboženství, kterým je v těchto zemích protestantismus a který se podepsal na odlišném historickém vývoji jednotlivých státních institucí. Ačkoliv existuje více historických specifik, která vytváří celkový obraz severských zemí, je jasné, že hlavním důvodem pro vytvoření dnešního severského modelu byla nízká úroveň nerovností ve společnosti a její široké vzdělávání, které se přetvořilo do sociální a institucionální důvěry a později umožnilo vytvoření dobře fungujících sociálních státních institucí.²

Právě odlišný severský historický vývoj vidí i sama autorka této práce jako základ severské odlišnosti ve sledované oblasti rovnosti mužů a žen. Díky jeho odlišnosti došly severské státy ke své jinakosti dříve než zbytek evropských států. Zároveň je autory výše uvedené WHR i jedním z prvků, proč jsou již dlouhodobě považovány za nejšťastnější státy na světě.

V případě, kdy se někomu podaří pobývat v některém ze severských států déle než jen po dobu dovolené, je v podstatě nevyhnutelné, že by si nevšiml zásadních rozdílností specifických pro severskou kulturu, mimo jiné i genderové neutrálnosti. Samotná autorka pobývala rok na zahraničním studijním pobytu na *University of Helsinki* ve Finsku, a tato zkušenost byla právě z těchto důvodů klíčová při napsání této rigorózní práce. Všechny severské odlišnosti pramení nejen z odlišné historie, ale i náboženství či samotného nastavení společnosti a právní kultury, a postupně vytvářely jednotlivá severská specifika, která jsou blíže popsána ve třetí kapitole této práce. Autorka zejména cílí na rozbor těchto severských specifik, resp. na poukázání v jakém směru jsou severské státy oproti zbytku Evropy odlišné a co jim právě tyto odlišnosti formované zejména odlišným historickým vývojem přinesly do současné doby.

Oblast rovnosti mužů a žen je v současné moderní společnosti již poměrně klíčovou záležitostí, a to nejen v oblasti pracovněprávních vztahů, ale i v každodenním životě. Stejně tak samotná diskriminace na základě pohlaví je v pracovněprávních vztazích již poměrně dlouhou dobu považována v západní kultuře za nepřijatelné chování, a proto eliminována z mezilidských

² MARTELA, Frank. GREVE, Bent. ROTHSTEIN, Bo. SAARI, Juho. *The Nordic Exceptionalism: What Explains Why the Nordic Countries Are Constantly Among the Happiest in the World* [online]. The World Happiness Report, 2020 [cit. 4. 12. 2020]. Dostupné: <https://worldhappiness.report/ed/2020/the-nordic-exceptionalism-what-explains-why-the-nordic-countries-are-constantly-among-the-happiest-in-the-world/>

vztahů. Pozornost se tak přesunula do oblasti rodičovství, které je jako diskriminační důvod poměrně novou záležitostí, a to i přesto, že je přirozenou součástí života žen i mužů. Rodinné politiky se rodičovstvím zabývají různými způsoby dlouhodobě, např. v podobě podpory porodnosti. V současné době se však ukazuje jako klíčové hledání možností podpory této části života moderního člověka, tedy muže i ženy, v jeho pracovním životě tak, aby mohlo být dosaženo úspěšného sladění dvou zásadních prvků jeho života, a to jeho profesní a rodinné role, resp. pracovního a rodinného života.

Tato práce je členěna do šesti kapitol, které vytváří celkový obraz tématu rovnosti mužů a žen. Postupně se zabývá nejen oblastí pojmosloví a právní úpravy, ale i samotné praxe v pracovněprávních vztazích v podobě jednotlivých institutů využívaných pro sladění rodinného a pracovního života, a to ve vztahu k severským zemím a České republice. První kapitola je zaměřena na definice jednotlivých pojmů významných pro oblast rovnosti mužů a žen, včetně pojmů gender či diskriminace, a zároveň na pojem sladování pracovních a profesních rolí, který s touto problematikou v pracovněprávním prostředí velmi úzce souvisí. Druhá kapitola pak podrobně rozebírá právní úpravu rovnosti mužů a žen a zákazu diskriminace včetně jejího historického vývoje, a to na mezinárodní, evropské i národní úrovni. Třetí kapitola se zabývá rodinnými politikami severských zemí a České republiky, včetně jejich historických specifik a rozdílností samotného pojetí. Čtvrtá kapitola nabízí pohled na možnosti sladění rodinného a pracovního života v České republice poskytovaných zaměstnavateli na základě zákona i nad jeho rámec. Pátá kapitola poskytuje vhled do rozdílnosti v přístupu ke sledované problematice ve veřejném a soukromém sektoru. Závěrečná šestá kapitola se pak snaží nabídnout možnosti řešení problematiky rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích realizovatelné po vzoru severských států i v jiných zemích, tedy i České republice.

Samotným cílem této práce je zdůraznění specifických rozdílů, které činí severské státy odlišné od zbytku Evropy, a to nejen v oblasti rovnosti mužů a žen, a zároveň cílí na zamyšlení, jaké jsou právě ty konkrétní důvody, které k tomuto výsledku vedly.

V samotném závěru práce nabízí autorka řešení problematiky rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích po vzoru severských států, resp. poukazuje na ta specifika a postupy, které je vhodné aplikovat v České republice, aby se úspěšně přiblížila právě diskutovanému severskému pojetí, a rozděluje je ve vztahu ke změně myšlení ve společnosti a ve vztahu ke změně možností poskytovaných v oblasti sladování rodinného a pracovního života.

1 Vývoj pojetí rovnosti

Pojem rovnost, ale i pojem rovné příležitosti, gender nebo diskriminace jsou pojmy, které jsou základem problematiky, na kterou je tato rigorózní práce zaměřena, avšak nemůžeme tyto pojmy volně zaměňovat, neboť mají různý význam a pojetí, ale i různý historický vývoj a pozadí svého vzniku i samotné existence a užití v právních řádech. Tyto pojmy jsou samy o sobě užívané v každodenním životě, a i z laického hlediska mají různé významy a užití, a proto je nelze omezovat pouze na oblast lidských práv, nýbrž se jedná o klíčové pojmy, které prostupují celým právním řádem.

Pojem rovnost je pravděpodobně nejstarším z výše zmíněných pojmů, neboť byl znám již ve starověkém Řecku – objevuje se v dílech antických filosofů včetně samotného Aristotela. Na Aristotela se navazuje i v současném pojetí rovnosti jakožto právní kategorie, a to tzv. formální rovnosti – Aristotelem zavedený princip, že se stejným se má zacházet stejně a s odlišným odlišně, se využívá dodnes, a to jak v právní teorii, tak soudní praxi.³ Základem tohoto pojetí je myšlenka rovného zacházení, tedy stejného zacházení se stejnými osobami, a proto v případě nestejného zacházení se stejnými se jedná o nerovné zacházení, které z hlediska dnešní moderní společnosti považujeme za nežádoucí a identifikujeme ho jako diskriminaci. K tomuto názoru však vedla dlouhá a klikatá cesta, která v mnoha případech ještě není zdaleka ukončena.

Rovnost je z filosofické roviny přesunuta do roviny právní v úpravě římského práva, kde je zakotvena jako právní zásada, která je však aplikovatelná pouze mezi římskými občany, případně institucemi. Nešlo tedy o pojetí zásady rovnosti, jak ji známe v dnešní společnosti, a to zejména vzhledem ke skutečnosti, že ženy neměly stejné postavení jako muži, přesto si římské občanky mohly lepší postavení než stanovené římským právem vydobýt.⁴

Princip rovnosti se objevuje i v náboženské rovině, a to zejména u křesťanství a judaismu, neboť jeho náznaky můžeme nalézt v Bibli, kde je psáno, že Bůh stvořil člověka ke svému obrazu, jako muže a ženu, avšak náznaky nerovnosti se zde objevují také, neboť některé pasáže Nového zákona vedou ke vnímání muže jako bytosti nadřazené ženám. V tomto případě se přesto pořád jedná pouze o náboženské zásady, které nezaváděly pojetí rovnosti nebo nerovnosti jako právní zásady včleněné do právních norem.⁵

³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 1. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 1. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 2. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

V moderních evropských dějinách byla myšlenka rovnosti, jak ji chápeme dnes, poprvé formulována francouzskými osvícenskými mysliteli v 18. století. První dokument, ve kterém byla rovnost zakotvena, byla Deklarace práv člověka a občana přijatá dne 26. srpna 1783, ve které nalezneme velmi známý článek I.: „*Lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a právech.*“, který byl postupně převzat do velkého množství evropských ústav, ale i do Všeobecné deklarace lidských práv přijaté v rámci OSN, jejíž význam je popsán v další kapitole. Význam tohoto dokumentu je pro vývoj pojetí rovnosti a zákazu diskriminace zcela zásadní, neboť do jejího přijetí nebylo možné o rovnosti nebo rovnoprávnosti vůbec uvažovat, společnost byla rozdělena striktně hierarchicky, resp. stavovsky.⁶ Osvícenství samo o sobě znamenalo společenskou změnu, jelikož došlo k nástupu zcela nových společenských idejí, které položily v mnoha případech základ moderních států, zejména vzhledem ke skutečnosti, že princip rovnosti je dnes považován za jednu z klíčových zásad demokratického právního státu. Lze však říci, že princip rovnosti se do Evropy dostal díky markýzovi de La Fayette, který s sebou přivezl ze své návštěvy Ameriky Deklaraci nezávislosti Spojených států amerických přijatou v roce 1776 a následně se podílel na vytvoření francouzské Deklarace práv člověka a občana.

V průběhu Velké francouzské revoluce byl dále vydán dokument zabývající se postavením žen, neboť Deklarace práv člověka a občana nevyžadovala rovné postavení pro všechny, nýbrž pouze pro privilegované skupiny obyvatel, tedy majetné muže s francouzským občanstvím. Tento dokument proto nesl název Deklarace práv ženy a občanky, ve kterém se mj. uvádí: „*Žena se narodila svobodná a právem muži rovná... Národ, na kterém spočívá stát, se skládá ze společnosti mužů a žen; zákonodárství má být výrazem této všeobecnosti. Všechny občanky se musí tak jako všichni občané osobně nebo prostřednictvím volených zástupců účastnit na jeho utváření. Má-li žena právo vystoupit na popraviště, musí mít také právo vystoupit na řečnickou tribunu.*“⁷

Pojem rovnosti se tedy v rámci historického vývoje měnil z filosofického požadavku na společnost, včetně jeho zrcadlení v náboženských dogmatech, přes pojetí osvícenských myslitelů až po jeho zakotvení v prvních dokumentech, které dnes můžeme považovat za první katalogy lidských práv. Dnes ji považujeme za nedílnou součást demokratických právních hodnot, a to zejména v podobě rovnosti lidí před zákonem.

Rovnost jako taková však neznamená stejnost, ale rovnoprávnost, tedy rovnost v právech, kterými jsou lidé jako odlišné a rozdílné bytosti ze své podstaty nadáni. Rovnost respektuje

⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 41. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 3. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

lidské odlišnosti, a proto nelze tvrdit, že lidé jsou si rovni, a tedy jsou také stejní. Člověk se jako lidská bytost rodí s rozdílnými vlastnostmi vzhledovými i povahovými, díky čemuž v podstatě nenalezneme dva stejné jedince, a proto je rovnost vždy rovností v něčem vztahující se k určité společenské situaci.

1.1 Formální a materiální rovnost

Základní koncept rovnosti lze rozdělit na dvě pojetí, a to rovnost formální a rovnost materiální.⁸ Formální rovnost vychází z Aristotelova pojetí „*stejnému stejně a odlišnému odlišně*“. K zavedení takové rovnosti v podstatě stačí odstranit právní překážky v podobě těch norem, které z dosažení konkrétního společenského blaha vyřazují některou skupinu obyvatel, ať už na základě pohlaví, náboženství, rasy nebo jiné odlišnosti. Takové pojetí však nepřihlíží k přirozeným rozdílům, které mezi lidmi existují a jsou dány jejich původem, vlastnostmi, fyziologickými dispozicemi atd. Z tohoto důvodu je formální rovnost rovností abstraktní a individualistickou, která se zajímá pouze o rovnost *de iure*, tedy rovnost před zákonem, a rovnost faktická je mimo její dosah, neboť jejím cílem je stejné zacházení se stejnými subjekty ve stejné situaci, a tedy nesleduje srovnatelný dopad na rozdílné situace jednotlivých jedinců.⁹ Hlavní problém je tedy u ní spatřován v hledání vhodného komparátoru, tj. vhodného srovnávacího prvku, který filtruje subjekty na stejné nebo srovnatelné, avšak nezabývá se skutečností, jak zacházet s odlišnými subjekty, které tento komparační prvek vyřadí.¹⁰

Materiální rovnost se naopak zaměřuje nejen na rovnost *de iure*, ale i na obsah faktického dopadu na reálnou situaci jedince, tedy rovnost *de facto*. Nejedná se tedy pouze o abstraktní kategorii spravedlnosti v podobě rovnosti prosazované striktní aplikací právní normy, ale o kategorii, která bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce, ale i celospolečenské problémy způsobené nerovnostmi nebo společenskými stereotypy. Z tohoto důvodu je určitou podskupinou materiální rovnosti rovnost příležitostí, resp. rovnost přístupu. Základní myšlenkou tohoto přístupu je skutečnost, že opravdu rovného postavení nemůže být dosaženo, pokud mají daní jednotlivci rozdílné startovací pozice, a proto cílem tohoto přístupu je rozpoznat rozdílnosti a odlišnosti daných jednotlivců a následně tyto rozdíly dorovnat jejich postavením na stejnou startovací čáru. Obecně lze tedy říct, že se jedná o postup, který vede k odstraňování překážek, které znevýhodňují určitou skupinu osob, a to z jakéhokoliv důvodu, jehož předpokladem je

⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 42. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 42. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹⁰ BOBEK, Michal. BOUČKOVÁ, Pavla. KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

uvědomění si skutečnosti, že lidé nejsou a nemohou být stejní, a proto mohou být v různých oblastech oproti jiným znevýhodněni. Tento postup však vyžaduje určitou aktivitu, a to ze strany veřejné moci, resp. státu, který není u formální nebo materiální rovnosti striktně vyžadován. Nespokojí se tedy s pouhým konstatováním nerovnosti, ale naopak vyžaduje aktivní řešení v podobě hledání možností, jak daným jednotlivcům zajistit stejné nebo alespoň velmi podobné startovací pozice, a proto se v podstatě jedná již o určitou formu pozitivního opatření.¹¹ Opakem rovnosti příležitostí je rovnost výsledků, jejímž předpokladem je vytvoření takových podmínek, aby všichni dosáhli stejného výsledku, resp. celkového výsledku dané znevýhodněné skupiny srovnatelného s ostatními sledovanými subjekty. K této kategorizaci lze tedy uvést, že: „*antidiskriminační opatření směřují k vyrovnání startovací čáry pro každého, takže každý může soutěžit na stejné úrovni, zatímco opatření zaměřená na rovnost ve výsledku mohou pomyslnou startovací čáru i různě posouvat, protože směřují na rovné dosažení cíle.*“ (Howard, 2007 cit. podle Koldinské, 2010, str. 5-6)¹²

K dosažení absolutní rovnosti všech osob se zdá vhodnější přístup rovnosti ve výsledku, neboť všichni budou dosahovat stejných výsledků, a to bez ohledu na odlišnosti nebo znevýhodnění, avšak z hlediska chápání pojmu rovnost by bylo spravedlivější zvolit přístup rovnosti příležitostí, jejímž cílem je zajištění stejné startovací pozice. Dosažené výsledky se pak odvíjí podle skutečných schopností a vlastností daných jednotlivců, nemusí tedy dojít nutně ke stejnému cíli, ale rovnost je zajištěna stejnou pozicí na začátku dané cesty.

1.1.1 Rovnost příležitostí vs. rovnost ve výsledku

Jak již bylo popsáno výše, rovnost příležitostí je určitou podskupinou materiální rovnosti, a proto je v první řadě nezbytné rozlišit tyto dva přístupy, neboť ač oba cílí na dosažení rovnosti, nejedná se o instituty se stejným obsahem. Rovnost příležitostí v podstatě znamená stejnou startovací čáru pro všechny bez ohledu na jejich odlišnosti. V případě rovnosti mužů a žen má tento přístup za cíl nastavit stejné výchozí podmínky pro obě pohlaví, jakých však dosáhnou výsledků, není již v rámci tohoto přístupu regulováno, a záleží tedy pouze na schopnostech těch konkrétních jedinců. Naopak rovnost ve výsledku znamená stejný výsledek bez ohledu na začátek, což pomáhá čelit různým překážkám. Podstatou tohoto přístupu je skutečnost, že určitému jednotlivci takto nastavená rovnost pomůže, nikoliv však na úkor jednotlivce jiného, což odlišuje tento přístup od rovnosti příležitostí, která staví všechny do stejné výchozí pozice

¹¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 43-44. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 5-6. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

bez ohledu na schopnosti daných jedinců, což ve výsledku znamená na úkor jiného jedince, který by se bez takto nastavených pravidel mohl dostat k jinému výsledku.

Evropská komise navrhla v roce 2012 směrnici, která stanovovala cíl 40 % zastoupení žen, resp. méně zastoupeného pohlaví, v oblasti dozorčích rad.¹³ Komisařka Viviane Redingová, která představovala tento návrh směrnice, uvedla ve svém projevu, že v současné době ukončuje vysokoškolské vzdělání více žen než mužů (60 % absolventů tvoří ženy), stejně tak pracuje více žen než dříve (průměrně 60 % pracovní síly v Evropě tvoří ženy), a proto je nutné, aby ženy a muži nebyli diskriminováni na základě pohlaví a dostávalo se jim rovného přístupu.¹⁴ V důvodové zprávě k této směrnici je mimo jiné uvedeno, že v řídicích a dozorčích orgánech kapitálových společností v Evropské unii skutečně existuje genderová nevyváženost, o čemž svědčí skutečnost, že v současnosti zastávají ženy v největších kótovaných společnostech pouze 13,7 % vedoucích pozic (15 % mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady), což je obzvláště výrazné v porovnání s ostatními oblastmi společenského života, zejména však s veřejným sektorem, ve kterém na nejvyšší úrovni vnitrostátní veřejné správy působí 30 % žen, mezi členy nejvyšších soudů 33 % žen, ve správních radách výzkumných institucích 22 % žen. Pouze národní centrální banky odolávají všem trendům a zůstávají téměř výhradně mužskou doménou, neboť 83 % členů jejich správních rad jsou muži.¹⁵ Dále je v důvodové zprávě uvedeno, že jádro tohoto problému spočívá v přetrvávání četných překážek, které vysoce kvalifikované ženy, jež přicházejí v úvahu pro místa v řídicích a dozorčích orgánech, musí překonávat na své cestě do nejvyšších řídicích pozic obchodních společností. Příčinou této neochoty jmenovat ženy do pozic v řídicích a dozorčích orgánech jsou často přetrvávající genderové stereotypy při jejich náboru a povyšování, dále podnikatelská kultura ovládaná muži a nedostatečná transparentnost postupů jmenování kandidátů do řídicích a dozorčích orgánů. Tyto překážky, které se často souhrnně označují jako „skleněný strop“, narušují optimální fungování trhu práce, pokud jde o vedoucí pozice v celé EU, ale znamenají i ztrátu potenciálu pro hospodářský růst.¹⁶ I přes závažnost této problematiky byl návrh této směrnice považován za

¹³ *Návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních.* In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=CS>

¹⁴ WINTR, Jan. ANTOŠ, Marek, ed. *Rovnost a zákaz diskriminace v právní teorii a praxi.* Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2014, str. 77. ISBN 978-80-87975-04-6.

¹⁵ *Návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních.* In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie, str. 2, vč. pozn. pod čarou č. 2. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=CS>

¹⁶ *Návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních.* In: EUR-Lex

velmi kontroverzní a vyvolal výrazné veřejné diskuze, a to zejména z důvodu různých přístupů členských států k této problematice na národních úrovních, ale i rozdílné palčivosti samotného problému.

Výše popsaná směrnice je ukázkou rovnosti ve výsledku, jelikož jejím cílem bylo stanovit přesnou kvótu zastoupení určité skupiny osob v nejvyšších orgánech obchodních společností, což je výsledkem bez ohledu na vlastní schopnosti konkrétních osob. Vzhledem k nepřijetí tohoto návrhu příliš pozitivně ze strany veřejnosti se jako lepší varianta řešení nabízí volba dosažení rovnosti příležitostí. Dosažení tohoto výsledku je však mnohem dlouhodobější záležitostí než v případě rovnosti ve výsledku, neboť pro jeho dosažení je nutné změnit v mnoha případech nazírání na rovnost mužů a žen jako takovou. Největším problémem se jeví diskriminace žen z důvodu mateřství, jelikož ženy jsou stále ve většině případů odpovědné za péči o rodinu, ale i mnohdy nedostatečné možnosti sladování pracovního a rodinného života.

1.2 Pojem gender a genderová rovnost

Vzhledem ke skutečnosti, že tato práce je zaměřena na rovnost mužů a žen v pracovněprávních vztazích, je vymezení pojmu gender podstatné pro stanovení takto zkoumaného rámce, a to zejména z důvodu rozlišení těchto pohlaví.

V první řadě je nezbytné odlišit od sebe pojem „gender“ a pojem „pohlaví“, neboť tyto pojmy nelze zaměňovat, a to i navzdory skutečnosti, že z laického pohledu se jedná o totožné pojmy, pouze v odlišných jazykových mutacích. Mnoho platných právních předpisů pracuje zejména s pojmem pohlaví, neboť právě pohlaví je jedním z diskriminačních důvodů, a pojem gender bývá v legislativě zcela opominut. Naopak judikatura a zejména právní teorie pracují především s pojmem gender, který má v určitém smyslu širší, ale i více vypovídající hodnotu než pojem pohlaví. Z tohoto důvodu je i zachováno původní anglické znění, které při zachování zamýšleného významu je v podstatě nepřeložitelné.¹⁷ Přesto je možné přeložit „gender“ jako „rod“, aby byla zachována odlišnost od pojmu „pohlaví“. Samotný pojem gender se využívá k vystižení sociálních odlišností mezi muži a ženami, které jsou dány společensky, historicky i kulturně, které se mění v průběhu času a odrážejí se v psychologických, sociálních a kulturních rozdílech mezi mužem a ženou. Jedná se tedy o kulturně vymezenou definici „ženskosti“ neboli

[právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie, str. 3-4. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=CS>

¹⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 20 vč. pozn. č. 49. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

feminity a „mužskosti“ neboli maskulinity, které se liší v čase a místě.¹⁸ Pojem „gender“ je proto odlišován od pojmu „pohlaví“, který se vztahuje na rozdíly mezi muži a ženami, jež působí biologicky – jedná se zejména o rozdíly geneticky podmíněné, např. týkající se rození dětí, kojení nebo obvyklým rozdílem ve fyzické síle. Ostatní rozdíly mezi muži a ženami jsou spíše sociálního než biologického charakteru a vytváří se v těsné souvislosti s vývojem konkrétního jedince. Z tohoto důvodu vzniká gender v průběhu socializace jedince, který se v jejím rámci učí „být mužem nebo ženou“, gender totiž v sobě zahrnuje sociální dimenzi biologického znaku neboli pohlaví. V lidské společnosti se v průběhu historie vytvořily určité předurčené společenské role a úkoly pro muže a ženy, které původně vznikly na základě biologických vlastností a schopností jejich nositelů, avšak v dnešní době jsou spíše vnímány jako určitá společenská očekávání, která označujeme jako „genderové role“ nebo „genderové stereotypy“.¹⁹

Souhrnně tedy lze říct, že máme dvě roviny pojmu gender, resp. pohlaví, a to biologickou danost, u které je třeba si uvědomit, že nikdy nemůže platit 100 % žena nebo 100 % muž, a na druhé straně společenskou roli, která je tímto pojmem vyjadřována. Samotný gender, resp. společenská role, je ovlivňován dobou, módou i kulturou, ale i místem nebo sociálním prostředím, stejně tak jeho obsah je měněn v průběhu historie – příkladem může být skutečnost, že v dřívější, ale nikoliv přespříliš vzdálené době byla růžová barva myšlena pro chlapce a modrá pro dívky, stejně tak běžně docházelo k oblékání malých chlapců do dívčích šatů, a to až do určitého věku, kdy byly nahrazeny ryze mužským oblečením. K tomuto je možné uvést názor Money-Cotter: *„vztahuje se gender k sociálním vlastnostem a příležitostem spojovaným s tím, zda je člověk muž či žena a ke vztahům mezi muži a ženami, chlapci a děvčaty, jakož i mezi ženami a mezi muži navzájem. Tyto vlastnosti, příležitosti a vztahy jsou společensky konstruované a naučené během socializačního procesu. Jsou ale změnitelné, protože gender podmiňuje, co se očekává, připouští a oceňuje na ženě či muži v dané situaci.“* (Money-Cotter, 2004 cit. podle Koldinské, 2010, str. 20)²⁰

Pokud by ve společnosti bylo rozdílné společenské postavení mužů a žen stanoveno pouze na základě biologické odlišnosti, resp. biologie jako vědy, což se v průběhu historie objevovalo např. v podobě vědecké argumentace, která podporovala názor, že ženský mozek není schopen studia na vysoké škole, bylo by záhadou, jak je možné, že v každé kultuře, a dokonce i rodině, je toto postavení nastaveno odlišně. Z tohoto důvodu více odpovídá nastavení

¹⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 54. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 20. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

²⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 20. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

postavení mužů a žen ve společnosti na základě poznatků sociologie, a tedy v souladu s pojetím genderu. Můžeme tedy říct, že „gender“ je sociálním způsobem konstruovaná definice žen a mužů, a tedy sociální formou biologického pohlaví.²¹

Samotný pojem gender se začal více objevovat v průběhu 19. století, kdy nabývalo na síle feministické hnutí – proto se nejdříve objevuje v oblasti filozofie a politického tlaku, později i v oblasti práva, kde se usiluje o stanovení rovnosti mezi muži a ženami. Složitý vývoj feminismu má význam pro pojem gender z hlediska zakotvení rovnosti mužů a žen a dále zákazu diskriminace na základě pohlaví. Rozlišování na základě biologické charakteristiky jedince je totiž ve většině případů právem tolerováno. To, co je však nutné označit za diskriminaci na základě pohlaví, je znevýhodnění muže nebo ženy z důvodu společenského očekávání, např. žena bude pečovatelkou o děti, a to i v případě jejich nemoci, a proto není nutné u mužů zohledňovat péči o děti pro účely důchodového pojištění, a v souvislosti s těmito očekáváními se předpokládá určité chování, které může ovlivnit např. zaměstnavatele při výběru nového zaměstnance. Zaměstnavatel se chová diskriminačně, pokud tato očekávání převáží nad posouzením odborných znalostí a schopností daného uchazeče o pracovní místo – taková diskriminace je diskriminací na základě genderu, nikoliv na základě pohlaví v biologickém smyslu, a tedy genderovou diskriminací.²²

Genderová rovnost znamená vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů, a jejím cílem je podporovat plnou účast mužů i žen na společenském dění.²³ V minulosti byla genderová rovnost v Evropě definována jako stav, při kterém jsou chlapcům a dívkám i mužům a ženám garantována de iure stejná práva, rovné příležitosti, rovné podmínky a rovné zacházení ve všech oblastech života a ve všech sférách společnosti. V současné době však je zastáván názor, že rovnost de iure nevede automaticky k rovnosti de facto.²⁴ Důvodem této nesourodosti je odlišnost životních podmínek mužů a žen, a to zejména z důvodu rodičovství, které stále i v dnešní době staví ženy do nevýhodného postavení ve společnosti, tedy má negativní vliv na jejich životní podmínky, a proto pro dosažení rovnosti de facto, musí být při nastavování této rovnosti mezi pohlavími zohledněna i jejich společenská rozdílnost. Genderová rovnost není synonymem pro stejnost, při

²¹ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 23. ISBN 80-86552-35-7.

²² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 21. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

²³ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 23. ISBN 80-86552-35-7.

²⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 55. ISBN 978-80-7380-277-6.

kteřé se normou stávají podmínky a životní styl mužů, naopak znamená přijetí a hodnocení rozdílů mezi muži a ženami stejným způsobem, jakož i rozdílných úkolů, které muži a ženy ve společnosti plní – zahrnuje tedy v sobě právo na jinakost daného jedince.

Dosažení genderové rovnosti je rozhodně dlouhodobým procesem, který v současné době probíhá v podstatě nepřetržitě. Hlavním cílem pro dosažení genderové rovnosti je uznání práv žen jako součásti lidských práv, což by zajišťovalo účinnou ochranu žen, dále dosažení vyššího zastoupení žen v rámci zastupitelské demokracie, neboť se ženy účastní rozhodovacího procesu na všech úrovních a ve všech sférách lidského života pouze minimálně či mnohdy vůbec, proto by cílem měla být vyrovnaná účast mužů a žen ve veřejném životě, nezbytná je také ekonomická nezávislost jedince, jejíž podstatou je rovné pracovní ohodnocení i rovné pracovní podmínky na trhu práce pro obě pohlaví, význam pak má i oblast vzdělávání, které by v prvé řadě mělo být dostupné pro obě pohlaví stejně, ale i obsah učiva by měl reflektovat cíle genderové rovnosti a pomáhat formovat veřejné mínění v této oblasti, což navazuje na poslední cíl, kterým je potřeba odstranit vnímání nerovnosti v samotné společnosti ze strany obou pohlaví, aby byla přijata společná odpovědnost pro dosažení tohoto cíle.²⁵

Lze předpokládat, že při dosažení takto stanovených cílů v oblasti lidských práv, vzdělávání, účasti ve veřejném životě či na pracovním trhu v souvislosti s nabytím odpovědnosti mužů a žen za řešení nerovnosti povede k vytvoření společnosti, která přinese prospěch mužům i ženám, a to v soukromém i veřejném životě.²⁶ Obecným důvodem, proč je usilováno o genderovou rovnost, je naplňování hodnot sociální spravedlnosti a rovnosti šancí pro obě pohlaví, ale i z důvodu naplňování práva na stejnou míru příležitostí k dosažení životního uspokojení a štěstí, jejichž základními obecnými předpoklady je především možnost rovného přístupu mužů a žen ke zdrojům veřejných financí, ke zdrojům veřejné moci, resp. odpovědnosti za její výkon, rovného přístupu ke vzdělávání a k zaměstnání. Praktickými argumenty, proč usilovat o genderovou rovnost, je pak ekonomická výhodnost, která spočívá ve využití potenciálu celé společnosti (možnost vrátit se do práce po mateřské nebo rodičovské dovolené), a také sociální udržitelnost celé společnosti do budoucna.

Dalším významným pojmem jsou „genderové stereotypy“, které rozdělují lidské vlastnosti na typicky ženské a typicky mužské. Muži jsou podle těchto stereotypů agresivní, racionální, toužící po kariéře, schopní ve výkonných funkcích, v podnikání a vedení, technicky nadaní. Naopak ženy jsou emocionální, pečlivé a zaměřené na péči o domácnost, děti a staré

²⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 56. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁶ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 26. ISBN 80-86552-35-7.

nebo nemocné osoby. Ženské vlastnosti jsou častěji spojovány se zaměstnáními, která jsou hůře finančně ohodnocena, a naopak na lépe placená pracovní místa jsou vyžadovány vlastnosti podle těchto stereotypů typicky mužské, což ve výsledku vede k předsudkům vůči oběma pohlavím.²⁷ Lze tedy říct, že genderové stereotypy určují, co je „správný muž“ a co „správná žena“ z celospolečenského pohledu, avšak vzájemně se vylučují, resp. se doplňují (komplementarita). Tyto stereotypy se ve velké míře promítají do vzdělávání, do volby zaměstnání, avšak i celkově do každodenního života, jsou tedy součástí každodenního života, ale nejenom v negativním smyslu, neboť jsou z velké části i nutné pro tento život. Každý člen společnosti je má v sobě zakódované v podobě genderové socializace dané výchovou, prostředím, kulturou, a proto je jejich změna složitá a hlavně dlouhodobá, a to již od útlého dětského věku.

Závěrem je možné uvést, že v dnešní době můžeme státy rozdělit na ty, ve kterých ženy nemohou studovat, volit či se jinak účastnit společenského života, jsou negramotné anebo je zde stanovena politika jednoho dítěte, dále na ty státy jako je Česká republika a poslední jsou pak ty státy, kde je rovnost mužů a žen na daleko vyšší úrovni než v České republice a podobných státech, např. severské země, ve kterých je v současné době vysoké procento žen zastoupených v politice, ve vysokých manažerských funkcích, nejmenší rozdíly v platech mezi muži a ženami, tzv. pay-gap, ale i rovnocenné rozdělení rolí v rámci rodičovství, které je ze strany státu podporováno a není tedy považováno za společenský a profesní handicap.

1.2.1 Gender mainstreaming

Gender mainstreaming je v poslední době poměrně často používaným pojmem. Zrod této koncepce můžeme datovat na 3. světovou konferenci o ženách, která se konala pod záštitou OSN v Nairobi v roce 1985, a to v souvislosti s diskuzí o úloze žen v rozvoji uvnitř Komise pro postavení žen, která existuje v rámci OSN – *UN Commission on the Status of Women* (CSW). V této době byla tato koncepce považovaná za prostředek podpory úlohy žen v oblasti rozvoje, ale i jako prostředek integrace ženských hodnot do rozvojové činnosti. V podstatě však je možné říct, že tato koncepce vznikla z nutnosti, neboť se vlády zúčastněných států zavázaly zavést nairobské strategie jako předpoklad k tomu, aby organizace v rámci OSN mohly ve své každodenní činnosti s těmito strategiemi pracovat. Na základě tohoto rozhodnutí byla následně přijata Rezoluce o budoucí činnosti Komise pro postavení žen, která plně začlenila tyto výhledové strategie rozvoje žen jak do ekonomických, tak i do sociálních rozvojových programů. V roce 1987 začala na základě rozhodnutí přijatých v roce 1986 Komise pro postavení

²⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 56. ISBN 978-80-7380-277-6.

žen apelovat na všechny organizace v rámci systému OSN, které tak dosud neučinily, a to včetně regionálních komisí a specializovaných agentur, aby formulovaly a následně začaly provádět všestrannou politiku rovnosti žen a dále aby začlenily tuto politiku do svých střednědobých plánů, prohlášení, cílů, programů a dalších významných politických i nepolitických dokumentů. Na 4. světové konferenci o ženách pořádané OSN v Pekingu v roce 1995 byla strategie gender mainstreamingu výslovně schválena v Akční platformě přijaté na závěr této konference. Tato Akční platforma vyzývá k prosazování politiky gender mainstreamingu vládami i dalšími aktéry, a to v podobě podpory aktivní a viditelné politiky, která bude prosazovat genderovou perspektivu do všech vládních i nevládních strategií a programů tak, aby dříve, než bude přijato jakékoliv rozhodnutí, byla provedena analýza jeho dopadů jak na ženy, tak na muže. Přestože neexistuje žádná jednotná metodika, jak aplikovat a rozvíjet tuto politiku, mnoho zemí přijalo na základě této Akční platformy vlastní národní plány pro gender mainstreaming. V posledních letech je koncepce gender mainstreamingu prosazována většinou v rámci různých mezivládních evropských organizací. V rámci Evropské unie byla přijata zpráva o gender mainstreamingu a toto téma bylo ústředním námětem akčních komunitárních programů. V rámci příprav na Pekingskou konferenci se Rada Evropy rozhodla zřídit skupinu specialistů na gender mainstreaming, která vypracovala současný koncepční rámec a metodologii pro gender mainstreaming.²⁸

Jednotná definice gender mainstreamingu však stále neexistuje, neboť každá vyzdvihuje jiné aspekty, všechny se však soustřeďují na komplexní cíl, a tím je dosažení genderové rovnosti, přestože termín genderové rovnosti nemusí být v této definici nutně zmiňován. Obecně však lze říct, že gender mainstreaming je metoda prosazování rovnosti pohlaví, která je založena na tom, že nedílnou součástí rozhodování v rozhodovacím procesu je vždy hodnocení kromě jiných kritérií též pozitivních a negativních dopadů daného rozhodování na muže a ženy.²⁹ Gender mainstreaming je tedy proces hodnocení dopadů, ať už pozitivních nebo negativních na muže a ženy. V podstatě jde o doplnění rozhodovacího procesu o další hledisko k ostatním tradičním hodnotícím kritériím, např. finanční dopady, právní aspekty, administrativní náročnost, potřebnost daného řešení, ekologické důsledky a jiné. Gender mainstreaming však není jen ženské téma, jak by mohlo z jeho minulosti vyplývat, ale jedná se o boj proti genderovým stereotypům celkově, což má ve svém výsledku dopad i na muže.

²⁸ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 29-30. ISBN 80-86552-35-7.

²⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 57. ISBN 978-80-7380-277-6.

Pojem „gender“ byl již vysvětlen výše, avšak je nutné vysvětlit i pojem „*mainstreaming*“. Stejně jako pojem gender je i slovo *mainstreaming* z anglického jazyka těžko přeložitelné a používá se ve své nepřeložené variantě – v překladu do češtiny se jedná v podstatě o „hlavní proud“, a proto bývá často redukován překlad sousloví „gender *mainstreaming*“ na „genderový přístup“. Je však zřejmé, že tento pojem obsahuje mnohem více než evokuje jeho český překlad. Jedná se totiž o pokus o prosazení genderové rovnosti mezi záležitosti, které jsou v centru zájmu společnosti. Tento *mainstreaming* sestává z řídicích postupů, způsobů organizace a představ, jejichž prostřednictvím vznikají rozhodnutí o koncepcích a zdrojích obecných strategií anebo speciálních věcných politik, jako je např. vzdělávání nebo doprava, proto pojem „*mainstreaming*“ znamená, že by otázka genderové rovnosti měla být zvažována v rámci všech činností zajišťujících dopravu nebo vzdělávání.³⁰

Definice, na které padla shoda mezi skupinou specialistů je následující: „*Gender mainstreaming je (re)organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny subjekty budou na všech úrovních a ve všech stadiích využívat hledisko genderové rovnosti.*“³¹ Tato definice zdůrazňuje cíl *mainstreamingu*, což je genderová rovnost, a dále způsob, což zahrnuje jak technické, tak koncepční změny, a také aktivní subjekty. V závěru tedy může gender *mainstreaming* znamenat, že procesy tvorby koncepcí budou reorganizovány tak, aby se běžní aktéři dozvěděli, jak do nich hledisko genderové rovnosti zapracovávat, anebo to může znamenat, že budou v rámci koncepčního procesu uplatňovány genderové expertízy tak, že se jejich provádění zahrne mezi běžné požadavky tvůrců koncepce. Na závěr se tedy stane součástí běžně zpracovávaných koncepcí v jakékoliv oblasti a s jakýmikoliv aktéry a nezůstane pouze v izolaci uvnitř institucionálních mechanismů, do kterých se zapojuje omezený počet aktérů.³²

V posledních letech se gender *mainstreaming* stal významnou strategií, neboť rozšířil dimenze politiky o rovnost mužů a žen, jelikož jak ženy, tak muži získali odpovědnost za prosazování genderové rovnosti – politika rovnosti mužů a žen není již zaměřena pouze na ženy, nýbrž obecně na pohlaví, které je v dané oblasti znevýhodněno, a týká se tedy i prosazování rovnosti mužů, a dále se prosadil jako jedno z povinných hledisek v každém rozhodovacím procesu, ve kterém se řeší problémy společnosti jako celku – nejedná se již o téma izolované, ale o nedílnou součást tvorby politik, jako je vzdělávání, sociální politika, doprava, zaměstnanost,

³⁰ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 31. ISBN 80-86552-35-7.

³¹ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 32. ISBN 80-86552-35-7.

³² NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 32. ISBN 80-86552-35-7.

neboť ti, kdo tyto politiky vytváří, musí zodpovídat za podporu genderové rovnosti.³³ Důvody její významnosti zahrnují určitou přidanou hodnotu této koncepce – jedná se o angažování lidí do samotného vytváření koncepcí, které v závěru povede k lepšímu řízení a rozhodování, zároveň tato koncepce zahrnuje jak ženy, tak muže a přispívá k plnému využití lidských zdrojů ve společnosti, a ve výsledku dojde ke zviditelnění požadavku genderové rovnosti tím, že se její problémy dostanou do centra pozornosti společnosti. Stejně tak tato koncepce zohledňuje odlišnosti mezi muži a ženami, neboť neshledává odlišnosti mezi těmito pohlavími problémem, nýbrž této různorodosti ponechává prostor.³⁴

Dále je nutné vymezit, jaké části v procesu tvorby koncepcí jsou pro gender mainstreaming podstatné, neboť se nejedná o metodu, která se využije pouze v jednom okamžiku, naopak se vyskytuje v celém průběhu dané koncepční činnosti, a proto je možné vymezit *klíčová stadia*. Prvním stadiem je fáze přípravy a plánování koncepce, při které jsou identifikovány a analyzovány problémy a úkoly, zvažuje se rozsah dané koncepce, určují se požadované výsledky a stanovovány okruhy osob, kterých se daná koncepce bude týkat. Tato fáze je klíčová, jelikož se dané téma posuzuje již od začátku z hlediska genderové rovnosti, což povede k lepším výsledkům. Čím dříve je gender mainstreaming použit, tím je pravděpodobnější, že bude daná koncepce hledisko genderové rovnosti zahrnovat. Další stadium je fáze koncepčního rozhodování, v rámci kterého dochází k přijímání rozhodnutí o tom, jaké problémy a úkoly by měly být řešeny, a v návaznosti na to je posuzována příprava dalších stadií a rozsah problémů a úkolů, stejně tak je rozhodováno, jaký prostor daná koncepce dostane a jaké finanční prostředky na ni budou vyčleněny. Náhled na možné problémy prostřednictvím genderového rámce vede k přehodnocení koncepčních priorit i peněžních prostředků, které na ně budou použity, zejména se jedná o témata, která bývají považována za ryze ženská. Dalším stadiem je fáze provádění dané koncepce, což je její uvádění do praxe, to znamená vypracování konkrétních akcí. Zahrnutí gender mainstreaming do úvodních fází plánování koncepce však neznamená, že bude genderové hledisko účinně bráno v úvahu při samotném provádění koncepce, neboť mezi jednotlivými stadii existuje mnoho mezikroků. Z tohoto důvodu je velmi důležité prosazovat požadavek genderové rovnosti i v tomto stadiu. Posledním stadiem je fáze vyhodnocování dané koncepce, při kterém dochází k určování cílů, kterých bylo a kterých nebylo v rámci její aplikace dosaženo a zda se daná koncepce osvědčila jako užitečná. V tomto stadiu je cílem gender mainstreamingu vyhodnotit dopady koncepce na stávající genderové

³³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 57. ISBN 978-80-7380-277-6.

³⁴ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 37-39. ISBN 80-86552-35-7.

vztahy a toto vyhodnocení následně slouží jako výchozí bod pro rozvoj dalších věcných koncepcí. Je však nezbytné poukázat na skutečnost, že není vždycky možné všechny fáze od sebe odlišit, stejně tak nemusí vždy být dodrženo výše popsané pořadí. Přesto mimo fáze vyhodnocování jsou všechny výše popsané fáze vždy přítomny.³⁵

Pro koncepci gender mainstreamingu jsou důležité v podstatě všechny oblasti státní politiky, neboť všechny přímo nebo nepřímo ovlivňují život žen a mužů, a to i ty, které na první pohled s problematikou genderové rovnosti nesouvisejí, avšak mohou v sobě zahrnovat určité aspekty, které ji ve výsledku ovlivňují, např. mezinárodní politika nebo obchod. Dále jsou důležité i všechny úrovně dané politiky, neboť gender mainstreaming musí být aplikován napříč celou společností, přesto největší význam má úroveň národní. Zavedení konceptu gender mainstreamingu v rámci všech druhů i stupňů politiky by bylo v podstatě nemožné a velmi finančně náročné, proto je nutné vybrat konkrétní druhy, které jsou pro tuto oblast klíčové. Jedná se zejména o oblasti lidských práv, chudoby a životních podmínek, vzdělání a výchovy, zdraví, násilí, ozbrojených konfliktů, ekonomiky, životního prostředí, hromadných sdělovacích prostředků a oblast dětí, resp. dívek, jak bylo specifikováno v Akční platformě přijaté na 4. světové konferenci OSN o ženách v Pekingu, 1995. Všechny tyto oblasti jsou pro gender mainstreaming důležité. Různé mezinárodní programy a organizace formují vlastní priority a problematické oblasti, v rámci kterých je nutné zavést koncepci gender mainstreamingu. Avšak mnohdy se zdá jednodušší začít zavádět koncepci gender mainstreamingu do genderově neutrálních politik – tedy do takových, které ovlivňují každodenní život občanů, např. doprava nebo výzkum. Takový přístup může pomoci ukázat politikům i všem občanům potřebu gender mainstreamingu pro dosažení genderové rovnosti. Přesto je jednodušší zavést gender mainstreaming do politik, které jsou s genderovou problematikou spjaty, tj. do těch oblastí, které souvisejí s organizací politických a správních institucí, trhem práce, vzděláním a se sociální a rodinnou politikou. Významných změn však může být dosaženo až v rámci přijímání legislativních změn, které by znamenaly reformu společenského systému daného státu.³⁶

K prosazování genderové rovnosti v rámci gender mainstreamingu jsou k dispozici různé nástroje a postupy. V mnoha případech je však problém, že prosazování genderové rovnosti není považováno v dané oblasti za problém, a proto je nutné využít *analytické nástroje a postupy*. Ty můžeme dělit na ty, které přinášejí informace nezbytné pro rozvoj koncepcí a ty, které lze využít v rámci samotného procesu tvorby dané koncepce. Do této skupiny nástrojů můžeme zařadit

³⁵ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 43-44. ISBN 80-86552-35-7.

³⁶ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 46. ISBN 80-86552-35-7.

statistické údaje, různá šetření a prognózy, analýzy dopadů, výzkum genderových studií (neboli „*gender studies*“), dále pomocné metodiky, pokyny a směrnice, průběžné monitorování situace v rámci dané problematiky a jiné. Dále sem můžeme zařadit již existující koncepční nástroj, který byl přizpůsoben k využití v oblasti gender mainstreamingu, a to „*gender impact assessment*“ neboli genderové hodnocení dopadů. Tento nástroj vychází z nástroje používaného v oblasti ochrany životního prostředí a obdobně jako v této oblasti umožňuje prověřit navrhovanou koncepci s cílem zjistit a vyhodnotit její rozdílný vliv nebo účinky na ženy a muže tak, aby nerovnováha mohla být odstraněna dříve, než bude daný návrh strategie odsouhlasen. Tato analýza pomáhá autorům koncepcí přihlížet k potřebám mužů a žen ve stejné míře a stejně tak jejich potřeby uspokojovat, a to díky pochopení sociálně ekonomické reality mužů a žen, a zároveň tak zohledňovat genderové rozdíly. Tato metoda se aplikuje nejen při tvorbě koncepcí, ale také na legislativu, strategické a koncepční plány a programy, rozpočty, konkrétní akce či výzkumné projekty, a to nejen státními institucemi, ale i vnějšími aktéry. Dále je nezbytné, aby tvůrci koncepcí měli příslušné znalosti, k čemuž slouží *vzdělávací nástroje a postupy*. Vzhledem k nedostatečné informovanosti o závažnosti problematiky genderové rovnosti se jeví tyto nástroje jako nejpodstatnější pro zavedení gender mainstreamingu. Obsahují v sobě dva aspekty, a to předávání znalostí a zvyšování povědomí. Zvyšování povědomí se zaměřuje na ukázání toho, jak současné stereotypy a normy ovlivňují společenskou realitu a zároveň udržují nerovnost mezi pohlavími. K tomu patří požadavek na školení, tedy předávání znalostí aktérům zúčastněných v procesu tvorby koncepcí. Nástroje této skupiny jsou proto školení a školicí akce, ale i letáky, brožury a manuály či příručky, které jsou určeny jak pro širokou veřejnost, tak pro zúčastněné odborníky. Poslední nezbytný soubor postupů a nástrojů slouží k *provádění konzultací a zajištění účasti partnerů*, kterých se daná problematika týká. Do provádění gender mainstreamingu je zapojené velké množství osob, zejména díky možnosti spolupráce s ostatními tvůrci koncepcí, ale i díky zapojení vnějších partnerů a osob, kterých se výsledná koncepce bude týkat. Podstatou těchto nástrojů jsou tedy konzultační a participační postupy v podobě pracovních skupin, spolupráce se zájmovými skupinami, pořádání konferencí či seminářů.³⁷

Avšak je nutné mít na paměti, že gender mainstreaming není jen záležitostí politiků a pracovníků správních úřadů. Gender mainstreaming musí být prosazován a prováděn širokou škálou aktérů, aby bylo dosaženo požadovaného výsledku – zapojeny jsou i nevládní a zájmové skupiny, výzkumní pracovníci a specialisté pro danou problematiku, ale i hromadné sdělovací

³⁷ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 46-53. ISBN 80-86552-35-7.

prostředky a nadnárodní instituce. Nejdůležitější roli však mají právě ženy, jelikož nebudou-li se účastnit v plné míře rozhodování, bude velmi obtížné provádět gender mainstreaming.³⁸

V oblasti veřejné správy můžeme obecně sledovat dvě roviny gender mainstreamingu. Za prvé jako způsob, jak vytvořit společensky citlivé úřady v roli zaměstnavatelů, a to jak k ženám, tak k mužům, a dále s tím spojená genderová rovnost v rozhodovacích a vedoucích pozicích na těchto úřadech. Na druhé straně na něj můžeme nahlížet z pozice politické a legislativní, která je tvořená navenek daného úřadu vůči veřejnosti v oblasti působnosti tohoto resortu, resp. na jeho pozici v celostátním měřítku jako tvůrce legislativního celospolečenského rámce.

Metoda gender mainstreamingu patří spolu s pozitivními opatřeními ve prospěch mužů a žen mezi osvědčené a mezinárodně uznávané nástroje k dosažení praktického vytváření nových příležitostí pro muže a ženy, a proto vláda České republiky obě metody přijala jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovnosti mužů a žen.³⁹

1.3 Pojem diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského „*discriminare*“, které znamená rozdělovat, rozlišovat, činit rozdíly mezi něčím. Postupně dochází k výraznému posunu významu tohoto slova do negativního vnímání, což v původním významu slova nenalezneme. Všeobecně uznávaná definice diskriminace v současné době neexistuje, avšak byla definována v řadě mezinárodních dokumentů v oblasti ochrany lidských práv, které stanovují její zákaz.⁴⁰

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 definuje v článku 1 diskriminaci žen jako „*jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti*“⁴¹. Další definici diskriminace můžeme nalézt v článku 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, kde je diskriminace definována jako „*jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo*

³⁸ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, str. 56. ISBN 80-86552-35-7.

³⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 57. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁴⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 48. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁴¹ *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

*povolání*⁴². Na základě tohoto vymezení můžeme shrnout důležité znaky definice, kterými je „jakékoliv“, neboť na konkrétní formě jednání nebo opomenutí nezáleží, „rozlišování, vyloučení, omezení nebo preference“, jedná se tedy jak o pozitivní, tak o negativní chování, „jejichž důsledkem nebo cílem“, k jehož naplnění nemusí vůbec dojít, stačí, že tento cíl existuje, „je narušení či zrušení uznání, požívání nebo uplatnění rovnosti jakožto lidského práva“.⁴³

Na základě výše popsaného by bylo možné definovat diskriminaci jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu či znaku, kterými jsou zejména pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, manželský nebo rodinný stav, sexuální orientace, členství nebo činnost v politických stranách či hnutích, náboženské či politické smýšlení, národnostní nebo sociální původ, majetkové poměry a jiné.⁴⁴ Takto postavená definice v sobě zahrnuje tzv. diskriminační důvody neboli rozlišovací kritéria, která vedou k diskriminačnímu jednání, a proto jsou právním řádem zakázána. Většina těchto důvodů vychází ze stereotypního vnímání společnosti, ale také ze strachu z něčeho odlišného nebo jiného. Je však nutné zdůraznit, že ne každé rozlišování je diskriminačním jednáním, a to za předpokladu, že je k němu objektivní důvod, a tedy je řádně odůvodněno.

Dále můžeme diskriminaci vymežit ve vztahu k rovnosti, a to jako pojem, který se liší od porušení rovnosti nebo rovnoprávnosti tím, že se nevztahuje pouze k právním předpisům, neboť oblast rovnosti se týká především legislativy, ale i ke každodennímu životu celé společnosti. Diskriminace se může dopustit i soukromoprávní subjekt v rámci běžných soukromoprávních vztahů, nikoliv pouze v legislativní oblasti. Z tohoto důvodu lze jako diskriminaci označit porušení rovnosti zakotvené právem. Diskriminací bude dále takové jednání či opomenutí, které spočívá v neoprávněném rozlišování či znevýhodnění určité skupiny ve vztahu ke skupině jiné, jež ve svém důsledku může přivodit jedinci či celé skupině újmu peněžité či nepeněžité povahy. Na základě výše uvedeného hlediska lze diskriminaci přirovnat k určité zvláštní formě odpovědnostního vztahu, který podle právní praxe musí splňovat čtyři znaky odpovědnosti – musí být porušena povinnost, vzniknout škoda, existovat kauzální nexus a daná určitá forma zavinění. Vymezení diskriminace jako příměru k odpovědnostnímu vztahu je však pouze přirovnáním, neboť diskriminační jednání nemusí nutně způsobit škodu v právním slova smyslu, může dojít pouze k porušení povinnosti rovnosti, kdy však diskriminovaná osoba újmu necítí. Stejně tak zkoumání míry zavinění neodpovídá odpovědnostnímu vztahu, neboť v případě

⁴² Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání [online]. Mezinárodní organizace práce, 1958. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

⁴³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 12. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁴⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 48. ISBN 978-80-7380-277-6.

diskriminace dochází pouze ke zkoumání skutečnosti, zda k diskriminaci skutečně došlo a následně dojde k uložení sankce, která postihuje takové diskriminační jednání, pokud diskriminující subjekt neprokáže, že k takovému jednání nedošlo. Mohlo by se tedy v tomto případě jednat o zvláštní druh objektivní odpovědnosti, neboť se zavinění v podstatě nezkoumá.⁴⁵

Při formulování pojmu diskriminace je nutné uvést, že rozlišujeme určité druhy diskriminace. Základní členění diskriminace je dělení na diskriminaci pozitivní a negativní. Negativní diskriminaci pak dále můžeme dělit na diskriminaci přímou a nepřímou. S tímto rozdělením však souvisí i další druhy diskriminace, např. diskriminace institucionální, ale i obtěžování a sexuální obtěžování.⁴⁶

Pozitivní diskriminaci chápeme jako takové jednání, jehož podstatou je preference určité skupiny nebo subjektu na úkor jiných, tedy rozdílné jednání vůči určitému jednotlivci nebo skupině, které není zaměřeno proti nim a nezhoršuje tedy jejich postavení, naopak těmto znevýhodněným určitá práva přidává. Typické pro toto pojetí je přijímání opatření ve prospěch těchto osob, která směřují k odstranění existujících nerovností. Znakem těchto opatření je pak jejich dočasnost. Podstatou tohoto pojetí však je nutnost vyhnout se negativnímu vlivu na rovnost, neboť při jejím zachování je preference určitého subjektu nebo skupiny nežádoucí. Z tohoto důvodu se od termínu pozitivní diskriminace již upouští a přestává se používat nejen tento pojem, ale i metoda samotná, a to pro nepříliš uspokojujivé výsledky v USA ve vztahu k Afroameričanům. Přesto koncept pozitivních akcí, resp. pozitivních opatření v současné době zaznamenal návrat, a to především díky snaze o materiální rovnost v některých specifických aspektech.⁴⁷ Nicméně evropské státy koncipují pozitivní opatření jako podporu např. vyššího zastoupení určité málo zastoupené skupiny v určitém oboru, zejména jako aktivní řešení diskriminace na základě pohlaví a diskriminace na základě rasového či etnického původu.

Negativní diskriminace spočívá v méně výhodném zacházení s určitým jednotlivcem nebo skupinou osob než s osobami jinými, a to ve srovnatelné situaci a bez právně ospravedlnitelných důvodů na základě jednoho nebo více diskriminačních důvodů anebo se tak děje svévolně bez možného zdůvodnění takové regulace. Negativní diskriminace bývá častěji upravena právními předpisy, neboť v jejím důsledku dochází k omezování či dokonce vylučování některých jednotlivců nebo skupin osob a takové chování bude ohrožovat nebo

⁴⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 10-12. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁴⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 49-53. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁴⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 13. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

narušovat zachování rovnosti v dané společnosti. Takové jednání považujeme za společensky neakceptovatelné, neboť je založeno na nerovnosti a na ubírání určitých práv určitému okruhu osob.

V případě *diskriminace přímé* se někdy hovoří o diskriminaci zjevné, neboť se jedná o situaci, ve které se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se ve srovnatelné situaci zachází nebo by se zacházelo s osobou jinou, a to na základě diskriminačního důvodu. Dále se pod tento druh řadí provádění takových opatření, která vedou k nedůvodnému rozlišování a jsou založena na diskriminačním důvodu.⁴⁸ V konceptu přímé diskriminace je tedy kladen důraz na méně příznivé jednání ve srovnatelné situaci, což znamená, že pro rozpoznání tohoto druhu diskriminace je nutné mít možnost srovnání, tedy nalezení vhodného komparačního prvku, a zásadně je vyžadován důkaz, že s určitou osobou bylo zacházeno rozdílně, resp. méně příznivě, než s osobou jinou, která se nevyznačuje stejným diskriminačním znakem.⁴⁹ Pro samotné určení přímé diskriminace je proto nezbytné, aby jednotlivé situace, které byly posouzeny různě, byly srovnatelné.

Diskriminaci nepřímou není jednoduché rozpoznat, neboť neodůvodněné rozlišování nastává až jako důsledek přijetí určitého opatření nebo právní úpravy. Nepřímou diskriminací se tedy rozumí situace, ve které je v důsledku zdánlivě neutrálního opatření, kritéria nebo zvyklosti určitá osoba nebo skupina osob na základě některého diskriminačního důvodu obzvláště znevýhodněna v porovnání s jinou osobou nebo skupinou osob, avšak nevyplývá tato skutečnost výslovně z konkrétního diskriminačního důvodu, nýbrž poškozuje danou osobu až v samotném důsledku.⁵⁰ V teorii pak lze nalézt dva základní subtypy nepřímé diskriminace. Za první se může jednat o situaci, ve které obecná norma působí na všechny adresáty rovně, ale je příliš široká, což vede k tomu, že na některé adresáty je nepřiměřeně přísná nebo více nepříznivá než na adresáty jiné (např. povinnost školní uniformy bez pokrývky hlavy v nábožensky smíšených společnostech). Druhým subtypem jsou pak okolnosti, při kterých právní norma upravuje výjimky z obecné regulace, které však dopadají nepřiměřeně na určitou skupinu lidí (např. stanovení méně zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance pracující na částečný úvazek, což bývají častěji ženy).⁵¹ Existuje však zákonem stanovená výjimka ze zákazu diskriminace, díky které se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že

⁴⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 50. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁴⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 14. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁵⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 50. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁵¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 15. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.⁵² Sledovaný cíl této výjimky však musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Příkladem mohou být výjimky dané zvláštní povahou sjednané práce s ohledem na společností obecně uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro výkon této konkrétní práce nezbytné a přiměřené (např. žena nemůže být katolickým duchovním). Lze tedy říci, že za diskriminaci nelze považovat taková omezení, která vyplývají z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétní práce, jestliže jejich splňování představuje rozhodující nezbytnou podmínku pro výkon této práce či z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a jedině takovým vymezením může zaměstnavatel odůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.⁵³ Koncept nepřímé diskriminace směřuje od rovného zacházení, které bývá charakterizované jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace, k rovnosti ve výsledku.⁵⁴ Pro správné uplatňování obou těchto konceptů je nutné odlišit od sebe diskriminaci a přiměřené rozlišování, jak ho zakotvuje antidiskriminační právo.

Dále je možné hovořit o *diskriminaci institucionální*, která spočívá v diskriminačním chování v podobě znevýhodňování nebo nerovném zacházení v současnosti, ale často má toto jednání kořeny již v minulosti a uskutečňuje se tedy dlouhodoběji. Příkladem je diskriminace černochů, žen, Romů atd., a proto se jedná o pojem komplexnější povahy, než je tomu u diskriminace přímé.

Rovněž je možné rozlišení diskriminace na *právní a faktickou*. Právní diskriminací je případ, kdy přímo právní předpis obsahuje diskriminační ustanovení, naopak k faktické diskriminaci může dojít např. porušením právního předpisu, který plně zachovává rovnost, a proto se jedná o diskriminaci „de facto“, resp. o diskriminační chování, které ve svém důsledku vytváří nerovnost nebo rovnost ohrožuje. Obě tyto diskriminace jsou také nežádoucí, ale každé je možné čelit jiným způsobem – v případě faktické diskriminace je nutné nastavit sankční systém, který by reagoval na diskriminační jednání, a v případě právní stačí pouhé zrušení diskriminačního ustanovení daného právního předpisu.⁵⁵

Závěrem je třeba zmínit, že za určitý druh diskriminace je považováno i obtěžování a sexuální obtěžování. Tato chování působí negativně nejen na obtěžovanou osobu, ale mohou

⁵² § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

⁵³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 51. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁵⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 15. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁵⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 13-14. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

způsobit i nepřátelské pracovní prostředí a atmosféru na pracovišti, kde k takovému chování vůči dané osobě dochází, a tedy zároveň mohou negativně ovlivňovat všechny osoby působící na tomto pracovišti.

Obtěžování můžeme definovat jako „*nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti zaměstnance a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí na pracovišti, nebo které může být dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů*“⁵⁶. Příkladem takového chování mohou být narážky na barvu pleti nebo náboženství, které se objevují vůči určitému zaměstnanci, nebo veřejné zesměšňování stavby těla zaměstnance či hodnocení pracovních schopností a výkonu určité osoby. Naproti tomu sexuální obtěžování je „*jednání v jakékoli formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů*“⁵⁷. Samotné sexuální obtěžování může mít různou formu – verbální nebo neverbální, ale i fyzickou, stejně tak může probíhat mezi všemi zaměstnanci na všech stupních řízení i mezi nimi, a to jak ze strany ženy, tak i muže, a to vůči stejnému i opačnému pohlaví. Vždy je však toto jednání vnímáno jako závažný problém, jehož podstatou je nerespektování lidské důstojnosti dané osoby nebo osob.

1.3.1 Diskriminace v pracovněprávních vztazích

Ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích patří k základním, ale také velmi citlivým otázkám pracovněprávních vztahů. Důvodem je zejména existenční závislost zaměstnance na zaměstnavateli, zejména v podobě uspokojování základních životních potřeb na základě finančního ohodnocení za provedenou práci, což staví zaměstnance do pozice slabší strany. Faktická realizace ochrany zaměstnanců je proto velmi komplikovaná a zdlouhavá záležitost, ve většině případů spojená s rizikem trvalé ztráty daného zaměstnání, a to především v důsledku soudního pracovněprávního sporu.

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří mimo jiné zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zásada zákazu jejich diskriminace, obě zakotvené v § 1a odst. 1

⁵⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 52. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁵⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 52. ISBN 978-80-7380-277-6.

písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů⁵⁸. V souladu s těmito zásadami jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné pracovní podmínky všech zaměstnanců, rovný přístup v odměňování všech zaměstnanců za provedenou práci, stejně tak při poskytování jiných peněžitých plnění nebo plnění peněžité hodnoty, a dále rovný přístup v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního i jiného postupu v zaměstnání.⁵⁹

V oblasti zaměstnávání se můžeme setkat v podstatě se všemi diskriminačními důvody, neboť se jedná o oblast, ve které se pohybuje každý plnohodnotný člen společnosti, což s sebou nese velké riziko vzniku konfliktů a nestandardních situací. Z hlediska rovnosti mužů a žen je v pracovněprávních vztazích podstatná diskriminace na základě pohlaví, ale i rodinného stavu, resp. rodičovství. V posledních desetiletích z důvodu komplikovanějšího fungování moderní společnosti můžeme zaznamenat nové formy diskriminace – jedná se o takové případy, u kterých nebylo možné jednoduše určit, na základě kterého diskriminačního důvodu k danému diskriminačnímu jednání došlo. Tento fenomén je nazýván vícenásobná diskriminace.⁶⁰ Zprvu se jednalo o případy černošských žen v USA a Velké Británii, u kterých bylo potvrzeno diskriminační jednání, přičemž diskriminační jednání probíhalo na základě jejich rasy i jejich pohlaví. Právní úpravy obsahovaly oba tyto diskriminační důvody, avšak nebyla upravena situace vícenásobné diskriminace, a proto nebylo jasné, zda takovou situaci hodnotit jako zcela novou problematiku nebo pouze jako souběh více důvodů. Výsledkem bylo uznání vícenásobné diskriminace jako konceptu – průkopníkem této teorie je Kimberlé Crenshaw (*Demarginalising the Intersection of Race and Sex*, 1989). V angličtině se tato teorie nazývá „*multiple discrimination*“, proto je uveden doslovný překlad, přesto by bylo možné použít i označení „*vícedůvodová diskriminace*“, jelikož se opravdu jedná o diskriminaci založenou na více diskriminačních důvodech. S touto teorií je možné pracovat i v oblasti pracovněprávních vztahů, zejména z důvodu zmíněného výše, a to reálně možnému souběhu diskriminačních důvodů – pohlaví a rodičovství. V rámci vícenásobné diskriminace se také pracuje s tvrzením, že pro správnou identifikaci všech aspektů postavení žen ve společnosti je nutné zohlednit nejen její pohlaví, ale i její věk, rasu, sexuální orientaci, sociální poměry, ale i existující mateřství.

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

⁵⁹ KOSTADINOVÁ, Ilona. *Faktická realizace ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích*. Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv, sborník ze semináře. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, str. 120-141. ISBN 978-80-87949-37-5.

⁶⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 17. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

V pracovněprávní oblasti se můžeme setkat s diskriminačním jednáním zejména při vzniku nebo zániku pracovního poměru, ale i v průběhu jeho trvání. Při přijímání konkrétní osoby do zaměstnání se stále objevují inzeráty s nabídkou volného pracovního místa, které obsahují prvky přímé nebo nepřímé diskriminace. Z hlediska rovnosti mužů a žen se jedná o inzeráty, které jsou psané pouze v jednom rodě, nikoliv v rodě mužském i ženském, např. hledá se ředitel, nikoliv ředitel/ředitelka, což je veřejným ochráncem práv považováno za diskriminační. Dále je možné se s diskriminací setkat při pracovních pohovorech, při kterých jsou kladeny otázky na skutečnosti nesouvisející s předmětným pracovním místem, zejména na rodinný stav nebo existenci či plánování rodičovství, ale i na sexuální orientaci nebo politické smýšlení. Diskriminace se dále objevuje i v době existence zaměstnání, kdy je možné se setkat s diskriminací založenou na všech diskriminačních důvodech. Z hlediska rovnosti mužů a žen je problematická zejména pečovatelská úloha žen, ale i předsudky ohledně rolí mužů a žen ve vztazích a rodičovství, ale i v souvislosti s věkem, zejména pokud se jedná o mladou bezdětnou ženu. Rozdíly se objevují i při odchodu ze zaměstnání, a to např. v období krize, kdy je nutné snižovat stavy zaměstnanců, pak jsou nejčastěji ohroženy právě ženy, a to na úkor mužů. Takový přístup je velmi rizikový např. pro matky samoživitelky. Dále ženy odcházejí mnohem častěji do předčasného důchodu, čímž u nich dochází ke krácení výše důchodu, což ve výsledku v mnoha případech vede k finančním problémům seniorek, zejména těch bez partnera, který by přinášel do domácnosti druhý důchod.

Za pracovněprávní diskriminaci považujeme i rozdílné odměňování mužů a žen za stejnou práci, tedy především finanční znevýhodnění žen. Všechny příčiny genderových nerovností v odměňování vychází z kulturního nastavení dané společnosti, a tedy genderových stereotypů, které také způsobují podhodnocení ženské práce. Zároveň na tom má svůj podíl i vytvořené společenské tabu, kterým odměňování bezpochyby je, což vede k netransparentnosti celého systému odměňování. Do nerovností v odměňování se významně promítá struktura trhu práce, a to genderová segregace a míra zaměstnanosti žen, ale také podmínky kombinace placené práce a neplacené práce, tedy péče o rodinu a domácnost, společně se vzdělávacím systémem, které vytvářejí rámec možností pro volbu strategie finančního zajištění rodiny a rozdělení práce v domácnosti. Zároveň se tyto strategie vytváří v prostředí kultury a společenských stereotypů, ale i nastavenými institucionálními podmínkami. Výsledkem těchto příčin jsou pak právě rozdíly v odměňování, které mají zásadní dopad na životní úroveň členů domácností, což vede k chudobě určitých skupin populace, zejména dětí a později osamělých důchodkyň. Kromě dosahování rovnosti v odměňování je však nutné vzít v úvahu i práci reprodukční, která zahrnuje péči o děti a domácnost, většinou vykonávanou ženami – reprodukční práce je totiž podmínkou

správného fungování pracujících na trhu placené práce, a proto by v rámci dosahování genderové rovnosti na trhu práce měla být i tato práce postupně přerozdělována rovnoměrněji mezi muže a ženy, čímž by mělo i postupně docházet ke zmírnění, resp. úplnému odstranění nerovného odměňování mužů a žen za výkon stejného zaměstnání.⁶¹

1.3.2 Diskriminace na základě pohlaví vs. na základě existence rodičovství

„Jedním ze základních rozdílů mezi diskriminací například z důvodu rasového nebo etnického původu a diskriminací z důvodu pohlaví je, že zatímco žádný rozumný člověk si dnes nedovolí tvrdit, že mozek Roma je zásadně jiný než mozek bělocha, z oprávněného strachu, že by byl označen za rasistu, naprostá většina lidí relativně bez diskuze přijímá fakt, že mozek žen je jiný než muže, jinak funguje atd. Muži a ženy totiž jsou skutečně biologicky odlišní, a před právem tak stojí velká otázka, které z těchto rozdílů uznat a proti kterým vystoupit.“⁶²

Na základě pohlaví rozlišujeme lidské bytosti na muže a ženy, tedy již ze samotné podstaty bytosti rozdílné. Smyslem rovnosti však není stejnost, nýbrž rovné zacházení a jejich rovné postavení. Lze tedy říct, že muži a ženy nejsou stejní, ale mají si být navzájem rovni. Vhodným způsobem pro dosažení jejich rovnosti je přijímání pozitivních opatření ze strany státu, která mají vyrovnávat existující objektivní nerovnosti mezi muži a ženami. Vyrovnané zastoupení mužů a žen ve všech sférách lidského života má však potenciál přinášet velké vedlejší efekty – od zvýšení porodnosti přes zvýšení efektivity a kvality práce a rozhodování, a to díky vysokoškolskému vzdělání více jak 60 % žen, včetně předcházení ztráty talentů, až po vyšší příjmy do státního rozpočtu. Koncept genderové rovnosti má tu výhodu, že opatření na podporu rovnosti žen a mužů je vždy možno formulovat neutrálně anebo mohou být přijímána pouze tam, kde existují nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby k jednomu nebo druhému pohlaví – u žen třeba v případě rozhodovacích pozic, u mužů v oblasti péče o děti. Cílem je dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, kterých je ve společnosti přibližně stejně, a proto nehrozí znevýhodnění jedné skupiny nebo zvýhodnění na úkor té druhé skupiny.⁶³

⁶¹ KRÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ, Kristýna, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017, str. 30. ISBN 978-80-7421-147-8.

⁶² BOBEK, Michal. BOUČKOVÁ, Pavla. KŮHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. Beckova edice ABC, str. 230-231. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁶³ ŠPONDROVÁ, Pavla. *Více mužů do školek, nebo víc žen do vedení podniků? Více dětí svěřených mužům, či více žen v politice? Proč? A případně jak?* Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv, sborník ze semináře. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, str. 104-112. ISBN 978-80-87949-37-5.

1.4 Nutnost sladění profesního a rodinného života obou rodičů

I v dnešní moderní době stále převážně platí, že mateřství je určitým regulativem života žen. Hlavním důvodem stále zůstává síla tradice a zvyku, kdy ženy se považují za pečovatelky a muži spíše za živitele rodiny – za zcela přirozené je tedy považováno, že ženy zůstávají doma a pečují o novorozence, případně i větší děti, a domácnost, a to bez ohledu na to, jak silně se předtím identifikovaly s výkonem svého placeného zaměstnání. Vyskytují se však i další vysvětlení, kdy nejčastěji je odkazováno na tzv. mateřské povinnosti – péči a starost o děti vnímají mnohé ženy jako svou prvořadou povinnost a odpovědnost a často svou vlastní existenci podřizují životu dítěte, a to v rámci každodenního života i budoucích plánů. Takový přístup označujeme jako genderový stereotyp, tedy jako stereotypní rozdělení genderových rolí, které stále přetrvává a dosud se nepodařilo v mnoha společnostech úspěšně odstranit.

Mnoho žen v tomto rozdělení rolí reflektuje ne zcela uspokojivé naplnění svých životních aspirací, pociťují izolovanost a jednotvárnost pobytu doma s dětmi. Životní příběhy matek odhalují různou míru identifikace s mateřstvím i různou míru konfliktu s pojetím kombinace práce a rodiny. Potvrzuje se, že pokud jsou životní aspirace ženy v souladu s očekáváními na ni kladenými a pokud má podmínky pro realizaci svých aspirací, nedochází ke konfliktu rodinných a pracovních rolí.⁶⁴ Tradiční rozdělení rolí může dovést oba rodiče do pasti z hlediska možností vlastní seberealizace – tradiční model ženy jako matky připoutané k péči o děti a domácnost a muže jako otce naopak připoutaného k výdělečné práci pro rodinu mimo domov ve výsledku ochuzuje každého z nich v komplementární dimenzi života k té, v níž se primárně angažují. Ani jeden z nich však nemusí být s touto situací příliš spokojený – ženy vnímají sociální izolaci a jednostrannost možností seberealizace a muži naopak břímě a velkou zátěž, kterou pro ně je právě zajištění rodinných financí. Pokud muž vystupuje jako jediný živitel a žena jako jediná pečovatelka v naprosté většině případů přináší toto rozdělení nerovnováhu ve výkonu těchto činností, ale i v oceňování jejich významu – oběma partnerům se jeví druhá role jako jednodušší či méněcenná, což může vést k postupnému odcizení obou partnerů či dokonce k ukončení jejich vztahu. Zároveň je nutné podotknout, že skutečnost, že muž vydělává, ještě neznamená, že jeho příjem je dostatečně vysoký pro zabezpečení rodiny nebo že na rozdíl od partnerky disponuje dostatečně vysokými volnými prostředky využitelnými pro své osobní účely, což ve výsledku vede k frustraci v obou sférách. Z tohoto důvodu může nastat situace, kdy pro finanční zabezpečení rodiny je nezbytná výměna rolí obou partnerů, tedy muž funguje jako pečovatel a

⁶⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena. MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana. FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. str. 139. Gender sondy. ISBN 978-80-7330-192-7.

žena jako živitelka. Tento model však není v České republice stále příliš častý, a bohužel ne vždy zcela funkční, neboť těmto ženám hrozí, že budou vykonávat obě role současně – jejich partner vykonává pouze některé činnosti, které péče o děti a domácnost obnáší, jelikož není na takové rozdělení rolí zvyklý ani společensky připravený. Pro úspěšné nastavení takového modelu je pro ženy živitelky nezbytné vytvořit jim vhodné pracovní podmínky, které takové rozdělení rolí umožní, zejména v podobě kratší pracovní doby či práce z domova, tedy především vhodné podmínky v oblasti sladění profesního a soukromého života.

Soudobé výzkumy věnující se problematice kombinace práce a rodiny shodně potvrzují přetrvávající hlavní orientaci žen na rodinu a mužů na práci. Tento výsledek však neznamená, že výkon práce nemá pro ženy v jejich životech nezastupitelný význam a hodnotu, ani že péče o děti a domácnost nemá zásadní význam a hodnotu pro muže. Bohužel dlouholetá tradice pracovní participace žen v České republice nevedla k vyrovnání pozice mužů a žen na trhu práce, ani k rovnoměrnějšímu přerozdělení neplacené práce a péče o děti mezi muže a ženy. Stále platí, že ženy zejména jako matky jsou na trhu práce znevýhodňovány oproti mužům s dětmi i bez nich, ale i oproti bezdětným ženám. Dále mnohé výzkumy ukazují, že ženy po rodičovské dovolené vykazují nižší míru zaměstnanosti, nárůst nezaměstnanosti či vyšší podíl práce na dobu určitou, tedy čelí zásadním problémům při návratu zpět na trh práce. Výzkumy také odhalují, že přetrvávají odlišné preference otců a matek v oblasti placené práce – otcové kladou důraz na seberealizaci prostřednictvím práce a kariéry, u matek naopak převažuje orientace na mimopracovní podmínky, např. vzdálenost domova od pracoviště, dopravní dostupnost či organizace pracovní doby, aby tyto vyhovovaly potřebám rodiny. Výkonnostní a bonusová orientace otců a prorodinná orientace matek odráží právě tradiční uspořádání rolí v mnohých rodinách s malými dětmi. Jestliže většina mladých lidí považuje za nejlepší způsob zajištění péče o malé děti péči ze strany matky, pak tato možnost jimi bývá preferována o něco méně, než je aktuálně realizována, a naopak preference otce na rodičovské dovolené se objevuje častěji, než odpovídá realitě – to potvrzuje, že institucionální nastavení péče o předškolní děti a trhu práce ještě více unifikuje reálnou podobu kombinace práce a rodiny v daném období života.⁶⁵

Možnosti pro sladění rodinného a profesního života poskytované v souladu se zákonnými předpisy i nad jejich rámec samotnými zaměstnavateli jsou nezbytné pro zmírnění, či dokonce odstranění zažitého stereotypu o rozdělení rodičovských rolí mezi oba partnery – je nezbytné, aby muži a ženy měli možnost učinit volbu, jakým způsobem pečovat o své potomky, tedy zdali

⁶⁵ HAŠKOVÁ, Hana. *Vlastní cestou?: životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2014. Studie (Sociologické nakladatelství), str. 163-164. ISBN 978-80-7419-178-7.

na rodičovskou dovolenou nastoupí otec či matka, a to v kombinaci s výkonem placeného zaměstnání či nikoliv, k čemuž má pomáhat stát možnostmi poskytovanými zákonnými předpisy v rámci realizované rodinné politiky, zejména přiměřenou finanční dávkou, která umožňuje postarat se o dítě v rámci rodičovské dovolené, ale i ze strany samotných zaměstnavatelů, kteří umožní danému zaměstnanci bezproblémový odchod i brzký návrat z rodičovské dovolené, např. v podobě podnikové školky či příspěvku na jiné zařízení služeb péče o děti, či dokonce umožní skloubení péče o dítě s výkonem původního placeného zaměstnání po návratu do zaměstnání, ale i v průběhu čerpání samotné rodičovské dovolené. Oba rodiče by měli mít vytvořené vhodné podmínky pro učinění kvalifikované volby způsobu skloubení práce a péče o děti, a to bez ohledu na zažitá genderové stereotypy a společenské normy, ale naopak v podobě nejvhodnějšího řešení pro obě strany i děti samotné tak, aby nebyli ve své volbě frustrováni, ale uspokojeni. Jedině takovým způsobem je možné projít životním obdobím, které nejvíc vyžaduje sladění zcela odlišných sfér života, úspěšně a uspokojivě pro všechny zúčastněné strany.

2 Právní úprava rovnosti mužů a žen

Problematika rovnosti mužů a žen je velmi obsáhlým tématem, které je řešeno napříč různými obory, a to jak na národní, tak i na nadnárodní úrovni. Z tohoto důvodu je základem pro správné pochopení této problematiky nezbytné její zasazení do celkového kontextu, v případě této práce do kontextu právní úpravy.

Nejprve je však nutné vymezit pojem lidských práv jako takových, neboť rovnost mezi lidmi, včetně rovnosti mezi pohlavími, je dnes již považována za jejich součást. Lidská práva a svobody jsou základními, přirozenými právy člověka jako lidské bytosti a zajišťují jeho postavení v organizované společnosti. Samotný kodex lidských práv je deklarován ústavními předpisy a celým právním řádem, pak musí být zaručena možnost uskutečnit nebo neuskutečnit určitou činnost subjektu práva i v oblasti těchto lidských práv. V novodobých demokratických systémech vychází koncepce lidských práv a svobod z tzv. přirozenoprávní presumpce, která znamená, že jistá bytostní, tedy přirozená práva jsou konkrétnímu člověku dána již od přírody, v některých pojetích od Boha, a to již pouhým narozením. Přirozená lidská práva znamenají zásadu „*iura naturae sunt immutabilia*“ neboli přirozená práva jsou nezničitelná, což chápeme tak, že práva daná přírodou jsou ve své podstatě nezničitelná.⁶⁶ Přirozenoprávní teorie lidských práv se objevovaly již v tezích antických filosofů, např. Platóna, ke kterým se vrátily až přirozenoprávní teorie v 18. století, jež se promítly nejprve do Deklarace práv člověka a občana formulované v roce 1776 ve státech vznikající severoamerické Unie a díky Francouzské revoluci pak byla v roce 1789 přenesena i na evropský kontinent.⁶⁷

Lidská práva, nazývaná též základní práva, a svobody představují nejdůležitější subjektivní práva, která jsou v současné době již zaručena ústavně, jejich výčet však není uzavřený a neustále se vyvíjí, stejně tak jako se vyvíjí lidská společnost. Jejich zaručení na mezinárodní a následně vnitrostátní úrovni má význam z hlediska jejich ochrany, ale i z hlediska nezbytné limitace vůči právům jiným.

V koncepci lidských práv se vychází z myšlenky, že lidská práva, jakožto základní práva a svobody, jsou nezadatelná, nezczitelná, nepromlčitelná a nezničitelná. Nejedná se však o práva neomezitelná, neboť i přirozená práva a svobody jednotlivce končí tam, kde začínají přirozená práva a svobody jednotlivce jiného. Z hlediska práva jsou však omezitelná pouze

⁶⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 60. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁶⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 60. ISBN 978-80-7380-277-6.

zákonem, přičemž musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu, a to ze dvou důvodů – když je to nezbytné pro výkon jiných práv a z důvodu veřejného zájmu.⁶⁸

Lidská práva můžeme dělit na základě různých hledisek. Nejdůležitější dělení je na základní lidská práva neboli osobnostní práva, politická práva, práva národnostních, etnických a jiných menšin, hospodářská, sociální a kulturní práva. Samotné právo domáhat se ochrany těchto práv a svobod, jakož i jiných právem zaručených práv, je rovněž samo základním právem. Z tohoto pohledu jde o dělení práv na tzv. generace podle jejich historického vývoje, avšak toto dělení není již mnohými autory považováno za aktuální. První generace jsou práva proklamovaná již v 18. století a jedná se o typicky individuální práva (právo na život, osobní svobodu, vlastnické právo, právo na soukromí atd.). Druhá generace jsou politická práva, která byla plně bez jakýchkoli omezení přijata na přelomu 19. a 20. století (zejména volební právo). Třetí generací jsou hospodářská, sociální a kulturní práva, která byla ve větší míře prosazována v průběhu 20. a 30. let 20. století a zejména pak po 2. světové válce. Čtvrtá generace jsou práva moderní doby, tedy právo na příznivé životní prostředí, ochrana v oblasti výpočetní techniky, ochrana osobní integrity a další, která se rozvíjela od 70. let 20. století.⁶⁹

V jejich souhrnu je zabezpečen právní status jedince a sociální rovnost v právech a lidské důstojnosti, což vychází ze skutečnosti, že lidská práva a svobody v současné době stojí ve středu koncepce demokratického právního státu.⁷⁰

2.1 Mezinárodní právní úprava

Současné široké zakotvení problematiky rovnosti mužů a žen do národních úprav ve velké míře ovlivnilo zakotvení této problematiky na úrovni mezinárodního práva, a to zejména z důvodu významného ovlivnění současných národních norem úpravou mezinárodního práva a práva mezinárodních organizací. Velký význam má z hlediska rovnosti mužů a žen vývoj mezinárodního práva v oblasti lidských práv v průběhu 20. století. Důvodem, proč oblast lidských práv nabývá na významu, je právě průběh 20. století, zejména vypuknutí dvou světových válek, které zapříčinily, že mezinárodní společenství si začalo uvědomovat nezbytnost mezinárodního zakotvení ochrany základních lidských práv, zejména jako prevence opakování nelidských hrůz těchto dvou válek, ale také z důvodu zvýšení ochrany jednotlivce. V reakci na 1. světovou válku vznikla Liga národů, která byla doprovázena vznikem Mezinárodní organizace

⁶⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 61. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁶⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 61. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁷⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 61. ISBN 978-80-7380-277-6.

práce v roce 1919, po 2. světové válce pak dochází ke vzniku Organizace spojených národů v roce 1945, Rady Evropy v roce 1949, ale také ke vzniku Evropské unie v roce 1957. Všechny tyto organizace mají i přes své rozdíly jednu věc společnou, a tou je zakotvení základních lidských práv do svých nejdůležitějších dokumentů, ve kterých se do popředí dostává právě rovnost, jakožto základní idea pro uplatňování lidských práv.⁷¹ Již existující i nově vzniklé mezinárodní organizace aktivizují svou činnost, jelikož postupně dochází k rozvoji hospodářských vztahů mezi státy, zvyšuje se migrace obyvatelstva z jednoho státu do druhého, která vede k potřebě zachování získaných nároků, mimo jiné i v rámci zaměstnání, a proto jsou postupně přijímány mezinárodní normy, jejichž cílem je zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a vyšší standard sociálních práv pro muže i ženy. Samotné pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních úprav je důsledkem sílící migrace obyvatelstva a s ní spojených změn, ale také důsledkem snah o úpravu lidských práv na širší než pouze národní úrovni a tyto úpravy pak následně sjednocovat a přizpůsobovat potřebám celé mezinárodní společnosti.⁷²

Mezinárodní ochrana lidských práv má tedy zásadní význam, a to zejména z důvodu její obecnosti – týká se jednotlivců jakožto fyzických osob bez ohledu na státní příslušnost, jelikož je jim adresována jako lidským bytostem v době míru i v období válečného konfliktu. Toto pojetí je zakotveno v obecném mezinárodním právu obyčejovém, neboť ochrana lidských práv má povahu „*juris cogentis*“ neboli práva kogentního, ale nalezneme ji i v mezinárodních smlouvách, které mají povahu univerzální, ale i pouze regionální, na významu jim to však neubírá.⁷³

Po 2. světové válce se tedy objevuje snaha vrátit koncepci lidských práv a právních kodifikací na mezinárodní úroveň, v jejímž čele stojí jako univerzální mezinárodní společenství Organizace spojených národů (OSN). Výsledkem její snahy bylo přijetí Všeobecné deklarace lidských práv, na jejímž základě byly v 60. letech přijaty dva stěžejní mezinárodní dokumenty v oblasti ochrany lidských práv, a to Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Její iniciativa však vedla i k přijímání mezinárodních dokumentů v rámci jiných organizací, např. Mezinárodní organizace práce, ale i na úrovni regionální, zejména v rámci Rady Evropy.

⁷¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 23. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁷² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 59. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁷³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 62. ISBN 978-80-7380-277-6.

Mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách byly podle původní dikce čl. 10 Ústavy České republiky⁷⁴ bezprostředně závazné a měly přednost před zákonem za předpokladu, že byly ratifikované a vyhlášené a že jimi byla Česká republika vázána. Na základě novely v podobě ústavního zákona č. 395/2001 Sb., s účinností od 1. 6. 2002 (tzv. euronovela Ústavy), došlo k úpravě vztahu mezi vnitrostátním a mezinárodním právem, a to následovně: „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.*“⁷⁵ Problematika rovnosti a zákazu diskriminace je však především otázkou lidských práv, a proto již dle původní úpravy měly přednost před zákonem ty mezinárodní smlouvy, které garantují ochranu zásady rovnosti a zákazu diskriminace.⁷⁶

2.1.1 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů neboli zkráceně OSN (*The United Nations*)⁷⁷ je největší mezinárodní politickou mezivládní organizací, jejímž cílem je udržovat mezinárodní mír a bezpečnost v závislosti na zřeknutí se síly nebo její hrozby, rozvíjet přátelské vztahy mezi členskými i nečlenskými státy i národy založené na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů a uskutečňovat hospodářskou, sociální, humanitární i kulturní spolupráci.⁷⁸ OSN v současné době sídlí v New Yorku, USA a má 193 členských států, což jsou téměř všechny státy světa. Každý členský stát má svého zástupce na Valném shromáždění a disponuje zde jedním hlasem. Výkonným orgánem je pak Rada bezpečnosti OSN, které přísluší základní odpovědnost za udržení mezinárodní bezpečnosti a míru, k čemuž jí pomáhají právně závazné rezoluce. Navenek pak OSN komunikuje skrze Generálního tajemníka OSN, který stojí v čele Sekretariátu OSN.

Organizací předcházející OSN byla Společnost národů – organizace koncipovaná v podobných podmínkách avšak 1. světové války a následně ustavená v roce 1919 v rámci Versaillské mírové dohody, a to na podporu mezinárodní spolupráce a dosažení míru a

⁷⁴ „*Ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem.*“ Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

⁷⁵ Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

⁷⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 62. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁷⁷ *The United Nations website*: <http://www.un.org/en/index.html>

⁷⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 63. ISBN 978-80-7380-277-6.

bezpečnosti.⁷⁹ Tato organizace však ukončila svou činnost poté, co se jí nepovedlo zabránit vypuknutí 2. světové války.

Zakladatelskou listinou OSN je Charta OSN, která byla podepsána 24. října 1945 v San Francisku na Konferenci spojených národů o mezinárodním uspořádání mezi zástupci 50 zemí (včetně tehdejší ČSR). Tato listina zakládá OSN jako organizaci, která zejména klade důraz na rovnost, a to mezi národy, a na nediskriminaci, jakož i na rovnost mezi muži a ženami. V její preambuli je kladen důraz na základní lidská práva, důstojnost a rovná práva mezi muži a ženami i rovnost mezi národy: „*My, lid Spojených národů, jsouce odhodláni ... prohlásit znovu svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů a žen a národů velkých i malých ... rozhodli jsme se sdružit své úsilí, abychom těchto cílů dosáhli ... proto se naše vlády ... dohodly na této Chartě Spojených národů a zřizují tímto mezinárodní organizaci zvanou Spojené národy.*“⁸⁰ Článek 55 Charty OSN pak tyto přijaté zásady blíže rozvádí: „*Organizace spojených národů bude podporovat: ... c) obecnou úctu k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství a jejich zachování.*“⁸¹ V článku 8 dále OSN deklarovala, že nepřijme žádná omezení, pokud jde o stejnou způsobilost mužů i žen zastávat jakoukoliv funkci v jejich hlavních i pomocných orgánech.

Z výše citované preambule lze tedy vyvodit základní směr, kterým se vydalo mezinárodní společenství ve druhé polovině 20. století, a to k rovnosti práv ve společnosti, spojené s lidskými právy a úctou k nim, ale i s důstojností a hodnotou lidské osobnosti. Důstojnost má podle obsahu preambule Charty OSN i sociální rozměr, neboť ji staví do souvislosti se sociálními právy, a proto ji můžeme vnímat v podstatě jako sociální právo, které podmiňuje způsob výkonu všech ostatních sociálních práv.⁸²

V rámci již mnohaleté činnosti OSN bylo přijato velké množství mezinárodních dokumentů, které upravují lidská práva a svobody a které mají zásadní význam v oblasti prosazování rovnosti mužů a žen.

⁷⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 32. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁸⁰ *Charta Organizace spojených národů a Statut mezinárodního soudního dvora* [online]. Organizace spojených národů, 1945. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/charta-organizace-spojnych-narodu-a-statut-mezinarodniho-soudniho-dvora.pdf>

¹⁶ *Charta Organizace spojených národů a Statut mezinárodního soudního dvora* [online]. Organizace spojených národů, 1945. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/charta-organizace-spojnych-narodu-a-statut-mezinarodniho-soudniho-dvora.pdf>

⁸² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 64. ISBN 978-80-7380-277-6.

V současné době můžeme za největší přínos OSN v oblasti rovného postavení mužů a žen označit zavedení široce mezinárodně přijímaného mechanismu odstraňujícího diskriminaci žen, a to v podobě mezinárodních dohod či deklarácí, ale i její široký záběr boje proti diskriminaci žen v oblastech jejich právního i společenského postavení (od volebního práva, přes sňatky až po pracovníprávní ochranu). OSN také přijala poměrně účinný nástroj aplikující do praxe Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen (jedná se o Opční protokol z roku 1999, který rozšířil kompetence Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen) a zároveň je nutné podotknout, že formulace Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen jsou mnohem častěji jasnější a více zavazující, než tomu je v případě dokumentů práva Evropské unie.⁸³

2.1.1.1 Všeobecná deklaráce lidských práv

Návrh Všeobecné deklaráce lidských práv vypracovala v roce 1948 Komise pro lidská práva, která byla ustavena v roce 1946 jako orgán Hospodářské a sociální rady pro podporu lidských práv (Komise byla v roce 2006 nahrazena novým orgánem, který nese název Rada OSN pro lidská práva a sídlí v Ženevě). Tato deklaráce však není mezinárodní smlouvou jakožto pramenem mezinárodního práva, nemá tedy zavazující charakter, nýbrž charakter doporučující, avšak přesto zaujímá výrazné postavení u vlád všech členských států OSN i u široké veřejnosti. Její úloha je v mnoha směrech úlohou politickou při prosazování ochrany lidských práv a svobod, což postupně vedlo k přijímání jejího obsahu do univerzálních nebo regionálních mezinárodních smluv o lidských právech, zejména obou Mezinárodních paktů o lidských právech, ale i do národních úprav – postupně se tedy její obsah stal závazný, resp. přeměnil se v pravidla obyčejová.⁸⁴

Všeobecná deklaráce lidských práv již ve své preambuli zakotvuje uznání přirozené důstojnosti a rovných a nezczitelných práv členů lidské rodiny, které jsou základem svobody, spravedlnosti a míru ve světě.⁸⁵ Z toho tedy můžeme vyvodit, že principy rovnosti a důstojnosti tvoří nerozlučnou dvojici, na které stojí celá moderní konstrukce lidských práv a jejich ochrany.⁸⁶ Princip rovnosti je pak upraven i v jednotlivých ustanoveních této deklaráce – článek 1 říká: „*Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv. Jsou nadáni*

⁸³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 40. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁸⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 64-65. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁸⁵ *Všeobecná deklaráce lidských práv* [online]. Organizace spojených národů, 1948. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

⁸⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 33. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

rozumem a svědomím a mají spolu jednat v duchu bratrství.“⁸⁷ Dále článek 2 odst. 1 stanoví: „Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“⁸⁸ Skutečná rovnost všech bez rozdílu je dále zdůrazněna v celé deklaraci tím, že všechna ustanovení začínají slovem „každý“, čímž se myslí skutečně každá lidská bytost bez ohledu na své rozdíly.⁸⁹

Všeobecná deklarace lidských práv upravuje vedle základních lidských práv a svobod, jako je právo na život, svobodu a bezpečnost, právo na rovnost před zákonem a na stejnou zákonnou ochranu bez jakékoli diskriminace, i základní sociální práva, zejména právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti a právo na spravedlivou odměnu za práci, a základní práva sociálního zabezpečení jako právo každého na zabezpečení v nemoci, při nezpůsobilosti v práci a ve stáří. Výkon těchto práv může být omezen pouze takovými zákony, které mají zajistit uznání a zachování práv a svobod ostatních a vyhovět spravedlivým požadavkům morálky, veřejného pořádku, obecného blaha a demokratické společnosti.⁹⁰

2.1.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech je spolu s Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Všeobecnou deklarací lidských práv ustáleně nazýván „mezinárodní listinou lidských práv“ (*International Bill of Rights*).⁹¹ Všechny tyto dokumenty výrazně přispěly k zakotvení ochrany základních lidských práv do národních úprav, ale i ke zvýšenému zájmu o její prosazování v podobě spolupráce na mezinárodní i národní úrovni. Všechny tyto tři dokumenty upravují základní práva a svobody jednotlivců – avšak je mezi nimi zásadní rozdíl, a to že pakty zavazují státy, které je ratifikovaly, aby zaručily tato práva a svobody daným jednotlivcům.⁹²

⁸⁷ *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. Organizace spojených národů, 1948. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

⁸⁸ *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. Organizace spojených národů, 1948. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

⁸⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 33. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁹⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 65. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁹¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 34. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁹² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 68. ISBN 978-80-7380-277-6.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech byl schválen Valným shromážděním OSN spolu s Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech dne 16. 12. 1966, v platnost pak vstoupil 23. 3. 1976. Jedná se o mezinárodní smlouvu, která je na rozdíl od Všeobecné deklarace lidských práv pro smluvní strany závazná, a dokonce podle Prvního opčního protokolu z roku 1966 je umožněno jednotlivci podat stížnost na stát pro porušení zakotvených základních práv a svobod. K projednávání těchto stížností jednotlivců, ale i stížností států na jiné smluvní státy na nedodržování paktu, byl zvolen Výbor pro lidská práva. Tento výbor dále na svých jednáních projednává zprávy jednotlivých států o plnění paktu a ve svých závěrečných stanoviscích vyslovuje kritický postoj v případě nedodržování závazků vyplývajících z paktu, ale i vyslovuje doporučení k nápravě.⁹³ Jeho pravomoci jsou však víceméně poradní, neboť vydává v případě nesrovnalostí v uplatňování zakotvených práv pouze sdělení – v případě sporu o uplatňování lidských práv mezi dvěma státy je tento postoupen smírčí komisi, která spor rozhodne s cílem vzájemného urovnání.⁹⁴

Samotná rovnost je zakotvena v několika člancích. V článku 2 se smluvní státy zavazují k povinnosti respektovat tímto paktem deklarovaná práva a zároveň zajistit jejich poskytnutí včetně jejich ochrany před případným porušením všem jednotlivcům, kteří podléhají jejich jurisdikci. V článku 3 je zakotveno: „*Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují zajistit stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v tomto Paktu.*“⁹⁵ V tomto článku je tedy přímo zmíněná rovnost mužů a žen. Dále nalezneme rovnost v článku 14, kde je deklarována procesní rovnost, a v článku 25, kde je deklarována rovnost v přístupu všech k politickým právům, zejména k právu volebnímu. Velmi důležitý je z hlediska rovnosti článek 26, který stanoví: „*Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.*“⁹⁶

⁹³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 67. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁹⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 34. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁹⁵ *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* [online]. Organizace spojených národů, 1966. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinar.pakt-obc.a.polit_.prava_.pdf

⁹⁶ *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* [online]. Organizace spojených národů, 1966. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinar.pakt-obc.a.polit_.prava_.pdf

2.1.1.3 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech zakotvuje řadu sociálních práv, zejména právo na práci, na spravedlivou odměnu za práci, právo na vzdělání nebo práva na sociální zabezpečení. Všechna práva zakotvená v tomto paktu jsou státy povinny zaručit všem jednotlivcům bez jakékoliv diskriminace dle čl. 2 odst. 2 Paktu. V článku 3 pak je zakotven princip rovnosti mužů a žen: „*Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zajistí rovná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu.*“⁹⁷

Oproti Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech nedisponuje tento pakt kontrolním mechanismem, který by mohl znamenat účinné vymáhání zakotveného práva – smluvní strany jsou povinny pravidelně informovat Hospodářskou a sociální radu OSN, které předkládají pravidelné zprávy o přijatých opatřeních a o pokroku, kterého dosáhly při zabezpečování práv. Hospodářská a sociální rada pak po projednání těchto zpráv ve spolupráci s jinými orgány OSN a mezinárodními odborovými organizacemi podnikne nebo nějakou vhodnou formou podpoří mezinárodní akci, která by pomohla smluvním státům při zajišťování těchto práv na jejich území. Od roku 1985 zkoumá předkládané zprávy ještě výbor, který je pomocným orgánem Hospodářské a sociální rady a je tvořen 18 nezávislými experty na hospodářská, sociální a kulturní práva. Jeho hlavní činností je navrhování doporučení do zpráv předkládaných Hospodářskou a sociální radou na Valné shromáždění OSN.⁹⁸

2.1.1.4 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen je výrazným posunem v oblasti rovného postavení mužů a žen, resp. v procesu emancipace a zrovnoprávnění žen, který byl učiněn na půdě OSN (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, zkráceně CEDAW). Tuto úmluvu je možné považovat za hlavní nástroj ochrany lidských práv žen, který je univerzální co do působnosti, všestranný co do rozsahu a předmětu úpravy, ale také mezinárodně závazný.⁹⁹

Základem pro práci na této úmluvě byla deklarace Valného shromáždění o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1967, po které v roce 1972 následovala práce na samotné

⁹⁷ *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* [online]. Organizace spojených národů, 1966. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturni-ch-pravech.pdf>

⁹⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 67-68. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁹⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 69. ISBN 978-80-7380-277-6.

úmluvě, a to vyjádřením členských států k formě a budoucímu obsahu případného nástroje mezinárodního práva na ochranu práv žen. V roce 1974 pak započaly práce na samotném návrhu úmluvy, a to na půdě Komise o postavení žen. Finální návrh byl předložen Valnému shromáždění v roce 1977 a dne 18. 12. 1979 zde byl přijat v podobě úmluvy. V platnost pak úmluva vstoupila v roce 1981 (v tehdejší ČSSR byla publikována pod č. 62/1987 Sb.).¹⁰⁰

Úmluva je rozdělena do šesti částí. Ve své preambuli odkazuje na dříve přijaté dokumenty – počínaje Všeobecnou deklarací lidských práv, přes oba Mezinárodní pakty o lidských právech – přesto však konstatuje, že i nadále existuje rozsáhlá diskriminace žen, která je překážkou pro účast žen v politickém, společenském, hospodářském a kulturním životě jejich zemí a která znesnadňuje plný rozvoj možností žen ve službě pro jejich země a pro lidstvo samotné. Rovněž je zde uvedeno přesvědčení, že plný rozvoj země, blaho světa a věc míru vyžadují maximální účast žen za rovnoprávných podmínek s muži ve všech oblastech. Závěrem konstatuje, že je nutné mít na paměti velký přínos žen k blahu rodiny a rozvoji společnosti, dosud ne plně uznávaný, společenský význam mateřství a úlohu obou rodičů v rodině a při výchově dětí, a dále uvědomit si, že úloha ženy při zachování rodu by neměla být základem pro diskriminaci, ale že naopak výchova dětí vyžaduje rozdělení odpovědnosti mezi muže a ženy a společnost jako celek, a dále že pro dosažení plné rovnoprávnosti mezi muži a ženami je nutná změna tradiční úlohy mužů, jakož i úlohy žen ve společnosti a v rodině.¹⁰¹ Myšlenky obsažené v závěru preambule jsou na tehdejší dobu velmi pokrokové a bohužel je nutné konstatovat, že se od té doby v této oblasti nepříliš změnilo.

V článku 1 je pak definována diskriminace žen jako *„jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“*¹⁰² Tato definice je odlišná od definic diskriminace obsažených v jiných dokumentech – je v ní kladen důraz nikoliv na rovnoprávnost, ale na skutečnou, materiální rovnost, která bere v potaz skutečnost, že nejčastějšími oběťmi diskriminace na základě pohlaví bývají právě ženy, a proto oproti těmto jiným dokumentům upravuje rovnost a zákaz všech druhů diskriminace pouze ve vztahu k ženám a nikoliv pro obě

¹⁰⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 35. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁰¹ *Úmluva odstranění všem forem diskriminace žen* [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

¹⁰² *Úmluva odstranění všem forem diskriminace žen* [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

pohlaví stejně. Tento dokument se tedy nemůže vztahovat k mužům, čímž činí podstatný rozdíl v konceptu práv zaručených mezinárodními dokumenty.¹⁰³

Ve článku 2 se státy, jakožto smluvní strany této úmluvy, které odsuzují diskriminaci žen ve všech jejích formách, zavázaly k tomu, že budou všemi vhodnými prostředky a bez prodlení provádět politiku odstranění diskriminace žen, a to zejména zakotvením zásady rovnoprávnosti mužů a žen ve svých národních ústavách nebo jiných příslušných předpisech, a dále zajišťovat praktické dodržování této zásady prostřednictvím zákonů a jiných zákonných prostředků.¹⁰⁴ Povinnosti států tedy sahají nejen do oblasti vymahatelnosti práva žen na právní ochranu na rovném základě s muži, ale rovněž např. do povinnosti přijímat veškerá opatření pro odstraňování diskriminace žen jakoukoliv osobou, organizací nebo podnikem, jakož i opatření ke změně nebo zrušení existujících zákonů, předpisů, obyčejů nebo praktik, které vedly k diskriminaci žen – tímto ustanovením jsou tedy zakotveny pozitivní povinnosti smluvních států, které jsou vztaženy i k jiným subjektům, resp. k subjektům soukromého práva.¹⁰⁵ Dle úmluvy má být diskriminační praxe odstraněna s tím, že obsahuje nejen veřejnoprávní akty, ale i soukromoprávní akty, např. diskriminaci v rodině, čímž se liší od ostatních dokumentů o lidských právech, které se zaměřují pouze na diskriminaci ve veřejnoprávní sféře.¹⁰⁶

Ve článku 4 se smluvní státy zavazují, že v případě přijetí dočasných zvláštních opatření, která budou zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, nebude tento krok považován za diskriminaci, jak je definována v této úmluvě. Tato opatření však v žádném případě nesmí ve svém důsledku vést k zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek. Od těchto opatření pak bude ustoupeno, až budou dosaženy cíle zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení.¹⁰⁷

Jako poměrně revoluční se jeví článek 5, který je v podstatě zaměřen na odstranění genderových stereotypů, když stanoví povinnost států přijmout opatření „*ke změně společenských a kulturních zvyklostí, pokud jde o chování mužů a žen, s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti nebo*

¹⁰³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 36. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁰⁴ *Úmluva odstranění všem forem diskriminace žen* [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

¹⁰⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 36. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁰⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 70. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹⁰⁷ *Úmluva odstranění všem forem diskriminace žen* [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

*nadřazenosti některého z pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen*¹⁰⁸. Dále je zde uvedeno, že k „zabezpečení toho, aby rodinná výchova zahrnovala řádné pochopení mateřství jako společenské funkce a uznání společné odpovědnosti mužů a žen za výchovu a rozvoj jejich dětí, přičemž se rozumí, že zájem dětí se ve všech případech staví na první místo“¹⁰⁹ – je zde tedy zakotven předpoklad, že se na výchově dětí a péči o ně budou podílet oba rodiče stejně.

Lze tedy říct, že povinnosti smluvních států jsou stanoveny ve třech rovinách, a to povinnosti implementovat rovnost, povinnosti de facto zlepšit postavení žen a povinnosti bojovat proti genderovým stereotypům.¹¹⁰

Z hlediska pracovněprávních vztahů je podstatný článek 11, který stanoví povinnost smluvních států přijmout veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, a to zejména práva na práci, práva na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání, práva svobodné volby povolání a zaměstnání, práva na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a práva na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování, práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce, práva na sociální zabezpečení a práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky. Dále je zde zakotvena povinnost států přijmout za účelem zabránění diskriminace žen z důvodů manželství nebo mateřství a zajištění jejich reálného práva na práci veškerá příslušná opatření, a to zejména k zákazu propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené, pod hrozbou uvalení sankcí, a diskriminace při propouštění z důvodů manželského stavu, k zavedení mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků, k prosazení poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb umožňujících rodičům spojovat rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účastí na veřejném životě, zejména podporováním zřizování a rozvoje sítě zařízení péče o děti a k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně

¹⁰⁸ *Úmluva odstranění všem forem diskriminace žen* [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

¹⁰⁹ *Úmluva odstranění všem forem diskriminace žen* [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

¹¹⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 37. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

škodlivé. Dále je zde zakotvena povinnost pravidelně přehodnocovat zákonnou úpravu v této oblasti tak, aby byla stále aktuální v souladu s vědeckým, ale i společenským vývojem.¹¹¹

Podle článku 17 je pak zřízen Výbor pro odstranění diskriminace žen jako specializovaný orgán, který především provádí administrativní kontrolu, resp. sleduje dodržování závazků vyplývajících z úmluvy. Podle článku 18 pak projednává tento Výbor zprávy smluvních států o legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatřeních, která přijaly za účelem uvedení ustanovení úmluvy v život, a o pokroku, jehož bylo v tomto směru dosaženo. Tyto pak předkládá generálnímu tajemníkovi OSN. Od ledna 2010 je pak Výbor pro odstranění diskriminace žen podřízen Vysokému komisaři pro lidská práva. Zároveň úmluva stanovuje ještě jeden kontrolní mechanismus, který je možné uplatit ve sporu mezi dvěma státy o výklad nebo provádění ustanovení úmluvy, a to možnost předat spor arbitráži a v případě neschopnosti spor urovnat může být kteroukoliv ze stran sporu předán k rozhodnutí Mezinárodnímu soudnímu dvoru.

Původní znění úmluvy neupravovalo možnost individuálních oznámení na porušování práv zakotvených v této úmluvě, což bylo často kritizováno – k nápravě došlo přijetím Opčního protokolu dne 6. 10. 1999, v platnost vstoupil v roce 2000, pro Českou republiku 26. 5. 2001 (publikován pod č. 57/2001 Sb. m. s.). Na jeho základě pak mohou osoby i skupiny osob, které se považují za oběti porušení kteréhokoliv ustanovení této úmluvy ze strany státu, který však musí být smluvní stranou tohoto opčního protokolu, a jehož jurisdikci podléhají, předkládat oznámení o takovém porušení. Tento stát je pak povinen předložit do šesti měsíců písemné vysvětlení nebo prohlášení objasňující věc a případný opravný prostředek, který v této věci poskytl, Výboru pro odstranění diskriminace. Na základě příslušného oznámení je také dovoleno Výboru provést vyšetřování, včetně kontroly na místě, stejně tak si může Výbor zpětně ověřit, jak stát reagoval na jeho vyjádření a doporučení. Tyto kontrolní pravomoci přesahují díky možnosti provést vyšetřování včetně návštěvy území daného státu povahu administrativní kontroly.¹¹²

Výbor pro odstranění diskriminace žen rovněž vydává tzv. všeobecná doporučení, ve kterých poskytuje výklad k ustanovením úmluvy a doporučuje smluvním státům určité chování v dané věci. Výbor např. ve svém doporučení č. 25 upřesnil, že články 1, 5 a 24 představují základní normativní rámec úmluvy, vymezil nepřímou diskriminaci, kterou úmluva jako taková

¹¹¹ *Úmluva odstranění všem forem diskriminace žen* [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

¹¹² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 71. ISBN 978-80-7380-277-6.

nedefinuje, ale i upozornil na rostoucí projevy mnohonásobné diskriminace, které mohou primárně dopadat právě na ženy.¹¹³

Z hlediska věcného rozsahu se dodnes řadí Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen mezi nejrozsáhlejší dokumenty mezinárodního práva v oblasti rovnosti. Navíc díky stanovení pozitivních opatření a pozitivních povinností představuje stále jeden z nejpokrokovějších dokumentů, se kterým v mnoha aspektech např. právo EU dodnes stěží drží krok. Evropská unie ve svých dokumentech volí důraz na rovné postavení mužů a žen a rovné příležitosti, zatímco úmluva ukládá státům aktivní povinnosti v oblasti ochrany před diskriminací žen a přijetí opatření na ochranu před diskriminací. Úmluva je skutečně dokumentem na ochranu žen, nikoliv na ochranu rovného postavení mužů a žen, a proto se není možné dovolat této úmluvy v případě znevýhodnění mužů ve srovnání se ženami. Naopak dokumenty Evropské unie zdůrazňují aspekty rovnosti, a nikoliv ochrany žen před diskriminací. Z tohoto důvodu je proto možné označit úmluvu za čistě antidiskriminační dokument globálního účinku.¹¹⁴

Na druhou stranu existují i určité překážky skutečně účinné aplikace této úmluvy – na jednu stranu je tato úmluva v současné době jedna z nejvíce ratifikovaných úmluv mezinárodního práva, avšak na straně druhé činí mnoho států tuto ratifikaci s výhradou, přičemž některé výhrady jsou přímo proti jejímu smyslu. Tyto výhrady pak mohou být považovány za jeden z významných důvodů, proč nástroje mezinárodního práva zakazující diskriminaci na základě pohlaví stále nedosáhly takové intenzity mezinárodního uznání, jako mají mezinárodní dokumenty zakazující diskriminaci rasovou. Další překážkou účinnosti této úmluvy je skutečnost, že smluvní státy zcela nedodržují svoji povinnost předkládat pravidelné zprávy o dodržování jejich ustanovení. Avšak i přes tyto nedostatky si stále drží Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen pozici poměrně účinného nástroje v oblasti boje proti diskriminaci žen.¹¹⁵

2.1.1.5 Další dokumenty OSN v oblasti rovnosti mužů a žen

Na půdě OSN byly přijaty rovněž další dokumenty, které jsou významné na poli ochrany žen a jejich práv – jedná se o následující dokumenty: *Protokol k předcházení, potlačování a trestání obchodu s lidmi, především s ženami a dětmi, doplňující Úmluvu OSN proti mezinárodnímu organizovanému zločinu (2003)*; *Úmluva o povolení manželství, minimálním*

¹¹³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 38. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹¹⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 37, 39. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹¹⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 39. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

*věku pro uzavření manželství a registraci manželství (1962); Úmluva proti diskriminaci ve vzdělávání (1960); Úmluva o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (1958); Úmluva o státní příslušnosti vdaných žen (1957); Úmluva o politických právech žen (1952); Úmluva o rovném odměňování (1951); Úmluva o potlačování obchodu s lidmi a zneužívání prostituce (1949); Deklarace o odstranění násilí na ženách (1994); Deklarace o ochraně žen a dětí ve stavech nouze a ozbrojených konfliktech (1974).*¹¹⁶

Všechny tyto výše uvedené dokumenty jsou buď de facto zahrnuty do Úmluvy o odstraňování všech forem diskriminace žen anebo se týkají specifické oblasti, která souvisí spíše s ochranou žen než s jejich rovným postavením nebo rovnými příležitostmi.¹¹⁷

Zajímavá je např. Úmluva o politických právech žen z roku 1952, která ukládá smluvním státům povinnost, aby pro ženy žijící na jejich území zajistily aktivní i pasivní volební právo, tj. právo volit i právo být volen, a to do všech veřejně volených orgánů, a dále také právo vykonávat veřejné úřady a všechny veřejné funkce za stejných podmínek, jaké mají v této oblasti muži, tedy bez jakékoliv diskriminace. Tato úmluva byla v ČSR publikována pod č. 46/1955 Sb.¹¹⁸

2.1.2 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále též zkráceně „MOP“) byla založena devíti zakladatelskými státy (mezi nimiž bylo i nově vzniklé Československo) v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference, její Ústava se stala součástí Versaillské mírové smlouvy, a to jako přidružená odborná organizace Společnosti národů. Příčiny založení MOP je nutné hledat v průběhu 1. světové války a těsně po ní. Oficiální cíl, který měla nově založená organizace sledovat a který je uveden v preambuli její Ústavy, byla pomoc zajistit světový mír, který může spočívat pouze na sociální spravedlnosti. Hlavním cílem MOP pak bylo zlepšovat pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě. V důsledku vypuknutí 2. světové války došlo k dočasnému přerušování činnosti MOP. Na jaře 1944 byla na zasedání Generální konference práce přijata Deklarace o cílech a úkolech MOP, která se stala integrální součástí Ústavy a rozšířila, resp. doplnila hlavní cíle MOP především o svobodu projevu a sdružování jako podstatnou podmínku trvalého pokroku a dále též stanovila, že „*všichni lidé bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví mají právo na zajištění materiálního a duchovního rozvoje v podmínkách svobody*

¹¹⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 40. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹¹⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 40. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹¹⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 69. ISBN 978-80-7380-277-6.

a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovné příležitosti“.¹¹⁹ Rovněž uznala právo na kolektivní vyjednávání a zdůrazňovala nutnost spolupráce zaměstnavatelů se zaměstnanci současně se zdokonalováním výrobní činnosti a při přípravě a aplikaci sociálních a hospodářských opatření. Na konferenci v Paříži v roce 1945 bylo definitivně rozhodnuto o jejím oddělení od Společnosti národů a navázání styku s OSN, což bylo oficiálně potvrzeno dne 14. 12. 1946 vyslovením souhlasu generálního sekretariátu OSN se spojením, spoluprací a výměnou informací mezi OSN a MOP. V roce 1946 se tedy Mezinárodní organizace práce stala první specializovanou agenturou OSN.

Mezinárodní organizace práce je specializovanou organizací, jejímž hlavním cílem je dosažení sociální spravedlnosti a prosazování mezinárodně uznávaných lidských pracovních práv. MOP je založena na tripartitním principu – zasedají v ní zástupci států, zaměstnavatelů a odborů (tedy zaměstnanců). Hlavními oblastmi činnosti této organizace je vzdělávání a příprava na povolání, pracovněprávní a průmyslové vztahy, oblast pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale i oblast sociálního zabezpečení. Průřezovou agendou, které se MOP věnuje je pak kromě jiného i rovnost mužů a žen.¹²⁰

V současné době je Mezinárodní organizace práce jednou z největších a nejvýznamnějších mezinárodních odborných organizací, které jsou přidružené k OSN, tedy jedná se o samostatnou mezinárodní organizaci, která však dobrovolně přijala status odborné organizace OSN, a proto má OSN právo koordinovat její činnost v souladu s uzavřenou dohodou o přidružení (tu uzavírá jménem OSN Hospodářská a sociální rada).¹²¹

Mezinárodní organizace práce byla jedním z průkopníků zakotvení rovnosti mužů a žen do závazných mezinárodních dokumentů, avšak je na ni nahlíženo z hlediska přístupu k zaměstnání, ochrany zdraví při práci s důrazem na těhotné ženy a kojící matky a dalších souvisejících oblastí. Z tohoto důvodu je věcný obsah dokumentů MOP užší než v případě dokumentů jiných organizací, zejména OSN. Výhodou MOP však je její specializace, díky které jde v těchto oblastech do hloubky, a v současné době zahrnují její aktivity velmi široké pole oblastí, které s prací a zaměstnáním i jen lehce souvisí. Stejně tak pojetí diskriminace v rámci MOP je velmi široké, a proto je mnohdy inspirující pro jiné mezinárodní organizace či národní postupy v této oblasti. V celosvětové zprávě MOP z roku 2003 je diskriminace zasazena do širokého kontextu a označena jako jev, který omezuje svobodu: „*Diskriminace omezuje svobodu*

¹¹⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 73. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹²⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 24. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹²¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 72. ISBN 978-80-7380-277-6.

*jedinců získat takové zaměstnání, na jaké aspirují. Vnáší nerovnost příležitostí mužů a žen rozvinout svůj potenciál, dovednosti a talent a být odměněni podle svých zásluh. Diskriminace v práci vytváří nerovnosti na trhu práce a uvádí členy určitých skupin do nevýhodné situace.*¹²² MOP se v rámci své činnosti soustředí nejen na odstranění diskriminace na základě pohlaví, ale i na odstranění diskriminace založené na jiných důvodech, stejně tak v oblasti rovnosti mezi muži a ženami, ale i rovnosti v dalších dimenzích. V již citované zprávě se rovněž uvádí, že došlo v minulých letech k posunu od prvotního důrazu na ženy jako zaměstnankyně a zajištění rovnosti jejich příjmů ke zdůraznění gender mainstreamingu chápaného jako cílená intervence zaměřená na ženy, muže nebo obě pohlaví s cílem odstranit existující mezery v genderové rovnosti nebo na překonání důsledků minulé diskriminace – další součástí gender mainstreamingu v pojetí MOP je začlenění genderové perspektivy již do procesu tvoření a implementace všech programů a projektů.¹²³

Mezinárodní organizace práce v rámci své činnosti formuluje minimální úroveň základních práv v oblastech, jako je odstranění nucené práce, rovnost příležitostí a rovné zacházení, svoboda sdružování a výkonu odborových práv, ochrana mateřství, dále formuluje minimální standardy sociálního zabezpečení – její činnost je tedy poměrně rozsáhlá. Mimo to dále poskytuje technickou pomoc a pomoc rozvojovým zemím, vysílá své odborníky do zemí, které projeví zájem o odbornou pomoc, poskytuje poradenské služby, organizuje výchovnou, publikační a jinou činnost a mnoho dalšího. Svou činnost provádí na třech základních principech, a to principu univerzality, který se projevuje ve vztahu k členské základně organizace a v její otevřenosti pro všechny státy světa, dále principu funkcionální reprezentace, který spočívá ve složení všech orgánů, v rámci nichž nejsou zastoupeny pouze vlády členských států, nýbrž je postaven na tzv. tripartitním principu, kdy každý členský stát je zastoupen třemi složkami, a to zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců, a posledním principem je princip přináležitosti k systému OSN, který spočívá ve vymezení cílů obou mezinárodních organizací a rovněž institutu členství, neboť každý člen OSN se stává členem MOP, pokud přijme povinnosti vyplývající z Ústavy MOP.¹²⁴

Současná politika MOP v oblasti genderové rovnosti se soustředí zejména na zajištění rovnosti příjmů, prolomení tzv. skleněného stropu, který zabraňuje ženám postupovat výše na pracovním žebříčku bez ohledu na schopnosti nebo zkušenosti, ale i na zabránění sexuálního

¹²² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 24. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹²³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 25. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹²⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 73-74. ISBN 978-80-7380-277-6.

obtěžování a obchodu se ženami. Rovněž se soustředí na neplacenou domácí práci vykonávanou především ženami a povětšinou naprosto neuznanou jakožto práce. Stejně tak se do popředí dostává problematika rovnosti mužů a žen, a to i ve všeobecných rozpravách v rámci MOP, kdy se tato organizace snaží reagovat na nejaktuálnější otázky současné doby jako je ekonomická krize nebo globalizace, a to v souvislosti s postavením žen ve členských státech MOP. Výsledkem této snahy je např. přijatý Akční plán MOP pro genderovou rovnost¹²⁵, který cílí na dosažení rovnosti žen v pracovním prostředí v souladu s celkovou strategií MOP, nebo na dosažení genderové rovnosti a posílení pozice žen jakožto efektivního způsobu boje proti chudobě, hladu a nemocem, a to spolu se zajištěním řádných pracovních podmínek a zákazem diskriminace. Zde je nutné zdůraznit, že MOP byla jednou z prvních mezinárodních organizací, která se zabývala rovností mužů a žen v širším kontextu se zohledněním i dalších společenských okolností a souvislostí. Příkladem tohoto přístupu může být právě skutečnost, že MOP ve svých zprávách a plánech, které se týkají rovnosti a diskriminace, dává diskriminaci do souvislosti s chudobou. Často také uvádí, že procesy na trhu práce jsou úzce spojeny s chudobou, ale zároveň právě trh práce a účast na něm je jedním z nejdůležitějších faktorů, které mohou chudobu redukovat. Z tohoto důvodu je velmi důležité čelit diskriminaci v pracovním prostředí, a to zejména na základě rasy, pohlaví a sociálního původu, jako opatření proti chudobě.¹²⁶ V této souvislosti je v jedné ze starších zpráv MOP uvedeno, že: „*Tvrdá a přetrvávající diskriminace v práci přispívá k chudobě a sociálnímu vyloučení. Předsudky založené na sociálním a rodinném původu určitých lidí totiž často převládají nad skutečnými dovednostmi člověka a odsoudí ho tak k nemožnosti vymanit se ze svého původního nepříznivého sociálního prostředí (sociální imobilitě). Tato deprivace je zvláště tvrdá pro lidi, kteří čelí mnohonásobně diskriminaci. Např. u těch, kteří nejen jsou chudí, ale rovněž patří k náboženské či etnické minoritě. Chudoba tak zároveň zabraňuje lidem vymanit se z diskriminace.*“¹²⁷ MOP v souvislosti s tímto přístupem zavedla program nazvaný Gender, chudoba a zaměstnání, které byl první svého druhu v systému OSN. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že dle MOP existuje vztah mezi chudobou, resp. sociálním vyloučením a diskriminací, který lze přetrhnout pouze kombinací nástrojů sociálního začleňování a nástrojů boje proti diskriminaci.¹²⁸

¹²⁵ ILO Action Plan for Gender Equality 2016-17 [online]. Mezinárodní organizace práce. 2016. Dostupné: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

¹²⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 25. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹²⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 25-26. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹²⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 26. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

Jednou z hlavních forem činnosti MOP je přijímání mezinárodních dohod a doporučení, které se týkají základních otázek oblastí pracovního práva a sociálního zabezpečení a hlavních témat s nimi souvisejících. Prostřednictvím těchto smluv působí MOP na své členy, aby zlepšovaly pracovní podmínky a péči o zaměstnance v jejich národních úpravách. Úmluvy MOP jsou mnohostrannými mezinárodními smlouvami, které jsou důležitým pramenem mezinárodního práva a po ratifikaci se stávají součástí právního řádu daného členského státu, a tedy závaznými. Naopak doporučení MOP nepodléhají ratifikaci, neboť jejich hlavní úlohou je připravit podmínky pro pozdější úpravu mezinárodní smlouvou. Nevyplývají z nich tedy žádné závazky s výjimkou povinnosti předložit je příslušným ústavním orgánům daného členského státu anebo přijmout opatření určitého charakteru. Některé povinnosti jsou však členským státům stanoveny, a stejně tak povinnost je dodržovat, i bez ratifikace příslušné úmluvy – jedná se o tzv. základní normy, které plynou přímo z Ústavy MOP, zejména díky jejímu doplnění Filadelfskou deklarací z roku 1944 – jedná se o zákaz nucené práce, o právo na svobodné odborové sdružování a o zákaz diskriminace, které vytváří jakýsi základní rámec legislativního a politického vývoje na úrovni této organizace.¹²⁹ Filadelfská úmluva mimo jiné prohlašuje, že *„všechny lidské bytosti, bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví, mají právo pečovat o své hmotné blaho a o svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, hospodářského zajištění a rovných příležitostí. Agenda důstojné práce jako jednu ze svých důležitých složek rovněž označuje zlepšování důstojné a produktivní práce v podmínkách svobody, rovnosti, bezpečnosti a lidské důstojnosti. Všichni pracovníci mají právo na důstojnou práci, nejen ti, kteří pracují ve formální ekonomice, stejně jako ti, kteří pracují v ekonomice péče a soukromých domácnostech (což jsou převážně ženy).“*¹³⁰

Specifickou činností MOP je pak činnost kontrolní, která cílí na donucení členských států k plnění povinností vyplývajících z členství v MOP. Členské státy jsou povinny podávat pravidelné zprávy a podklady o svém vnitrostátním zákonodárství a o jeho aplikaci Mezinárodnímu úřadu práce. MOP může členským státům vytýkat rozpory mezi tímto vnitrostátním zákonodárstvím a přijatými úmluvami. Porušení úmluv pak projednává Mezinárodní konference práce.¹³¹

MOP přijala velké množství mezinárodních úmluv, které se vztahují k rovnému zacházení a odměňování, diskriminaci v pracovním prostředí i sladování profesního a

¹²⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 74-75. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹³⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 26. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹³¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 74-75. ISBN 978-80-7380-277-6.

soukromého života. Z hlediska rovnosti mužů a žen patří mezi ty nejpodstatnější Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, Úmluva MOP č. 102 o minimální normě sociálního zabezpečení, Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Úmluva MOP č. 171 o noční práci a Úmluva MOP č. 183 o ochraně mateřství. Tyto jsou blíže rozebrány dále.

Mimo těchto úmluv však MOP vydala i několik doporučení, tedy dokumentů pouze konzultačního charakteru. Pro příklad je možné uvést dvě doporučení, která se zabývají oblastí rovných příležitostí mužů a žen v oblasti zaměstnání.

Součástí doporučení č. 150 z roku 1975 týkajícího se rozvoje lidských zdrojů je i kapitola, která se zabývá rovným přístupem k mužům a ženám v rámci přípravy na zaměstnání či povolání. V jeho rámci se doporučuje, aby byla přijata opatření, která by zlepšila rovnost příležitostí mezi pohlavími v oblasti zaměstnání, ale i společnosti jako takové, a to především prostřednictvím poskytnutí možnosti ženám připravovat se na povolání stejně jako muži a hrát ve společnosti a ekonomice stejnou roli. V rámci rovného přístupu k přípravě na povolání a zaměstnání se zároveň doporučuje zajištění denní péče o děti, včetně úpravy pracovní doby na částečný úvazek, a podpora žen, které se do zaměstnání vracejí po delší době.¹³²

Dalším souvisejícím doporučením je č. 123 z roku 1965, které se týká zaměstnávání žen s povinnostmi k rodině. Již v roce 1965 se toto doporučení zaměřuje na sladování rodinného a pracovního života žen – klade důraz na zajištění péče o děti a přístup k zaměstnání pro ženy po delší absenci v něm, zejména z důvodu mateřství. Z dnešního pohledu je však jediným nedostatkem tohoto doporučení skutečnost, že je zaměřeno pouze na ženy a nepočítá s možností, že by péči o děti převzal muž. Na druhou stranu stále přetrvává spíše ženská role v oblasti péče o děti, a to ve většině světových společností.¹³³

2.1.2.1 Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty byla přijata dne 29. 6. 1951 s platností od 23. 5. 1953. V Československu vstoupila v platnost 30. 10. 1958, publikována byla pod č. 450/1990 Sb.

Tato úmluva upravuje rovnost v odměňování mužů a žen v pracovněprávních vztazích, tedy vyžaduje po smluvních stranách uplatnění principu rovného odměňování mužů a žen za

¹³² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 29. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹³³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 29. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

práci stejné hodnoty, a tedy odstranění diskriminace v této oblasti. Pojem odměna je široce definován v čl. 1 Úmluvy, a to jako „*řádná, základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníka zaměstnání*“¹³⁴. Podle čl. 2 Úmluvy „*Každý členský stát bude prostředky, odpovídajícími metodám užívaným pro stanovení tarifů odměn, podporovat a pokud je to slučitelné s takovými metodami, zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty.*“¹³⁵ Tato zásada může být provedena vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky anebo kombinací těchto různých způsobů. Zároveň je v čl. 3 Úmluvy uvedeno, že „*Rozdílná odměňování pracovníků, která odpovídají bez ohledu na pohlaví rozdílům, určeným takovýmito objektivním hodnocením práce, jež má být vykonávána, se nebudou považovat za odporující zásadě stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.*“¹³⁶

Úmluva sice nevymezuje žádný postup, jak určit práci stejné hodnoty, přesto se stala významným základem dalšího směřování mezinárodního, ale především evropského práva v oblasti rovného odměňování mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Oblast odměňování ostatně představovala velmi dlouhou dobu základ rovného postavení mužů a žen, a to i později na půdě Evropské unie – je možné dokonce tvrdit, že právě tato oblast představuje výchozí bod dalšího rozvoje úpravy rovnosti mužů a žen. Důvodem zřejmě bude skutečnost, že se jedná o zřejmou a snadno ověřitelnou nerovnost mezi muži a ženami, která zakládá v demokratické společnosti založené na lidských právech zcela nepřijatelnou nespravedlnost, a proto se stala výchozím bodem pro mezinárodní i vnitrostátní legislativu.¹³⁷

2.1.2.2 Úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení

Úmluva č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení byla přijata dne 28. 6. 1952 a její zásadní význam spočívá v systému sociálního zabezpečení, neboť stanoví všeobecnou úroveň sociálního zabezpečení, která může být dosažena v každém státě bez ohledu na stupeň jeho ekonomického a sociálního rozvoje. Tato úmluva stanovila minimální požadavky na obsah

¹³⁴ Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty [online]. Mezinárodní organizace práce, 1951. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

¹³⁵ Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty [online]. Mezinárodní organizace práce, 1951. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

¹³⁶ Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty [online]. Mezinárodní organizace práce, 1951. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

¹³⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 27. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

a výši dávek sociálního zabezpečení a jejich osobní rozsah, a to v devíti částech odpovídajících jednotlivým sociálním událostem – Česká republika není vázána pouze částí IV. a VI.¹³⁸

V části VIII. Dávky v mateřství je stanoven minimální standard zabezpečení v případě těhotenství a mateřství, a to dle článku 47, který stanoví: „*Kryté sociální události zahrnují těhotenství, porod a jejich následky, a z toho vyplývající zastavení výdělků podle ustanovení vnitrostátních právních předpisů.*“¹³⁹ Dávkami v mateřství se rozumí léčebná péče dle článku 49 a pravidelně se opakující platba dle článku 50, která je poskytována s ohledem na zastavení výdělků v důsledku těhotenství, porodu a jeho následků, její výše pak nemusí být po celou dobu stejná. Na tyto články pak navazuje článek 52, který stanoví: „*Dávky uvedené v člancích 49 a 50 musí být poskytovány po celou dobu sociální události; pravidelně se opakující platby mohou však být omezeny na 12 týdnů, pokud vnitrostátním zákonodárstvím není uložena nebo povolena delší doba nepřítomnosti v práci; v takovém případě platby nemohou být omezeny na kratší dobu.*“¹⁴⁰

2.1.2.3 Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Úmluva č. 111 o diskriminaci (v zaměstnání a povolání)¹⁴¹ byla přijata dne 25. 6. 1958, v platnost vstoupila 16. 6. 1960. V Československu vstoupila v platnost 21. 1. 1965 a publikována byla pod č. 465/1990 Sb.

Tato Úmluva má širší osobní rozsah, než má Úmluva č. 100 – zatímco oblast rovného odměňování je omezena na muže a ženy, oblast diskriminace v zaměstnání je širší. Tato skutečnost vyplývá již z čl. 1 Úmluvy, neboť definuje diskriminaci jako „*jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání*“ a zároveň jako „*jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a*

¹³⁸ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014, str. 21. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

¹³⁹ Úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení [online]. Mezinárodní organizace práce, 1952. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1178/102.pdf>

¹⁴⁰ Úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení [online]. Mezinárodní organizace práce, 1952. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1178/102.pdf>

¹⁴¹ Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání [online]. Mezinárodní organizace práce, 1958. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

*pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány.*¹⁴² Tato Úmluva dala určitý směr následným aktivitám MOP, neboť v čl. 1 odst. 3 stanovila, že diskriminace v zaměstnání a povolání bude zahrnovat i zákaz diskriminace v přístupu k odbornému výcviku, přístupu k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání. Tímto pojetím došlo k širokému vymezení rovnosti v pracovním prostředí, nad kterou MOP vykonávala dohled prostřednictvím kontroly dodržování této úmluvy ze strany členských států.

Členské státy se pak v čl. 2 Úmluvy zavázaly provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřenými vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru. Tyto metody jsou pak blíže rozvedeny v čl. 3 Úmluvy – jedná se zejména o spolupráci s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, vnitrostátní zákonodárství nebo poradenství. Pro členské státy tedy platí nejen povinnost neprovádět, nepodporovat a zakázat diskriminaci, ale zároveň i povinnost odstranit nežádoucí diskriminaci prováděnou na základě jakéhokoliv diskriminačního důvodu uvedeného v Úmluvě.

Povinnosti států vázaných touto Úmluvou i Úmluvou č. 100 jsou dány poněkud vágněji, než je tomu u pozdějších úmluv vydaných na půdě OSN (např. Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen). Úmluvy MOP ukládají státům povinnosti pouze v mezích, ve kterých to státu dovolují jeho vnitrostátní podmínky a národní zvyklosti (viz čl. 2 Úmluvy). Na druhou stranu je nutné vyzdvihnout, že jsou státům uloženy povinnosti nejen v oblasti zákonodárství, ale i v oblasti poradenství nebo poskytování informací a spolupráce se sociálními partnery. V ustanovení čl. 3 Úmluvy můžeme proto spatřovat určitý základ pozitivních povinností uložených státům i v jiných oblastech než pouze legislativě, a to již na přelomu 50. a 60. let. Z tohoto důvodu můžeme průkopnickou roli MOP vidět i v dalších oblastech, kterými se zabývá současná teorie a praxe, a to je oblast sladění rodinného a pracovního života.¹⁴³

2.1.2.4 Úmluva MOP č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi

Úmluva MOP č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi vstoupila v platnost 11. srpna 1983¹⁴⁴, Česká republika ji však dosud neratifikovala.

¹⁴² *Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání* [online]. Mezinárodní organizace práce, 1958. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

¹⁴³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 28. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁴⁴ Dostupná: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Cílem této úmluvy je zajistit efektivní prosazování rovnosti mužů a žen, pokud jsou tyto zaměstnání, je však na státech, které tuto úmluvu ratifikují, aby si samy stanovily jako cíl své národní politiky umožnění lidem s povinnostmi k rodině, kteří jsou zároveň zaměstnanci, uplatnit své právo bez toho, aby se stali objektem diskriminace z důvodů těchto svých povinností. Tato úmluva je významná zejména z důvodu jejího přispění k budoucímu rozvoji úvah a později i přijímání politických a právních opatření na podporu právě sladování rodinných a pracovních rolí.¹⁴⁵

2.1.2.5 Úmluva MOP č. 171 o noční práci

Úmluva MOP č. 171 o noční práci¹⁴⁶ ze dne 6. 6. 1990 v podstatě navazuje na Úmluvu MOP č. 111, ale i na Úmluvy MOP č. 103 o ochraně mateřství, č. 4 a č. 41 o noční práci žen a mladistvých osob. Tento dokument upravuje zejména pracovní podmínky pro zaměstnání v noci, neboť požaduje po smluvních státech, aby činily zvláštní opatření ve prospěch zaměstnanců pracujících v noci anebo jim napomáhaly při plnění jejich rodinných a společenských povinností. Je zde obsažena také speciální úprava pro ženy pracující v noci, konkrétně v článku 7, který stanoví právo těhotné ženy i žen po porodu na převedení na jinou práci nebo poskytování dávek sociálního zabezpečení či prodloužení mateřské dovolené. Dále je zde stanovena ochrana ženy v tomto období, kdy nesmí být propuštěna, nesmí ztratit výhody, které vyplývaly z jejího postavení, stejně tak příjem pracovnice bude udržován na úrovni postačující k zachování přiměřené životní úrovně pro ni a pro její dítě.¹⁴⁷

2.1.2.6 Úmluva MOP č. 183 o ochraně mateřství

Úmluva MOP č. 183 o ochraně mateřství z roku 2000 reviduje Úmluvu MOP č. 103 z roku 1952. Z hlediska postavení žen v pracovních vztazích je nejdůležitější zakotvení práva na mateřskou dovolenou v délce nejméně 14 týdnů, jejíž součástí je povinná mateřská dovolená po narození dítěte v délce šesti týdnů. Dále zakotvuje nárok ženy na peněžité dávky, a to na takové úrovni, aby žena mohla udržovat sebe i své dítě v řádném zdravotním stavu a na přiměřené životní úrovni, či ochrannou dobu žen v průběhu těhotenství a mateřské dovolené, ale i právo na přestávky na kojení. Tato úmluva se však potkala s nezájmem členských států, což vedlo

¹⁴⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 28. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁴⁶ *Úmluva MOP č. 171 o noční práci* [online]. Mezinárodní organizace práce, 1990. Dostupné: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-171-nocni-prace.pdf>

¹⁴⁷ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014, str. 22-23. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

k nízkému počtu ratifikací.¹⁴⁸ Česká republika již podnikla příslušné kroky k její ratifikaci, neboť většina závazků vyplývajících z této úmluvy je již v současné chvíli splněna platnou legislativou, např. délka mateřské dovolené zde činí 28 týdnů.

2.1.3 Rada Evropy

Rada Evropy je regionální organizací spojujících 47 evropských států, která působí ve všech oblastech veřejného života kromě obrany. Za ideového otce Rady Evropy je považován Winston Churchill, který již po 2. světové válce prosazoval politiku evropského smíření, a proto se jedná o nejstarší mezivládní politickou organizaci vzniklou na území Evropy. Jeho snaha vyústila v květnu roku 1948 na konferenci v Haagu, na které byly položeny základy Rady Evropy. Klíčovým momentem však bylo podepsání zakladatelské smlouvy, tzv. Statutu Rady Evropy dne 5. 5. 1949 v Londýně deseti západoevropskými státy – Belgie, Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Norsko, Švédsko a Velká Británie. Statut vstoupil v platnost 3. 8. 1949 (publikován pod č. 202/1992 Sb.). Počet členů Rady Evropy se postupně zvětšoval, až získala svůj celoevropský charakter. Česká republika se stala členem 30. 6. 1993.

Hlavním cílem Rady Evropy je ochrana lidských práv a svobod, pluralitní demokracie a právního státu, podpora jednoty mezi členskými zeměmi, evropské kulturní identity a různorodosti, usnadnění jejich ekonomického a sociálního pokroku, zlepšení životních podmínek, rozvíjení lidských hodnot či řešení společenských problémů. Sídlo Rady Evropy je ve Štrasburku. Jejími orgány jsou Výbor ministrů, který se skládá z ministrů zahraničí členských států, dále Parlamentní shromáždění, které se skládá ze zástupců členských států zvolených nebo jmenovaných národními parlamenty, dále Kongres místních a regionálních orgánů složený ze zástupců územní samosprávy členských států a také Sekretariát. V čele Rady Evropy pak stojí generální tajemník volený Parlamentním shromážděním na období pěti let. Důležitou roli hraje také Evropský soud pro lidská práva.

Rada Evropy přijímá významné úmluvy, dohody i protokoly, které jsou závazné pro státy, které je přijaly. Mezi nejvýznamnější patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta.

Rada Evropy zakotvila v oblasti ochrany základních lidských práv a svobod jeden z nejúčinnějších mechanismů jejich vymáhání, a to založením Evropského soudu pro lidská práva, který přijímá i individuální stížnosti občanů členských států Rady Evropy, čímž by mělo

¹⁴⁸ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014, str. 23. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

být dosaženo vysoké úrovně vymahatelnosti lidských práv a svobod, včetně práva na rovnost, resp. na nediskriminaci, kromě jiného i na základě pohlaví.¹⁴⁹

2.1.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, též Evropská úmluva o ochraně lidských práv, zkráceně EÚLP, byla uzavřena dne 4. 11. 1950 v Římě, v platnost pak vstoupila 3. 9. 1953. Tato Úmluva je považována za hlavní dokument přijatý na půdě Rady Evropy.

Z dnešního pohledu se může tato úmluva zdát minimalistická, avšak jejím účelem bylo vytvořit nikoliv složitý dokument mezinárodního práva, který by nakonec skončil v pozici deklarační, ale naopak stručný a výstižný instrument, který bude schopen života i z hlediska vymahatelnosti. Práva obsažená v EÚLP bývají členěna do tří základních kategorií, a to práva absolutní (právo na život, zákaz mučení), práva omezená vnitrostátním právem (právo na rodinný život, právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání, právo na svobodu projevu a svobodu shromažďování a sdružování) a práva omezená vlastní povahou a rozsahem aplikace (právo na svobodu a osobní bezpečnost, právo na spravedlivý proces). Toto členění však neznamena, že by některá práva byla méně vymahatelná – jedná se o základní práva garantovaná EÚLP, neboť ta představuje jeden z nejdokonalejších katalogů lidských práv, jehož signatáři jsou téměř všechny evropské země. Tato práva jsou zároveň vymahatelná prostřednictvím individuálních stížností podávaných k soudnímu orgánu, a to Evropskému soudu pro lidská práva. Znamená to tedy, že práva uvedená v EÚLP mají jednu z nejlepších garancí na světě.¹⁵⁰

EÚLP je zaměřena zejména na občanská a politická práva, takže pouze dva články se věnují sociálním právům – čl. 4, který zakazuje nucené práce, a čl. 11, který zakotvuje svobodu odborového sdružování. Zákaz diskriminace je pak zakotven v čl. 14, podle něhož „*užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“¹⁵¹ Hlavním inspiračním zdrojem tohoto článku je Všeobecná deklarace lidských práv přijatá na půdě OSN, proto i zde je výčet diskriminačních důvodů pouze demonstrativní, navíc je ve výčtu uvedena příslušnost k národnostní menšině.

¹⁴⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 41. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁵⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 42. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁵¹ *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* [online]. Rada Evropy, 1950. Dostupné: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

Původní text úmluvy byl změněn nebo doplněn celou řadou protokolů, které rozšiřovaly okruh chráněných práv a svobod nebo zdokonalovaly systém převzatých závazků ze strany států. Pro tuto rigorózní práci je důležitý Protokol č. 12. Původní znění čl. 14 EÚLP neobsahovalo obecnou záruku ochrany proti jakékoli diskriminaci, ale pouze proti diskriminaci při výkonu práv a svobod obsažených v této úmluvě a jejích protokolech. Tato souvztažnost byla často chápána jako nežádoucí omezení mechanismu ochrany lidských práv a svobod, avšak v době přijetí úmluvy byla jakýmsi kompromisem mezi smluvními státy, které se domnívaly, že případná univerzální ochrana by mohla až příliš narušit jejich suverenitu. Původně se návrh Protokolu č. 12 měl týkat pouze rovnosti mezi muži a ženami, avšak vyústil ve všeobecný zákaz diskriminace. Jeho text byl přijat v roce 2000. Hlavním důvodem jeho přijetí bylo odstranění akcesority článku 14, jehož původní znění „*užívání práv a svobod přiznaných touto úmluvou*“ bylo nahrazeno „*užívání každého práva přiznaného zákonem*“¹⁵². Od jeho přijetí je tedy zajištěna možnost dovolávat se ochrany ve všech oblastech, v rámci kterých to do té doby možné nebylo, tedy i v oblasti sociálních práv. Zároveň však je nutné upozornit na malé množství ratifikací, zejména z důvodu obavy z širokého pojetí zákazu diskriminace – Česká republika tento protokol podepsala, avšak doposud neratifikovala.¹⁵³

2.1.3.1.1 Evropský soud pro lidská práva

Na základě EÚLP byl vytvořen systém ochrany lidských práv obsažených v ní a jejích protokolech. Cílem tvůrců úmluvy tedy bylo vytvořit katalog práv, který bude dostatečně vymahatelný, a to i prostřednictvím individuálních stížností. Dokumenty přijaté na půdě OSN nebo MOP obsahují, pokud tedy vůbec, většinou poměrně slabý kontrolní mechanismus a často také zúžený pouze na možnost vzájemných stížností mezi státy. V případě EÚLP je to jinak – již v původním znění bylo více než dvě třetiny znění věnováno procesním otázkám souvisejícím s vymáháním práv zakotvených v článcích 1 až 18 EÚLP. Původně byly zřízeny dva orgány, které měly vyřizovat individuální stížnosti, a to Evropská komise pro lidská práva a Evropský soud pro lidská práva (dále též zkráceně „ESLP“), s tím že komise předcházela soudu, neboť zásadně posuzovala přípustnost podaných stížností a k soudu se tedy mohly dostávat pouze ty záležitosti, které splňovaly všechny požadované formality. V roce 1994 byl přijat Protokol č. 11, který vstoupil v platnost v roce 1998 a znamenal změnu dosavadního systému – došlo ke zrušení obou těchto orgánů a zřízení nového a jediného orgánu, a to Evropského soudu pro lidská práva

¹⁵² Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod [online]. Rada Evropy, 2000. Dostupné: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

¹⁵³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 79. ISBN 978-80-7380-277-6.

v dnešní podobě, který sídlí ve Štrasburku a vykonává funkci obou těchto předešlých orgánů. Zásadní změnou přijatou tímto protokolem pak byla možnost stěžovatelů obrátit se se svojí stížností přímo na ESLP, a nikoliv pouze na komisi. Zároveň se ratifikující strany tohoto protokolu zřekly možnosti určit pravomoc ESLP pouze fakultativně, a proto nyní je jeho pravomoc pro nově ratifikující státy již obligatorní. Přijetí Protokolu č. 11 tedy znamenalo posílení pravomoci ESLP a zároveň vytvoření soudního orgánu pro celý evropský region, který dohlíží na dodržování lidských práv a svobod a v případě jejich porušení může závazně odsoudit stát, který tato práva zaručená EÚLP porušil. Rozhodnutí ESLP bývají dokonce v poslední době natolik autoritativní, že jejich přijetí je často impulsem pro změnu vnitrostátní legislativy nebo praxe v oblasti lidských práv.¹⁵⁴ Avšak je důležité si uvědomit, že se nejedná o obecnou soudní instanci Rady Evropy v oblasti kontroly dodržování lidských práv, neboť jeho jurisdikce je omezena pouze na ta lidská práva a svobody, která jsou zakotvena v EÚLP a jejích protokolech.

ESLP má pravomoc rozhodovat v mezistátních sporech, přesto většinu jeho případů tvoří individuální stížnosti. Jedná se o stížnosti každé fyzické osoby, nevládní organizace nebo skupiny jednotlivců, které se považují za oběti v důsledku porušení ustanovení EÚLP nebo jejích protokolů ze strany smluvního státu. Stížnosti jako takové mohou podávat jak fyzické, tak právnické osoby, avšak až po vyčerpání všech vnitrostátních opravných prostředků podle všeobecně uznávaných pravidel mezinárodního práva. V případě České republiky se bude jednat o všechny opravné prostředky včetně ústavní stížnosti.¹⁵⁵

Z hlediska rovnosti a zákazu diskriminace však není podstatné pouze zakotvení těchto zásad do EÚLP, ale rovněž má zásadní význam výkladová činnost ESLP, který svou judikaturou v podstatě dotváří obsah této úmluvy. Právě jedna z nejslavnějších diskriminačních kauz přivedla ESLP k formulaci základních principů jeho budoucí jurisdikce, a to tzv. belgický jazykový případ, v rámci kterého ESLP formuloval princip vyváženosti svého rozhodování („*just balance*“). Tento princip vychází z ducha úpravy základních lidských práv obsaženého v EÚLP, nikoliv pouze ze samotných ustanovení. ESLP došel k závěru, že hlavním důvodem pro vznik EÚLP byla snaha smluvních států zakotvit účinnou ochranu lidských práv, a to nejen vzhledem k historickému kontextu jejího vzniku, ale i vzhledem k technickému rozvoji, který umožňuje státům upravit efektivně výkon práv. EÚLP tedy dle ESLP představuje vyváženost mezi ochranou obecného zájmu společenství evropských států a respektem základních lidských práv, kterým je přikládána mimořádná důležitost. Základem rozhodovací činnosti ESLP a aplikace

¹⁵⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 43. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁵⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 80. ISBN 978-80-7380-277-6.

EÚLP tedy není text jednotlivých článků, ale základní požadavek, aby členské státy dosáhly odpovídající rovnováhy mezi ochranou blahobytu svých obyvatel a současnou ochranou základních práv jednotlivců. Tento požadavek je kromě jiného založen i na sociální a genderové rovnosti jakožto základnímu principu lidských práv.¹⁵⁶

Evropský soud pro lidská práva řeší mimo jiné i případy týkající se diskriminace na základě pohlaví, resp. genderu, a to v oblasti práv souvisejících s rodičovstvím, sociálním zabezpečením a rovným postavením mužů a žen v systémech sociálního zabezpečení, jakož i v oblasti reprodukčních práv žen či práv osob, které si změnilly pohlaví. ESLP zkoumá při hodnocení stížností týkajících se porušení čl. 14 EÚLP obvykle několik základních otázek – zda namítané porušení čl. 14 spadá do sféry některého z dalších práv, které tato úmluva zaručuje, zda došlo k rozdílnému zacházení, zda takové zacházení sledovalo legitimní cíl, zda byla použita opatření ve vztahu k legitimnímu cíli přiměřená a zda takové zacházení zašlo za hranici volného uvážení daného státu. V judikatuře ESLP se v souvislosti s čl. 14 ustálily některé právní názory týkající se definice diskriminace a dále pak charakteru tohoto článku jako takového včetně možnosti stanovení výjimek z pravidel, které tento článek stanoví. ESLP v některých svých rozhodnutích týkajících se diskriminace na základě pohlaví stanovil definici diskriminace a věnoval se míře, do jaké má stát možnost svými národními pravidly stanovit od ní odchylky.¹⁵⁷

ESLP definoval v rozhodnutí ve věci *Van Raalte*¹⁵⁸ jako diskriminační takové činění rozdílu, které nemá objektivní a rozumné ospravedlnění a zároveň poukázal na své dřívější rozhodnutí ve věci *Karlheinz Schmidt*¹⁵⁹, ve kterém judikoval, že pouze velmi závažné důvody mohou být přijaty jako ospravedlnitelné před ESLP, pokud se rozdílné zacházení zakládá na pohlaví a má být slučitelné s EÚLP. Tímto závěrem byla do určité míry vytvořena přednostní pozice diskriminace na základě pohlaví, neboť je míra její nebezpečnosti větší než v případě jiných diskriminačních důvodů. Důvodem tohoto vývoje může být zejména skutečnost, že případy diskriminace na základě pohlaví bývají nejčastější (spolu s etnickým původem). ESLP i v jiných svých judikátech sledoval do určité míry tzv. pojetí znevýhodnění, které vnímá genderovou rovnost nikoliv jako otázku stejnosti a odlišnosti, ale jako otázku rozdělení moci, resp. mužské nadřazenosti a ženské podřazenosti. V případě *Zeman*¹⁶⁰ pak ESLP tato svá tvrzení ještě upřesnil, neboť stanovil, že vážným důvodem, pro který je v rámci pravomocí národních

¹⁵⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 44. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁵⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 51-52. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁵⁸ Rozsudek ESLP ze dne 21. února 1997, *Van Raalte v. Nizozemí* (stížnost č. 20060/92)

¹⁵⁹ Rozsudek ESLP ze dne 18. července 1994, *Karlheinz Schmidt* (stížnost č. 13580/88)

¹⁶⁰ Rozsudek ESLP ze dne 29. června 2006, *Zeman v. Rakousko* (stížnost č. 23960/02)

států možné ospravedlnit rozlišování na základě pohlaví, je např. ekonomická či sociální strategie daného státu. Opatření v této oblasti vycházejí z přímé znalosti národních orgánů, které lépe dokáží zhodnotit veřejný zájem založený na těchto sociálních nebo ekonomických důvodech.¹⁶¹

V oblasti sociálního zabezpečení se objevovaly případy týkající se rozdílného přístupu k dávkám poskytovaným při péči o dítě, např. v případě *Petrovic*¹⁶². V tomto rozsudku ESLP, stejně jako v jiných předchozích rozsudcích, upozornil na skutečnost, že porušení čl. 14 EÚLP nemůže stát samostatně a musí být namítáno ve spojení s jiným článkem EÚLP, resp. spolu s porušením uplatnění práv zaručeným touto úmluvou. V tomto případě se pan Petrovic domáhal svých práv na základě porušení čl. 8 Úmluvy, který stanoví, že „Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.“¹⁶³ Tento rozsudek je však poněkud sporný, neboť ani samotní soudci ESLP nezaujímali stejné stanovisko, jelikož někteří nespatořovali žádný mimořádně závažný důvod, pro který by stát mohl přiznat odlišná práva mužům a ženám. Rozhodnutí však bylo pro pana Petrovice negativní, neboť soud judikoval, že inkriminovaná dávka byla označena za mateřskou sloužící ženě pro zotavení po porodu dítěte, a tedy nikoliv pro muže. Stejně tak soud opět upozornil na možnost smluvních států samostatně si koncipovat svoji sociální politiku. V této souvislosti je tedy zřejmě rozhodující, zda se jednalo o dávku mateřskou či rodičovskou.¹⁶⁴

2.1.3.2 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta byla podepsána členskými státy Rady Evropy v Turíně dne 12. 10. 1961, účinnosti pak nabyla v roce 1965. Publikována je pod č. 14/2000 Sb. m. s.

Evropská sociální charta je specializovaným katalogem evropských sociálních práv, na jehož přípravě se podílela Mezinárodní organizace práce. Jednou z podmínek pro efektivní aplikaci těchto sociálních práv byla bezpochyby rovněž nediskriminace a rovnost, včetně rovnosti mužů a žen, což vyplývá již z preambule, ve které je uvedeno: „*majíce na zřeteli, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu*“¹⁶⁵.

¹⁶¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 52-53. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁶² Rozsudek ESLP ze dne 27. března 1998, *Petrovic v. Rakousko* (stížnost č. 20458/92)

¹⁶³ *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* [online]. Rada Evropy, 1950. Dostupné: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

¹⁶⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 54-55. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁶⁵ *Evropská sociální charta* [online]. Rada Evropy, 1961. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

Ustanovení Evropské sociální charty mají různou povahu – některá pouze programově prohlašují určitá práva, jiná obsahují právní závazky s omezenými účinky. Důvodem tohoto nastavení bylo, že Charta musela být přijatelná i pro méně ekonomicky vyvinuté evropské státy. Z tohoto důvodu formuluje jen minimální standard hospodářských a sociálních práv, což však nebrání jednotlivým smluvním stranám, aby rozšířily poskytovanou úroveň ochrany jednotlivých práv. Dalším specifickým vyplývajícím z různé úrovně ratifikujících států je skutečnost, že Charta nestanoví povinnost ratifikovat ji jako celek – z její druhé části je vybráno sedm nejdůležitějších článků, z nichž je nutné ratifikovat alespoň pět, a kromě nich ještě další články nebo jednotlivé číslované odstavce tak, aby ratifikace daným státem zahrnovala alespoň deset celých článků a čtyřicet pět číslovaných odstavců.¹⁶⁶

Charta má celkem pět částí. V první části přijaly smluvní strany jako cíl své politiky vytvářet všemi prostředky podmínky pro účinné realizování v této části zakotvených práv a svobod. Práva a svobody jsou pak konkretizovány v části druhé – jedná se např. o právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo zaměstnaných žen na ochranu, právo na sociální zabezpečení nebo právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu. Třetí část se týká povinností států spojených s ratifikací Charty, jak bylo popsáno výše. Čtvrtá část se pak věnuje dodržování Charty a způsobu její kontroly, a to v podobě zpráv podávaných ve dvouletých intervalech generálnímu tajemníkovi Rady Evropy. Pátá část je věnována způsobům aplikace Charty v mimořádných případech, např. v době války, a vztahu Charty k vnitrostátnímu právu a ostatním mezinárodním smlouvám. Mimo odlišného ratifikačního mechanismu se tedy jedná o klasický mezinárodní dokument.

Evropská sociální charta byla revidována dodatkovými protokoly. Z hlediska rovnosti mužů a žen je podstatný Dodatkový protokol z roku 1988, který rozšířil katalog práv o další čtyři práva, a to právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, právo na informace a konzultace, právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí a právo starých osob na sociální ochranu. Česká republika se zavázala k dodržování všech čtyř článků (sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb. m. s.¹⁶⁷).

Z hlediska tématu této práce je podstatný článek 1 tohoto dodatku. V článku 1 se smluvní státy s cílem zajistit účinné uplatnění práva všech pracovníků na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví zavazují

¹⁶⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 81. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹⁶⁷ *Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb. m. s.* Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě [online]. Rada Evropy, 1988. Dostupné: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2000/007m2000.pdf>

uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v oblasti přístupu k zaměstnání, ochraně proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání, v oblasti odborného poradenství, výcviku, rekvalifikace a rehabilitace, v oblasti podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně odměňování a v oblasti rozvoje kariéry včetně povýšení. Zvýšenou ochranu požívají ženy v období těhotenství a době po porodu a tato není považována za diskriminaci ostatních. Dále je zakotvena možnost vyjmout z rozsahu tohoto článku profesní činnosti, které mohou být z důvodu jejich povahy nebo podmínek, za nichž jsou prováděny, svěřeny pouze osobám jednoho pohlaví.¹⁶⁸

Z důvodu snahy udržet Chartu aktuální vzhledem ke společenskému vývoji tak, aby reagovala na současné otázky a problémy, došlo k vytvoření *Revidované Evropské sociální charty*, která byla otevřena k podpisům členům Rady Evropy dne 3. 5. 1996 ve Štrasburku. Revidovaná Evropská sociální charta upravuje všechna práva garantovaná Evropskou sociální chartou a práva přijatá dodatkovými protokoly, ale obsahuje i některá práva nová, zejména posiluje princip rovného zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace, stejně tak zlepšuje postavení zaměstnaných matek a otců.¹⁶⁹

Z hlediska tématu práce je podstatný článek 20, který stanoví, že „*Všichni pracovníci mají právo na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví.*“¹⁷⁰, a to v oblasti přístupu k zaměstnání, ochrany proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání, v oblasti odborného poradenství, výcviku, rekvalifikace a rehabilitace, v oblasti podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně odměňování a v oblasti rozvoje kariéry včetně povýšení. Jedná se tedy o stejný text jako v Dodatkovém protokolu k Evropské sociální chartě z roku 1988. Dále je podstatný článek 27, který stanoví: „*Všechny osoby s povinnostmi k rodině a osoby, které jsou nebo si přejí být zaměstnané, mají právo tak činit, aniž by byly diskriminovány a pokud možno bez konfliktu mezi jejich zaměstnáním a rodinnými povinnostmi.*“¹⁷¹. V souvislosti s tímto článkem se smluvní strany zavazují přijmout vhodná opatření umožňující pracovníkům s povinnostmi k rodině nastoupit do zaměstnání a zůstat v něm, jakož i znovu nastoupit do zaměstnání po nepřítomnosti způsobené těmito povinnostmi, včetně opatření v oblasti odborného poradenství a výcviku zohledňující jejich potřeby v oblasti pracovních podmínek a sociálního zabezpečení a rozvíjející nebo

¹⁶⁸ *Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb. m. s. Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě* [online]. Rada Evropy, 1988. Dostupné: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2000/007m2000.pdf>

¹⁶⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 82. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹⁷⁰ *Revidovaná Evropská sociální charta* [online]. Rada Evropy, 1996. Dostupné: http://www.sds.cz/docs/prectete/ezakon/r_esch.htm

¹⁷¹ *Revidovaná Evropská sociální charta* [online]. Rada Evropy, 1996. Dostupné: http://www.sds.cz/docs/prectete/ezakon/r_esch.htm

podporující služby, soukromé nebo veřejné, zejména služby denní péče o děti a jiná zařízení péče o děti, a to s cílem zajistit účinné uplatnění práva na rovnost příležitostí a zacházení pro pracující muže a ženy s povinnostmi k rodině, a mezi takovými pracovníky a jinými pracovníky.

V článku 26 je pak zakotveno právo na důstojnost v práci, kterým se smluvní strany zavazují informovat o tom, co představuje sexuální obtěžování na pracovišti nebo v souvislosti s prací, propagovat prevenci proti takovému jednání a přijmout veškerá vhodná opatření na ochranu pracovníků před takovým chováním.

Vzhledem ke společenským a politickým změnám v Evropě upravuje Revidovaná charta i některá práva, která původní Charta neobsahovala, např. právo na ochranu proti chudobě a sociálnímu vyloučení nebo výše zmíněné právo na ochranu proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti. Celkový počet práv se tedy zvýšil na třicet jedna a smluvní strany si musí vybrat šest z devíti článků, které se pro ně stanou závaznými v případě ratifikace, a dále si musí vybrat i další články tak, aby celkový počet článků a číslovaných odstavců nebyl nižší než šestnáct článků nebo šedesát tři číslovaných odstavců. Smluvní strany si tedy musí vybrat více článků, resp. číslovaných odstavců než u původní Evropské sociální charty.

Kontrola dodržování závazků plynoucích z Charty je kontrolou administrativní, nikoliv soudní jako v případě EÚLP. Kontrolní mechanismus je nastavený stejně v původní i revidované Chartě, neboť základem je předkládání pravidelných zpráv generálnímu tajemníkovi Rady Evropy (původně ve dvouletém, nyní ve čtyřletém intervalu). Předložené zprávy kontroluje Evropský výbor pro sociální práva (dříve Výbor expertů), což je nezávislý orgán jmenovaný Výborem ministrů ze seznamu nezávislých odborníků v oblasti mezinárodních sociálních záležitostí. Pokud Výbor konstatuje, že Charta není uspokojivě plněna, přijme Výbor ministrů pro dotčené strany doporučení a dotčená smluvní strana pak musí podat informace o opatřeních, které v dané věci učinila, aby těmto doporučením vyhověla. K dalšímu posílení kontroly dochází na základě Dodatkového protokolu z roku 1995, který zavádí systém kolektivních stížností, které mohou podávat mezinárodní zaměstnavatelské organizace a odbory nebo mezinárodní nevládní organizace, které mají konzultativní status při Radě Evropy, ale také vnitrostátní organizace zastupující zaměstnavatele a zaměstnance. Stížnost musí obsahovat výčet porušených ustanovení Charty a je adresována generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, který ji předá Výboru. Ten ji prošetří a vypracuje zprávu, na jejímž základě přijme Výbor ministrů rezoluci vůči dotčenému smluvnímu státu.¹⁷²

¹⁷² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 83-84. ISBN 978-80-7380-277-6.

Z hlediska boje proti diskriminaci na základě pohlaví je třeba zmínit, že je Rada Evropy v této oblasti činná již od roku 1979, a to prostřednictvím svých jiných aktivit – zaměřuje se na boj proti extrémním formám diskriminace žen jako je násilí na ženách a obchod se ženami, zároveň však klade důraz na gender mainstreaming, pozitivní akce, vyrovnaný podíl žen v rozhodovacích procesech a národní systémy záruk rovnosti mužů a žen. K vytváření nástrojů politického charakteru v této oblasti ustanovila Rada Evropy Řídící výbor pro rovnost mezi muži a ženami (*Steering Committee for Equality between Women and Men*). Mezi hlavní oblasti jeho působnosti patří boj proti obchodu s lidmi, boj proti násilí na ženách, gender mainstreaming, prosazování dostatečného zastoupení žen v rozhodovacích procesech a snaha učinit z rovnosti oblast zájmů stejně důležitou pro muže i ženy. Všechny tyto aktivity jsou dále podporovány výsledky jednání mezi ministry členských států Rady Evropy, často shrnutými do deklarací nebo doporučení.¹⁷³

Již v roce 1988 označil Výbor ministrů rovnost mezi muži a ženami za nedílnou součást lidských práv a diskriminaci na základě pohlaví za brzdu uznání a uplatnění lidských práv a svobod. Toto prohlášení bylo o deset let později zrcadleno do Deklarace o genderové rovnosti na Konferenci evropských ministrů v Istanbulu v roce 1997. Toto téma se objevilo i na summitu ve Varšavě v roce 2005, kde bylo rovněž rovné zastoupení žen a mužů ve společenském dění označeno za základní prvek demokracie, navíc se hlavy států zavázaly k úsilí o dosažení skutečné rovnosti mezi muži a ženami ve všech oblastech společenského dění – ve stejném roce byla podepsána Úmluva Rady Evropy o boji proti obchodování s lidmi (Česká republika ji podepsala v červnu 2016 – sdělení Ministerstva zahraničních věcí ČR č. 33/2017 Sb. m. s.), která poskytuje zvláštní ochranu ženám a dětem. Dále byla v roce 2006 uspořádána ministerská konference, na které bylo zdůrazněno, že nedostatek rovnosti mezi muži a ženami představuje vyšší osobní, sociální i ekonomické náklady než ty, které by se vynaložily při skutečném uplatnění rovnosti, a proto je nutné rovnost opravdu zavést a ekonomicky z ní těžit. Stejně tak bylo vydáno několik doporučení Výboru ministrů v oblasti rovnosti mužů a žen. Závěrem je tedy možné říct, že Rada Evropy představuje mezinárodní organizaci, která stojí v popředí prosazování rovnosti mužů a žen na úrovni Evropy i světa, a to zejména díky šíři nástrojů a aktivit, kterými ji prosazuje.¹⁷⁴

¹⁷³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 61. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁷⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 61-62. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

2.2 Evropská právní úprava

Specifickou částí mezinárodního práva je právo evropské, které silně ovlivňuje vnitrostátní právní úpravy svých členů, a proto je nezbytné se jím pro úplně pojetí problematiky rovnosti mužů a žen zabývat. Právo Evropské unie, včetně judikatury Soudního dvora Evropské unie, hrálo důležitou roli při tvorbě a prosazování rovnosti mužů a žen a zákazu diskriminace na základě pohlaví na evropské úrovni, neboť dlouhodobě zaujímal přednostní postavení, což vedlo k vytvoření souboru závazných právních norem, zejména směrnic, které široce zakotvují rovnost mezi muži a ženami a zároveň zákaz diskriminace na základě pohlaví v mnoha oblastech společenského života. Z tohoto důvodu představuje evropská antidiskriminační úprava významný základ pro prosazování genderové rovnosti v pracovněprávních vztazích.

Evropská unie, zkráceně EU, je politickou a ekonomickou, resp. měnovou unií 28 evropských států, jejímž cílem je zlepšení celkové spolupráce mezi evropskými státy. Samotná EU vznikla na základě Maastrichtské smlouvy, platné od 1. listopadu 1993, přeměnou Evropského společenství, které vzniklo roku 1967 spojením tří původních evropských společenství – Evropské společenství uhlí a oceli založené Pařížskou smlouvou ze dne 18. dubna 1951 (ESUO) a Evropské hospodářské společenství založené Římskou smlouvou ze dne 25. března 1957 (EHS) spolu s Evropským společenstvím pro atomovou energii (EURATOM). Evropská společenství byla mezinárodními organizacemi nadstátního charakteru, která postupně zahrnovala více evropských států, a zároveň rozšiřovala své výlučné i společné pravomoci vůči svým členským státům od ekonomické až po politickou integraci, a to až do dnešní podoby EU.

Činnost EU je zajišťována jejími orgány – základní orgány jsou vymezeny ve článku 13 Smlouvy o EU, a to Evropský parlament, Evropská rada, Rada EU, Evropská komise, Soudní dvůr EU, Evropská centrální banka a Účetní dvůr.¹⁷⁵ EU však disponuje i dalšími poradními orgány, úřady či jinými institucemi, které zajišťují její činnost, např. Evropský hospodářský a sociální výbor, Eurojust či Evropský veřejný ochránce práv. Orgány EU tvoří unikátní systém, v rámci kterého jsou globální priority EU stanovovány Evropskou radou, v níž zasedají hlavy států členských států a čelní představitelé EU, naopak přímo občany EU zastupují jimi zvolení poslanci v Evropském parlamentu, avšak zájmy EU jako celku hájí Evropská komise, přičemž komisaři jsou jmenováni vládami členských států, a zároveň zájmy členských států jsou hájeny jejich vládními představiteli v Radě EU. Do tvorby evropských právních předpisů jsou pak zapojeny zejména tři orgány, a to Evropský parlament, Rada EU a Evropská komise.

¹⁷⁵ *Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0008.02/DOC_1&format=PDF

V oblasti podpory politik týkajících se rovných příležitostí mužů a žen hraje významnou úlohu Evropský parlament, a to zejména díky svému *Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví (FEMM)*. Zároveň v oblasti rovného zacházení s muži a ženami na trhu práce vystupuje jako účastník řádného legislativního procesu – v současnosti zejména v rámci *návrhu směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních* nebo při revizi *směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň*, kdy usiloval o delší dobu plně placené mateřské dovolené, a to 20 týdnů. Z vlastního podnětu Evropský parlament přispívá k celkovému rozvoji politik v oblasti rovnosti žen a mužů přijímáním zpráv, kterými upozorňuje ostatní orgány na konkrétní otázky v oblastech boje proti násilí na ženách, Mezinárodního dne žen v rámci tématu „Moc žen v politice“, ale i přijetím Doporučení Evropského parlamentu Radě k prioritám EU na 62. zasedání Komise OSN pro postavení žen (delegace výboru FEMM se dokonce v březnu 2018 zúčastnila zasedání této Komise OSN). Rovněž Evropský parlament usiluje o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do práce všech svých výborů.¹⁷⁶ Za tímto účelem byly vytvořeny dvě skupiny pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů koordinované výborem FEMM – první skupinou je skupina předsedů a místopředsedů pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů, která sdružuje poslance a poslankyně Evropského parlamentu, kteří podporují začleňování genderové dimenze do práce svých výborů, a zároveň na sekretariátech jednotlivých výborů jejich aktivity podporuje skupina administrativních pracovníků pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Druhou skupinou je pak skupina na vysoké úrovni pro rovnost pohlaví a rozmanitost, která prosazuje školicí a osvětové činnosti v otázkách začleňování hlediska rovnosti žen a mužů mezi pracovníky Evropského parlamentu a členy politických skupin.¹⁷⁷

Samotné právo EU v sobě zahrnuje jak prvky vnitrostátního, tak mezinárodního práva, a proto má do jisté míry hybridní charakter, zároveň je tvořeno dvěma úrovněmi, a to primárním a sekundárním právem. Primární právo je tvořeno mezinárodními smlouvami uzavíranými mezi členy v základních otázkách a smlouvami mezi EU a dalšími státy. Právo sekundární je pak tvořeno právními předpisy přijímanými na půdě EU, zejména nařízenými a směrnicemi. Významným pramenem evropského práva jsou také kvaziprecedenční rozhodnutí Evropského soudního dvora (dále též „ESD“), který dohlíží na dodržování evropského práva jako celku.

¹⁷⁶ Viz usnesení Evropského parlamentu ze dne 13. března 2003 o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do činnosti Evropského parlamentu — Úřední věstník EU 61 E, 10. 3. 2004. s. 384.

¹⁷⁷ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

2.2.1 Primární právo Evropské unie

Prameny primárního práva tvoří zakládací smlouvy všech tří společenství (ESUO, EHS, EURATOM) včetně příloh, které byly postupně měněny zejména prostřednictvím Jednotného evropského aktu 1986, Maastrichtské smlouvy 1992, Amsterodamské smlouvy 1997, Niceské smlouvy 2001 a Lisabonské smlouvy 2009. Podle Lisabonské smlouvy je právním základem EU pozměněná Smlouva o Evropské unii (původně Maastrichtská smlouva) a Smlouva o založení Evropského společenství (tzv. Římská smlouva), která byla přejmenována na Smlouvu o fungování EU (dále též „SFEU“). Tyto dvě smlouvy mají stejnou právní sílu a stanoví hlavní cíle a institucionální rámec EU. Dále do primárního práva řadíme smlouvy o přistoupení členských států EU (Česká republika svoji publikovala pod č. 44/2004 Sb. m. s.).

Rovné postavení mužů a žen se objevuje v primárním právu EU již od prvních smluv – v Římské smlouvě z roku 1957 byla zakotvena rovná odměna mužů a žen za stejnou práci, což vyplývalo z podstaty nově vznikajícího ekonomického uskupení, avšak tento požadavek nebyl příliš vymáhán. Vývoj práva EU v oblasti rovnosti mužů a žen tedy započal u stejné odměny za práci stejné hodnoty. Díky judikatuře Evropského soudního dvora se povedlo tento požadavek poměrně rozvinout rozsáhlou judikaturou, mimo jiné i v oblasti rovných příležitostí mužů a žen v zaměstnání. Výraznější změny byly v této oblasti zaznamenány až v 90. letech, kdy byla dána možnost členským státům přijmout opatření, která jsou příznivější pro ženy k podpoře jejich výkonu výdělečné činnosti a k předcházení či vyrovnání jejich profesního znevýhodnění, a to na základě Dohody o sociální politice uzavřené v roce 1992. Amsterodamskou smlouvou došlo k úpravě článku o rovném odměňování žen a stejně tak Lisabonskou smlouvou, a to až do současné podoby článku 157 SFEU, který v odstavci 1 stanoví: *„Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“*¹⁷⁸ Dále v odstavci 2 je stanoveno, že *„Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby a časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.“*¹⁷⁹ V odstavci 3 tohoto článku se pak Evropský parlament a Rada zavazují přijímat opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. V odstavci 4 je obsaženo povolení

¹⁷⁸ *Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

¹⁷⁹ *Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

tzv. pozitivních opatření, tedy opatření poskytujících zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře, které se objevují i ve směrnících upravujících tuto problematiku. V judikatuře ESD bylo ustáleno, že toto ustanovení nemá pouze ekonomický charakter, ale jeho plnění tvoří nedílnou součást obecných cílů EU a je součástí základů, na kterých je Evropské společenství postaveno. Byla to rovněž judikatura ESD, která přisoudila původnímu článku 157 SFEU, podobně jako i jiným ustanovením primárního práva EU, tzv. přímý účinek, který znamená možnost občanů EU dovolávat se daného ustanovení přímo pokaždé, pokud jeho stát neprovedl dostatečně danou zásadu nebo pravidlo, které je v tomto ustanovení upraveno.¹⁸⁰

Článek 157 SFEU je zařazen do Hlavy X, která zahrnuje ustanovení z oblasti sociální politiky. V článku 151 jsou stanoveny cíle EU v této oblasti, a to podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat, a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřená sociální ochrana, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučení. Za účelem dosažení těchto cílů EU podporuje a doplňuje činnosti členských států v oblastech stanovených v článku 153, zejména v oblasti pracovních podmínek, ochrany pracovníků, ale i rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti.¹⁸¹

Rovnost mužů a žen je také zakotvena v článku 2 Smlouvy o EU jako jedna z hodnot, na kterých je založena EU. Dále v článku 3 této smlouvy je jako jeden z cílů EU stanoveno, že EU „*Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.*“¹⁸² Současně Smlouva o fungování Evropské unie v článku 8 stanoví: „*Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.*“¹⁸³ A v článku 10 stanoví „*Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo*

¹⁸⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 68-70. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁸¹ *Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

¹⁸² *Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0008.02/DOC_1&format=PDF

¹⁸³ *Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

*přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.*¹⁸⁴ Rovnost mužů a žen a zákaz diskriminace na základě pohlaví jsou tedy v podstatě zakotveny jako jedny z hlavních hodnot EU, které mají provázet veškerou její činnost a zároveň jako cíl, kterého má být touto činností dosaženo.

Amsterodamská smlouva však přinesla největší změnu do oblasti rovnosti mužů a žen, a to přijetím znění současného článku 19 SFEU, který v odstavci 1 stanoví „*Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.*“ a zároveň díky Niceské smlouvě v odstavci 2 stanoví „*Odchylně od odstavce 1 mohou Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem přijmout základní zásady pro podpůrná opatření Unie, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států, jako základ pro činnosti, které přijímají členské státy, aby přispěly k naplnění cílů uvedených v odstavci 1.*“¹⁸⁵ Toto znění ustanovení primárního práva poskytlo prostor pro přijímání dalších antidiskriminačních směrnic, které by zakazovaly diskriminaci i z jiných důvodů než jen na základě pohlaví. Zároveň došlo k rozšíření diskriminačních důvodů ošetřených primárním právem EU, a to z původního jednoho důvodu, a to pohlaví neboli genderu, k šesti důvodům – pohlaví, rasa nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace.¹⁸⁶

Za určitý vrchol snahy o zakotvení katalogu lidských práv v právu EU bylo přijetí Listiny základních práv EU v roce 2000. Tato měla být přijata jako součást plánované Ústavy pro Evropu, k jejímuž přijetí však nakonec nedošlo, a proto byla zařazena do Lisabonské smlouvy a s tou nakonec i přijata. Obecně lze její přínos spatřovat ve skutečnosti, že se jedná o první ucelený katalog lidských práv, který byl přijat na půdě EU a který se po nabytí účinnosti Lisabonské smlouvy stal součástí primárního práva EU. Její váha spočívá v hojném využívání jak v odborné literatuře, tak v rámci soudního rozhodování ESD. Rovnost jako taková je upravena v samostatné hlavě III. Listiny. Nejprve je v článku 20 zakotvena obecná rovnost před

¹⁸⁴ *Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie.* In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

¹⁸⁵ *Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie.* In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

¹⁸⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech.* Praha: C. H. Beck, 2010, str. 68-70. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

zákonem „*Před zákonem jsou si všichni rovni.*“¹⁸⁷, a poté je v článku 21 zakotven obecný zákaz diskriminace: „*Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.*“¹⁸⁸ Kromě diskriminačních důvodů upravených v zakladatelských smlouvách či směrnicích upravuje Listina i další důvody, např. genetické rysy nebo majetek. Svoji šířností se tedy blíží spíše více úpravě mezinárodního práva a v některých aspektech ho dokonce přesahuje (např. genetické vlastnosti). Zvlášť je pak upravena rovnost mužů a žen v článku 23: „*Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.*“¹⁸⁹ Článek 23 ukládá povinnost zajistit rovnost mužů a žen ve všech oblastech, což jasně svědčí o tom, kam se vývoj práva EU v oblasti genderové rovnosti dostal, což potvrdilo i přistoupení EU k Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod (EÚLP) zakotvené v čl. 6 odst. 2 Smlouvy o EU v podobě po přijetí Lisabonské smlouvy. Zároveň článek 23 ukládá pozitivní povinnosti, neboť tato rovnost musí být zajištěna – tato povinnost je primárně uložena státům, ale nesměruje jen vůči nim. Navíc tento článek umožňuje přijímat pozitivní opatření ve prospěch znevýhodněného pohlaví. Přijetí Listiny však neznamená rozšíření sekundárního práva, neboť neobsahuje žádné zmocňující ustanovení, na základě kterého by bylo možné přijímat dokumenty sekundárního práva. Přesto její přijetí znamená velmi důležitý mezník ve vývoji práva EU, neboť EU má poprvé v historii vlastní katalog lidských práv, který je navíc součástí primárního práva.¹⁹⁰

Rovnost a nediskriminaci v právu EU lze tedy vnímat velmi široce, nikoliv pouze jako prostředek uplatnění formálních práv, ale jako jeden z principů, na nichž stojí evropská integrace v celospolečenském smyslu, neboť její vývoj směřoval od formální rovnosti soustředěné pouze na rovnost v zaměstnání, což byl spíše princip odpovídající ekonomickému pojetí evropské integrace, k rovnosti materiální, která je pojata jako jedna ze základních lidských práv a která

¹⁸⁷ *Listina základních práv Evropské Unie*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:C2012/326/02&from=EN>

¹⁸⁸ *Listina základních práv Evropské Unie*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:C2012/326/02&from=EN>

¹⁸⁹ *Listina základních práv Evropské Unie*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:C2012/326/02&from=EN>

¹⁹⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 74. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

odpovídá současnému pojetí evropské integrace, která zdůrazňuje sociální, ale i ústavní dimenzi.¹⁹¹

2.2.2 Sekundární právo Evropské unie

Sekundární právo EU je tvořeno právními akty přijatými na základě zakládacích smluv, tedy normotvornou činností příslušných orgánů EU, jimiž je Rada nebo Evropská komise spolu s Evropským parlamentem. Jedná se dle čl. 288 SFEU o nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Tyto sekundární předpisy podrobněji upravují vztahy zakotvené primárním právem, avšak musí být s ním v souladu. Nařízení mají obecnou působnost, jsou závazná v celém rozsahu a přímo aplikovatelná ve všech členských státech, nevyžadují tedy transformaci do formy vnitrostátního pramene práva. Směrnice jsou závazné pro všechny určené státy do výsledku, jehož má být ve stanoveném čase dosaženo, přičemž volba formy a prostředku je na úvaze vnitrostátního orgánu – jedná se o hlavní harmonizační nástroj EU. Rozhodnutí je závazné v celém rozsahu pro ty, kterým je určeno. Doporučení a stanoviska nejsou závazného charakteru, předpokládají dobrovolné plnění. V oblasti rovnosti je zároveň podstatná doktrína přímého účinku směrnic, která byla vyvinuta judikaturou Evropského soudního dvora a tvoří důležitý nástroj k ochraně právní pozice jednotlivců, kteří tuto vyvozují ze směrnic, a zároveň se tato doktrína stala jedním z důležitých nástrojů v rukou orgánů EU k tomu, aby přiměly členské státy ustanovení směrnic implementovat. V případě, že daný členský stát neučiní opatření potřebná pro implementaci dané směrnice anebo přijme opatření, která jsou nedostatečná, mohou se občané daného státu domoci svých práv přímým odvoláním na tuto směrnici – za těchto podmínek získá směrnice přímý účinek.¹⁹² Soud naopak odmítl tzv. horizontální přímý účinek směrnic, tedy takový účinek, který by ustanovení směrnic činil závazná v individuálních sporech, a proto nadále platí, že se povinnosti vyplývající ze směrnic vztahují na členské státy. Avšak tato dlouho držená zásada byla částečně prolomena rozsudkem *Mangold*¹⁹³, v rámci kterého byl přímý účinek konstatován i v souvislosti se soukromoprávním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹⁹⁴

¹⁹¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 75. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁹² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 114. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹⁹³ Rozsudek ESD ze dne 22. listopadu 2005, *Werner Mangold v. Rüdiger Helm*, C-144/04 [online]. Dostupné: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=993C0E2B77F1DD28A068A536076E16C0?text=&docid=65973&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6059894>

¹⁹⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 81. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

Primární právo položilo široký základ pro přijímání směrnic v mnoha oblastech upravujících rovnost mužů a žen a zároveň vedlo k vytvoření rozsáhlé judikatury ESD v oblasti rovnosti, zejména rovnosti mužů a žen, a tato rozhodovací činnost pak dotvořila pojetí rovnosti v rámci evropského práva tím, že ustálila výklad stávajících směrnic a zároveň inspirovala další vývoj práva EU ve směru k dosažení materiální rovnosti (např. o tomto vypovídá skutečnost, že v preambulích novějších směrnic bývá citována právě judikatura ESD).¹⁹⁵

Nejpodstatnější jsou směrnice vydané k provedení článků 153 a 157 SFEU, a to tzv. *antidiskriminační směrnice*. Z hlediska věcného obsahu bylo rovné postavení mužů a žen postupně těmito směrnicemi upraveno v oblasti rovného odměňování, rovného přístupu k zaměstnání a přípravě na něj, včetně kariérního postupu, rovného postavení mužů a žen v systémech sociálního zabezpečení, ochrany žen v těhotenství a mateřství, práce na částečný úvazek a rodičovské dovolené a závěrem také v oblasti rovného přístupu ke zboží a službám.¹⁹⁶ Článek 157 SFEU byl nejprve doplněn v roce 1975 přijetím *směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen*. O rok později byla přijata směrnice, která zakazovala jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví při přijímání do zaměstnání a v oblasti pracovních podmínek, a to *směrnice Rady 76/207/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky*. Další směrnice přibyla v roce 1979, tentokrát již v oblasti sociálního zabezpečení, a to *směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení*. V roce 1986 byla tato oblast doplněna o směrnici zakazující diskriminaci v zaměstnaneckých a profesních systémech sociálního zabezpečení – *směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení*. V tomto roce byla přijata i další směrnice ochraňující ženy, tentokrát v oblasti samostatné výdělečné činnosti, a to *směrnice Rady 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství*. Do podoby směrnic však nebyla zpracována ochrana v práci proti sexuálnímu obtěžování, zpracována byla pouze do podoby doporučení. Všechny tyto směrnice obsahují obecný zákaz diskriminace a zároveň zakotvují rovné příležitosti pro všechny, ale přesto především cílily na ochranu žen proti diskriminaci. Tento přístup se změnil od 90. let, kdy začaly být prosazovány rovné příležitosti i

¹⁹⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 80. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁹⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 82-83. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

pro muže, nejen pro ženy, stejně tak i obecná ochrana mužů. Z tohoto důvodu byla v roce 1996 přijata směrnice, která zaručovala stejná práva v případě rodičovské dovolené pro obě pohlaví, a to *směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS*. Z hlediska stejného zacházení s oběma pohlavími byly podstatné i směrnice přijaté v roce 1997 – první přijatá směrnice zakazuje diskriminaci zaměstnanců pracujících jen na částečný úvazek, a to *směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS*, druhá zbavuje diskriminované pracovníky důkazního břemene v soudním či jiném řízení vedeném z důvodu uplatňování jejich práva na ochranu před diskriminací na základě pohlaví – *směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví*. Významná z hlediska rovného zacházení v zaměstnání je také *směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání*, jejímž účelem je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání. V roce 2002 byla přijata *směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 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 o pracovní podmínky*. Dalším významným posunem v této oblasti bylo přijetí *směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování*.¹⁹⁷ O další dva roky později byla přijata jedna z posledních směrnic ve vývoji úpravy rovného postavení mužů a žen, a to *směrnice Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání*. Tato směrnice nahradila či přepracovala první antidiskriminační směrnice, konkrétně směrnici Rady 75/117/EHS, směrnici Rady 76/207/EHS a směrnici Rady 86/378/EHS, ale i novější směrnici Rady 97/80/ES, a to s účinností od roku 2009, a zároveň si kladla za cíl shrnout dosažená pravidla pro rovnost mužů a žen v zaměstnání, povolání a souvisejících oblastech do jednoho předpisu. Důvodem byla zejména značná roztržitost dosavadní úpravy v této oblasti a zároveň snaha o její sjednocení, neboť obsahuje ustanovení k provádění zásady rovného zacházení v oblasti přístupu k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání a odbornému vzdělávání, dále v oblasti pracovních podmínek, včetně odměny, a v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Zároveň tato směrnice definuje přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování a

¹⁹⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 113-115. ISBN 978-80-7380-277-6.

podporuje ochranu před diskriminací na úrovni státu.¹⁹⁸ V roce 2010 pak byla přijata *směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS*.

2.2.3 Judikatura Soudního dvora Evropské unie (ESD)

Soudní dvůr Evropské unie (dále též „ESD“) je významným orgánem EU a vykonává její soudní pravomoc. Skládá se ze dvou soudů, a to samotného Soudního dvora a Tribunálu. Podstatná je však jeho úloha jako výkladce primárního a sekundárního práva EU.

ESD hraje v prosazování rovnosti mužů a žen důležitou úlohu, zejména svojí rozsáhlou judikaturou. Mezi nejvýznamnější rozsudky v této oblasti patří rozsudek *Defrenne II* ze dne 8. dubna 1976 (věc 43/75), rozsudek *Bilka* ze dne 13. května 1986 (věc C-170/84), rozsudek *Barber* ze dne 17. května 1990 (věc C-262/88), rozsudek *Marschall* ze dne 11. listopadu 1997 (věc C-409/95), rozsudek *Test Achats* ze dne 1. března 2011 (věc C-236/09) a rozsudek *Korwin-Mikke* ze dne 31. května 2018 (věci T-770/16 a T-352/17).¹⁹⁹ Nejedná se pouze o rozsudky vyvolané soudním řízením ze strany žen, jak by se v této oblasti nabízelo, ale naopak ze strany mužů, a to mnohdy v reakci na pozitivní opatření přijatá ze strany zaměstnavatelů ve prospěch žen, která však stanovila příliš nerovné podmínky ve vztahu k mužům.

Rozsudky ve věci paní Gabrielle Defrenne proti belgické letecké společnosti Sabena jsou klíčové v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou či rovnocennou práci. V rozsudku *Defrenne II*²⁰⁰ ESD uznal přímý účinek zásady stejného odměňování mužů a žen a rozhodl, že tato zásada se nevztahuje pouze na činnosti veřejných orgánů, nýbrž že platí pro veškeré dohody, které mají kolektivně upravovat placenou práci.²⁰¹ V rozsudku *Defrenne III*²⁰² byl spojen princip rovného odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci s požadavkem respektu k základním právům. U obou těchto rozsudků spojil ESD výklad článku 119, nyní čl. 157 SFEU, pouze s případy přímé diskriminace v oblasti odměňování, nikoliv rovnosti v dalších pracovních podmínkách, a to z důvodu obavy z nárůstu soudních případů pro domnělou diskriminaci na základě pohlaví v různých pracovněprávních vztazích a vztazích sociálního zabezpečení.

¹⁹⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 84-85. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁹⁹ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

²⁰⁰ Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne v. Sabena*, 43/75 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043>

²⁰¹ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

²⁰² Rozsudek ESD ze dne 15. června 1978, *Gabrielle Defrenne v. Sabena*, 149/77 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A61977CJ0149>

Zároveň byla rozsudky *Defrenne II* a *Defrenne III* završena určitá část vývoje komunitárního pracovního práva, neboť ve druhé polovině 70. let se začaly v rozsudcích ESD uplatňovat důležité harmonizační předpisy sekundárního práva, které se týkaly nejen širší zásady rovného odměňování, ale i zásady rovného zacházení při přístupu k zaměstnání a rovných pracovních podmínek mužů a žen.²⁰³

V rozsudku ve věci *Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*²⁰⁴ ESD rozhodl, že opatření, která vylučují zaměstnance pracující na částečný úvazek ze zaměstnaneckého penzijního systému, představují „nepřímou diskriminaci“, a v případě, že se dotýkají mnohem většího počtu žen než mužů a zároveň není možné prokázat, že vyloučení je založeno na objektivně odůvodněných faktorech, které nesouvisejí s diskriminací na základě pohlaví, jsou tato opatření v rozporu s bývalým článkem 119 Smlouvy o EHS.²⁰⁵ V tomto rozsudku také ESD odmítl taková opatření, která tvoří pozitivní povinnosti.²⁰⁶

V rozsudku *Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*²⁰⁷ ESD rozhodl, že veškeré formy zaměstnaneckého penzijního systému představují pro účely bývalého článku 119, tedy současného čl. 157 SFEU, odměnu, a proto se na ně vztahuje zásada rovného zacházení. Zároveň rozhodl, že muži by měli mít možnost uplatňovat nároky na důchod nebo na pozůstalostní důchod ve stejném věku jako jejich kolegyně.²⁰⁸

V rozsudku ve věci *Hellmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko*²⁰⁹ zaujal ESD stanovisko, že právní předpisy EU nevylučují existenci vnitrostátního předpisu, podle kterého v případě, že je v určitém odvětví méně žen než mužů, mají přednost uchazečky o zaměstnání v rámci tzv. pozitivní diskriminace, avšak za předpokladu, že toto zvýhodňování není nastaveno jako automatické a zároveň je mužům zaručena jejich kandidatura na dané pracovní místo včetně jejího zvážení a této nebude předem znemožněno ji podat.²¹⁰ Toto

²⁰³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 121-122. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁰⁴ Rozsudek ESD ze dne 3. května 1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, C-170/84 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0170>

²⁰⁵ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

²⁰⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 134. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

²⁰⁷ Rozsudek ESD ze dne 17. května 1990, *Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, C-262/88 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0262>

²⁰⁸ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

²⁰⁹ Rozsudek ESD ze dne 11. listopadu 1997, *Hellmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko*, C-409/95 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>

²¹⁰ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

rozhodnutí potvrdilo stanovisko ve věci *Kalanke*²¹¹ a zároveň blíže ožřejmilo, že pozitivní akce ve prospěch žen jsou v souladu s evropským právem, s výjimkou specifických případů bezpodmínečných preferenčních kvót. Avšak na rozdíl od případu *Kalanke*, kde se jednalo o „automatické upřednostňování žen“, v tomto případě ESD judikoval, že v každém jednotlivém případě bude dávana přednost ženám, pokud v konkrétním případě nepřeváží zvláštní specifická kritéria na straně mužského kandidáta v jeho prospěch. Samotné rozhodnutí ve věci *Marschall* se stalo tématem diskuzí odpůrců i zastánců pozitivních opatření.²¹²

V rozsudku *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL a další v. Conseil des ministres*²¹³ ESD prohlásil čl. 5 odst. 2 směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, za neplatný, neboť je v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. V důsledku tohoto rozhodnutí musí být k určení výše pojistného a pojistného plnění pro muže i pro ženy uplatňován stejný systém pojistně matematických výpočtů.²¹⁴

Posledním rozsudkem, který se týká problematiky rovnosti mužů a žen, je rozsudek ve věci *Janusz Korwin-Mikke v. Evropský parlament*²¹⁵. Janusz Korwin-Mikke je krajně pravicovým polským poslancem Evropského parlamentu, který na plenárním zasedání v rámci debaty o nerovnosti odměňování mužů a žen prohlásil, že tuto nerovnost považuje za samozřejmou, neboť jsou dle jeho názoru ženy slabší, menší a méně inteligentní, a proto musí vydělávat méně. Za tyto kontroverzní výroky mu předseda Evropského parlamentu Antonio Tajani udělil přísný trest, avšak poslanec se obrátil v této věci na ESD. Ten rozhodl ve prospěch zrušení sankcí uložených Evropským parlamentem a ve svém rozsudku uvedl, že ačkoli svoboda projevu představuje základní právo, které musí být chráněno, může orgán podle Jednacího řádu Evropského parlamentu penalizovat poslance pouze tehdy, pokud „*narušují jednání nebo představují vážnou hrozbu pro společnost, jako např. podněcování k násilí nebo rasové nenávisti*“. V této souvislosti byl Jednací řád nedávno pozměněn, a to přijetím *Kodexu vhodného*

²¹¹ Rozsudek ESD ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalande v. Svobodné hanzovní město Brémy*, C-450/93 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0450>

²¹² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 138. ISBN 978-80-7380-277-6.

²¹³ Rozsudek ESD ze dne 1. března 2011, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL a další v. Conseil des ministres*, C-236/09 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0236>

²¹⁴ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

²¹⁵ Rozsudek ESD ze dne 31. května 2018, *Janusz Korwin-Mikke v. Evropský parlament*, T-770/16 a T-352/17 [online]. Dostupné: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&td=ALL&num=T-770/16> a <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&td=ALL&num=T-352/17>

chování pro poslance Evropského parlamentu při plnění svých povinností předsednictvem dne 2. července 2018, který bude přílohou tohoto řádu.²¹⁶

2.2.4 Současný vývoj EU v oblasti rovnosti mužů a žen

Již výše bylo uvedeno, že rovnost mužů a žen je jednou z hodnot, na kterých je EU založena, a zároveň její podpora je jedním z cílů EU. Z těchto důvodů EU neustále vyvíjí aktivní činnost v oblasti rovnosti mužů a žen, jejímž výsledkem jsou opatření uvedená dále.

Na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1381/2013, kterým se zavádí program Práva, rovnost a občanství na období let 2014 až 2020, byl zaveden program Práva, rovnost a občanství, a to s cílem přispět k dalšímu rozvoji prostoru, kde je prosazována, chráněna a účinně uplatňována rovnost a práva osob zakotvené v primárních smlouvách EU. Smyslem tohoto programu je financovat projekty s evropskou přidanou hodnotou, jejichž cílem je dosahovat rovnosti žen a mužů a skoncovat s násilím na ženách. V příloze tohoto nařízení je dále uvedeno, že prosazování rovnosti mužů a žen bude financováno společně s dalšími antidiskriminačními opatřeními v rámci skupiny 1, na kterou je určeno 57 % přidělených finančních prostředků. Pro rok 2019 bylo vyčleněno v rozpočtové položce 33 02 02 (tzn. podpora nediskriminace a rovnosti) částka 37 262 000 EUR v prostředcích na závazky, což představuje nárůst v platbách oproti letům 2015 až 2018 a znamená, že provádění tohoto programu postupuje vpřed.²¹⁷ Společně s programem Spravedlnost, který byl zaveden nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1382/2013, byla na tento program na období do roku 2020 přidělena celková částka 15 686 milionů EUR (dle nařízení Rady č. 1311/2013, kterým se stanoví víceletý finanční rámec na období 2014 až 2020) a je v něm sdruženo celkem šest programů z období let financování 2007 až 2013, např. program Daphne III dle rozhodnutí č. 779/2007/ES a oddíly „boj proti diskriminaci a rozmanitost“ a „rovnost žen a mužů“ programu pro zaměstnanost a sociální solidaritu (Progress) dle rozhodnutí č. 1672/2006/ES.²¹⁸

Evropský parlament společně s Radou vytvořil v prosinci roku 2006 Evropský institut pro rovnost žen a mužů (*The European Institute for Gender Equality – EIGE*) se sídlem v litevském Vilniusu, jehož obecným cílem je přispívat k prosazování a posilování rovných příležitostí žen a mužů v Evropě i mimo ni, a to včetně začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do všech politik

²¹⁶ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

²¹⁷ Bližší přehled o části rozpočtu EU určené na prosazování rovnosti pohlaví ve vybraných členských státech poskytuje studie, která byla na žádost Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví Evropského parlamentu uveřejněna na podzim roku 2016. Dostupné zde: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)

²¹⁸ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

EU i politik jednotlivých členských států. Zabývá se ekonomickými výhodami genderové rovnosti v EU včetně jejího dosažení díky tvorbě finančních rozpočtů, tedy obecně problematikou gender mainstreamingu. Bojuje také proti diskriminaci a násilí na základě pohlaví a zvyšuje povědomí o rovnosti žen a mužů poskytováním informací, odborných výzkumů a statistik orgánům EU i členským státům. Tento institut předsedal v roce 2018 Síti agentur EU v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí (*The Justice and Home Affairs (JHA) agencies' network*). Tato Síť byla zřízena v roce 2006 a skládá se z devíti agentur EU, konkrétně CEPOL, EASO, EIGE, EMCDDA, eu-LISA, Eurojust, Europol, FRA a Frontex, které se zabývají řadou otázek týkajících se spravedlnosti a bezpečnosti, zejména v oblasti migrace a správy hranic, boje proti obchodování s drogami a s lidmi a boje proti organizovanému zločinu, v oblasti lidských a základních práv a rovnosti žen a mužů. V průběhu roku 2018 posoudila Síť dopad digitalizace v příslušných oblastech činnosti agentur se zvláštním zaměřením na různé způsoby, jimiž se technologie dotýkají mladých žen a mužů. Výsledky tohoto výzkumu ukazují, jak mohou agentury přispět k popření rizik, zajistit bezpečnost a posílit rovnost v Evropě.²¹⁹

Komise přijala dne 5. března 2010 Chartu žen (*Strengthening the Commitment to Equality between Women and Men: a Women's Charter*)²²⁰, jejímž cílem je zlepšit prosazování rovnosti žen a mužů v Evropě i ve světě. Následně v prosinci 2015 vydala Komise jako pokračování a prodloužení strategie pro rovnost žen a mužů 2010 až 2015 Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016 až 2019²²¹ – úvahy o nové strategii započaly již v září 2014, kdy byl uspořádán seminář s názvem „Nová strategie pro rovnost žen a mužů po roce 2015“, v rámci něhož Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví (FEMM) zahájil přípravu zprávy z vlastního podnětu, která vedla k přijetí *Usnesení Evropského parlamentu ze dne 9. června 2015 o strategii EU pro rovnost žen a mužů pro období po roce 2015*²²². Tento závazek se zaměřuje na pět prioritních oblastí, a to na zvýšení účasti žen na trhu práce a stejnou ekonomickou nezávislost, snížení rozdílů v odměňování a rozdílů ve výši důchodů žen a mužů, a tedy na boj proti chudobě žen, podporu vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, boj proti

²¹⁹ Závěrečná zpráva a zjištění sítě za rok 2018 byly předloženy na zasedání Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví (FEMM) v březnu 2019. Dostupné zde: <https://eige.europa.eu/publications/eu-justice-and-home-affairs-agencies-cooperation-2018-final-report>

²²⁰ Dostupné zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0033>

²²¹ Více informací dostupných zde: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>

²²² *Usnesení Evropského parlamentu ze dne 9. června 2015 o strategii EU pro rovnost žen a mužů pro období po roce 2015*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.407.01.0002.01.CES&toc=OJ:C:2016:407:TOC

genderovému násilí a na ochranu a podporu obětí a prosazování rovnosti žen a mužů a práv žen na celém světě.²²³

Dne 26. října 2015 přijala Rada EU akční plán pro rovnost žen a mužů 2016 až 2020 s názvem *Závěry Rady o akčním plánu pro rovnost žen a mužů 2016–2020*, a to na základě společného interního pracovního dokumentu Komise a Evropské služby pro vnější činnost (Rovnost žen a mužů a posílení postavení žen: Proměna životů dívek a žen prostřednictvím vnějších vztahů EU 2016–2020). Nový akční plán pro rovnost žen a mužů zdůrazňuje „*potřebu dosáhnout toho, aby ženy a dívky mohly plně a rovnoprávně požívat všech lidských práv a základních svobod, a rovněž dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen a dívek*“.²²⁴

Valné shromáždění OSN přijalo dne 25. září 2015 usnesení o rozvojové agendě po roce 2015 s názvem *Přeměna našeho světa: Agenda pro udržitelný rozvoj 2030*²²⁵. Tato Agenda pro udržitelný rozvoj 2030 zahrnuje celkem 17 cílů udržitelného rozvoje, které platí pro všechny země, a 169 dalších cílů, které vstoupily v platnost dne 1. ledna 2016. Cíle udržitelného rozvoje vycházejí z rozvojových cílů tisíciletí, které byly určeny jen pro operace v rozvojových zemích. Z hlediska rovnosti žen a mužů je podstatný cíl udržitelného rozvoje č. 5: „dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílit postavení všech žen a dívek“, který obsahuje dalších 5 dílčích cílů.²²⁶

Úmluva Rady Evropy o předcházení násilí páchanému na ženách a domácím násilí a boji proti němu (Istanbulská úmluva), která vstoupila v platnost v roce 2014, je prvním mezinárodním právně závazným nástrojem, který se týká prevence a potírání násilí páchaného na ženách a dívkách na mezinárodní úrovni, neboť stanoví komplexní rámec právních a politických opatření pro předcházení tomuto násilí, podporu obětí a potrestání pachatelů. V listopadu 2017 byla úmluva podepsána všemi členskými státy EU a v březnu ji 17 členských států i ratifikovalo (Rakousko, Belgie, Kypr, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Německo, Itálie, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko, Španělsko a Švédsko). Zároveň tato úmluva upravuje možnost přistoupení přímo EU. Z tohoto důvodu vydala Evropská komise v říjnu 2015 plán pro přistoupení, na což navázala v březnu 2016 dvěma návrhy rozhodnutí Rady: první o podpisu a druhý o uzavření, resp. ratifikaci Istanbulské úmluvy jménem EU. Po jednání v Radě bylo rozhodnuto, že návrh rozhodnutí o podepsání úmluvy by měl sestávat ze dvou rozhodnutí, přičemž jedno by zastřešilo oblast justiční spolupráce v trestních věcech a

²²³ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

²²⁴ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

²²⁵ Rezoluce 70/1 přijatá Valným shromážděním OSN dne 25. září 2015

²²⁶ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

druhé by se týkalo azylu a zásady nenavracení. V květnu 2017 byla tato dvě rozhodnutí Rady přijata a následně 13. června 2017 komisařka EU pro spravedlnost, spotřebitele a rovnost žen a mužů Věra Jourová podepsala Istanbulskou úmluvu jménem Evropské unie. Tento podpis je však pouze prvním krokem v procesu přistoupení EU k Istanbulské úmluvě, neboť přistoupit k ní bude možné až poté, co Rada přijme rozhodnutí o uzavření úmluvy. Rámec pro jednání Rady o legislativních návrzích tvoří Pracovní skupina pro základní práva, občanská práva a volný pohyb osob (FREMP), jejíž diskuse se v současnosti zaměřují na kodex chování při stanovení toho, jak budou členské státy spolupracovat na provádění úmluvy. O konečném přistoupení k úmluvě pak lze rozhodnout pouze na základě souhlasu Evropského parlamentu.²²⁷

Vývoj nastal ve vztahu k problematice rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích i v oblasti sekundárních předpisů Evropské unie. Ta přijala v roce 2019 *směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU*²²⁸, kterou jsou členské státy povinny do tří let transponovat do svých právních řádů. Tato směrnice je především snahou Evropské unie o modernizaci podmínek čerpání rodičovské a otcovské dovolené a flexibilních forem práce, a to i v reakci na stárnutí evropské populace – členské státy mají povinnost zavést do svých právních řádů do 2. srpna 2022 zejména 10 pracovních dní otcovské dovolené, možnost požádat zaměstnavatele o flexibilní čerpání rodičovské dovolené, např. po částech, včetně zákazu převádět její část mezi rodiči, dále minimálně pět dní volna za účelem péče o rodinného příslušníka nebo osobu žijící ve společné domácnosti anebo právo zaměstnanců s dětmi do 8 let věku a dalších pečujících osob požadovat flexibilní rozvržení pracovní doby a výkon práce na dálku včetně práce z domova. České republiky se dotkne zejména úprava délky otcovské dovolené a úprava flexibilních forem výkonu práce, naopak úprava rodičovské dovolené se příliš české právní úpravy nedotkne, neboť zde není vázána na jednoho z rodičů, a proto na ni nemá vliv ani stanovení její nepřevoditelnosti mezi partnery. Obecně lze říct, že cílem této směrnice je umožnit ženám lépe se zapojit na trhu práce a neodcházet z něj kvůli „neplacené práci“ v domácnosti a zároveň motivovat jejich partnery, aby se zapojili co nejdříve do péče o děti a domácnost, a to zejména díky zavedení minimální délky otcovské a pečovatelské dovolené, zvýšením minimálních požadavků na právní úpravu rodičovské dovolené i zlepšením přístupu obou partnerů k pružným formám uspořádání práce. Dále je podstatná, i když v omezenější míře, nově přijatá *směrnice Evropského parlamentu a*

²²⁷ SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

²²⁸ Dostupná zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

*Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii*²²⁹, jejímž cílem je zlepšit pracovní podmínky v EU, a to stanovením minimálních práv pro zaměstnance, např. maximální trvání zkušební doby či minimální předvídatelnosti práce. I v tomto případě jsou členské státy EU povinny implementovat ji do svých právních řádů, a to do 1. srpna 2022, což v České republice pravděpodobně přinese legislativní změnu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

2.3 Právní úprava v České republice

Hodnocení oblasti genderové rovnosti v České republice se podrobně zabývá *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*, která byla vydána v rámci České ženské lobby, což je síť organizací, které společně hájí práva žen – v současnosti má 35 členských organizací a stále jich přibývá. Tato zpráva vyhodnocuje posuny v této oblasti za období 2008 až 2015, tedy za období od vydání poslední stínové zprávy. V letech 2008 až 2015 mělo problematiku rovnosti mužů a žen v kompetenci celkem sedm vládních představitelů ve čtyřech vládách. Navíc agenda a s ní související aparát celkem třikrát změnily svého gestora, stejně tak neměli tito gestoři zkušenosti s touto agendou, resp. s prosazováním rovnosti mužů a žen, a ani dostatek času se v této problematice zorientovat. Z tohoto důvodu zůstala koordinace této agendy v podstatě výhradně na Oddělení (v současné době Odboru) rovnosti žen a mužů na Úřadu vlády ČR. Změna nastala v roce 2014, kdy se tato agenda přesunula pod konkrétního ministra – ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu (v té době Mgr. Jiří Dienstbier, v dalších vládách např. JUDr. Jan Chvojka), který však v současné chvíli již členem vlády není (tato pozice byla opětovně zrušena v roce 2017).²³⁰

Opakované přesuny této agendy měly také vliv na Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády ČR v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže – v současné době nese tento poradní orgán název Rada vlády pro rovnost žen a mužů²³¹. Tato Rada byla zřízena usnesením vlády ČR ze dne 10. října 2001 č. 1033 a jejím předsedou je dle jejího statutu člen vlády, do jehož působnosti patří rovnost žen a mužů – v současné době je to předseda vlády ČR. Usnesením vlády ČR ze dne 25. června 2014 č. 492 byla agenda rovnosti žen a mužů a sekretariát Rady přesunuty z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na Úřad vlády ČR. V současnosti jsou při Radě zřízeny následující výbory a pracovní skupiny působící v oblasti prosazování rovnosti mužů a žen: Výbor pro institucionální

²²⁹ Dostupná zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>

²³⁰ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015, str. 17. ISBN 978-80-260-9160-8.

²³¹ <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-121632/>

zabezpečení rovnosti žen a mužů; Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách; Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích; Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života; Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů; Pracovní skupina k porodnictví a Pracovní skupina k dotačnímu programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů.

Vedle Rady vlády pro rovnost žen a mužů hraje důležitou roli Rada vlády pro lidská práva²³², která je poradním orgánem vlády ČR pro otázky ochrany lidských práv a základních svobod zřízeným na základě usnesení vlády ČR ze dne 9. prosince 1998 č. 809. Tato Rada sleduje dodržování a naplňování Ústavy České republiky a Listiny základních práv a svobod jako základních dokumentů zajišťujících ochranu lidských práv a základních svobod, což v širším měřítku může zahrnovat i diskriminaci na základě pohlaví, která je úzce navázána na rovnost mužů a žen.

Jak již bylo výše uvedeno, významnou roli v oblasti prosazování rovnosti mužů a žen má Odbor rovnosti žen a mužů, který opakovaně putoval z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na Úřad vlády ČR a zpět – v současné době působí na detašovaném pracovišti Úřadu vlády ČR. Tento odbor se v minulosti potýkal nejen se stěhováním své agendy, ale i s personálními problémy, které vyplývaly zejména z přijímání nebo odmítání této agendy v rámci politické strategie vlády. Situace byla zlepšena díky projektu financovanému z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF) a ze státního rozpočtu s názvem Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR, který trval v letech 2012 až 2015. Díky tomuto projektu a zahrnutí agendy genderové rovnosti do gesce ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu byla vypracována a schválena usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 až 2020*²³³. Tento dokument analyzuje hlavní problémy včetně jejich příčin, navrhuje cíle a kroky, jak dosáhnout zlepšení rovnosti žen a mužů a stanovuje indikátory určené k měření dosahovaného pokroku. Zároveň je součástí tohoto dokumentu tzv. minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě – jedná se o výčet procesů na vládní úrovni, které se vláda již dříve zavázala plnit, avšak reálně jim není věnována taková pozornost.²³⁴ V rámci této vládní strategie jsou vydávány

²³² <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/rlp-uvod-17537/>

²³³ Dostupná zde: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

²³⁴ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015, str. 18-19. ISBN 978-80-260-9160-8.

navazující akční plány, které obsahují konkrétní úkoly – v této chvíli byl schválen *Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019–2020* usnesením vlády ze dne 14. října 2019 č. 737.²³⁵

Zároveň na jednotlivých ministerstvech působí koordinátoři rovnosti žen a mužů. Od roku 2010 mají také v jednotlivých resortech působit pracovní skupiny k rovným příležitostem žen a mužů, které by se měly scházet minimálně dvakrát ročně a na těchto schůzkách řešit problémy spjaté s vnitřním fungováním úřadu jako např. flexibilní formy práce, zakládání školek a dětských skupin či sběr dat o různých aspektech genderové rovnosti v těchto úřadech.²³⁶

V oblasti rovnosti mužů a žen hraje také významnou roli veřejný ochránce práv, který se stal v roce 2009 národním orgánem pověřeným agendou genderové rovnosti ve smyslu *směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání*, a to na základě zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Na základě této směrnice má veřejný ochránce práv poskytovat nezávislou pomoc obětem diskriminace při podávání stížností z důvodu diskriminace, ale i provádět metodickou činnost v této oblasti, zejména vydávat doporučení, nezávislé zprávy či provádět studie. Antidiskriminační zákon však zúžil tuto činnost pouze na činnost metodickou, kterou veřejný ochránce práv realizuje prostřednictvím vydávání stanovisek k vybraným podnětům z terénu. Veřejný ochránce práv zároveň předkládá zprávy o své činnosti Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR.²³⁷

Problematice rovnosti mužů a žen se na parlamentní úrovni zabývá pouze Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti a na senátní úrovni Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice, avšak jejich aktivity se zaměřují spíše na jiné oblasti a problematice genderové rovnosti nevěnují tolik pozornosti. Naopak na krajské úrovni je na většině krajských úřadů vytvořeno pracovní místo, do jehož náplně patří prosazování rovnosti mužů a žen, stejně tak v některých obcích.²³⁸

Vláda, tedy všechna ministerstva, jsou podle Legislativních pravidel vlády povinna vyhodnocovat připravovanou legislativu i z hlediska dopadů na rovnost mužů a žen (tzv. *gender impact assessment*). Od roku 2010 byla tato povinnost rozšířena mimo zákony i na vyhlášky.

²³⁵ Dostupné zde: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSBFBGSLFW>

²³⁶ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015, str. 19. ISBN 978-80-260-9160-8.

²³⁷ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015, str. 19-20. ISBN 978-80-260-9160-8.

²³⁸ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015, str. 20-21. ISBN 978-80-260-9160-8.

Z tohoto hlediska je přínosné, že na Úřadu vlády ČR působí Odbor rovnosti žen a mužů jakožto specializované pracoviště, které sleduje připravovanou legislativu z hlediska dopadů na genderovou rovnost.²³⁹

2.3.1 Ústavněprávní zakotvení zásady rovnosti

Rovnost mužů a žen se na československém území dostalo do popředí jako samostatné téma na začátku 20. století a většího významu nabylo v období první republiky, neboť bylo provázáno se snahami zakotvit demokracii a svobody v novém státě, tzv. ženská otázka však byla na československém území diskutována již od 60. let 19. století, kdy se poprvé objevily silnější snahy o emancipaci žen v rámci feministického hnutí – tyto emancipační tendence pak zesílily na počátku 20. století, kdy se ženy začaly aktivně domáhat svých politických práv, zejména práva volebního.²⁴⁰

Ve Washingtonské deklaraci z roku 1918 bylo stanoveno, že ženy budou postaveny politicky, sociálně i kulturně na roveň mužům – poprvé tedy došlo na našem území k propagaci rovnosti mužů a žen. První Ústava z roku 1920 pak v článku 106 stanovila, že „*výsady rodu, pohlaví a zaměstnání se neuznávají*“, čímž došlo k položení právních základů rovného postavení obou pohlaví. Velkou zásluhu na zakotvení této zásady měl první československý prezident, prof. Tomáš Garrigue Masaryk, který své názory na postavení žen v rodině a společnosti formuloval na svých přednáškách – jedna z nejvýznamnějších, přednesená v roce 1904 a nazvaná „*Moderní názor na ženu*“, obsahovala v této oblasti zásadní názor, a to že „*muž a žena jsou si rovni a že není otázky ženské, jako není otázky jen mužské, jen otázka společnosti*“.²⁴¹ Tento výrok se následně stal jakýmsi krédem pokrokových žen. Vůdčí ideou emancipačních snah, které byly podporovány i T. G. Masarykem, pak bylo tvrzení, že budování reálné demokracie a účast žen na společenském životě jsou spojené nádoby. Masaryk zároveň tvrdil, že je velmi důležité prosadit skutečnou rovnost žen a mužů, a to nejen v zákonodárství, ale i v každodenním životě, a to zejména z toho důvodu, že nerovnost mezi muži a ženami není přirozená od přírody, nýbrž vyvinutá historicky.²⁴² Zároveň bylo postavení žen v prvorepublikové společnosti zásadně změněno zakotvením jejich volebního práva do článku 9 Ústavy 1920, čímž se Československo zařadilo mezi první evropské státy, které tento krok

²³⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015, str. 50. ISBN 978-80-260-9160-8.

²⁴⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 147. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

²⁴¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 148. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁴² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 147-148. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

učinily. Následná snaha o přenesení zakotvených ústavních práv do praktického života vedla nadále k tomu, že se výrazně rozvíjela aktivita ženských spolků (Ženská národní rada pod vedením F. F. Plamínkové sdružovala v roce 1935 celkem padesát členských organizací s členskou základnou okolo 27 000 členek).²⁴³

Od této doby pak došlo k poměrně zajímavému vývoji problematiky rovnosti mužů a žen na území bývalého Československa, a to od pokrokové první republiky, která byla založena na moderních demokratických idejích, přes období 2. světové války, které z mnoha důvodů znamenalo zásadní dopady do celoevropské ekonomiky, až po stát, který sledoval sovětský model společenského zřízení. Následkem válečného období byl zásadní nedostatek pracovní síly, neboť miliony lidí v produktivním věku zemřelo během války, a proto došlo z důvodu politických i ekonomických změn k posunu chápání tzv. ženské otázky nastolené za první republiky jako znamení rozvoje demokratické společnosti přes nutnost zaměstnávání žen jako řešení ekonomických problémů a problému nedostatku pracovních sil až k využití tohoto tématu propagandou režimu zavedeného po roce 1948.²⁴⁴ V Ústavě 9. května z roku 1948 bylo stanoveno přímo v kapitole I., že muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti, stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem a má se jim dostat stejných možností a příležitostí. Zároveň pak článek 26 upravoval nárok žen na zvláštní úpravu pracovních podmínek v době těhotenství a mateřství a v období péče o děti a nárok na zvláštní péči v těhotenství a mateřství. Ústava z roku 1960 pak postavila mateřství, manželství a rodinu pod ochranu státu – v článku 20 a 27 zakotvila právo žen na stejné postavení s muži v pracovním prostředí a právo na takové pracovní podmínky, které jim umožní zapojení do pracovního procesu jak s ohledem na fyziologické předpoklady, tak i na jejich společenskou funkci v mateřství a při výchově dětí a péči o ně.²⁴⁵ Práva žen a jejich rovné postavení sice byly formálně zakotveny v obou těchto ústavách, avšak jejich realizace byla značně problematická a zcela odvislá od státního zřízení té doby.

V období po roce 1989 je možné sledovat snahy o obnovení demokracie a jejích hodnot ve společnosti, a to i ve vztahu k postavení žen a mužů, zejména odstraňováním pokřivených opatření minulého režimu. S novým společenským nastavením se však začaly objevovat problémy, které byly již dlouhá léta kritizovány a řešeny v západních evropských zemích, zejména vyšší nezaměstnanosti žen než mužů, rozdíly v odměňování i diskriminační chování

²⁴³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 150. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

²⁴⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 152. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

²⁴⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 148-149. ISBN 978-80-7380-277-6.

vůči ženám. Před vstupem do Evropské unie byla nutná úprava vnitrostátního právního řádu, a to v rámci tzv. harmonizačních novel. Na tento vývoj bylo navázáno i po roce 2004 postupnou implementací práva EU do českého právního řádu, a to včetně evropské antidiskriminační legislativy.

2.3.1.1 Ústava České republiky

Ústava České republiky byla přijata jako ústavní zákon č. 1/1993 Sb. s účinností od 1. 1. 1993. V preambuli Ústavy je uvedeno: „... *odhodláni budovat, chránit a rozvíjet Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů, kteří jsou si vědomi svých povinností vůči druhým a zodpovědnosti vůči celku, jako svobodný a demokratický stát, založený na úctě k lidským právům a na zásadách občanské společnosti...*“²⁴⁶ Občané České republiky jsou tedy považováni za rovnoprávné a svobodné a Česká republika je stát svobodný, demokratický a založený na úctě k lidským právům.

Ve článku 3 je stanoveno, že: „*Součástí ústavního pořádku České republiky je Listina základních práv a svobod.*“²⁴⁷ Ústava tedy zavádí pojem „ústavní pořádek“ jakožto neuzavřený soubor všech platných ústavních zákonů, neboť vedle Ústavy existují v právním řádu České republiky i další ústavní zákony, které stojí vedle Ústavy a tvoří ústavu v širším slova smyslu. Tento pojem je blíže vysvětlen v článku 112 odst. 1: „*Ústavní pořádek České republiky tvoří tato Ústava, Listina základních práv a svobod, ústavní zákony přijaté podle této Ústavy a ústavní zákony Národního shromáždění Československé republiky, Federálního shromáždění Československé socialistické republiky a České národní rady upravující státní hranice České republiky a ústavní zákony České národní rady přijaté po 6. červnu 1992.*“²⁴⁸ Zavedení tohoto pojmu však cílilo zejména na začlenění Listiny základních práv a svobod do Ústavy České republiky.²⁴⁹

2.3.1.2 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“) byla vyhlášena jako součást ústavního pořádku České republiky usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb.

²⁴⁶ Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁴⁷ Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁴⁸ Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁴⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 149. ISBN 978-80-7380-277-6.

dne 16. prosince 1992. Původně však byla přijata Federálním shromážděním dne 9. ledna 1991 s platností a účinností od 8. února 1991 jako součást ústavního zákona č. 23/1991 Sb. Následně pak byla v nezměněné podobě, tedy ve federální podobě, avšak bez ústavního zákona č. 23/1991 Sb., v den přijetí Ústavy ČR dne 16. prosince 1992 vyhlášena usnesením předsednictva České národní rady jako součást ústavního pořádku ČR, jehož je spolu s Ústavou nepochybně nejdůležitější součástí, a to pod č. 2/1993 Sb.²⁵⁰

Úvodem je třeba zdůraznit, že Listina stanovuje všechna práva v ní obsažená všem bez jakýchkoliv rozdílů a bez diskriminace, pouze rozlišuje práva, která náleží každému a která pouze občanům České republiky (zejména práva politická a práva národnostních menšin). Jednotlivá základní práva a svobody zakotvené v Listině pak stát zaručuje svým zákonodárstvím, ale i vytvářením celkového klimatu ve společnosti.²⁵¹

Ustanovení, která se dotýkají oblasti rovnosti mužů a žen a jejich rovného postavení ve společnosti, resp. pracovněprávních vztazích, nalezneme v Listině hned několik, a to ve vícero hlavách, nejvíce však v Hlavě čtvrté s názvem Hospodářská, sociální a kulturní práva.

Již v preambuli je stanoveno, že „... uznávajíc neporušitelnost přirozených práv člověka, práv občana a svrchovanost zákona, ...“²⁵² Listina se tedy odvolává k neporušitelnosti přirozených práv člověka. Dle článku 1 Listiny „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“²⁵³

Obecný zákaz diskriminace je pak zakotven v článku 3 odst. 1 Listiny: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“²⁵⁴ Zároveň dle odstavce 3 tohoto článku nesmí být nikomu způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.

Právo na rovné zacházení a ochrana před diskriminací je tedy v Listině pojata jako právo nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné – jedná se tedy o základní lidské právo,

²⁵⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 150. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁵¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 151. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁵² *Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁵³ *Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁵⁴ *Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

kteří je chráněno právním řádem. Zároveň však dle článku 4 mohou být meze základních práv a svobod stanoveny pouze zákonem za podmínek stanovených Listinou a tato zákonná omezení musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky. Dle odst. 1 tohoto článku pak povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.

Dle článku 10 odst. 1 Listiny má každý právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno, a dle odstavce 2 má každý právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života. Rodinný život, jakožto udržování a rozvíjení vzájemných citových hodnot a sociálních vazeb, je tedy chráněn před neoprávněnými zásahy ze strany státu a zároveň dle článku 32 je stát povinen i k aktivní podpoře rodiny, mateřství a rodičovství a k jejich ochraně.²⁵⁵

Oblasti rovného postavení žen a mužů ve společnosti se výrazně věnuje Hlava čtvrtá Hospodářská, sociální a kulturní práva, tedy článek 26 a následující. Ve článku 29 odst. 1 je stanoveno: „*Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.*“²⁵⁶ Podrobnosti pak stanoví zákon – práva podle článků 28 a 29 jsou specifická tím, že zavazují zákonodárce k tomu, aby přijal kogentní úpravu ve prospěch slabší strany pracovněprávního vztahu, a tím zúžil smluvní volnost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Důvodem pro vytvoření výjimky z obecné úpravy jsou zvláštní potřeby těchto tří skupin zaměstnanců – tato výjimka pak má pomoci čelit jejich nepřímé diskriminaci či naopak vyzývat zákonodárce k pozitivním opatřením, tedy záměrnému vyrovnávacímu zvýhodnění těchto skupin.²⁵⁷

Z hlediska rovného postavení v pracovněprávních vztazích, resp. z hlediska ochrany rodičovství je však zásadní článek 32 Listiny, který v odstavci 1 stanoví: „*Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona. Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena.*“²⁵⁸. Ochrana a podpora rodiny je odůvodněna významem rodiny jako základní a přirozené jednotky ve společnosti a pro její komplexní charakter se tato úprava promítá i do celé řady ustanovení v Listině – souvisí s ochranou lidského života v článku 6, soukromí v článcích 7 a 10, obydlí v článku 12, budování materiálních základů života rodiny v článku 11 odst. 1 či svobodou

²⁵⁵ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina. *Ochrana rodičovství, rodiny, dětí a mladistvých*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁵⁶ *Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁵⁷ WINTR, Jan. *Zvláštní ochrana žen, mladistvých a osob zdravotně postižených v pracovněprávních vztazích*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁵⁸ *Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

svědomí a svobodou náboženského vyznání a jejich projevů v člancích 15 a 16 Listiny.²⁵⁹ Zároveň je však nutné uvést, že ačkoliv je ochrana rodičovství a rodiny zakotvena jako ústavně chráněná hodnota, a to bez omezení na státní občany, a má tedy významný interpretační význam (např. v oblasti ochrany rodiny před státními zásahy), není sama o sobě přímo vykonatelná, neboť článek 41 odst. 1 Listiny stanoví: „*Práv uvedených v čl. 26, čl. 27 odst. 4, čl. 28 až 31, čl. 32 odst. 1 a 3, čl. 33 a 35 Listiny je možno se domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí.*“²⁶⁰, a zařazuje tedy práva dle článku 32 odst. 1 mezi práva, kterých se lze domáhat pouze v mezích zákonů, které je provádějí (např. zákony o sociálním zabezpečení, o státní sociální podpoře, o pomoci v hmotné nouzi, o sociálně-právní ochraně dětí, ale i zákon o rodině, zákoník práce aj.).²⁶¹

Dále je v článku 32 odstavci 2 stanoveno: „*Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky.*“²⁶² Pro samotný vznik rodiny je nezbytné těhotenství ženy, a proto mu je věnována zvláštní ochrana, zároveň je tímto věnována ochrana samotnému životu již před narozením vyjádřená v článku 6 odst. 1 Listiny. Právo ženy v těhotenství na zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a na odpovídající zdravotní podmínky není vázáno na státní občanství a není ani vyňato z přímé použitelnosti výslovným uvedením v článku 41 odst. 1 Listiny. Zároveň je nutné uvést, že pojem péče je širším pojmem než pojem právní ochrana a implikuje poskytování výhod a úlev těhotné ženě, včetně vytvoření takové sociální situace, která jí bude chránit před újmami hrozícími v důsledku těhotenství i budoucího mateřství.²⁶³

V odstavci 4 tohoto článku jsou zakotvena práva rodičů pečovat a vychovávat své děti a zároveň práva dětí na rodičovskou výchovu a péči: „*Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči. Práva rodičů mohou být omezena a nezletilé děti mohou být od rodičů odloučeny proti jejich vůli jen rozhodnutím soudu na základě zákona.*“²⁶⁴ Tento odstavec v podstatě stanoví primát rodinné výchovy nad státními zásahy do ní, a proto k zásahu či omezení rodičovských práv nebo přímo k odloučení dětí od rodičů proti

²⁵⁹ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina. *Ochrana rodičovství, rodiny, dětí a mladistvých*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁶⁰ *Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁶¹ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina. *Ochrana rodičovství, rodiny, dětí a mladistvých*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁶² *Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁶³ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina. *Ochrana rodičovství, rodiny, dětí a mladistvých*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁶⁴ *Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

jejich vůli může dojít pouze na základě rozhodnutí soudu, a to na základě zákona při respektování obecného pravidla o mezích omezení základních práv.²⁶⁵ Na předchozí odstavce navazuje právo rodičů pečujících o děti na pomoc ze strany státu, neboť tento stanoví: „*Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu.*“²⁶⁶ K zabezpečení práv rodičů na péči o děti a jejich výchovu a zároveň práv dětí na rodičovskou výchovu a péči nestačí jen zákaz zásahu do těchto vzájemných práv upravený v předchozím odstavci, ale také pozitivní závazek státu poskytovat rodičům pečujícím o děti pomoc, a to ve formě materiální pomoci, zejména dávkami sociálního zabezpečení, i nemateriální podpory, zejména v podobě vytváření příznivého prostředí pro rodiče ve společnosti, např. vytvářením možností pro sladění rodinného a profesního života obou rodičů. Tento odstavec však není článkem 41 odst. 1 Listiny vyloučen z jeho přímé použitelnosti, avšak jeho přímou realizaci bez prováděcích zákonů si lze jen stěží představit.²⁶⁷

Zároveň je v odstavci 6 stanoveno, že podrobnosti stanoví zákon. Stát je tímto ustanovením zavázán k dalšímu provedení práv zakotvených v tomto článku, avšak prováděcí zákony nemohou omezit či vyloučit tato práva, pouze je mohou rozvíjet a stanovit podrobnosti jejich naplňování.²⁶⁸ Zákony provádějící toto ustanovení jsou zejména zákony sociálního zabezpečení a sociálního pojištění, zákoník práce, občanský a trestní zákoník.

2.3.2 Zakotvení zásady rovnosti mužů a žen v pracovním právu

Zásadní změny v oblasti pracovního práva nastaly stejně jako v celém právním řádu po roce 1989. Novelizací zákoníku práce docházelo k postupnému uvolňování jeho kogentnosti, která byla typická pro dobu před rokem 1989 – zejména byla kogentními normami omezena smluvní volnost mezi účastníky pracovněprávních vztahů. Zásadní změnou však bylo umožnění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání, které bylo před rokem 1989 zcela vyloučeno a které zcela změnilo podmínky na pracovním trhu, a to konkrétně přijetím zákona č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů. Je tedy nutné si uvědomit, že v období

²⁶⁵ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina. *Ochrana rodičovství, rodiny, dětí a mladistvých*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁶⁶ *Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁶⁷ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina. *Ochrana rodičovství, rodiny, dětí a mladistvých*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁶⁸ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina. *Ochrana rodičovství, rodiny, dětí a mladistvých*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

krátce po roce 1989 bylo nutné řešit zcela zásadní problémy, které byly překážkou v demokratizaci pracovního práva.²⁶⁹

Prvním předpisem, který deklaroval zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace, byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který však upravoval pouze právní vztahy v oblasti zaměstnanosti. Rovnost byla zakotvena přímo v preambuli zákona v podobě práva na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství atd. V textu samotného zákona však tato zásada nebyla více konkretizována.²⁷⁰

Zákoník práce pak zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace výslovně neupravoval až do roku 2000, pouze stanovil v § 7 odst. 2, že nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu. Do té doby tedy bylo nutné vycházet pouze z článku 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod zakotvujícího zákaz diskriminace, který však není přímo aplikovatelný. Změnu přinesla až příprava České republiky na vstup do Evropské unie, v rámci které bylo nutné harmonizovat český právní řád s právem evropským, a to včetně práva pracovního. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace byla do zákoníku práce promítnuta tzv. harmonizační novelou zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb.), tedy zákonem č. 155/2000 Sb. – touto novelou bylo do zákoníku práce promítnuto celkem 28 směrnic včetně již existujících antidiskriminačních směrnic. Na základě této novely bylo ustanovení § 1 zákoníku práce rozšířeno s účinností od 1. 1. 2001 o dva další odstavce. V § 1 odst. 3 byla výslovně zakotvena zásada rovného zacházení zaměstnavatelů se zaměstnanci v oblasti pracovních podmínek včetně odměňování, odborné přípravy a funkčního postupu v zaměstnání. Dále pak v odst. 4 byl zakotven zákaz diskriminace zaměstnanců na základě zde vyjmenovaných diskriminačních znaků, zejména rasy, barvy pleti a pohlaví, a to jak v podobě přímé, tak nepřímé diskriminace. Stejně tak bylo zakotveno, co není považováno za diskriminaci, a to zejména zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek. Zároveň byl doplněn § 7 o výslovný zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích včetně možnosti obrany postiženého zaměstnance, tj. upuštění od daného jednání, odstranění důsledků a přiměřené zadostiučinění včetně možnosti domáhat se u soudu náhrady nemajetkové újmy.²⁷¹

Postupně byla zakotvena zásada rovnosti a zákaz diskriminace i do dalších pracovněprávních předpisů, zejména zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, zákona č. 1/1992

²⁶⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 151-152. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁷⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 152. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁷¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 152-154. ISBN 978-80-7380-277-6.

Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, a zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.

Před vstupem České republiky do Evropské unie následovala druhá vlna harmonizace pracovního práva, tzv. druhá harmonizační euronovela zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb.), která byla uskutečněna zákonem č. 46/2004 Sb. s účinností od 1. 3. 2004. Hlavním cílem této novely bylo promítnout do zákoníku práce evropské antidiskriminační směrnice přijaté po roce 2000. Tato novela především rozšířila znění § 1 o další odstavce, ve kterých byly definovány základní pojmy, a to přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Zároveň bylo v odstavci 5 stanoveno, že nelze za diskriminaci považovat omezení, která vyplývají z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétního zaměstnání, pokud jejich splnění představuje rozhodující a nezbytnou podmínku pro výkon této práce anebo jsou nutné z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ve větě druhé tohoto ustanovení byla stanovena základní pravidla pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví – zaměstnavatelům bylo umožněno přijímat dočasná opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění pracovního zapojení méně zastoupeného pohlaví anebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod ve funkčním nebo jiném postupu. Dále byla touto novelou zakotvena do § 18 odst. 2 písm. h) povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o opatřeních směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace – toto ustanovení je považováno za vhodné k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace, neboť lze předpokládat, že v případě vhodného informování zaměstnanců o způsobech chování na pracovišti a případných sankcích při jejich nedodržení bude mít tento krok pozitivní vliv v podobě omezení nežádoucího chování v této oblasti.²⁷²

V roce 2004 byl dále přijat zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který plně nahrazuje předchozí právní úpravu a který je stále účinný ve znění později přijatých právních předpisů. Kromě harmonizačních ustanovení obsahoval i řadu věcných změn, zejména úpravu oblastí, které dosud nebyly právně regulovány, např. agenturní zaměstnávání. Z pohledu rovnosti mužů a žen je podstatné, že tento zákon zakotvil zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, konkrétně v § 4, neboť v odstavci 1 zakotvil povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a zároveň v odstavci 2 zákaz jakékoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání na základě taxativně vyjmenovaných diskriminačních znaků, mimo jiné i pohlaví.

²⁷² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 154-155. ISBN 978-80-7380-277-6.

Zákaz diskriminace se však nevztahuje pouze k uplatňování práva na zaměstnání, ale i na nabídky zaměstnání – dle § 12 odst. 1 tohoto zákona je účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům. Zároveň dle § 12 odst. 2 tohoto zákona „Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.“²⁷³ Tyto podmínky se vztahují na všechny nabídky zaměstnání, včetně nabídky zveřejňované úřady práce. Stejně tak tento zákaz směřuje na samotný výběr zaměstnanců v rámci osobních pohovorů aj. Zároveň byla stanovena sankce v případě porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení podle tohoto zákona při uplatňování práva na zaměstnání, která je ukládaná ze strany Státního úřadu inspekce práce.²⁷⁴

2.3.2.1 Zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, prošel zásadními novelizacemi v letech 1991, 1994 a 2000, tyto však nezměnily jeho zásadní charakter, který navazoval na principy minulého režimu, a to „co není dovoleno, je zakázáno“. Tato skutečnost začala po nastolení nového svobodného režimu, který se dotkl i pracovněprávních vztahů, představovat jeho hlavní problém, což vedlo k jeho neustálému zaostávání za potřebami samotné praxe, neboť se účastníci pracovněprávních vztahů čím dál tím více začali uchýlovat k občanskoprávní úpravě – docházelo tedy k rozporu mezi právní úpravou a skutečností. Bylo tedy zřejmé, že náprava tohoto stavu bude vyžadovat zcela novou úpravu, a nikoliv pouze novelizaci stávajícího zákoníku práce, což vedlo ke stanovení závazku přípravy nového zákoníku práce do Programového prohlášení vlády z roku 1998. Při jeho přípravě se vycházelo ze skutečnosti, že změna charakteru zákoníku práce musí odpovídat stupni rozvoje společnosti a ekonomické praxe, ale současně i přijaté mezinárodní úpravě v oblasti pracovního práva,

²⁷³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁷⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 155-156. ISBN 978-80-7380-277-6.

zejména úmluvám Mezinárodní organizace práce, Evropské sociální chartě, ale i právu Evropské unie – samotná změna měla spočívat zejména v liberalizaci pracovněprávních vztahů, ale při zachování vazeb na občanský zákoník, aby bylo jasně patrné, že i nový zákoník práce má při zachování specifík pracovního práva svůj základ v soukromém právu. Zásadní změnou nové úpravy mělo být sledování zásady soukromého práva zakotvené v ústavněprávních předpisech, a to „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Výše popsané základní principy a určující přístupy pro tvorbu nového zákoníku práce byly následně zapracovány do dokumentu s názvem „Základní přístupy k právní úpravě zákoníku práce“, který však nebyl věcným záměrem zákona, a proto neobsahoval věcná řešení jednotlivých institutů. Tento dokument byl projednán v červnu 2001 s příslušnými orgány v rámci připomínkového řízení, v srpnu 2001 ho pak projednala Rada hospodářské a sociální dohody a předložila ho ke schválení vládě, která ho na svém jednání schválila.²⁷⁵

Samotná tvorba nového zákoníku práce však byla poměrně zdlouhavým legislativním procesem, a to zejména z toho důvodu, že nebyl připraven věcný záměr, který by byl přijat na jednání vlády, což vedlo k velkému množství rozporů, které se nepodařilo úspěšně vypořádat. Vlastní legislativní paragrafovaný návrh zákoníku práce pak trpěl nejen tímto složitým legislativním procesem, ale i nesouladem v přístupu mezi jednotlivými politickými stranami a sociálními partnery. V Parlamentu ČR byl tento návrh projednáván od září 2005 do května 2006 a toto projednávání bylo pozorně sledováno nejen ze strany právnické veřejnosti, ale i ze strany odborů, zaměstnavatelů a v neposlední řadě ze strany médií. Současně s návrhem zákoníku práce projednávala Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR i jiné s pracovněprávními vztahy související návrhy zákonů – projednávání některých návrhů však bylo přerušeno a byly schváleny buď později než zákoník práce, anebo nebyly schváleny s ohledem na konec volebního období vůbec. Tato skutečnost vedla k tomu, že zákoník práce nebyl s některými přijatými zákony provázán nebo dokonce odkazoval na zákony, které nebyly schváleny, zejména na tzv. antidiskriminační zákon.²⁷⁶ Nový zákoník práce byl schválen 23. 5. 2006 a publikován jako zákon č. 262/2006 Sb., se stanovenou účinností od 1. 1. 2007.

V oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace dochází k zásadnímu rozdílu mezi starou a novou úpravou zákoníku práce – původní zákoník práce platný do 31. 12. 2006 obsahoval podrobnou úpravu této oblasti v souladu se směrnicemi EU, a to včetně vysvětlení jednotlivých pojmů a stanovení způsobu, jakým se domáhat nápravy. Naopak nový zákoník

²⁷⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 161-162. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁷⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 162-163. ISBN 978-80-7380-277-6.

práce upravuje tuto oblast pouze v omezeném rozsahu, nedefinuje tedy jednotlivé pojmy, a to z důvodu odkazu na antidiskriminační zákon, který byl projednán v Parlamentu ČR současně s návrhem zákoníku práce, avšak přijat nebyl.²⁷⁷

Úpravu rovného zacházení a zákazů diskriminace nalezneme v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v Hlavě IV s názvem Rovné zacházení a zákaz diskriminace, která obsahuje pouze dvě ustanovení, a to § 16 a § 17. Zároveň zásada rovného zacházení a zákazů diskriminace v oblasti odměňování je zakotvena v § 110 zákoníku práce.

V § 16 odst. 1 je zakotvena zásada rovného zacházení, která zní: „*Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“²⁷⁸ V odst. 2 tohoto ustanovení je pak stanoven zákaz diskriminace i s uvedením základních diskriminačních důvodů, včetně bližšího vysvětlení diskriminace na základě pohlaví, do které se řadí i diskriminace na základě rodičovství: „*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.*“²⁷⁹ Princip zákazu diskriminace však nemůže platit absolutně, a proto je v odstavci 4 zakotvena výjimka, dle které se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, zároveň musí být účel sledovaný takovou výjimkou oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž dle tohoto ustanovení nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně – jedná se o tzv. pozitivní neboli afirmativní opatření.

V § 16 odst. 3 je zakotven odkaz na antidiskriminační zákon, dle kterého jsou pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování,

²⁷⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 163. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁷⁸ *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁷⁹ *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upraveny v antidiskriminačním zákoně, stejně tak v případě právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích dle § 17.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace však není možné stavět do protikladu k zásadě smluvní volnosti, která je v soukromém právu zásadou vůdčí a která umožňuje např. smluvní odchýlení v případě nároků jednotlivých zaměstnanců nebo skupin. Rovné zacházení má být v pracovněprávních vztazích uplatňováno tak, že typově totožné případy mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování jednotlivých účastníků, avšak pokud je dán věcný důvod pro odchýlnou úpravu, nemůže být tato úprava považována za diskriminační. Rovným zacházením se proto rozumí především zákaz diskriminace a týká se všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až do jejich skončení, včetně jednání, která předchází jejich samotnému vzniku, zejména v rámci pracovních pohovorů a výběru zaměstnanců, jak vyplývá z úpravy v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ale i z § 30 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že „Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“²⁸⁰ Naopak v § 316 odst. 4 zákoníku práce je zakotveno konkrétně, které informace nesouvisející s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance – jedná se zejména o informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci nebo politických stranách či hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti. Tyto informace nesmí vyžadovat za žádných okolností, a to ani od třetích osob. Výjimku z tohoto zákazu zákon výslovně stanoví pouze ve vztahu k informaci o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti, pokud je k tomu dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána (např. jedná-li se o práci či pracoviště zakázané těhotným ženám), a je-li tento požadavek přiměřený, anebo v případech, kdy tak stanoví zákoník práce či jiný zvláštní právní předpis.²⁸¹

2.3.2.2 Služební předpisy

Služební poměry jsou vedle výkonu práce v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr významnou formou výkonu závislé práce. Avšak

²⁸⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁸¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 164-165. ISBN 978-80-7380-277-6.

služební poměry nejsou upraveny pouze zákoníkem práce a na něj navazujícími právními předpisy, nýbrž zvláštními zákony o služebních poměrech, jejichž úprava pouze subsidiárně odkazuje na zákoník práce. Zároveň je nutné uvést, že služební poměry mají řadu specifík, která je zásadně odlišují od úpravy v zákoníku práce – základní rozdíl je ve formě vzniku služebních poměrů, neboť vznikají na základě jmenování, případně rozhodnutí o vzniku, nikoliv tedy uzavřením smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je zde tedy zcela potlačen smluvní princip. Zaměstnanci ve služebních poměrech mají zvýšené některé povinnosti a omezena některá práva (např. kárná pravomoc, omezení podnikání), současně však mají určité jistoty a výhody (např. delší dovolená, sick-days, platový a kariérní růst, postavení do služebních záloh).

Služební poměry můžeme v zásadě rozdělit na služební poměry příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů a služební poměry civilních zaměstnanců státu, tedy státních úředníků.

Do první skupiny řadíme vojáky z povolání dle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a zároveň členy bezpečnostních sborů, tedy dle § 1 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, Policii České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správu České republiky, Vězeňskou službu České republiky, Generální inspekci bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace.

Vojákem z povolání je občan, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání, zároveň musí splnit zákonem stanovené předpoklady a do služebního poměru je povolán na dobu určitou v trvání 2 až 20 let. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace jsou zakotveny v § 2 odst. 3: *„Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.“*²⁸² Zároveň je v odstavci 5 tohoto ustanovení stanoveno,

²⁸² Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

že pokud dojde ve služebním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů je upraven v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví podmínky vzniku, trvání i zániku služebního poměru – oproti vojákům z povolání vzniká služební poměr na dobu určitou i dobu neurčitou. Z hlediska zákazu diskriminace v rámci přijímání do služebního poměru je v § 16 odst. 4 stanoveno: *„Přijetí občana do služebního poměru nelze odeprít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.“*²⁸³ V rámci služebního poměru je zákaz diskriminace zakotven v § 77, který stanoví povinnosti v oblasti péče o příslušníky. V odstavci 2 je stanoveno: *„Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“*²⁸⁴ V odstavcích 3 až 6 jsou blíže vymezeny pojmy, které souvisejí s ochranou před diskriminací, zejména přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. V odstavci 8 je stanoveno, že bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty. Zároveň dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno

²⁸³ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁸⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil.

V obou zákonech je pojetí rovnosti nastavené v podstatě velmi široce, zejména je zde zakotven explicitně zákaz diskriminace na základě manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, což je z hlediska sladování rodinného a pracovního života významné.

Druhou skupinu služebních poměrů tvoří civilní zaměstnanci státu, případně veřejné správy, tedy tzv. státní úředníci. Úprava tohoto služebního poměru je odlišná od obecné pracovněprávní úpravy, neboť je odvozena od článku 79 odst. 2 Ústavy ČR, který stanoví, že právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon. Důvodem je, že by tito zaměstnanci neměli mít pracovní poměr k určité organizační složce státu, nýbrž obdobně jako příslušníci bezpečnostních sborů služební poměr přímo ke státu, což umožní větší mobilitu těchto pracovníků v rámci státních úřadů, jejich lepší využití a zároveň stabilizaci těchto zaměstnanců. Zároveň je cílem této koncepce odpolitizování státní správy a její profesionalizace, což bylo důvodem, proč bylo přijetí příslušného zákona jednou z podmínek přijetí České republiky do Evropské unie. Tímto zákonem je v současné době zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, který měl být původně pouze novelou již přijatého zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, který byl několikrát novelizován, avšak jeho účinnost byla neustále odsouvána, naposledy zákonem č. 445/2011 Sb. na 1. ledna 2018, a proto se nakonec přistoupilo k přijetí zcela nového zákona, který tento služební zákon k 6. listopadu 2014 zrušil. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, upravuje právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu – dle § 6 je státním zaměstnancem fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5 tohoto zákona (ten obsahuje obecnou úpravu k oborům státní služby). Výkon státní služby nemůže vyloučit povinnost služebního orgánu zachovávat rovnost vůči státním zaměstnancům, a proto je i v tomto zákoně zakotvena úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace, a to v části V hlavě I, kde je v § 98 stanoveno: *„Na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a 17 zákoníku práce použijí obdobně.“*²⁸⁵ I služební orgán je tak omezen ve výkonu své autority zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace, avšak pouze formou delegace na úpravu obsaženou v zákoníku práce – z tohoto důvodu je nutné

²⁸⁵ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

oba tyto instituty užívat stejně jako v pracovním právu. V důsledku této legislativně technické metody je úprava rovného zacházení se státními zaměstnanci a zákazu diskriminace v podstatě pouhým rozvedením rovnosti v důstojnosti a právech zaměstnance dle článku 2 Listiny základních práv a svobod zakotvené v antidiskriminačním zákoně, na nějž odkazuje § 16 odst. 2 zákoníku práce. K této formě odkazu by bylo dále vhodné připočíst ustanovení zákona o zaměstnanosti, ale i ustanovení občanského zákoníku, avšak vzhledem k nedostatečné úpravě a veřejnoprávní povaze tohoto zákona je otázkou, zdali je možné použít tyto předpisy alespoň na základě subsidiarity a analogie iuris. Avšak je nutné uvést, že způsob legislativní úpravy, kdy je odkazováno na konkrétní ustanovení zákoníku práce, a nikoliv na samotné instituty, může být nevhodný a též nepřesný, neboť by mohlo dojít ke změně těchto ustanovení a následně k diskuzi, zdali za takové situace vůbec zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace stále platí. Dále je otázka, zda bez výslovné delegace lze aplikovat též související úpravu např. v § 30, § 224 a § 316 odst. 4 zákoníku práce, což je nutné alespoň prozatím odmítnout. Konečně je nutno kritizovat umístění zásady rovnosti a zákazu diskriminace z hlediska systematického – tyto zásady by si jistě zasloužily umístění v úvodních ustanoveních zákona. Na druhou stranu je nutno ocenit, že se zákonodárce nesnaží problematiku rovnosti a zákazu diskriminace upravit vyčerpávajícím způsobem jako v případě výše uvedených služebních zákonů – důvodem pro odlišný postup zákonodárce je existence antidiskriminačního zákona.²⁸⁶

2.3.2.3 Antidiskriminační zákon

Bezpochyby nejdůležitějším zákonem, který byl v oblasti genderové rovnosti přijatý, je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“). Tato norma byla připravovaná dlouhou dobu (účinná je od 1. 12. 2009) a stanoví komplexní ochranu před diskriminací, po které volaly mnohé lidskoprávní organizace a instituce. Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací tak, jak vyplývá z práva EU, se vztahuje na velké množství vztahů v oblasti pracovního práva, a to na základě různých diskriminačních důvodů, mimo jiné i pohlaví. Samotný rozsah povinností zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací vzhledem k této oblasti a diskriminačním důvodům vyplývajícím z práva EU však není jednotný, a proto samotná tvorba a přijetí antidiskriminačního zákona byly velmi náročné a zdlouhavé.

²⁸⁶ ŠTEFKO, Martin. *Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

V září roku 2003 schválila vláda ČR věcný záměr antidiskriminačního zákona, paragrafové znění pak bylo předloženo vládě v březnu 2004 a následně vládou schváleno v prosinci 2004. Následně byl tento první návrh zákona vládou předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR v lednu 2005. V důvodové zprávě k tomuto návrhu²⁸⁷ je konstatováno, že právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu neodpovídá v řadě oblastí požadavkům práva EU, a navíc je z koncepčního hlediska roztržštěná, nesourodá a nedostatečná. Tato nejednotnost úpravy obsažené v jednotlivých zákonech se dle důvodové zprávy projevuje, jak v odlišném rozsahu povinností zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, tak v rozdílném rozsahu nároků, jichž se mohou oběti diskriminace podle příslušných ustanovení domáhat. Platný stav nesplňuje požadavky na zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací obsažené především v sekundárním právu EU. Právo EU požaduje, aby právní řád každého členského státu EU zajišťoval ochranu před diskriminací tím, že ve svých právních předpisech nejen zakáže diskriminaci, ale vymezí rovněž pojmový aparát (tzn. zakotví definice pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování), vymezí pozitivní opatření a zakotví nástroje právní ochrany před diskriminací. Důvodová zpráva dále konstatuje, že povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací je částečně upravena pouze předpisy v oblasti pracovního práva, zejména zákoníkem práce, zákonem o zaměstnanosti, zákonem o vojácích z povolání a zákonem o služebních poměrech příslušníků ozbrojených sborů, avšak předpis k tomu přímo příslušný neexistuje vůbec. Zároveň je kromě pracovněprávních vztahů nezbytné promítnout antidiskriminační úpravu i do dalších oblastí, které požaduje právo EU, zejména samostatné výdělečné činnosti, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, a bydlení. Kvůli této nedostatečné úpravě hrozila České republice sankce za netransponování směrnice Rady 2000/78/EC, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Důvodová zpráva dále konstatuje, že obecný zákaz diskriminace zakotvený v článku 3 Listiny základních práv a svobod nezajišťuje přímou ochranu potenciálních obětí diskriminace, neboť tento obecný zákaz nedefinuje pojmy spojené s antidiskriminačním právem, ani nestanoví, čeho se mohou oběti domáhat. Z tohoto důvodu měl navrhovaný zákon upravit v § 1 právo na rovné zacházení ve vytykávaných oblastech. Zároveň návrh zákona obsahoval definice nejdůležitějších pojmů, právní prostředky ochrany, přípustné formy rozdílného zacházení a další. Samotnému

²⁸⁷ Vládní návrh na vydání zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) – sněmovní tisk č. 866, Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2005. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=866&CT1=0>

návrhu bylo možné vytknout některé formální nedostatky, a to zejména nedostatečnou úpravu sociálního zabezpečení či rozdělení diskriminačních znaků do dvou skupin v § 2 odst. 3 návrhu. V souladu s evropskými směnicemi bylo nutné určit instituci, která by měla působit v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, a proto byl zákon vypracován ve dvou variantách – v první variantě mělo být zřízeno Centrum pro rovné příležitosti a ve druhé variantě měly být přeneseny kompetence na veřejného ochránce práv. Návrh zákona byl nakonec schválen ve variantě druhé, neboť v případě první varianty se argumentovalo nežádoucím rozrůstáním státní správy a finanční náročností, a proto ochrana před diskriminací měla být přenesena do působnosti veřejného ochránce práv. Přijetím tohoto zákona mělo také dojít k úpravě řady právních předpisů, které již tuto úpravu v jisté formě obsahovaly, a to do jednotné a obecné právní úpravy zakotvené v antidiskriminačním zákoně. Poslanecká sněmovna na své 51. schůzi dne 7. 12. 2005 návrh antidiskriminačního zákona s několika pozměňovacími návrhy schválila, avšak Senát ho dne 26. 1. 2006 zamítl a vrátil Poslanecké sněmovně k novému projednání, ta o něm znovu jednala na své 56. schůzi dne 23. 5. 2006, avšak pro jeho přijetí nebylo dostatečné množství poslanců, čímž byl jeho legislativní proces ukončen.²⁸⁸

V červnu 2007 se vláda ČR rozhodla předložit druhý návrh antidiskriminačního zákona – tento návrh předložila Poslanecké sněmovně 12. 7. 2007. I v důvodové zprávě k druhému návrhu²⁸⁹ antidiskriminačního zákona je konstatováno, že právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu neodpovídá v řadě oblastí, např. vzdělávání, bydlení, zdravotnictví či povolání, požadavkům sekundárního práva EU, navíc je z koncepčního hlediska roztržštěná a nesourodá. Stejně tak konstatuje, že podle požadavků práva EU má právní řád každého členského státu zajišťovat ochranu před diskriminací tím, že ve svých právních předpisech nejen zakáže diskriminaci, ale i vymezí příslušný pojmový aparát – s výjimkou pracovněprávních předpisů upravujících závislou práci toto příslušné právní předpisy obsahují zcela nedostatečně nebo vůbec, a proto je nezbytné promítnout tyto povinnosti i do dalších oblastí. Zároveň uvádí, že České republice hrozí z důvodu netransponování směrnic 78/2000/ES, 2000/43/ES, 86/378/ES a 96/97/ES žaloby ze strany Evropské komise. Předložený návrh zákona se od prvního návrhu příliš neodlišuje – zakotvil právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v požadovaných oblastech na základě požadovaných diskriminačních důvodů, které vycházejí přímo ze článku 12 Smlouvy o ES a příslušných antidiskriminačních

²⁸⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 166-168. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁸⁹ Vládní návrh na vydání zákona, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) – sněmovní tisk č. 253. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2007. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=5&CT=253&CT1=0>

směrnic. Ve srovnání s prvním návrhem obsahuje druhý návrh pouze taxativní výčet diskriminačních znaků – z demonstrativního výčtu v prvním návrhu byl do tohoto taxativního výčtu přejet jen jeden diskriminační důvod, a to „národnost“, a nově zakotvuje samostatné právo na rovné zacházení. Návrh zákona dále obsahoval právní prostředky ochrany před diskriminací a určil instituci, která bude působit v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací, a to veřejného ochránce práv, u kterého tímto návrhem dochází k rozšíření pravomocí. Nový návrh byl také výrazně aktualizovaný, neboť implementoval nové směrnice EU, které byly přijaté od roku 2006, konkrétně směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Při prvním čtení návrhu zákona na 21. schůzi Poslanecké sněmovny dne 26. 9. 2007 zdůraznil tehdejší ministr spravedlnosti JUDr. Jiří Pospíšil, že jde o téma se silným politickým akcentem, a to zejména z toho důvodu, že v dané chvíli byla proti České republice vedena čtyři řízení pro porušení článku 226 Smlouvy o ES. Návrh antidiskriminačního zákona byl schválen na 28. schůzi Poslanecké sněmovny dne 19. 3. 2008, následně byl schválen v Senátu a v květnu 2008 předán k podpisu prezidentovi, ten však odmítl tento zákon podepsat a vrátil ho v souladu se svými ústavními pravomocemi zpět Parlamentu ČR, tzv. prezidentské veto. Hlasování o zákonu vráceném prezidentem proběhlo 17. 6. 2009 na 59. schůzi Poslanecké sněmovny s kladným výsledkem, následně byl přijatý zákon podepsán předsedou vlády a dne 29. 6. 2009 publikován ve Sbírce zákonů jako zákon č. 198/2009 Sb.²⁹⁰

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), nabyl účinnosti 1. 9. 2009, s výjimkou části druhé upravující změnu zákona o veřejném ochránci práv, která nabyla účinnosti od 1. 12. 2009. Jedná se o zastřešující právní předpis, který upravuje obecně zákaz diskriminace a vyjmenovává diskriminační důvody (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor – oproti evropské úpravě obsahuje národnost, která není uvedena v článku 13 Smlouvy o ES, a představuje velmi specifickou kategorii, neboť Smlouva o ES upravuje zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti v článku 12).²⁹¹

Předmět úpravy tohoto zákona je definován v § 1, a to dost široce, neboť stanoví, že vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k samostatné výdělečné činnosti, pracovních a služebních

²⁹⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 168-171. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁹¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 163. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

poměrů, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích a profesních komorách, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu k zdravotní péči, vzdělání a ke zboží a službám včetně bydlení.

V § 2 až § 5 jsou definovány základní pojmy. Dle § 2 odst. 1 se pro účely tohoto zákona právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků. Dle odstavce 2 je diskriminace přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Odstavec 3 stanoví, že *„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.“*²⁹² Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu, který je uveden v odst. 3 (příkladem může být domněnka homosexuality nebo náboženského vyznání). Zároveň je dle odstavce 4 považována za diskriminaci na základě pohlaví i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Ustanovení § 3 odst. 1 stanoví, že *„Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“*²⁹³ Za diskriminační jednání je považováno i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci – tyto pojmy jsou definovány v § 4 antidiskriminačního zákona. V § 5 jsou definovány některé další pracovněprávní pojmy, např. odměňování, povolání, sociální výhoda, a zároveň pojem zajišťování rovného zacházení, kterým se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje i zajišťování rovných příležitostí. Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,

²⁹² Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

²⁹³ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat výše uvedené rovné zacházení. V praxi dochází poměrně často k diskriminačnímu jednání v oblasti odměňování za práci, a to napříč věkem a pohlavím. Bohužel se stále stává, že dochází k případům, kdy muži a ženy vykonávají stejnou práci u stejného zaměstnavatele, avšak odměňování jsou různou výší mzdy nebo platu – toto jednání však není považováno za diskriminační, pokud by důvodem mzdové diference nebylo pohlaví ale hledisko jiné, např. schopnosti či přínos výsledků práce pro zaměstnavatele. V případě soudního sporu však je oprávněnost této diference povinen prokazovat zaměstnavatel.²⁹⁴

V pracovněprávních vztazích je sice jakákoli diskriminace zakázaná, avšak samotná praxe ukazuje, že interní předpisy či ujednání v kolektivních smlouvách vykazují některou z forem diskriminace – pokud přijímaná opatření vedou dle diskriminačních kritérií zjevně k neodůvodněnému a nepřiměřenému rozlišování mezi zaměstnanci, jedná se o diskriminaci přímou a tento stav je nutné bez odkladu napravit. Příkladem takové praxe může být stanovení výše odstupného dle dosaženého věku zaměstnance, což považujeme za diskriminaci na základě věku, neboť jsou znevýhodňováni mladší zaměstnanci – naopak v případě, kdy výše odstupného bude odstupňována podle délky trvání pracovního poměru, není takové opatření považováno za diskriminační.²⁹⁵ Z tohoto důvodu jsou nastaveny přestupky na různých úsecích pracovněprávní praxe stanovené zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, kdy z hlediska diskriminace jsou podstatné přestupky na úseku rovného zacházení v § 11 tohoto zákona, který stanoví, že se fyzická osoba dopustí tohoto přestupku tím, že nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve stanovených oblastech, diskriminuje zaměstnance, postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků či neprojedná se zaměstnancem jeho stížnost. Stejně tak jsou stanoveny správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení v § 24. Z hlediska rovnosti mužů a žen jsou podstatné i stanovené přestupky na úseku odměňování dle § 13 a § 26 a na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců dle § 18 a § 31 tohoto zákona.

V ustanoveních § 6 a § 7 antidiskriminačního zákona jsou pak stanoveny přípustné formy rozdílného zacházení ve vztahu k různým diskriminačním důvodům, neboť rovné zacházení má být v pracovněprávních vztazích uplatňováno tak, že případy, které jsou typově naprosto totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad, avšak pokud je pro odchylnou úpravu dán věcný důvod, nemůže být za diskriminaci považována. Na základě § 6 odst. 2 není diskriminací

²⁹⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 173. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁹⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 172-173. ISBN 978-80-7380-277-6.

rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy. Stejně tak není dle § 6 odst. 5 diskriminací rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné. Diskriminací z důvodu pohlaví není dle odstavce 6 a 7 rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti, ani výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. V § 7 odst. 2 je zakotvena možnost tzv. pozitivních opatření – za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 (např. pohlaví, věk) a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti, avšak tato opatření nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby. Další přípustné formy rozdílného zacházení obsažené ve zvláštních zákonech nejsou ustanoveními § 6 a § 7 odst. 1 dotčeny.

Dále antidiskriminační zákon zakotvil právní prostředky ochrany před diskriminací v § 10 a § 11. Ustanovení § 10 odst. 1 stanoví: *„Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“*²⁹⁶ Zpravidla se jedná o zaměstnance, který je tímto jednáním dotčen a přiměřené zadostiučinění může mít i povahu morální satisfakce, např. veřejné omluvy. Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, její výši však určí pouze soud, a to s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. V praxi by tedy zaměstnanec, jehož práva byla porušena, postupoval tak, že by se nejprve domáhal ochrany u zaměstnavatele a žádal by u něj nápravu. V případě, že by náprava nebyla dostačující anebo by zaměstnavatel této žádosti vůbec nevyhověl, mohl by dotčený podat stížnost u příslušného inspektorátu práce anebo přímo žalobu k soudu. Je však zřejmé, že postavení zaměstnance jako

²⁹⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

žalobce v řízení, jehož předmětem je diskriminace, je složité, zejména z hlediska obtížnosti dokazování diskriminačního důvodu. Z tohoto důvodu je jeho postavení usnadněno – v případě, kdy žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, věku aj., je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení – žalovaný tedy má povinnost nést břemeno dokazování, a to v souladu s ustanovením § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění, které bylo vloženo antidiskriminačním zákonem (viz Část třetí § 14). Jedná se o tzv. obrácené důkazní břemeno, které vychází z evropských antidiskriminačních směrnic. Přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech je často předmětem diskuzí – kritici této úpravy často vyjadřují obavy, že může být nástrojem msty zaměstnanců vůči zaměstnavatelům, kteří se v podstatě nemají šanci ubránit. V této souvislosti je však nutné poukázat na skutečnost, že v pozdějších rozhodnutích Evropského soudního dvora byla tato koncepce rozvinuta do podoby tzv. důkazu na první pohled zřejmé diskriminace. Také Ústavní soud a Nejvyšší soud ve své judikatuře shodně dovodily, že znevýhodněná osoba musí v soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem a v případě, že toto neprokáže, nemůže v řízení pro neunesení břemene tvrzení či břemene důkazního uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě příslušného důvodu, tuto motivaci však prokazovat nemusí, neboť ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se dokazováním opak. Úsudek soudu o prokázání diskriminace tížící znevýhodněnou osobu nelze, při nesplnění povinnosti tvrdit a prokázat, založit ani výlučně na skutečnosti, že zaměstnavatel v řízení netvrdil a ani neprokázal opak – ve skutečnosti totiž důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na straně žalované, neboť i strana žalující nese své břemeno tvrzení i břemeno důkazní a pokud tato břemena dle posouzení soudu unese, pak je na straně žalované prokázat svá tvrzení (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006 a rozsudek Ústavního soudu pl. ÚS 37/04 z 26. 4. 2006 publikováno pod č. 419/2006 Sb.).²⁹⁷

Dále je v § 11 antidiskriminačního zákona stanovena ve věcech ochrany před diskriminací možnost využít pomoci právnické osoby, která byla pro tuto činnost založena anebo která má tuto činnost uvedenu jako předmět činnosti ve stanovách nebo statutu či vyplývá-li z její činnosti nebo ze zákona. Tato právnická osoba může poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání a zároveň je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně

²⁹⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 177-178. ISBN 978-80-7380-277-6.

práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

Jak již bylo zmíněno výše, antidiskriminační zákon přiznal s účinností od 1. 12. 2009 působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací veřejnému ochránci práv. Veřejný ochránce práv má mimo jiné poskytovat obětem diskriminace metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení – zaměstnanec se však stále může na soud obrátit přímo i bez pomoci či jednání se zaměstnavatelem nebo jinými orgány, např. veřejným ochráncem práv.²⁹⁸ Tato varianta řešení byla méně nákladná než vytvoření nové instituce, avšak protiargumentem byla skutečnost, že působnost instituce, která má zajišťovat rovné zacházení, se musí vztahovat i na soukromoprávní subjekty, zatímco dosavadní působnost ochránce veřejných práv zahrnovala pouze vybrané subjekty veřejnoprávní.

Diskriminace na základě pohlaví je v agendě veřejného ochránce práv řešena jako druhý až třetí nejčastější diskriminační důvod – ročně přijme až dvě desítky podnětů, které namítají genderovou diskriminaci. Ve srovnání s informacemi o soudních řízeních ve věci genderové diskriminace je ombudsman bezkonkurenčně využívanější než soud, zejména z důvodu lepší dostupnosti, bez nutnosti finančních nákladů, avšak nevýhodou je povaha doporučení, namísto právně závazných rozhodnutí soudu. K vyrovnaní tohoto nesouladu došlo v roce 2014 na základě návrhu ministra pro lidská práva, který inicioval novelu antidiskriminačního zákona a zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, která cílila na posílení pravomocí veřejného ochránce práv v této oblasti. Ombudsman měl mít možnost v diskriminačních sporech podat tzv. veřejnou žalobu, a to v případech, které se týkají většího nebo neurčitého počtu osob, nebo v případech, kdy je ohrožen veřejný zájem. Zároveň měla klást větší nároky na zaměstnavatele, poskytovatele služeb, ubytovatele či jiná zařízení, např. vzdělávací – působnost ombudsmana je v soukromoprávní oblasti dle antidiskriminačního zákona značně omezená, neboť instituce veřejného ochránce práv vznikla jako institut působící primárně vůči orgánům veřejné správy.²⁹⁹ Tento návrh byl však na začátku roku 2017 vzat ve třetím čtení v Poslanecké sněmovně zpět.³⁰⁰

Antidiskriminační zákon je významný zejména jako komplexní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace, která splňuje požadavky Evropské unie, zejména vymezením základních pojmů. Zároveň však obsahuje méně antidiskriminačních důvodů než předchozí

²⁹⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 176. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁹⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015, str. 50-51. ISBN 978-80-260-9160-8.

³⁰⁰ <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?t=379&o=7>

zákoník práce, neboť vychází ze Smlouvy o ES a neuvádí už např. politické nebo jiné smýšlení či členství nebo činnost v politických stranách a hnutích. Dále svěřil agendu ochrany před diskriminací veřejnému ochránci práv rozšířením jeho působnosti. Určité problémy může způsobovat skutečnost, že došlo k určité duplicitě se zákonem o zaměstnanosti v oblasti diskriminačních důvodů i nároků diskriminovaných osob (diskriminační důvody uvedené v zákoně o zaměstnanosti jsou však podstatně širší, např. zákaz diskriminace na základě státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině).³⁰¹ Antidiskriminační zákon tedy i přes některé nedostatky formálně implementoval v podstatě všechny antidiskriminační směrnice EU – došlo k vytvoření právního rámce, v němž se rovnost a zákaz diskriminace pohybují, tedy Ústava ČR a Listina základních práv a svobod, antidiskriminační zákon a zvláštní zákony, které obsahují zvláštní ustanovení o rovnosti, především o zákazu diskriminace na základě pohlaví. Přijetím této právní úpravy rovnosti směřuje ČR k formální rovnosti, jejíž charakteristikou je její prosazování prostřednictvím individuálních žalob či stížností a následné zjednání nápravy v případě, že je diskriminační chování skutečně identifikováno. Nedostatky modelu individuálních žalob lze alespoň částečně zmírnit konceptem pozitivních opatření a pozitivních povinností, které jsou v současné chvíli vnímány jako jedno z možných řešení podpory větší rovnosti ve společnosti, tzv. proaktivní prosazování materiální rovnosti. Přesto před českou společností stojí na cestě k dosažení materiální genderové rovnosti ještě další krok, a to změna společenského myšlení a postojů v každodenním životě, a tento krok se ukazuje jako podstatný v současné době, kdy dochází k sílící nevráživosti vůči některým skupinám obyvatel.³⁰²

2.3.3 Judikatura

První a nejznámější případ údajné diskriminace na základě pohlaví, který řešily soudy v České republice, je kauza *Čauševič vs. Pražská teplárenská*³⁰³. Jedná se o žalobu podanou v roce 2006 ekonomickou specialistkou Marií Čauševič na firmu, ve které v té době pracovala, a to z důvodu údajné genderové diskriminace při výběru finančního ředitele. Pražská teplárenská vyhlásila výběrové řízení na uvolněnou pozici a najala si specializovanou agenturu pro výběr manažerů, která měla najít vhodné kandidáty na toto místo a zároveň je pomoci ohodnotit. Čauševič ve své žalobě uvádí, že „ačkoliv uspěla jako nejlepší, nebyla na pozici finanční

³⁰¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 177-178. ISBN 978-80-7380-277-6.

³⁰² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 180-182. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

³⁰³ Více informací v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn.: 21 Cdo 246/2008

ředitelky vybrána“. Představenstvo společnosti nakonec vhodného kandidáta nenalezlo a rozhodlo o pokračování ve výběrovém řízení. Dalšího kola výběrového řízení se zúčastnili jiní kandidáti a na funkci finančního ředitele byl nakonec vybrán jiný uchazeč. Ing. Čauševič však má za to, že „splnila požadovaná kritéria“, že byla „hodnocena jako kandidát vhodný na funkci finančního ředitele“ a že sama žalovaná společnost „vyslovuje pochybnosti o korektnosti výběrového řízení a připouští možnost porušení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup ke jmenování do vybírané funkce“. Žalobkyně poukazuje současně na to, že do funkce finančního ředitele byl vybrán kandidát, který se prvního kola výběrového řízení nezúčastnil a který uspěl „v dalším kole se změněnými požadavky“, a dovozuje, že u žalované byla „porušena zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci, když jí byla upřena příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“, a že byl „porušen zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, když důvod pro rozdílné zacházení nebyl naplněn“. Oficiálním důvodem pro nepřijetí byl nesouhlas dvou členů představenstva. Paní Čauševič ve své žalobě požadovala peněžité zadostiučinění za vzniklou škodu a písemnou omluvu žalované společnosti v celostátním tisku.

V roce 2009 se k této věci vyslovil Nejvyšší soud, když zrušil oba předchozí rozsudky obecných soudů a vrátil věc Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení. Důvodem pro zrušení obou rozsudků bylo to, že se žalované společnosti Pražská teplárenská nepodařilo přesvědčivě vysvětlit, že nevybrání žalobkyně na pozici finanční ředitelky v prvním kole výběrového řízení nebylo motivováno diskriminačně. Nejvyšší soud konstatoval, že pro vyvrácení podezření na nerovné zacházení nestačí argumentovat „neshodami v představenstvu společnosti“, jelikož toto tvrzení samo o sobě nevypovídá o tom, zda za neshodami nebyl skryt právě důvod diskriminace kvůli pohlaví stěžovatelky. Podle Nejvyššího soudu tedy žalovaná neprokázala, že ve výběrovém řízení postupovala nediskriminačně a neunesla tedy ono pomyslné důkazní břemeno. V současné chvíli lze očekávat, že Ing. Čauševič již nesměruje k získání předmětného místa finanční ředitelky, ale spíše k určitému morálnímu zadostiučinění a vytvoření určitého principu či precedentu, který by měl být mementem pro rovný výběr zaměstnanců do budoucna. Pravděpodobně již samotná medializace případu měla v době prvních soudních jednání na zaměstnavatele určitý vliv, ač patrně sama o sobě neovlivnila kulturu výběrových řízení jako takových, neboť se jedná o příliš ojedinělý případ.³⁰⁴

Jedním z nároků, kterých se lidé poškození diskriminačním jednáním mohou domáhat, je náhrada nemajetkové újmy v penězích. Jedná se však o téma diskutabilní, neboť stále nebyla

³⁰⁴ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015, str. 53-54. ISBN 978-80-260-9160-8.

uspokojivě vyřešena otázka, jaká finanční částka je adekvátní újmě na lidské důstojnosti, a to jak v oblasti diskriminace, tak i v jiných právních odvětvích. V této oblasti lze zmínit tzv. *kauzu letuška*, kterou se zabýval Nejvyšší soud v roce 2010.³⁰⁵ Jednalo se o zaměstnankyni letecké společnosti, u níž došlo v důsledku diskriminačního jednání zaměstnavatele k neprodloužení části pracovní smlouvy a tím fakticky ke snížení její mzdy. Zaměstnankyně se mimo morální satisfakce v podobě písemné omluvy domáhala i náhrady škody v podobě rozdílu ve výši mzdy před diskriminačním zásahem a po něm. V rozsudcích obou instancí bylo konstatováno, že je v tomto případě postačující zveřejnění písemné omluvy a bohužel v podání k Nejvyššímu soudu se žalobkyni nepodařilo zformulovat důvody dovolání tak, aby byly Nejvyšším soudem přijaty. Pozitivum rozsudku Nejvyššího soudu však spočívá v tom, že došlo k přiznání náhrady škody za ušlou mzdu ve výši rozdílu mezi platem, který žalobkyně pobírala před diskriminačním zásahem a po něm, a to až do doby, kdy opět došlo k obnovení pracovní smlouvy v původním rozsahu. Nejvyšší soud ve svém rozsudku konstatoval, že dojde-li v pracovněprávních vztazích k diskriminaci, má zaměstnanec právo se po zaměstnavateli domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace a byly odstraněny následky diskriminace, dále aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění nebo aby mu byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích (srov. § 7 odst. 4 a 5 zákoníku práce³⁰⁶), případně aby mu byla nahrazena škoda (§ 187 odst. 1 a 2 zákoníku práce³⁰⁶). Tato škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělků zaměstnance, který by mu jinak náležel, kdyby nedošlo k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele (resp. jeho zaměstnanců jednajících jeho jménem).³⁰⁷

Stále však platí, že případů, kdy došlo k zamítnutí diskriminační žaloby, je několikanásobně více než těch, u nichž soudy shledaly, že k diskriminaci došlo. Příkladem může být kauza diplomatky v Tripolisu, která se soudila se svým zaměstnavatelem – Ministerstvem zahraničních věcí ČR, neboť jí byla odebrána bezpečnostní prověrka a následně s ní ukončen pracovní poměr.³⁰⁸ Žalobkyně tvrdila, že u ní došlo k diskriminačnímu chování ze strany jejího vedení, neboť u ní byl pracovní poměr ukončen ještě před získáním výsledků bezpečnostní prověrky z Národního bezpečnostního úřadu, avšak u jejích mužských kolegů zaměstnavatel vyčkal, jak toto řízení dopadne. Odvolací i Nejvyšší soud shodně konstatovaly, že k diskriminačnímu jednání nedošlo, a to zejména z toho důvodu, že žalobkyně nenašla vhodné osoby, které by se nacházely v obdobné situaci a s nimiž by bylo možné svoji situaci srovnávat.

³⁰⁵ Více informací v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 7. července 2010, sp. zn.: 21 Cdo 1743/2009

³⁰⁶ *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

³⁰⁷ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015, str. 54. ISBN 978-80-260-9160-8.

³⁰⁸ Více informací v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2010, sp. zn.: 21 Cdo 3819/2008

Soud však nevěnoval příliš pozornosti tvrzení žalobkyně, že u ní došlo k šikaně ze strany vedení, což se jeví jako jádro celého sporu, neboť nalézt vhodný srovnávací prvek v případě bezpečnostních prověrek a odlišnosti situací, které mohou v souvislosti s nimi nastat, může být značně problematické.³⁰⁹ Druhým příkladem pak může být rozsudek týkající se platové diskriminace, u kterého je zajímavé především to, jakým způsobem se soudy vypořádaly s dokazováním toho, že jednání zaměstnavatele není diskriminační.³¹⁰ Žalobkyně se v tomto případě domáhala odškodnění za pět let trvající platovou diskriminaci, neboť na stejné pozici a při stejném rozsahu práce pobírala nižší plat než její mužský předchůdce. Obě soudní instance se spokojily s tvrzením žalovaného zaměstnavatele, že pracovní náplň předchůdce byla odlišná a že jeho nástupní plat byl stejný. Avšak v jiných částech usnesení je uvedeno, že v této společnosti pracoval již několik let, a proto by bylo možné tímto argumentem zdůvodnit platový rozdíl na počátku pracovního poměru, ale nikoliv v následujících několika letech. Rozhodnutí obou instancí bylo mimo tohoto tvrzení založeno na jedné svědecké výpovědi nadřízeného žalobkyně, který byl i nadřízeným jejího mužského předchůdce. Přestože občanský soudní řád je postaven na zásadě volného hodnocení důkazů a soud rozhoduje o tom, které důkazy provede a které nikoliv, zdá se, že postup Nejvyššího soudu byl v tomto případě ukvapený. Nabízí se zde určité srovnání s kauzou Čauševič, v níž Nejvyšší soud o tři roky později dovedl, že zaměstnavatel důkazní břemeno k prokázání, že jeho jednání nebylo motivováno diskriminačně, neunesl. Pokud by se měl vývoj v judikatuře ubírat tímto směrem, pak jej lze z hlediska prosazování rovnosti mužů a žen jedině přivítat.³¹¹

³⁰⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015, str. 55. ISBN 978-80-260-9160-8.

³¹⁰ Více informací v usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn.: 21 Cdo 3069/2006

³¹¹ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015, str. 55-56. ISBN 978-80-260-9160-8.

3 Rodinná politika

Pojem rodinná politika je nejčastěji definován jako souhrn aktivit a opatření státu podporujících rodinné funkce ve společnosti³¹², a proto je možné říct, že pojem rodinná politika je úzce navázán na pojem rodina. Ze sociologického hlediska můžeme rodinu popsat jako nejmenší lidské společenství, které je svázáno různým stupněm příbuznosti vytvořeným pokrevními svazky anebo manželstvím či srovnatelným právním vztahem nebo adopcí – jedná se tedy o takovou formu životního celku, která je vytvořena na základě trvalého soužití minimálně dvou generací, tedy především rodičů a jejich dětí, vykazující charakter pevné vazby založené na vzájemné mezigenerační a vnitrogenerační solidaritě.³¹³ Přesto nelze jednoduše vytvořit definici pojmu rodina, neboť se objevuje v mnoha významech v rámci lidské společnosti, ale i z důvodu proměnlivosti sociokulturního prostředí, které ovlivňuje konkrétní znaky rodiny, např. společenské a kulturní tradice a zvyky na daném území.

Stát jako takový je v souladu s tříprvkovou teorií státu Georga Jellineka tvořen mimo prvkem státního území a prvkem státní moci i prvkem obyvatelstva, které lze charakterizovat jako skupinu lidí obývajících dané území a tato skupina má určitou strukturu na základě mezilidských vazeb, a proto je ve výsledku obyvatelstvo tvořeno jednotlivými rodinami. Z tohoto důvodu považujeme rodinu v duchu teze „*Rodina je základ státu*“ za základní státotvorný prvek a stát by k ní tak měl přistupovat i v rámci své národní rodinné politiky.

Obecně je rodina považována za neměnnou sociální instituci, která je především věcí soukromou, přesto v současné společnosti potřebuje ke svému řádnému fungování i veřejnou podporu, a to především ze strany státu. Rodina plní ve společnosti řadu funkcí, které jsou těžko nahraditelné, a to zejména funkci reprodukční, ekonomickou a socializační, a proto stát zavedl možnost vytvořit rodinu na právním, a nikoliv pouze příbuzenském vztahu, čímž zajišťuje naplnění některých funkcí rodiny, které nemohou být naplněny na přirozeném rodinném základu (např. reprodukční funkci). Přesto je nezbytné, aby rodina zůstala autonomní a intervence veřejné moci do tohoto soukromého prostoru, tedy života rodiny, byla legitimní. Finanční i nefinanční podpora rodiny ze strany státu je často nástrojem k ovlivnění jejích rozhodnutí, a proto je rodinná politika někdy předmětem odmítání, které je typické v anglosaském prostředí – přesto platí, že všeobecně je v evropských státech pohlíženo na rodinnou politiku jako na možnost skloubit princip podpory rodiny s principem respektování její autonomie a

³¹² *Národní zpráva o rodině (zkrácená verze)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2004, str. 5. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/833915/040804a.pdf/e6ba30f4-b0f5-ea79-42bf-d3ef9ea85611>

³¹³ *Národní zpráva o rodině (zkrácená verze)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2004, str. 3. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/833915/040804a.pdf/e6ba30f4-b0f5-ea79-42bf-d3ef9ea85611>

soběstačnosti. V rodinné politice je proto kladen důraz především na ochranu rodiny a posilování její samostatnosti finanční kompenzací jejích některých nákladů, čímž dochází k vytváření maximálního prostoru pro svobodné rozhodování v oblasti záležitostí rodinného života. Naopak pokud rodinná politika vytváří pouto závislosti rodiny na státu, nejedná se již pravděpodobně o politiku rodinnou ale politiku výhradně populační. Přínos rodiny vůči společnosti totiž spočívá právě v autonomním výkonu přirozených funkcí rodiny v normálním rodinném prostředí, tedy bez nadměrných zásahů ze strany státu. Důvodem je skutečnost, že v souladu s principy rodinné politiky musí na samotné rodině setrvávat hlavní zodpovědnost za výchovu dětí a formu jejího provedení, stejně tak na poměru mezi výkonem výdělečné činnosti a individuální péčí o děti – stát poskytuje pouze prostor pro umožnění svobodné volby rodičů v různých situacích, může sice vyjadřovat určité preference, avšak neměl by do samotné volby zasahovat. Na druhou stranu autonomie rodiny neznamena nezávislost na legislativních pravidlech, tedy ústavně daném prostoru svobody a volby, a proto musí stát zasahovat v případě porušování těchto norem, např. v případě domácího násilí či týraní dětí. Rodinná politika je však především politikou podpory instituce rodiny jako takové, a proto klade důraz na udržování a posilování vnitřní soudržnosti rodin, včetně mezigeneračních vazeb a rodičovského vlivu, neboť právě oslabování těchto vazeb ve prospěch vnitrogeneračních vazeb mezi vrstevníky je z pohledu rodiny destruktivní, a naopak soběstačná rodina je předpokladem trvale se rozvíjející občanské společnosti nezbytné pro existenci demokratického zřízení.³¹⁴

Samotná národní rodinná politika³¹⁵ v sobě zahrnuje mnoho společenských oblastí, zejména trh práce, školství, bydlení, zdravotnictví nebo infrastrukturu. Rodinná politika dbá na základní principy rodiny, především na její soukromí a možnost vlastního rozhodování, a proto se zaměřuje na podporu přirozených funkcí rodiny a zároveň se nesnaží tyto funkce přebírat nebo dokonce ovlivňovat sociální role nastavené v rodině. Základní principy rodinné politiky odrážejí ústavně chráněná práva, a to zejména zakotvená v článku 10 a článku 32 Listiny základních práv a svobod, ale i mezinárodní závazky ČR vyplývající především z Úmluvy o právech dítěte, Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a jejích dodatkových protokolů.

³¹⁴ *Národní zpráva o rodině (zkrácená verze)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2004, str. 7. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/833915/040804a.pdf/e6ba30f4-b0f5-ea79-42bf-d3ef9ea85611>

³¹⁵ Více informací dostupných na: <http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/rodinna-politika>

Obecně je hlavním cílem rodinné politiky vytvoření společensky přátelského prostředí pro rodiny – zejména pomocí odstranění bariér bránících rodinám v rozvoji, a to vytvořením společnosti vstřícné k rodinám, dále usiluje o vhodné socioekonomické podmínky, které mají podporovat dobré fungování rodin a výchovu dětí, zároveň podporuje porodnost a sňatečnost obyvatelstva i podporuje rodiny se specifickými podmínkami. Samotné formy podpory se zaměřují zejména na vytváření vhodných podmínek pro fungování rodin, a to v podobě finančního zajištění, slučitelnosti pracovního a rodinného života, rodičovskou péči o děti, služeb pro rodiny, dále též na rodinné a rodičovské kompetence, a to i pomocí různých institucí, např. obcí a krajů.

Na oblasti rodinné politiky se nejvíce aktivně účastní nestátní neziskové organizace a odbory, dále zaměstnavatelé a jiní poskytovatelé veřejných služeb, odborníci z akademické a vědecko-výzkumné sféry včetně vzdělávacích institucí, dále média a v neposlední řadě občanská sféra reprezentovaná rodinami a jejich členy. Všichni tito aktéři spolupracují na dosahování hlavních cílů rodinné politiky ve společnosti.

Ovšem je nutné zdůraznit, že rodinná politika není ze strany států pojmána všude stejně či alespoň obdobně. Samotné systémy rodinné politiky se zakládají na variabilních kombinacích různých forem podpory rodiny, typů hlavních intervenčních opatření a odlišných důrazech na očekávaných výsledcích. Důvodem odlišnosti jednotlivých rodinných politik je především různé hodnotové zakotvení, kulturní tradice i politická kultura daného prostředí. Přesto můžeme v Evropě hovořit o čtyřech základních typech rodinné politiky v návaznosti na základní formy sociálního státu a sociokulturním specifickým jednotlivých oblastí – tzv. německý, francouzský, anglosaský a skandinávský model. *Německý model* je charakteristický pro střeoevropské prostředí. Základem je značná štědrost vůči rodině, zejména v daňové a sociální sféře, a institucionální podpora rodiny. V systému je přitom patrná preference tradiční formy rodinného soužití a domácí péče o děti, zejména do věku tří let, a to z důvodu ochrany jejich zdravého vývoje. *Francouzský model* je podobně jako německý založen na vysoké míře ekonomických zásahů ve prospěch rodiny ze strany státu. Současně však klade důraz na slučitelnost rodiny s výkonem zaměstnání, v největší míře v podobě tzv. modelu dvou rolí, a to rodinné a pracovní, které jsou vykonávány jedním rodičem současně. *Anglosaský model* vychází z tradiční liberální koncepce vztahu státu, společnosti a jednotlivce, a proto je rodina považována za soukromou sféru, ve které je v podstatě vyloučena intervence ze strany státu. Z tohoto důvodu je podpora rodiny začleněna do systému sociální pomoci, který je hlavní oporou britského systému sociálního zabezpečení. *Skandinávský model* je charakteristický tradičním zaměřením na rovnost mužů a žen a rovné příležitosti v zaměstnání – právě zde byla poprvé zavedena otcovská

dovolená. Ekonomická intervence ve prospěch rodin je pak ve srovnání s ostatními modely nižší. Zároveň je pro tento model typické zaměření rodinné politiky směrem k jednotlivým členům rodiny spíše než na institucionální podporu rodiny jako celku.³¹⁶

3.1 Specifika severských zemí

Rovnost mužů a žen v pracovněprávních vztazích je problematika, která je úzce navázána na celkový vývoj společnosti, a proto je nutné si uvědomit, že žádná společnost není stejná a každá má svá specifika, ať už v přístupu k danému problému, tak i v jeho řešení. Základním podkladem pro srovnání jednotlivých přístupů k problematice rovnosti mužů a žen je rozbor skutečností, které jsou příčinou těchto odlišností v rámci jednotlivých přístupů – jedná se nejen o historický vývoj dané oblasti, který zásadně ovlivňuje dnešní vnímání této problematiky, ale i konkrétní kultura, včetně zvyků a tradic, převažující náboženství i právní vývoj země.

Tato práce cílí na komparaci přístupu k problematice rovnosti mužů a žen a sladování pracovního a rodinného života obou partnerů v České republice a severských zemích. Severní Evropa je tvořena pěti státy – Finskem, Švédskem, Norskem, Dánskem a Islandem. Tyto státy označujeme jako státy severské, nikoliv jako státy skandinávské, jak bývají často mylně označovány, jelikož v podstatě pouze dva z těchto států leží na Skandinávském poloostrově. Severské země považujeme v současnosti za určitý prototyp genderově neutrálních států, ve kterých pohlaví nehraje roli, a naopak zásadní roli zde má právě rovnost pohlaví ve společnosti. Tohoto výsledku však bylo dosaženo na základě podmínek specifických pro tyto země, a proto je nutné se jimi blíže zabývat. Severské státy jsou specifické nejen svojí polohou na severu Evropy, odlišnou historií založenou na výrazném principu kooperace, ale i od zbytku Evropy odlišnými právními řády vytvořenými na základě vzájemných podobností i odlišností těchto zemí.³¹⁷

První specifikum severských zemí je označováno jako tzv. *severské právní myšlení*. Jedná se v podstatě o legislativní přístup k řešení mnoha společenských problematik a jeho odlišnost od středoevropského právního myšlení formuje a vytváří severský pohled na fungování společnosti a její regulaci, včetně problematiky rovnosti mužů a žen. Severské právní myšlení bylo historicky vytvářeno severskými odlišnostmi, ale jeho existence je patrná zejména v dnešní době. Hlavní historickou odlišností je tzv. *severský princip kooperace*, který byl nejvíce formován v průběhu 19. století. Tento princip je založen na sdílených severských hodnotách a tradicích, které usnadňují bližší spolupráci mezi severskými státy. Na základě této kooperace tedy

³¹⁶ *Národní zpráva o rodině (zkrácená verze)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2004, str. 6. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/833915/040804a.pdf/e6ba30f4-b0f5-ea79-42bf-d3ef9ea85611>

³¹⁷ LETTO-VANAMO, Pia. TAMM, Ditlev. *Cooperation in the Field of Law*. Johan Strang (ed.), Nordic cooperation – a European region in transition [online]. London: Routledge, 2015 forthcoming (20 p).

probíhala přirozená harmonizace severských právních řádů, které se neustále přibližovaly, a to bez výrazného přispění jednotlivých zákonodárců. Výsledkem tohoto vývoje pak je právě severské právní myšlení, které je založeno především na sdílených hodnotách, a které svou odlišností od obecného právního myšlení vytváří odlišný přístup k jednotlivým společenským a právním problematikám, mimo jiné rovnosti mužů a žen.³¹⁸

Dalším specifikem je tzv. *severská právní kultura*. Právní kultury ve většině zemí světa můžeme rozdělit na čtyři základní skupiny, a to tzv. evropské kontinentální právo (*civil law*), angloamerické právo (*common law*), právo šaría (islámské právo) a ostatní právní kultury (japonská, čínská, hindská atd.). Na území Evropy se vyskytují dvě hlavní právní kultury, a to kontinentální a angloamerická, které se však od sebe poměrně zásadně odlišují. Kontinentální právní systém je založený na psané legislativě, vysoké míře kodifikace, nalézacím soudním řízením a jeho hlavním zdrojem je římské právo, jehož terminologie je právní vědou užívána stále, zejména v oblasti právních principů a koncepcí. Naopak angloamerický právní systém je založen na tzv. precedentech, tedy případových rozhodnutích, jinak také nazývaných soudcovské právo, nepsaných právních předpisech, inkvizičním soudním řízením, ale i specifické výuce práva vycházející právě z existence precedentů. Většina evropských právních řádů je založena na kontinentálním právním systému, pouze Velká Británie a Irsko vychází z angloamerického právního systému. Přesto toto rozdělení by bylo vzhledem k rozmanitosti evropských států příliš obecné, a proto kontinentální právní systém napříč Evropou můžeme dále rozdělit na určité právní subsystémy – jedním z nich je pak severská právní kultura, tedy *Nordic Law Family*. Subsystém severského práva je charakteristický určitými zvláštnostmi, které ho odlišují od kontinentálního právního systému, ale přesto ho řadí do západní legální tradice, a tedy do evropského právního systému jako celku.³¹⁹ Těmito zvláštnostmi, vyplývajícími zejména z odlišného vývoje v této oblasti, se ve svém článku zabývá nizozemský profesor práva Jan M. Smits, který je shrnul do čtyř základních znaků severské právní kultury, a to silný sociální stát vyplývající z užívání práva jako nástroje sociálního inženýrství, velká míra účasti občanů na rozhodování znamenající legitimitu tvorby práva v severní Evropě, pragmatismus uplatňovaný v podobě více praktického druhu právní vědy bez důrazu na formalismus a severská právní

³¹⁸ MIDLOCHOVÁ, Lenka. *Rovné postavení a rovné příležitosti osob pečujících o děti v pracovněprávních vztazích v České republice a vybraných evropských zemích*. Praha, 2017, str. 6-7. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Dostupné: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/185210/>

³¹⁹ HUSA, Jaakko. *The Stories We Tell Ourselves – About Nordic Law in Specific*. *Isaidat Law Review* [online]. Vol. 1 (2011). Volume 1 – Special Issue 1, Article 9.

kooperace v mnoha formách v minulosti i současnosti.³²⁰

Zásadní vliv na vytvoření tohoto odlišného systému právní kultury měl především historický vývoj v severní Evropě. I dnes se dělí severské země na západní a východní, což odkazuje právě na historii této oblasti, která byla mnoho staletí tvořena pouze dvěma zeměmi, a to Švédským královstvím tvořeným Švédskem a Finskem a Královstvím Dánska a Norska tvořeným Dánskem včetně Grónska, Norskem a Islandem. Existence norské a dánské personální unie je také důvodem, proč norské a dánské právo bylo po mnoho století identické, a stejně tak švédsko-finské království zapříčinilo existenci společných právních nástrojů i v dnešní době, kdy se jedná již o dva samostatné státy. Dalším společným historickým znakem je neexistence buržoazie a velkých urbanistických center – tato skutečnost měla zásadní vliv na kulturu těchto zemí, neboť tato byla po dlouhou dobu pouze kulturou venkovskou a nikoliv městskou, jako tomu bylo ve zbytku Evropy té doby. Důsledkem pak byla poměrně pozdní modernizace severské společnosti, která nastala až v 19. století po nástupu první vlny industrializace.³²¹ Zároveň pozdní modernizace severské společnosti znamenala pozdní vznik právní učenosti, a tedy právní vědy.

Severská právní věda začala vznikat až v průběhu 19. století, a proto nezrcadlí první vlnu recepce římského práva jako jiné evropské právní vědy – recepce římského práva mohla v severských zemích proběhnout až po vzniku samostatných právních věd v těchto státech, avšak ve svém důsledku proběhla až díky významnému vlivu německého právního systému, který byl již díky proběhlé recepci římského práva na římském právu založen. Přesto je severský právní systém odlišný od německého modelu – zpočátku byly využívány německé učebnice jako podklad pro vytvoření prvních učebnic severské právní vědy, avšak ve výsledku je severský právní systém odlišný od toho německého zejména nedostatkem kodifikace právních odvětví a mladší, tedy méně striktní a teoretickou právní terminologií v jednotlivých právních odvětvích.

Posledním zásadním znakem odlišujícím severské země od zbytku Evropy je řešení reformace, která v Evropě proběhla, neboť význam náboženství pro stát a společenské prostředí je z hlediska historie zcela zásadní. Po propuknutí reformace v 16. století zvolily severské státy odlišné řešení této situace v porovnání se zbytkem Evropy, neboť jediným náboženstvím určily luteránství, a nikoliv katolictví jako ve zbytku dotčených evropských států. Tento krok významně ovlivnil následné směřování severské kultury, neboť luteránství jako jiná reformovaná

³²⁰ SMITS, Jan M. *Nordic law in a European context: some comparative observations*. Jaakko Husa, Kimmo Nuotio & Heikki Pihlajamäki (eds.), *Nordic Law – Between Tradition and Dynamism* [online]. Antwerp-Oxford (Intersentia), pp. 55-64.

³²¹ LETTO-VANAMO, Pia. *Law and (Social) Justice – Nordic Perspectives*. Legal Studies Research Paper Series [online]. Paper No. 5. University of Helsinki, Faculty of Law.

náboženství té doby hovořilo o významu společenství osob žijících na určitém území pro daný stát, a proto stát nemůže být pouze o církvi, ta se jen podílí na jeho fungování. Tato skutečnost vyústila k vytvoření velmi jednotných kulturních hodnot, jejichž základem je ochrana občanů daného státu poskytovaná společně státem i církví. Pravděpodobně tato myšlenka je základním kamenem severského sociálního státu, který odlišuje tyto státy od zbytku Evropy. V současnosti se téměř devadesát procent obyvatel severských zemí hlásí k víře (všichni však nejsou aktivními příslušníky církve, přesto převládají např. církevní sňatky), což ovlivňuje celospolečenský život i vývoj samotné společnosti.

Na hodnoty luteránství navazuje silný sociální stát, který je také specifikem severských států – občanům těchto států je nabízena významná finanční i nefinanční pomoc. Takto nastavený sociální stát však je významnou zátěží pro státní rozpočty, a proto je založen na solidaritě mezi občany v podobě vysokých daní a jiných odvodů ze strany pracujících občanů.

Výše popsaná specifika severských zemí jsou vzájemně provázaná a dohromady tvoří tzv. *severskou kulturu*, jejíž odlišnosti mají významný podíl na vnímání rodinné politiky na území severských států. Kultura je důležitým rysem každé společnosti, neboť ji formuje do konkrétní podoby, která může být podobná či zcela odlišná od kultur jiných. V širším smyslu můžeme kulturu popsat jako soubor vzorců lidského chování a činností, které si člen společnosti osvojuje v průběhu života – tyto vzorce chování mu tedy nejsou vrozené, ale naopak jsou mu předávány výchovou v dané společnosti, neboť ta si je v průběhu své existence postupně vytváří a neustále je předává svým členům. Toto pojetí kultury vychází i z demografické situace v dané oblasti – konkrétní kultury se mohou výrazně lišit na základě geografické polohy dané společnosti. Na druhou stranu je nutné si uvědomit, že v současnosti je díky globalizaci a celkové provázanosti celého světa téměř nemožné, aby jednotlivé kultury nebyly ovlivněny jedna druhou i přes odlišnou geografickou polohu. Severská kultura tedy vychází nejen z geografické polohy severských států, ale právě i ze společné historie či náboženství, které mají podíl na společných či podobných zvycích a tradicích na tomto území. Samotná kultura může také vyjadřovat určitou normu chování v dané společnosti, která je ovšem subjektivní záležitostí jednotlivých členů společnosti – kultura samotná pak ovlivňuje nazírání na mnohé společenské stereotypy, např. i rovnost mužů a žen či rozdělení rodičovských rolí. Všechny odlišnosti jednotlivých kultur je nezbytné zohlednit při komparaci rodinných politik a jejich opatření v jednotlivých státech, a to i napříč celou Evropou. Na druhou stranu jsou tato specifika nezbytná pro pochopení jednotlivých odlišností v přístupu k rovnosti mužů a žen i sladování rodinných a profesních rolí, neboť všeobecně uznaná norma je v každé kultuře nastavena a chápána jinak. Z těchto důvodů ovlivňují všechna tato specifika přímo i nepřímo rodinnou politiku v severských

státech a zároveň definují rozdíly mezi nimi, ale především umožňují srovnání s rodinnými politikami ostatních evropských států, tedy i České republiky.

Severská kultura je v oblasti rodinné politiky výrazně ovlivněna existencí silného sociálního státu v severských zemích, který nejen supluje rodinné role, ale i zcela cíleně tyto role přebírá na sebe. Toto pojetí rodinné politiky je však velice finančně náročné, proto je nutné ji kompenzovat vysokými daněmi a jinými odvody. I přes tuto skutečnost však není silný sociální stát přijímán negativně, neboť se jedná o řešení považované severskou společností za společenskou normu. Naopak pro člena jiné společnosti a kultury je tento přístup v mnohých specifikách nepochopitelný i neuchopitelný. Příkladem severské společenské normy je zvyklost v podstatě povinného odchodu dětí z domova po nabytí dospělosti v 18 letech, a to z toho důvodu, že roli rodičů přejímá v tuto chvíli stát, který tyto děti podporuje na vysoké škole velmi vysokými finančními příspěvky na místo právě jejich rodičů. Taková společenská norma však není v České republice nastavena, neboť nedisponujeme tak silným sociálním státem jako v severských zemích. Dalším příkladem severské kulturní normy je uzavírání manželství. V severských zemích, zejména ve Finsku, je zvykem uzavírat manželství v poměrně nízkém věku, nejčastěji hned v 18 letech po odchodu z domova, jelikož tito mladí lidé jsou v tomto věku samostatnými jednotkami, které již neživí jejich rodiče.³²² Naproti tomu stojí zákonná úprava ve Švédsku jako zemi s nejvyšším počtem nesezdaných párů s dětmi v Evropě, která umožňuje různou formu partnerství založené na odlišné míře závaznosti a striktnosti – jedná se zejména o tzv. kohabitaci neboli partnerské soužití. Možnost tohoto druhu svazku je významná především pro ženy, zejména v podobě ekonomické podpory, ale i v rámci stability rodiny a stability na trhu práce. Zároveň mnoho zákonů týkajících se ekonomického vztahu mezi partnery přistupuje ke členům rodiny jako k nezávislým jedincům s cílem zanechat partnerům co největší nezávislost v možnosti dohody o ekonomických okolnostech jejich vztahu.³²³ Jinou severskou společenskou normou by mohl být přístup k výchově dětí např. v Norsku, kdy je kladen důraz na vývoj dítěte jako jednotlivce a pokud mu není zajištěn kvalitní život v rodině, je tato nahrazena péčí státní instituce – není zde tedy dávana přednost výchově dětí v rodině jako v České republice.

Všechna výše popsaná specifika tvořící dohromady severskou kulturu měla zásadní vliv při tvorbě severské rodinné politiky, která nabízí mnoho možností přístupu k rodinné politice i v jiných zemích Evropy, neboť mnoho jejích opatření lze aplikovat i v jiných kulturách a

³²² MIDLOCHOVÁ, Lenka. *Rovné postavení a rovné příležitosti osob pečujících o děti v pracovněprávních vztazích v České republice a vybraných evropských zemích*. Praha, 2017, str. 9-10. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Dostupné: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/185210/>

³²³ BJÖRNBERG, Ulla. *Cohabitation and Marriage in Sweden – Does Family Form Matter?* [online]. International Journal of Law, Policy and the Family 15, 2001, pp. 350-362.

demografických podmínkách. Z tohoto důvodu jsou dále rozebrány základní rysy jednotlivých severských rodinných politik.

3.1.1 Rodinná politika ve Finsku

Severské státy lze popsat na základě svých podobností, ale i na základě svých odlišností – jednou z nich je i finská rodinná politika. Finsko je charakteristické svým odlišným přístupem k rodinné politice, ale i jejím odlišným vývojem, který souvisí s odlišným historickým vývojem této země. Stále zde převažuje tradiční rozdělení rolí muže a ženy ve společnosti, což se i přes dlouhodobou snahu projevuje nízkou návštěvností zařízení předškolní péče, ale i nižším zapojením mužů do výchovy dětí. Hlavní příčinou tohoto vývoje je peněžitý příspěvek zavedený v 80. letech a poskytovaný ve všech severských zemích – příspěvek na péči o dítě v domácím prostředí. Nikde však není tak hojně využíván jako ve Finsku, což z velké části vedlo k zachování tradiční role ženy jako matky v domácnosti a muže jako živitele rodiny. Další finskou odlišností je vyplácení porodného v podobě naturálií – tzv. *Maternity Package/Finnish Baby Box* neboli balíček pro nastávající matky, který byl tvořen krabicí s matrací (myšlena jako případná postýlka pro novorozené dítě) obsahující základní předměty a oblečení pro novorozené dítě, a to po téměř celé 20. století. Tento druh státní pomoci zapříčinil výrazný pokles novorozenecké úmrtnosti ve Finsku, jejíž snížení bylo po dlouhou dobu základním kamenem rodinné politiky ve Finsku – na rozdíl od nedostatečné porodnosti, se kterou se potýkaly ostatní severské státy – což zapříčinilo její pokles natolik, že i v dnešní době se drží mezi nejnižšími na světě.

Počátky rodinné politiky ve Finsku sahají až do 19. století, ve kterém byly přijímány první pracovněprávní předpisy. Následně na začátku 20. století byla vytvořena první zákonná úprava poměrů neprovdaných žen s malými dětmi. Po vzniku samostatné Finské republiky v roce 1917 se poprvé setkáváme s mateřským příspěvkem vypláceným v naturáliích (*Maternity Package*) – byl poskytován zejména matkám-alkoholičkám nebo matkám vedoucím rozhýřený způsob života, naopak ostatním matkám byl vyplácen i finančně.³²⁴

Vzhledem ke skutečnosti, že samostatné Finsko vzniklo až na začátku 20. století, což je v porovnání s ostatními severskými státy relativně pozdě, stálo Finsko před otázkou, zdali je schopné stát se plnohodnotnou součástí severských zemí, a to zejména ve vztahu k jejich silné sociální demokracii, ale i vyspělé ekonomice – finská společnost byla v této době v porovnání

³²⁴ FORSSÉN, Katja. LAUKKANEN, Anne-Mari. RITAKALLIO, Veli-Matti. *Policy – The Case of Finland* [online]. University of Turku – Department of Social Policy, Finland, 2003. Dostupné: <https://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/finlandpoli.pdf>

s ostatními severskými státy vývojově značně opožděná a poměrně chudá. Finské hospodářství se zaměřovalo zejména na dřevozpracující průmysl, jehož nestabilita v odbytu způsobovala ekonomické výkyvy státního hospodářství, což vedlo k ekonomickému zaostávání za ostatními severskými státy. Tato skutečnost vyústila do politického napětí, které postupně přerostlo do vypuknutí občanské války v roce 1918. Tento konflikt sice netrval dlouho, přesto narušil postavení sociálnědemokratických politických směrů.³²⁵ Občanská válka znamenala pro finskou společnost posun zpět a nikoliv vpřed – Finsko se v poválečném období potýkalo s vysokou kojeneckou úmrtností, která byla navázána na válečné období – z tohoto důvodu se sociální podpora ve Finsku zaměřila na snížení kojenecké úmrtnosti, a nikoliv na zvýšení porodnosti jako v ostatních severských státech. Dalším důsledkem války byla velmi rozšířená dětská podvýživa a celkové nedobré zdraví dětské populace. Rodinná politika se proto zaměřila na podporu stravování školních dětí s cílem zlepšit zdraví dětské populace.

Teprve ve 30. letech se poprvé objevují diskuze o vytvoření systému finančních příspěvků, který je již v té době zaveden v ostatních severských státech. V roce 1937 je pak přijat *Maternity Allowance Act*, který zavádí mateřský příspěvek pro chudé matky, tedy zejména ženy pocházející z nevyhovujících majetkových poměrů, a to buď ve finanční, anebo materiální podobě, ovšem pod podmínkou, že tyto ženy docházely na pravidelné lékařské prohlídky pro zdraví svého nenarozeného dítěte. Následně ve 40. letech došlo k zavedení celé řady finančních příspěvků cílících na podporu rodin s dětmi, v roce 1948 pak vznikl univerzální příspěvek na dítě, který se stal základním pilířem rodinné politiky v následujících desítkách let.³²⁶

Následovalo období 2. světové války, které však nemělo na Finsko pozitivní dopad, jelikož Finsko stálo na straně poražených, což se promítlo i v počtu finských padlých, zejména mužů v produktivním věku. Tato skutečnost měla negativní vliv na porodnost v následujícím období – na rozdíl od jiných států neprožilo Finsko poválečný baby-boom, naopak vedla k většímu zapojení žen do pracovního procesu z důvodu nedostatku mužské pracovní síly. Zároveň účast na straně poražených přinesla Finsku povinnost platit vysoké válečné reparace SSSR, což zapříčinilo vznik vysokých dluhů a následný ekonomický úpadek. Tato skutečnost však měla dopad i do rodinné politiky jako takové, neboť zoufalá finanční situace zapříčinila nedostatek prostředků na její prosté fungování, natož pak na její rozvoj. Zásadní změna nastala až v roce 1964, kdy došlo k zavedení univerzálního mateřského příspěvku pro všechny pracující matky. Ovšem rozvoj samotného sociálního státu nastal ve Finsku až v průběhu 70. let. Důvodů

³²⁵ KETTUNEN, Pauli. *The Nordic Welfare State in Finland* [online]. Scandinavian Journal of History, 26:3, 225-247. Dostupné: <http://www.vasa.abo.fi/users/minygard/Undervisning-filer/Kettunen%202001.pdf>

³²⁶ KETTUNEN, Pauli. *The Nordic Welfare State in Finland* [online]. Scandinavian Journal of History, 26:3, pp. 225-247, str. 235. Dostupné: <http://www.vasa.abo.fi/users/minygard/Undervisning-filer/Kettunen%202001.pdf>

pro jeho pozdní nástup bylo hned několik – nutnost placení válečných reparací, což způsobilo nedostatek financí; málo mužů produktivního věku, což vedlo k nízké porodnosti, ale především rurální společnost, tedy společnost orientovaná na práci v zemědělství a dřevozpracovatelském průmyslu, delší dobu oproti jiným státům. Přeměna však proběhla velmi rychle, neboť již v 80. letech bylo Finsko rozvinutým sociálním státem stejně jako ostatní severské země.³²⁷ V tomto období se začal poprvé výrazně objevovat problém s nedostatečným počtem zařízení předškolní péče, a to i přesto, že většina finských žen byla plně zaměstnána a tato zařízení byla nezbytná – v následujících letech proto docházelo k výraznému zakládání těchto zařízení.

K prodloužení mateřské dovolené došlo až na přelomu 70. a 80. let. Zároveň byly poprvé dva týdny z ní vyhrazeny pro otce. Následně byla zavedena i rodičovská dovolená, která přímo navazovala na mateřskou dovolenou – otec z ní mohl se souhlasem matky čerpat nejvýše čtyři týdny. Finsko nezvolilo cestu stanovení povinných otcovských kvót, které při nevyužití propadají v neprospěch matky, jako ostatní severské státy, ale naopak určilo hranici, po kterou mají otcové možnost pobývat doma, pokud s tím matka dítěte souhlasí – tento přístup zapříčinil zásadní odlišnost Finska od ostatních severských zemí, a to že péče o děti je výhradně v rukou ženy.

Navzdory dosavadnímu vývoji rodinné politiky začalo již v průběhu 80. let docházet k jejím koncepčním změnám, které se zaměřovaly na změnu přístupu k postavení mužů a žen a k jejich zrovnoprávnění v péči o děti. V průběhu 80. let byl vytvořen koncept, který je pro Finsko charakteristický, a to systém finančních příspěvků vyplácených při péči o dítě v domácím prostředí. Tento příspěvek poskytuje rodičům volbu, zdali umístí dítě do zařízení předškolní péče či se o něj budou starat v domácím prostředí – od začátku 90. let měl na tento příspěvek nárok každý rodič. Dále se v tomto období prodloužila rodičovská dovolená, tedy doba určená pro oba rodiče, a zkrátila mateřská dovolená určená pouze pro matku, stejně tak byl zrušen limit stanovující maximální dobu, po kterou může být s dítětem doma otec. Postavení rodičů se tedy postupně měnilo – v roce 1986 byl podepsán *Act on Equality between Women and Men*, který zaručoval stejná práva oběma pohlavím při péči o děti. Zároveň byla přijímána opatření k vytvoření možností pro sladění profesního a rodinného života na základě principu rovnosti pohlaví, a to zejména podporou zařízení předškolní péče. V roce 1991 pak byla uzákoněna povinná otcovská dovolená, která měla finálně muže zapojit do chodu domácnosti po narození dítěte. Zásadní rozšíření sítě předškolních zařízení s cílem umožnit matkám dřívější návrat do

³²⁷ KETTUNEN, Pauli. *The Nordic Welfare State in Finland* [online]. Scandinavian Journal of History, 26:3, pp. 225-247, str. 226. Dostupné: <http://www.vasa.abo.fi/users/minygard/Undervisning-filer/Kettunen%202001.pdf>

zaměstnání, a tedy i sladění profesního a rodinného života, však nastalo až v roce 1997, především vytvořením systému státních škošek dotovaných i ze strany rodičů.

Stejně jako ostatní severské země umožňuje i Finsko flexibilní čerpání rodičovské dovolené, a to až do 8 let věku dítěte – tato možnost je zároveň navázána na možnost zažádat o zkrácení pracovní doby. V roce 2005 byla nakonec i ve Finsku uzákoněna otcovská kvóta v délce dvou týdnů (tzv. otcovská kvóta je vázána pouze na otce, takže v případě jejího nevyužití, propadá). Následně byla dvakrát prodloužena v roce 2010 a 2012 až do celkové doby šesti týdnů, avšak v případě nevyužití nezkracuje společnou část rodičovské dovolené. Nakonec byl stejně jako ve Švédsku i ve Finsku zaveden tzv. interval mezi porody, jehož cílem je podpora porodnosti, neboť motivuje ke snížení intervalu mezi porody – finanční příspěvek při druhé a další mateřské i rodičovské dovolené je navázán na původní plat ženy ještě před prvním porodem, avšak pouze v případě dodržení zákonem stanoveného intervalu mezi zohledňovanými porody.

Současné Finsko je v oblasti rodinné politiky velmi pokrokové – hlavní snahou je nabídnout rodičům co největší množství možností, které jim usnadní rozhodování o sladění jejich pracovního a soukromého života. Matky si mohou vybrat mezi porodným ve formě naturálií, tedy startovacího balíčku, či slevou na dani. Ženy mohou chodit i během mateřské do zaměstnání, je však poskytována nižší částka za dny strávené v zaměstnání. Otcům je poskytnuta devítitýdenní otcovská dovolená, kdy tři týdny čerpají hned po porodu současně s matkou a zbylé týdny si mohou vybrat kdykoliv až do dvou let věku dítěte – tento systém poskytuje mužům žádanou flexibilitu pro jejich účast na rodinném životě. Zároveň si mohou rodiče rozdělit rodičovskou dovolenou bez jakýchkoliv omezení, což jim umožňuje sladit si svá zaměstnání s péčí o rodinu. Dále ve Finsku existuje poměrně rozsáhlý systém státních finančních příspěvků, např. při adopci či nemoci dítěte, včetně prostého příspěvku na dítě, jehož výše se odvíjí od počtu dětí v rodině, což má za cíl motivaci ke zvýšení stále přetrvávající nízké porodnosti; zajímavý je příspěvek při práci na zkrácený pracovní úvazek, na který mají nárok rodiče až do osmi let věku dítěte.³²⁸

3.1.2 Rodinná politika v Dánsku

Dánské království jako nejmenší ze severských států (rozlohou bez autonomních území) je považováno za jednu z nejvíce ekonomicky a sociálně rozvinutých zemí světa, a to z hlediska

³²⁸ MIDLOCHOVÁ, Lenka. *Rovné postavení a rovné příležitosti osob pečujících o děti v pracovněprávních vztazích v České republice a vybraných evropských zemích*. Praha, 2017, str. 16-20. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Dostupné: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/185210/>

výše HDP na obyvatele, ale i z hlediska kupní síly. Zároveň je specifické abnormálně vysokou daňovou zátěží svého obyvatelstva (v současné době činí skoro 50 % k HDP, a je tedy nejvyšší v členských zemích OECD, a to po několika reformách, které tento poměr postupně od roku 1993, kdy byl tento poměr nejvyšší, snižovaly), avšak zároveň je jednou ze zemí, kde obyvatelstvo tyto daně akceptuje. Důvodem je zejména skutečnost, že tyto finanční prostředky jsou určeny na fungování štedrého sociálního státu a Dánové jsou si vědomi, do jakých oblastí jimi poskytnuté finance putují, a proto se zde nevyskytuje odpor k nastavené výši daňových odvodů jako v jiných evropských státech.

Rodinná politika včetně postavení ženy jako matky začala být v Dánsku více řešena na začátku 20. století, kdy poprvé došlo k zavedení dvoutýdenní mateřské dovolené. Problematické ovšem bylo, že tato dovolená byla neplacená a ženy si ji nemohly finančně dovolit, a to i z toho důvodu, že v této době nebyla vytvořena žádná pracovněprávní ochrana žen v těhotenství a mateřství. Následným řešením bylo zavedení dobrovolného pojištění, které zapojeným ženám zakládalo nárok na částečnou náhradu mzdy.

Prvním krokem ke zlepšení postavení žen ve společnosti, které nastalo po 1. světové válce, bylo uzákonění volebního práva žen v roce 1915. Nejprve byla prodloužena mateřská dovolená, u žen pracujících ve veřejném sektoru dokonce i s náhradou mzdy, přesto stále platilo standardní rozložení rodinných rolí, tedy muž živitel a žena se stará o rodinu a je živena mužem, pokud tedy není zaměstnána, a proto nepotřebuje příjem z finančních příspěvků od státu. Tento přístup k rodině zapříčinil, že jakákoliv předškolní zařízení nebyla nutná – přesto je Dánsko vůbec prvním státem, který schválil zákon o předškolních zařízeních.³²⁹

V meziválečném období došlo k velkému poklesu porodnosti, který byl způsoben finanční nevýhodou ztráty druhého platu ženy ve dvoupříjmových rodinách, které v té době byly již častější v návaznosti na válečné období. V průběhu 2. světové války bylo Dánsko okupováno Německem, což v Dánsku vedlo k tomu, že nedošlo k výrazné ztrátě počtu obyvatel. Přesto, nebo právě proto, bylo poválečné období ve znamení prudkého nárůstu porodnosti, což se odrazilo v přesunu zájmu společnosti na rodinu, a tedy o rodinnou politiku jako takovou. Negativním důsledkem této odlišné historické skutečnosti bylo, že hned po válce nedošlo ke změně přístupu k rodinným rolím obou rodičů – muži byli stále živitelé a ženy pečovatelky, což způsobilo společenské odsuzování zaměstnaných matek jako nezodpovědných, neboť se nevěnovaly svým dětem naplno. K žádoucí změně došlo až v průběhu 60. let díky

³²⁹ BORCHORST, Anette. *Daddy Leave and Gender Equality: the Danish Case in a Scandinavian Perspective* [online]. Aalborg: Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet, 2006. (FREIA's tekstserie; No. 60). Dostupné: <http://vbn.aau.dk/files/13901517/60.pdf>

ekonomickému růstu, který umožnil ženám hromadný vstup na trh práce – počet zaměstnaných žen se navýšil až na polovinu. Tento vývoj se odrazil v prvních úvahách o dvoupříjmových rodinách, což následně vedlo k rozhodnutí o prodloužení mateřské dovolené a rozšíření náhrady mzdy i pro ženy v soukromém sektoru, ale také k řešení nedostatečné kapacity předškolních zařízení, a to jejím navyšováním, neboť zároveň došlo ke změně pohledu na tato zařízení a začala být chápána jako místo socializace a osobního rozvoje dítěte.

Přeměna klasického rodinného modelu na dvoupříjmovou rodinu v 60. letech však vedla ke snížení porodnosti a navýšení rozvodovosti, a tedy k celkové degradaci rodiny jako společenské formy. V 70. letech byla z tohoto důvodu nastolena diskuze o rovnosti mužů a žen ve společnosti, ale i o vyšším zapojení mužů do péče a výchovy svých dětí. Na vzestupu byla feministická hnutí, jejichž hlavním požadavkem bylo prodloužení mateřské dovolené, ale i usnadnění návratu žen do zaměstnání. Jejich požadavky byly vyslyšeny až začátkem 80. let po utlumení ropné krize. V roce 1984 došlo k uzákonění otcovské dovolené, byla však navázána na zaměstnanecký status matky – matka musela mít nárok na mateřskou dovolenou, jinak otec tuto možnost nemohl využít. Změna nastala až v roce 1991, kdy otcovská dovolená konečně přestala být navázaná na nárok ženy na mateřskou dovolenou. Koncem 80. let došlo také konečně k uzákonění ochrany těhotných žen a matek v pracovněprávních vztazích.

Stejně jako ostatní severské státy bylo i Dánsko v průběhu 90. let zasaženo velkou ekonomickou krizí – rodinná politika byla zvolena jako způsob, jak se s tímto obdobím vyrovnat. Do vypuknutí krize bylo běžné, že matky nastupovaly zpět do zaměstnání poměrně brzy a své malé děti umísťovaly do zařízení předškolní péče, v době krize však byly díky rodinné politice motivovány k pokračování v péči o dítě, a to prostřednictvím finančních příspěvků v rámci nové rodičovské dovolené, základním účelem bylo zabránit opětovnému obsazování jejich pracovních míst a ty pak mohly být využity jinými zaměstnanci, neboť pracovních míst bylo v době krize nedostatek. Toto řešení ovšem nebylo bez problémů – problematická byla především nízká finanční náhrada mzdy současně s nemožností umístit dítě do předškolního zařízení, což postupně vedlo k tomu, že byla tato rodičovská dovolená čím dál tím méně využívána a rodiče se opět začali do zaměstnání vracet dříve.

V roce 1997 byla i v Dánsku zavedena v rámci rodičovské dovolené tzv. otcovská kvóta vyhrazená výhradně pro otce dítěte v délce dvou týdnů, avšak v roce 2002 byla zrušena novou pravicovou vládou jako nevyhovující. Tato vláda také výrazně prodloužila a změnila pojetí rodičovské dovolené tak, že si rodiče mohou vybrat délku v rozsahu 32 nebo 46 týdnů, avšak se

stejnou výslednou sumou státního příspěvku.³³⁰ Otcovská dovolená zůstala zachována v délce dvou týdnů a otcovská kvóta již znovu zavedena nebyla – Dánsko je tedy od roku 2002 jediným severským státem, který nemá stanovenou otcovskou kvótu, tedy povinnou část rodičovské dovolené určené pouze pro otce, která v případě nevyužití propadá. Důvodem této odlišnosti je pravděpodobně snižující se aktivita feministických hnutí v Dánsku, ale i celková změna pojetí rodinné politiky v souvislosti s nástupem pravicové vlády.³³¹

Dánsko zaměřilo svoji rodinnou politiku, do které věnuje vysokou finanční částku z vysokých daňových odvodů, na vznik a fungování předškolních zařízení, která mají v Dánsku zásadní význam ve výchově a vzdělávání předškolních dětí – často jsou do nich děti umisťovány, přestože jsou jejich rodiče doma, a to kvůli kvalitní výchově zaměřené především na socializaci jedinců. Díky tomuto zaměření dánské rodinné politiky jsou státní předškolní zařízení na nejvyšší úrovni kvality v rámci celé Evropy, což zároveň zapříčinilo skutečnost, že v Dánsku je největší podíl zaměstnaných žen s dětmi v předškolním věku.³³²

3.1.3 Rodinná politika v Norsku

Norské království je charakteristické svým zcela odlišným přístupem k otázce rodinné politiky – důraz je kladen na individuálního jedince, který si zaslouží ochranu a kvalitní výchovu, přednost však nemá jeho výchova v biologické rodině, ale kvalita této péče, což může být i ve státních institucích. Na rozdíl od severských států, ale i zbytku Evropy, tedy není prioritou norské rodinné politiky existence a zachování rodiny, tedy především zvýšení porodnosti – tento přístup je v Evropě zcela ojedinělý, a proto způsobuje řadu problémů cizincům žijícím na území Norska při péči o vlastní děti (v současné době probíhá několik medializovaných sporů o oprávněnosti odebrání dětí z péče rodičů, např. kauza rodiny Michalákových). Zároveň je rodinná politika v Norsku zajímavá z hlediska rovnosti mužů a žen, neboť zde má dlouhou historii.

Norsko je jedním z prvních států, kde došlo k uzákonění volebního práva žen – již na začátku 20. století, což lze považovat za významný krok ke zrovnoprávnění obou pohlaví. Ve stejném časovém období byly přijaty první zákony směřující k většímu osamostatnění žen a jejich menší závislosti na mužích, a to především ve finanční oblasti. Další podstatné období

³³⁰ VALDIMARSDÓTTIR, Friða Rós. *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*. Copenhagen, Danemark: TemaNord, 2006. ISBN 92-893-1330-7.

³³¹ BORCHORST, Anette. *Daddy Leave and Gender Equality: the Danish Case in a Scandinavian Perspective* [online]. Aalborg: Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet, 2006. (FREIA's tekstserie; No. 60). Dostupné: <http://vbn.aau.dk/files/13901517/60.pdf>

³³² MIDLOCHOVÁ, Lenka. *Rovné postavení a rovné příležitosti osob pečujících o děti v pracovněprávních vztazích v České republice a vybraných evropských zemích*. Praha, 2017, str. 22-24. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Dostupné: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/185210/>

nastalo po 2. světové válce, neboť se jedná o období skokového nárůstu porodnosti – Norsko čerpalo finanční pomoc z Marshallova plánu, což vytvořilo velmi příznivé prostředí pro zakládání velkých rodin. V této době zároveň stále platí standardní rozložení rodinných rolí – otec živitel a matka v domácnosti.

K postupným změnám docházelo již ke konci 60. let, které můžeme nazvat obdobím ženské emancipace a osamostatňování, včetně přeměny rodinného modelu. V roce 1956 byla uzákoněna placená mateřská dovolená – tento krok vedl ke zvýšení finanční nezávislosti žen na mužích, ale také nutnosti účastnit se trhu práce, aby mohly tento druh podpory čerpat. V 70. letech se rodinná politika zaměřila na řešení otázky předškolní péče, včetně jejího rozvoje, neboť nebyla do této doby dostatečná a často ženám neusnadňovala návrat do zaměstnání. Podstatné zlepšení situace však nastalo až na přelomu 80. a 90. let, kdy byla předškolní zařízení zakládána ve větší míře v podobě center péče hrazených ze státního rozpočtu, rozpočtu obcí, ale i ze strany samotných rodičů ve formě školného odepsatelného z daní.

Konec 70. let přinesl do norské rodinné politiky další významné změny v oblasti rovného postavení obou rodičů – v tomto období došlo k uzákonění otcovské a rodičovské dovolené, kterou mohli po vzoru Švédska čerpat oba rodiče. Vrcholem pro změny postavení žen ve společnosti bylo přijetí *Norwegian Gender Equality Act*, který zakotvil diskriminaci na základě pohlaví jako protizákonnou. Posledním zásadním krokem bylo uzákonění možnosti provést umělé přerušování těhotenství na základě žádosti matky, a nejen ze zdravotních důvodů – přesto měl být tento postup pouze krajním řešením, neboť společnost má ženám vytvářet takové podmínky, aby nebyly k tomuto kroku nuceny přistoupit. Nezbytná právní úprava postavení a ochrany těhotné ženy v pracovněprávních vztazích byla přijímána koncem 80. let, což také výrazně přispělo k prosazování rovného postavení žen v pracovních vztazích.

V roce 1992 byl konečně zaveden i rodičovský příspěvek, zároveň se délka rodičovské dovolené neustále zvyšovala. Významným mezníkem je však rok 1993, kdy poprvé došlo k uzákonění tzv. otcovské kvóty, tedy rodičovské dovolené vyhrazené výhradně pro otce, která však v případě nevyužití propadala – cílem tohoto rozhodnutí bylo prohloubit rodinné vztahy, především pak otce se svými dětmi. Rodiny v Norsku tuto změnu přijaly velmi rychle a již v roce 1996 ji využívalo téměř 80 % otců.

Konec 80. let je významný pro současný přístup k postavení dítěte v rodině, neboť v tomto období začíná být dáván důraz na potřebu seberealizace a osobního rozvoje dítěte, a to především v předškolních zařízeních, a nikoliv na ekonomickou aktivitu ženy-matky a její návrat do zaměstnání, jak tomu bylo ve Švédsku. Přesto byla v roce 1994 zavedena možnost

zaměstnance požádat o práci na částečný úvazek i po dobu čerpání rodičovské dovolené, a to jako další krok k vytvoření příznivého prostředí pro sladění rodinného a profesního života.

Po roce 2000 je hlavním tématem v oblasti rodinné politiky zajištění kvalitní předškolní péče – dochází k zavádění alternativních způsobů v podobě dětských skupin nebo hlídání au-pair. Každý rodič, který se o dítě nestaral sám, si mohl požádat o státní příspěvek, jehož smyslem je kompenzace nákladů této předškolní péče.

Stejně jako pro ostatní severské státy je i pro Norsko typický silný sociální stát, jehož základ je tvořen velkým množstvím různých finančních příspěvků a kompenzací, např. příspěvek na živobytí, příspěvek na stěhování za prací, příspěvek na vzdělání rodiče, příspěvek na dítě nebo dokonce příspěvek pro rodiče s batoletem, jehož cílem je zabránit chudobě rodičů malých dětí a zároveň je podpořit při hledání souladu mezi rodinnými a pracovními povinnostmi.³³³

Norsko je tedy státem, který v průběhu 20. století dosáhl vysoké úrovně rovnosti mužů a žen, a to jak v pracovním procesu – Norsko je jednou ze zemí, kde je nejnižší procentuální rozdíl mezi odměnou za práci mužů a žen, tzv. *pay-gap*, a zároveň jsou zde nabízeny různé možnosti, jak sladit pracovní život s péčí o dítě, např. výraznou státní podporou rodiny ve formě finančních příspěvků – tak i v přístupu k rodinným rolím obou rodičů, které zastávají pro čerpání plné pomoci od státu, např. ve formě rodičovské dovolené – v současné době je stanovena pro ženu v délce 49 týdnů s plnou platovou kompenzací nebo 59 týdnů s 80 % kompenzací, z této celkové doby je pak 13 týdnů určeno výhradně pro matku a 10 týdnů výhradně pro otce.³³⁴

3.1.4 Rodinná politika na Islandu

Island je vzhledem k počtu obyvatel a velikosti svého území nejméně obydlým evropským státem, což činí jeho rodinnou politiku určitým způsobem specifickou – zaměřuje se především na podporu mladých rodin ve vztahu k jejich zakládání a následným rodinným rolím i jejich zapojení na pracovním trhu.

Islandská rodinná politika je nejmladší ze severských rodinných politik – zásadní pozornost je jí věnována až po 2. světové válce. Rodinná politika je však orientována sektorově – rodičům zaměstnaným ve veřejném či soukromém sektoru je poskytována zcela odlišná míra a druh ochrany a podpory. Mateřská dovolená je poskytována pouze ve veřejném sektoru, naopak v soukromém sektoru je navázána na kolektivní smlouvu zaměstnavatele, a tedy jeho ochotu

³³³ MIDLOCHOVÁ, Lenka. *Rovné postavení a rovné příležitosti osob pečujících o děti v pracovněprávních vztazích v České republice a vybraných evropských zemích*. Praha, 2017, str. 20-21. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Dostupné: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/185210/>

³³⁴ BJØRNSON, Øyvind. *The Social Democrats and the Norwegian Welfare State: Some Perspectives* [online]. Scandinavian Journal of History, Volume 26, Issue 3, 2001, pp. 197-223. Dostupné: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/034687501750303855>

tento druh podpory svým zaměstnankyním poskytovat. Určitá podpora žen v mateřství je zavedena ve 40. letech, avšak je odvislá od schopnosti muže rodinu zabezpečit – muž je tedy v silné roli živitele rodiny.

Teprve až v 70. letech se poprvé objevuje myšlenka rovnosti pohlaví a hned vzápětí se stává hlavním společenským tématem. Důvodem této změny je stále větší účast žen v pracovním procesu, ale i jejich větší zapojení do vysokoškolského vzdělávání, což následně vede k jejich lepšímu uplatnění na trhu práce. Zároveň se díky tomuto vývoji více objevují myšlenky na aktivní zapojení otce do péče a výchovy dítěte, což je v této době již považováno za nezbytnost, zejména pro vytvoření citového pouta mezi otcem a dítětem. Následně je v roce 1980 zavedena tříměsíční rodičovská dovolená, je však vázaná na skutečnost, zdali byla žena před porodem zaměstnaná či nikoliv. V rámci rodičovské dovolené má otec nárok na čerpání posledního měsíce, avšak se souhlasem matky. Navázání rodičovské dovolené na pracovní sektor a nízká výše finanční podpory, která vedla ke ztrátě příjmu rodiny a následnému zvyšování pracovní výkonnosti ze strany otců, si postupně vynutila v 80. letech zásadní změnu. Přesto nejprve probíhaly rozsáhlé diskuze, které se snažily nalézt řešení této situace a dosáhnout rovnosti mezi rodiči, ale i zajistit dostatečné finanční zabezpečení rodiny po dobu rodičovské dovolené.

Zásadní změny v rodinné politice však nastaly až po roce 2000, kdy bylo uzákoněno prodloužení rodičovské dovolené, a to pro oba rodiče do rovnocenné podoby – byly stanoveny tři měsíce pro matku, tři měsíce pro otce a tři měsíce k využití dle jejich vlastního rozhodnutí. Tento model umožňuje rovnocennou účast obou rodičů na výchově a péči o děti, ale zároveň jim poskytuje prostor pro výkon svého zaměstnání, a tedy zajištění dostatečného příjmu pro rodinu. Toto pojetí rodičovské dovolené je ještě doplněno o flexibilní rozložení těchto měsíců do následujícího jednoho a půl roku, avšak po dohodě se zaměstnavatelem. Přijetím tohoto zákona konečně došlo k odstranění nerovnosti vyplývající z odlišnosti úprav veřejného a soukromého sektoru.³³⁵ Zaměstnavatelé jsou však i nadále povinni podporovat sladění profesních a rodinných rolí obou rodičů, např. flexibilní pracovní dobou. I na Islandu byla na konci 90. let uzákoněna otcovská dovolená, avšak byla zrušena touto zásadní reformou rodinné politiky v roce 2000.

V roce 2008 byl přijat *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, No 10/2008*, jehož cílem je vytvořit a zajistit rovná práva a rovné příležitosti pro obě pohlaví a tím vyrovnat jejich postavení ve všech společenských sférách. Za dodržování tohoto aktu je odpovědné *The Ministry of Welfare* (lze přeložit jako ministerstvo blaha/prosperity), což lze považovat za islandské specifikum, a toto ministerstvo zaštiťuje činnost nezávislé instituce

³³⁵ GÍSLASON, Ingólfur V. *Parental Leave in Iceland: Bringing the Fathers in: Developments in the Wake of New Legislation in 2000*. Akureyri: Ministry of Social Affairs, 2007. ISBN 978-9979-9793-2-6.

s názvem Centrum pro genderovou rovnost (*The Centre for Gender Equality*), které dozoruje implementaci tohoto zákona a dále poskytuje rady a provádí osvětu veřejnosti v oblasti genderové rovnosti. Zároveň musí ministr pro genderovou rovnost (*The Minister for Gender Equality*) požádat parlament o schválení čtyřletého akčního programu pro genderovou rovnost, na jehož vytvoření se účastní ostatní ministerstva a instituce zabývající se genderovou rovností, a každé dva roky se účastnit diskuze o této problematice na příslušné konferenci o rovnosti práv.³³⁶

Rodinná politika se sice na Islandu dostala do politického zájmu až poměrně pozdě, přesto se dnes Island řadí mezi země, které mají rodinnou politiku nastavenou nejštedřeji k mužům jako otcům, a tedy v podstatě mezi nejúspěšnější státy v zapojení mužů do péče a výchovy dětí. Zároveň je úspěšný v prosazování a podpoře rovnosti mužů a žen a přijímání opatření k podpoře sladění pracovního a rodinného života rodičů, neboť zde funguje mnoho organizací a institucí, které se intenzivně zabývají rovností mužů a žen a prosazováním rovných příležitostí ve společnosti.³³⁷

3.1.5 Rodinná politika ve Švédsku

Poslední severskou zemí, jejíž rodinnou politikou je nezbytné se zabývat, je Švédské království. Tamější rodinná politika je však rozhodně nejzajímavější, a to z toho důvodu, že zde můžeme hovořit o dosažení téměř absolutní rovnosti mužů a žen. Švédský právní řád v současné době oproti jiným právním úpravám nabízí více druhů, v podstatě stupňů, partnerského soužití s různou mírou vázanosti a striktnosti. Jejich jednotícím prvkem však je skutečnost, že nejsou omezeny z hlediska pohlaví – všechny druhy partnerství jsou přístupné pro páry smíšeného i stejného pohlaví.

Vznik švédské rodinné politiky je navázán na hospodářskou krizi z roku 1929 a její silný dopad na celé Švédsko. Tato krize způsobila ve Švédsku výrazné snížení porodnosti oproti zbytku Evropy, což nebylo pro společnost žádoucí. Švédsko do této doby přijalo pouze v roce 1901 opatření, kterým byla zavedena neplacená mateřská dovolená pro ženy po porodu v délce 4 týdnů, a proto byla pro odvrácení nepříznivého vývoje porodnosti zavedena finanční podpora pro nastávající matky v souvislosti s porodem a poporodní péčí. Jedná se o zásadní krok pro vznik tzv. silného severského sociálního státu, který byl následně umocněn v roce 1954, kdy byla zakotvena platově kompenzovaná mateřská dovolená. Později bylo zjištěno, že další příčinou nízké porodnosti je právo zaměstnavatele kdykoliv propustit ze zaměstnání vdanou

³³⁶ Více informací dostupných na: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/>

³³⁷ MIDLOCHOVÁ, Lenka. *Rovné postavení a rovné příležitosti osob pečujících o děti v pracovněprávních vztazích v České republice a vybraných evropských zemích*. Praha, 2017, str. 24-25. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Dostupné: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/185210/>

nebo těhotnou ženu, a proto byl následně uzákoněn zákaz propouštění zasnoubených, vdaných nebo těhotných žen současně s nárokem na neplacenou mateřskou dovolenou v délce tří měsíců. Přesto se stále více projevovala nutnost zajistit finanční pomoc rodinám, neboť právě strach o finanční zajištění rodiny ve většině případů vedl k nízké porodnosti. Cíl rodinné politiky se proto postupně zaměřil na větší materiální pomoc rodinám, např. v podobě zvýhodněných státních půjček, později i státních příspěvků.

Rodinný život ve Švédsku byl až do 60. let 20. století postaven na klasickém patriarchálním rozdělení rodinných rolí – muž byl živitel a žena působila v domácnosti. V tomto období však dochází k zásadním změnám, které postupně vedly k přeměně podoby rodiny a rodinných rolí, jak byly do této doby známé. Ženám se začaly více otevírat možnosti vlastní seberealizace mimo domácnost, včetně placeného zaměstnání, avšak společnost od nich stále očekávala plnou pozornost k péči o rodinu, a to i ze strany manželů. Tento nesoulad vedl postupně k nárůstu rozvodovosti, neboť ženy začaly opouštět nefunkční svazky – rodinná politika se snažila tento problém vyřešit, např. zavedením dotovaných manželských poraden, přesto postupně došlo k vytvoření nového rodinného modelu, tzv. dvoupříjmové rodiny. Tento vývoj byl z velké části také podpořen situací na trhu práce, který v této době trpěl nedostatkem pracovní síly, stejně jako zbytek Evropy zejména v důsledku válečného a poválečného období, a proto postupně docházelo ke zvyšování zaměstnanosti žen. Celková situace v 60. letech způsobila nutnost hledat konečné řešení pojetí rodiny ve Švédsku, což vyústilo v zavedení genderově neutrální rodinné politiky, která byla postavená na absolutní rovnosti práv obou rodičů, a to jak vůči sobě navzájem, tak vůči svým dětem.

V následujících letech bylo velmi diskutováno nerovné postavení žen ve společnosti. Jako hlavní důvod bylo určeno nedostatečné zapojení mužů do rodičovské role i do celkového chodu domácnosti. Toto zjištění vedlo k posilování role muže ve výchově dětí v rámci rodinné politiky. Zásadní bylo uzákonění možnosti mužů podílet se na péči o dítě v rámci placené rodičovské dovolené, která nahradila dosavadní mateřskou dovolenou, v roce 1974. Tímto rozhodnutím se stalo Švédsko vůbec první zemí na světě, která uznala nárok muže na rodičovskou dovolenou. Tento krok byl zásadní pro rovné postavení mužů a žen na pracovním trhu, neboť od této doby byl z pohledu zaměstnavatelů i otec postaven do role potenciálně nežádoucího zaměstnance z důvodu rodičovství, a nejen matka. Zároveň byl proces emancipace žen podpořen v témže roce zavedením možnosti umělého ukončení těhotenství z jiných důvodů než pouze zdravotních – tímto krokem si žena mohla začít rozhodovat o svém osobním i pracovním životě sama.

I přes snahu státu o zavedení všech možností ke sladění rodinného a pracovního života obou rodičů, porodnost ve Švédsku stále klesala. Stejně tak téma rovnoprávnosti mužů a žen nebylo do začátku 80. let zcela vyčerpáno, a to bez ohledu na skutečnosti, že v roce 1980 byla zavedena možnost otcovské dovolené. Z tohoto důvodu bylo nutné se tématem rovnoprávnosti mužů a žen zabývat více do hloubky – sociologické výzkumy ukázaly, že rovné příležitosti v rodičovství jsou sice zakotveny v příslušných předpisech, avšak v praxi nejsou plně využívány.

Ke změně došlo až v průběhu 90. let, kdy došlo k útlumu hospodářského růstu, což vedlo ke snižování sociálních příspěvků ze strany státu, ale i ke změně směřování rodinné politiky – do popředí se stále více dostávala problematika diskriminace mužů z důvodu péče o dítě, která nahradila problematiku uplatnění ženy a jejího rovného postavení na trhu práce.

Zavedení modelu dvoupříjmové rodiny tedy vedlo ke vzniku mnoha dalších otázek, kterými se musela švédská rodinná politika zabývat, např. otvírání více předškolních zařízení či zavádění různých příspěvků pro rodiče, a to i chudé rodiče či rodiče samoživitele. Porodnost ve Švédsku v posledních desetiletích stále kolísá, avšak v návaznosti na hospodářský vývoj, nikoliv na rodinnou politiku, která je již od 70. let neměnná – důraz je kladen na podporu dvoupříjmových rodin a zrovnoprávnění mužů a žen ve všech oblastech rodinného i profesního života. Tento přístup vedl k tomu, že Švédsko je v dnešní době ve srovnání se zeměmi OECD zemí s nejvyšším podílem zaměstnaných žen s dítětem do 15 let věku (83 %) a zároveň země s vysokým podílem částečných úvazků žen a v poslední době i mužů.³³⁸

Vývoj rodinné politiky vytvořil ve Švédsku takové společenské prostředí, že v současné době je z hlediska dávek poskytovaných státem švédský sociální systém jedním z nejštědrějších na světě, ale zároveň i poskytuje velké množství možností ke sladění rodinného i pracovního života obou rodičů ve dvoupříjmových rodinách, a to na základě téměř absolutní genderové rovnosti.³³⁹ V mnoha případech může být Švédsko považováno za vzor pro jiné státy, jaké možnosti poskytnout svým obyvatelům pro udržení jejich ekonomické produktivity při zachování možnosti naplnit reprodukční funkci rodiny, tedy pro nalezení souladu mezi soukromým a pracovním životem svých obyvatel.

³³⁸ LUNDQVIST, Åsa. *Family policy paradoxes: gender equality and labour market regulation in Sweden, 1930-2010*. Bristol: Policy Press, 2011. ISBN 18-474-2455-4.

³³⁹ MIDLOCHOVÁ, Lenka. *Rovné postavení a rovné příležitosti osob pečujících o děti v pracovněprávních vztazích v České republice a vybraných evropských zemích*. Praha, 2017, str. 14-16. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Dostupné: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/185210/>

3.2 Rodinná politika v České republice

Téma rovnosti mužů a žen se dostalo na československém území do popředí filosofických i politických debat na začátku 20. století a na významu pak nabylo po vzniku samostatné republiky. Úsilí o dosažení rovnosti mužů a žen se v tomto období prolínalo s úsilím o zakotvení demokracie a svobody v novém československém státě. Od této doby lze na našem území sledovat poměrně zajímavý vývoj od pokrokové země založené na nejmodernějších demokratických idejích, které byly prosazovány prvním prezidentem T. G. Masarykem, ke státu, který téměř ve všem, včetně postavení žen ve společnosti, sledoval sovětský model společenského zřízení. Naopak po revoluci v roce 1989 a opětovném nastolení demokratického režimu můžeme v posledních třiceti letech sledovat snahy o řádné obnovení tohoto režimu spolu s jeho základními idejemi a následné úsilí o implementaci evropského práva včetně jeho hodnot do českého právního řádu.³⁴⁰

V letech 1918 až 1938 došlo k nebyvalému rozvoji velmi pestré společenské, politické a veřejné aktivity žen – postupně byly vytvořeny dva politické proudy, které kladly důraz na jiné pojetí ženských práv, a to socialistické hnutí, jež se snažilo prosadit ochranné zákonodárství pro ženy a děti, a ženské hnutí, které se zaměřovalo především na zrovnoprávnění žen v manželství, rovný přístup ke vzdělání a volební právo žen. Zásadním úspěchem v oblasti ženské otázky byla Ústava z roku 1920, která mezi jinými právy zaručovala rovnost mužů a žen a zároveň ženám přiznávala volební právo. Tímto krokem se Československo zařadilo mezi první evropské země, které přiznalo ženám volební právo (o pár let dříve to učinilo např. Dánsko a Finsko). Zároveň se právní úprava rovnosti mužů a žen začíná objevovat i v právních předpisech nižší právní síly. Ženy začaly být chráněny pracovněprávními předpisy, a to zejména před těžkou prací v období šestinedělí nebo před noční a některými těžkými pracemi např. v těžebním a hutním průmyslu. Postupně se pak ženám začala přiznávat i některá základní sociální práva v období těhotenství a raného mateřství, např. právo na zabezpečení v rámci nemocenského pojištění, které zahrnovalo i pojištění zdravotní. Z tohoto důvodu lze říct, že v období mezi dvěma světovými válkami byly nejen prosazeny základní práva a svobody ve vztahu k ženám, zejména jejich volební právo, ale i položeny základy zvláštní sociální ochrany žen, které v té době reflektovaly nejen biologické vlastnosti žen – příspěvek na kojení, v mateřství atd. – ale i jejich sociální postavení v tehdejší společnosti – institut výbavného či koncepce vdovského důchodu.³⁴¹

³⁴⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty, str. 147. ISBN 978-80-7400-343-1.

³⁴¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty, str. 149-151. ISBN 978-80-7400-343-1.

Stejně jako jiné evropské ekonomiky byla i ta československá výrazně ovlivněna 2. světovou válkou, a to zejména nutností některé oblasti zcela nově vybudovat, což ji velmi zatěžovalo, a situaci zároveň komplikoval nedostatek mužských pracovních sil v důsledku právě skončené války. Výslovná podpora rodiny nehrála před rokem 1948 v tehdejším politickém uvažování významnou roli, a to zejména z důvodu příznivého populačního vývoje a současně přetrvávajícího tradičního rodinného modelu ještě neohroženého strukturálními sociálními změnami.³⁴²

V Československu hrál významnou roli v oblasti rodinné politiky nástup komunistického režimu v roce 1948, který ztlačil do dosud přirozeně se vyvíjející české společnosti, a to zejména z důvodu státní tendence zasahovat do všech oblastí soukromého života obyvatel. Základem byla propagace dvoupříjmového rodinného modelu, k němuž vznikla nutnost především z propagandistických důvodů, neboť nově nastolený režim vyžadoval udržení ekonomiky a výroby v chodu, a to i přestože panoval i na československém pracovním trhu nedostatek pracovní síly v důsledku právě proběhlé války. Z tohoto důvodu bylo nutné zapojit do pracovního trhu ženy a tato potřeba byla zahalena do prosazování rovnosti mužů a žen v nové socialistické společnosti. Pro prosazení tohoto cíle bylo použito jednoduchého nástroje, a to snížení mezd v rámci první mzdové reformy v roce 1946, což způsobilo, že pro uživení celé rodiny museli pracovat oba rodiče, a proto na pracovní trh začaly ve velkém množství vstupovat ženy, čímž došlo ke stabilizaci modelu dvoupříjmové rodiny, avšak i vytvoření dvojího břemene pro ženy – výkon zaměstnání a práce v domácnosti včetně péče o děti. Tradiční funkce rodiny, jako funkce výchovná či socializační, byly postupně přejímány státem, který se snažil omezit okruh působnosti rodiny především na její reprodukční funkci, avšak i přesto zůstala rodina zachována jako místo mezigenerační solidarity a pomoci. Socialistická rodinná politika byla vedena ryze ekonomickými a populačními funkcemi rodiny, tedy zvyšováním zaměstnanosti žen a porodnosti, a současně bylo jejím smyslem rozvolnit rodinné vazby, eliminovat přirozené funkce rodiny a její význam omezit pouze na hybridní formu rodiny spočívající ve vytvoření prostředí pro realizaci základních biologických potřeb. Rozsáhlý systém přímé finanční pomoci rodinám, tzv. společenské pomoci rodinám s dětmi, byl proto podřízen tomuto účelu, zejména preferencí ekonomické aktivity obou rodičů před domácí péčí o děti.³⁴³ Výsledkem byl skutečně nárůst porodnosti i nárůst zaměstnanosti žen, avšak k nárůstu zaměstnanosti došlo v této době i v západních ekonomikách, a proto nebyl vytvořen zásadní rozdíl mezi zaměstnaností žen ve

³⁴² *Národní zpráva o rodině (zkrácená verze)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2004, str. 8. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/833915/040804a.pdf/e6ba30f4-b0f5-ea79-42bf-d3ef9ea85611>

³⁴³ *Národní zpráva o rodině (zkrácená verze)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2004, str. 8. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/833915/040804a.pdf/e6ba30f4-b0f5-ea79-42bf-d3ef9ea85611>

východním a západním bloku, jak propagandisticky tvrdil komunistický režim. Vysoká zaměstnanost a porodnost však časem přestala být vnímána jako pozitivní výsledek, neboť takto vedená rodinná politika způsobila závažné změny negativně ovlivňující společenský vývoj, a proto se již v 80. letech objevovaly první studie, podle kterých ženy označily za hlavní motivaci k účasti na trhu práce nutnost živit rodinu, a tedy příspěvek do rodinného rozpočtu – postupně se tedy začaly objevovat první náznaky nutnosti změny tohoto trendu. Na druhou stranu je třeba vnímat to, že do pádu komunistického režimu bylo k dispozici dostatečné množství zařízení péče o děti a práce žen i jejich role matky byly podpořeny mnoha pracovními i sociálními výhodami včetně poměrně štědrého systému rodinných dávek.³⁴⁴

Zároveň v socialistickém právu byla zavedena rovnost mužů a žen, resp. stejné postavení v rodině, práci, ve společnosti i ve veřejné činnosti, jakož i stejný přístup ke vzdělání i povolání, a to ústavami z let 1948 a 1960. Avšak je nutné zdůraznit, že rozhodnutí zakotvit tyto zásady bylo oportunisticky podmíněno výše popsanou nutností přivést ženy do pracovního procesu. Ústava z roku 1960 dále ještě garantovala rovné odměňování mužů a žen a zakotvila zvláštní pracovní podmínky pro ženy a zvláštní péči v těhotenství a mateřství, včetně rozvoje služeb a zařízení péče o děti, které měly ženám umožňovat řádně pracovat – je zajímavé, že v případě zařízení péče o děti se jednalo dokonce o právo zakotvené v ústavě jakožto dokumentu nejvyšší právní síly. Lze tedy říct, že v období komunismu došlo k tzv. modernizaci bez osvobození, kdy byli členové společnosti zbaveni některých základních svobod, avšak zároveň došlo k modernizaci jejich postavení ve společnosti a rovnost mužů a žen se stala součástí státní ideologie, dokonce ústavně zakotvené, bohužel však v podstatě nevymahatelné.³⁴⁵

V oblasti sociálního zabezpečení žen navazoval na meziválečnou koncepci sociálního pojištění zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění – tento zákon ještě počítal se společenským uspořádáním, kdy práce ženy byla spíše výjimkou, a naopak pravidlem byla práce v domácnosti (z tohoto důvodu zakotvoval tzv. výpomoc v rodině, kterou mohla pojišťovna zařídit pojištěnce). Dále zákon upravoval pomoc v mateřství, avšak s tím rozdílem, že pojišťovna poskytovala pojištěnce též dětskou výbavu, a zároveň zakotvil porodné jako jednorázovou dávku s pevně stanovenou výší. Zákon dále upravoval vdovský důchod a důchod družky, zachována zůstala i dávka výbavného. Následně v průběhu 50. let se sociální zákonodárství přiklonilo k sovětskému modelu, což se odrazilo i na dávkách sociálního zabezpečení pro rodiče upravené v zákoně č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců. Tento zákon zavedl novou dávku, a to při

³⁴⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty, str. 153. ISBN 978-80-7400-343-1.

³⁴⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty, str. 154. ISBN 978-80-7400-343-1.

ošetřování člena rodiny. Ženám zároveň přiznával peněžitou pomoc v mateřství po dobu 18 týdnů a její výše byla navázána na předchozí denní mzdu pojištěnky a na délku zaměstnání u téhož podniku (v případě zaměstnání u téhož podniku více než pět let se přiznávala dávka ve výši 90 % denní mzdy pojištěnky). Podpora při narození dítěte byla stále koncipována jako jednorázová dávka. V roce 1969 byl zaveden mateřský příspěvek pro ženu jako matku, nicméně idea této dávky byla orientována na rovnost mužů a žen, neboť byl koncipován jako sociální mzda ženě, která se rozhodla nedat své dítě do zařízení péče o děti, ale zůstat s ním doma do jednoho roku jeho věku, což bylo v 70. letech zvýšeno na tři roky věku dítěte, takže směřoval k určité příjmové samostatnosti žen od mužů. Tento krok lze považovat za určitou snahu o sladění rodinného a pracovního života, neboť poprvé dával ženě možnost volby mezi návratem do zaměstnání a domácí péčí o dítě – s tímto krokem bylo spojeno zavedení volna pro matky při péči o dítě, tzv. mateřská dovolená, nejprve poskytovaná v délce 22 týdnů a postupně prodlužovaná. Poměrně vysoké úrovně v oblasti sociálního zabezpečení dosáhlo Československo v 70. letech, neboť právě z této doby pochází dlouhá podpůrná doba pro některé rodinné dávky – žena mohla čerpat mateřské dávky a přídavky na dítě až do jeho tří let věku a zároveň nebylo možné s touto ženou ukončit pracovní poměr. Dalším důležitým prvkem byla dostupnost zařízení péče o děti, která byla zajištěna dle úpravy zákoníku práce z roku 1965 tak, že byla svěřena do působnosti národním výborům, které zřizovaly zařízení pro děti předškolního i školního věku.³⁴⁶

Všechny ekonomické a politické změny v rámci socialistické rodinné politiky znamenaly posun od prvorepublikového chápání ženské otázky jako znamení rozvoje demokratické společnosti přes zaměstnání žen jako faktoru řešení ekonomických problémů a nedostatku pracovní síly až k využití ženské otázky jako propagandy komunistického režimu nastoleného po roce 1948. Výsledkem tohoto vývoje bylo postavení žen do pozice mnohdy tvrdě pracujících (ženy v této době běžně pracovaly v provozech těžkého průmyslu) a zároveň do pozice matek pečujících o svoji rodinu, neboť nedošlo k žádnému posunu v rozdělení rolí mezi muže a ženy v rodinném životě. Důsledkem pak bylo vytvoření obrazu socialistické ženy – údernice, která zvládla péči o domácnost a zároveň pracovat na plný úvazek, neboť své děti dávala do předškolního zařízení (v rámci socialistické péče o děti byly zřízeny tzv. týdenní jesle fungující celý týden pro ženy pracující ve směnném provozu), a zároveň byla samozřejmě politicky aktivní. Reálným výsledkem však byla upracovaná a vystresovaná žena a matka.³⁴⁷

³⁴⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty, str. 154-156. ISBN 978-80-7400-343-1.

³⁴⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty, str. 151-152. ISBN 978-80-7400-343-1.

Do roku 1989 již nebyla oblast sociální ochrany žen podstatně změněna. Změny v oblasti rodinné politiky nastaly až po pádu komunistického režimu. Nejprve došlo pouze k odstranění těch nejrozporuplnějších ochranných opatření, např. zákaz noční práce žen, opatření, která zůstala, byla však novelizována až mnohem později. Téma rodinné politiky se zpočátku objevovalo v podobě různých koncepčních dokumentů, např. Scénář sociální reformy z roku 1990, v němž je rodinné politice věnovaná celá kapitola – cílem sociální reformy mělo být opuštění ryze populačního účelu rodinné politiky a zdůraznění nezastupitelnosti rodinných funkcí, avšak tato reforma měla probíhat pouze v oblasti sociální ochrany rodiny cestou finančních transferů. Během 90. let byl základním principem sociální politiky koncept záchranné sociální sítě, zejména v podobě solidarity vysokopříjmových rodin s těmi nízkopříjmovými. Výsledkem pak byla sociální reforma v polovině 90. let provedená vytvořením státní sociální podpory jako samostatného pilíře rodinných dávek – rodinná politika se tedy začala chápat jako dílčí forma sociálního zabezpečení, resp. konkrétně sociální pomoci. Zároveň však došlo k tomu, že se pojem rodinná politika začal postupně vytrácet z oficiálních vládních dokumentů a až nyní můžeme vidět určitý návrat k rodinné politice jako samostatnému politickému tématu. Pozornost však neztratila v neziskovém sektoru, kde došlo v průběhu 90. let k vytvoření celé řady organizací, které byly zaměřené na podporu rodiny a spolupracovaly se zahraničními institucemi pro výzkum rodiny.³⁴⁸

V porevoluční společnosti se nicméně začaly objevovat nežádoucí jevy v oblasti rovnosti mužů a žen, které byly řešeny i v jiných evropských zemích, a to zejména rozdíly v odměňování mužů a žen, nižší zaměstnanost žen či diskriminace v zaměstnání z důvodu rodičovství. Tyto problémy se objevovaly již před rokem 1989, avšak nebyly výrazněji sledovány či jim přikládána zásadní důležitost. V průběhu 90. let se však nepodařilo vyřešit, a proto byla vkládána naděje na jejich řešení legislativní cestou v podobě implementace práva Evropské unie do českého právního řádu, zejména antidiskriminačních směrnic. V rámci přípravy na členství v Evropské unii došlo v první řadě k přijetí několika harmonizačních novel zákoníku práce, ale i k přijetí nového zákona o zaměstnanosti, který se těmito koncepty zabýval, závěrem pak bylo přijetí nového zákoníku práce v roce 2006, který již obsahuje zobecněná antidiskriminační ustanovení. Později konečně také došlo k přijetí antidiskriminačního zákona v roce 2009 jakožto zastřešujícího právního předpisu v této oblasti.³⁴⁹

³⁴⁸ *Národní zpráva o rodině (zkrácená verze)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha. 2004, str. 8-9. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/833915/040804a.pdf/e6ba30f4-b0f5-ea79-42bf-d3ef9ea85611>

³⁴⁹ KOLDINSKÁ, Kristína. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty, str. 157-161. ISBN 978-80-7400-343-1.

V oblasti sociálního zabezpečení byl přijat zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který přinesl koncepční změny z důvodu nesouladu dávky peněžité pomoci v mateřství a ošetřovného s principy rovnosti mužů a žen dle požadavků práva EU, a to stanovením možnosti využívat tyto dávky za určitých podmínek oběma rodiči.

Z hlediska sladování rodinného a pracovního života je zásadní zavedení rodičovského příspěvku jako dávky státní sociální podpory – tato dávka se vyvinula z již dříve zavedeného mateřského příspěvku, a postupně došlo k rozvolnění pravidel pro jeho čerpání, tedy ze strany obou rodičů až do čtyř let věku dítěte a bez omezení výdělečné činnosti. V poslední době je pak zásadní zavedení týdenní otcovské poporodní péče v roce 2018 včetně příslušné náhrady mzdy nebo platu, u které se vede diskuze o jejím prodloužení.

V září 2017 byla vládou ČR schválena nová *Koncepce rodinné politiky*³⁵⁰, která je klíčovým strategickým materiálem státu pro rozvoj rodin v České republice – mimo jiné počítá s rozvojem rodinné politiky na regionální úrovni. Koncepce rodinné politiky se zaměřuje na funkční rodiny. Klíčovými principy rodinné politiky v rámci Koncepce rodinné politiky jsou možnost volby, blaho dítěte a posilování mezigenerační solidarity.

Společně s Koncepcí byla schválena i *Zpráva o rodině*, která v úvodu shrnuje hlavní zjištění – mimo jiné uvádí, že česká státní rodinná politika potřebuje jasné koncepční směřování a vizi založenou na nadresortní spolupráci a na spolupráci všech úrovní státní správy. Dále upozorňuje na pokračující tendence demografických procesů započatých po roce 1989, a to zejména zvyšující se věk pro uzavírání sňatků a zakládání rodiny, zvyšování rozvodovosti i nárůst nesezdaných partnerství včetně dětí narozených mimo manželství, zároveň uvádí, že lidé s vyšším vzděláním jsou názorově liberálnější, avšak ve svém životě se chovají konzervativněji, tedy uzavírají sňatky a děti si pořízují v rámci manželství. Česká ekonomika od počátku nového století převážně roste a v současné chvíli se vyznačuje poměrně nízkou nezaměstnaností, zároveň dochází k navyšování mezd a tím ke zvyšování životní úrovně jednotlivých domácností – příjmová chudoba ohrožuje již jen zhruba desetinu domácností, nicméně rodinám s dětmi se s počtem dětí v domácnosti snižuje disponibilní příjem. Přesto podíl rodin pobírajících sociální dávky za posledních osm let výrazně poklesl, nejčastějším příjemcem dávek zůstávají rodiny se třemi dětmi a rodiny s předškolákem – přídavky na děti se staly chudinskou dávkou a nejvýznamnější dávkou se stal rodičovský příspěvek. Zároveň nejvyužívanějším opatřením je daňové zvýhodnění na dítě. Zpráva dále uvádí, že státní podpora je koncentrována na rodiny v rané fázi rodičovství (porodné pro rodiny s nízkým příjmem, rodičovský příspěvek, sleva na

³⁵⁰ Dostupné zde: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf/5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253

dani na „školkovné“), naopak rodiny s dětmi školního věku nejsou nijak specificky podporovány, přitom jsou častěji ohroženy chudobou a mnohé z nich si nemohou z finančních důvodů dovolit zájmové a volnočasové aktivity pro děti. Bohužel ještě v horší situaci se nachází rodiny samoživitelů, kdy zhruba třetina je závislá na sociálních dávkách. Dalším problémem je participace mužů a žen na trhu práce, která je výrazně ovlivněna rodičovstvím – nejnižší míry zaměstnanosti dosahují ženy s dětmi do dvou let věku, a to jako důsledek rodiči preferované celodenní péče matky o dítě, tak i limitovaného výběru možností nerodinné péče a flexibilního zaměstnání. Po změnách rodičovského příspěvku došlo k nárůstu zaměstnanosti u žen s dětmi od tří do pěti let věku, zároveň se délka skutečného čerpání rodičovské dovolené v posledních letech zkracuje, zejména u žen s vyšším vzděláním. Přesto přetrvává tradiční model rozdělení rodičovských rolí, a to zejména z důvodu příjmových rozdílů mezi oběma partnery. Po skončení rodičovské dovolené se většina žen potýká s obtížemi při návratu na trh práce, a to zejména z důvodu málo vstřícného přístupu ze strany zaměstnavatelů, ale i z důvodu nevyhovující nabídky flexibilních forem zaměstnání a služeb péče o děti (pro děti ve věku tří až šesti let využívají rodiče nejčastěji veřejné mateřské školy, deficit je pocíťován u služeb péče o děti mladší tří let a děti starší v podobě deficitu družin). V současném systému předškolního vzdělávání dominují mateřské školy, u nichž se postupně prosazuje jejich dostupnost pro děti mladší tří let, zároveň se paralelně rozšiřují dětské skupiny. Služby péče o děti nabízejí i neškolská zařízení vznikající na základě živnostenského zákona nebo dle obecně platných právních předpisů, avšak tyto bývají pro rodiče finančně nákladnější. Zpráva dále dodává, že celý systém nerodinné péče se vyznačuje i přes probíhající legislativní změny jistou nesourodostí ohledně kvality nabízených služeb a místní a cenové dostupnosti pro rodiče – z tohoto důvodu je žádoucí v rámci opatření rodinné politiky hledat vhodné míry a formy podpory výchovně vzdělávacích a volnočasových aktivit, nejpodstatnější změny v oblasti vzdělávání provedené v posledních letech jsou rozšiřování a úprava předškolního vzdělávání, inkluzivní vzdělávání na všech úrovních, individuální vzdělávání a snižování věku začátku povinného vzdělávání.³⁵¹

V návaznosti na programové prohlášení vlády ČR a Zprávu o plnění Koncepce rodinné politiky za rok 2017, která byla vládou ČR vzata na vědomí dne 15. srpna 2018, byla Koncepce rodinné politiky upravena a aktualizována. *Aktualizovaná verze Koncepce rodinné politiky z roku 2019* klade hlavní důraz na priority české rodinné politiky, neboť Česká republika dlouhodobě dle mezinárodních srovnání i výzkumu veřejného mínění zaostává v kapacitách péče o děti do tří

³⁵¹ *Zpráva o rodině* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, VÚPSV, v. v. i. Praha 2017, str. 7-9. Dostupné: https://www.mpsv.cz/documents/20142/578124/Zprava_o_rodine.pdf/7e790f82-3a57-f621-09b5-80e52aa59c31

let, v nabídce částečných úvazků a služeb primární prevence pro rodiny. Aktualizovaná Koncepce proto obsahuje stěžejní opatření v těchto oblastech, kterými je podpora dostupného bydlení pro rodiny s dětmi, podpora veřejných služeb pro rodiny, zejména služeb předškolní péče, podpora primární prevence a podpora sladění práce a rodiny, např. sdílenými úvazky. Koncepce dále uvádí, že je nutné zaměřit se na vybudování infrastruktury služeb předškolní péče, zjednodušení sladění práce a rodiny, zvýšení zapojení mužů do péče o děti a domácnosti, pro které je klíčová otázka rozdílu v příjmech mužů a žen. Slabé stránky v podpoře rodin byly odhaleny zejména v oblasti sladění pracovního a rodinného života, nedostatečnosti příjmů rodin a diskriminaci žen. Z těchto důvodů je pro Českou republiku nejaktuálnější hrozbou nízká porodnost a s ní spojené stárnutí populace, dále nové výzvy v podobě zajištění standardu pro nové typy rodin a narovnání dopadů péče o děti na ženy a muže, a proto je nutné v souladu s cíli Koncepce zapracovat na podpoře příznivějšího společenského klimatu pro všechny typy rodin a minimalizovat bariéry a společenské tlaky, kterým musí rodiny čelit. Koncepce dále uvádí, že rodina je významnou hodnotou pro většinu společnosti, avšak potýká se s nedostatečnými možnostmi pro sladění péče o rodinu a placeného zaměstnání, zejména z důvodu nedostatku flexibilních úvazků a dostupných služeb péče o předškolní děti.³⁵²

3.3 Rozdílnost pojetí rodinných politik napříč Evropou

Členské státy Evropské unie si ponechaly oblast rodinné politiky ve své působnosti a nepřenesly ji na úroveň ústředních orgánů Evropské unie – bylo však stanoveno, že evropské orgány mohou regulovat oblasti, které se týkají sladění rodinného a pracovního života (např. k tomu došlo v případě rodičovské a mateřské dovolené), oblasti rovnosti mužů a žen v pracovním prostředí a oblasti ochrany a rozvoje dětí. Evropská unie hraje důležitou roli ve znalosti jednotlivých národních situací a demografického vývoje, ale i v rámci výměny osvědčených postupů mezi členskými státy, zároveň má mnoho politik dohodnutých na evropské úrovni přímý dopad na život rodin v členských státech.

Rodinné politiky napříč Evropou mají různý obsah i různé inspirace, ale přesto mají stanovený jednotný cíl, a to poskytovat podporu rodinám. Srovnání zavedených systémů rodinných politik umožňuje rozpoznat osvědčené národní postupy, avšak aby byly tyto systémy efektivní, je nutné brát zřetel na očekávání členů dané společnosti, ať už rodičů či budoucích rodičů, které se mohou v jednotlivých zemích poměrně výrazně lišit, zejména v návaznosti na

³⁵² Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2019, str. 6. Dostupné: <https://socialnipolitika.eu/wp-content/uploads/2019/09/Aktualizovaná-Koncepce-rodinné-politiky-2019.pdf>

demografickou situaci, národní kulturu, zvyky a tradice dané země, ale i historii či náboženství. Z tohoto důvodu panuje v oblasti evropských rodinných politik určitá rozmanitost, obecně však všechny zahrnují fiskální opatření a rodinné přídatky, činnosti na podporu rovnosti mužů a žen na pracovním trhu, služby péče o děti a možnosti sladění soukromého a profesního života rodičů, zejména ve formě rodičovské dovolené. Takové politiky existují ve všech evropských státech, avšak každá z nich klade důraz na jiný aspekt, např. zvýšení porodnosti, sladění rodinného a pracovního života či vzdělávání dětí, či jsou vnímány spíše jako politiky sociální, což se projevuje zejména opatřeními směřujícími do jiných oblastí než pouze k dětem.

Evropské rodiny se také postupně mění a vyvíjí – porodnost je již několik desetiletí pod hranicí generační obnovy, odsouvá se věk uzavření prvního mateřství, zvyšuje se rozvodovost, zvyšuje se počet matek a otců žijících s dětmi sami, prodlužuje se délka dožití, čímž dochází k nárůstu počtu seniorů – v podstatě je možné konstatovat, že Evropa stárne a generačně se velmi pomalu obnovuje, jelikož žádný evropský stát nedosahuje hodnoty potřebné k tomu, aby se populace alespoň sama obnovovala. Tato skutečnost má zásadní vliv na pojetí a vývoj jednotlivých rodinných politik v Evropě. Avšak je nutné uvést, že porodnost je odlišná v rámci jednotlivých států i regionů, což se odráží i v jednotlivých rodinných politikách. Stejně tak hustota obyvatelstva se napříč Evropou značně liší – některé regiony mají značnou hustotu obyvatelstva a některé se naopak vylidňují, což ovlivňuje rodinnou politiku zejména v oblasti zajištění dostupnosti potřebných služeb pro rodiny, např. služeb péče o děti. V oblasti porodnosti má pouze osmnáct států pozitivní přirozené saldo obyvatelstva, kdy počet narození převyšuje počet úmrtí, zatímco devět států má saldo negativní, kdy je počet úmrtí vyšší než počet porodů. Dále se odhaduje, že cca 17 % Evropanů je zasaženo chudobou a sociálním vyloučením, což má také dopady na rodiny, a tedy i na rodinnou politiku. Obecně lze tedy konstatovat, že Evropa je definována poměrně výraznými demografickými kontrasty, které v současné době zásadně ovlivňují pojetí i směřování rodinných politik jednotlivých evropských států.³⁵³

Dalším významným prvkem rodinných politik je zajištění rovného postavení mužů a žen na evropském trhu práce. V této oblasti však stále přetrvává zásadní problém, a to genderový rozdíl v odměňování. Tento rozdíl odráží kvalitu ekonomické účasti obou pohlaví, ale také míru, do jaké jsou znevýhodněni v pracovních podmínkách, šancích na kariérní postup a zejména předpokládané zodpovědnosti za péči o děti a domácnost. Samotný rozdíl je výsledkem genderové nerovnosti na trhu práce a zároveň má dlouhodobý negativní vliv na genderovou

³⁵³ *Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu „Úloha rodinné politiky v demografických změnách se zaměřením na sdílení osvědčených postupů členskými státy“*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:218:0007:0013:CS:PDF>

rovnost, neboť se promítá v rozdílu v celoživotních příjmech a výši penzí mužů a žen. Zároveň je nutné si uvědomit, že se jedná o mnohostranný problém, který je výsledkem mnoha příčin, od příčin kulturních obsahujících genderové stereotypy přes strukturu trhu práce až po systémové příčiny týkající se zejména systému odměňování, a to na různých úrovních společnosti od politických institucí přes odborové organizace a zaměstnavatele až po jednotlivce. Genderové rozdíly v odměňování mají zásadní dopad na životní úroveň domácností, zejména dětí, na jejich výchovu a možnosti vzdělání, na feminizaci chudoby, ale i na výkonnost celé ekonomiky.³⁵⁴ Průměr Evropské unie byl v roce 2015 15 % – Česká republika je relativně vysoko mezi evropskými zeměmi s rozdílem téměř 23 %, větší rozdíl byl pouze v Estonsku 28 %.³⁵⁵ V roce 2018 byl celoevropský průměr 14,8 % – Česká republika dosáhla hodnoty 20,1 % a zůstává třetí od konce, nejhorší hodnotu stále drží Estonsko s 22,7 %.³⁵⁶ Zároveň se jeví, že se jedná o trend s jistou setrvačností, neboť v posledních deseti letech patří Česká republika spolu s Německem, Rakouskem a Estonskem k zemím, které mají dlouhodobě vůbec nejvyšší genderový rozdíl v průměrných mzdách v celé Evropě, a zároveň ani celoevropský průměr nijak zásadně neklesá. Na druhou stranu si Česká republika nestála tak špatně v 90. letech, kdy v porovnání s ostatními evropskými státy byl její genderový rozdíl nadprůměrný, neboť celá řada evropských zemí měla v té době vyšší genderové rozdíly v odměňování.

Ze statistických údajů dále vyplývá, že nejvyšší úrovně genderových rozdílů v odměňování mají ty státy, které dosahují nejvyšší úrovně zaměstnanosti žen, zejména v jižní Evropě – například Španělsko, které dosahuje relativně vysoké zaměstnanosti žen (73 %) má v rámci této skupiny jeden z nejvyšších rozdílů. Naopak státy západní Evropy dosahují nejnižších hodnot – pohybují se od 16 % u Francie, do 22 % u Rakouska (výjimkou je pouze 7 % v Belgii). Naopak pro severské státy je typická vysoká zaměstnanost žen okolo 80 % a zároveň v evropském měřítku podprůměrné genderové rozdíly v odměňování pohybující se od 14 % u Švédska do 18 % u Finska – úroveň genderových rozdílů v odměňování zde má navíc klesající tendenci.³⁵⁷

³⁵⁴ KRŽÍKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ, Kristýna, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017, str. 10. ISBN 978-80-7421-147-8.

³⁵⁵ KRŽÍKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ, Kristýna, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017, str. 61-62. ISBN 978-80-7421-147-8.

³⁵⁶ Více informací dostupných zde: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/priorities/mdz-2020/20200227STO73519/rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu-fakta-a-cisla-infografika>

³⁵⁷ KRŽÍKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ, Kristýna, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017, str. 55-59. ISBN 978-80-7421-147-8.

Vzhledem ke skutečnosti, že míru genderových rozdílů v odměňování determinují specifika pracovního trhu, je nutné v případě evropského srovnání vycházet i z odlišností mezi jednotlivými pracovními trhy, podílu žen na těchto trzích, podílu nezaměstnaných, podílu částečných úvazků a ostatních rozdílů, které ovlivňují hodnotu těchto rozdílů. Pro tyto účely vyvinul Eurostat tzv. indikátor genderových rozdílů v odměňování, který usiluje o zohlednění celkové situace na trhu práce v jednotlivých zemích. Dle tohoto ukazatele dosáhla nejlepšího výsledku Litva (19 %) a nejhoršího naopak Nizozemsko (48 %), evropský průměr dosáhl hodnoty 33 % – Česká republika se nachází na osmé příčce od konce se 40 %. Důvodem tohoto výsledku je zejména skutečnost, že zaměstnanost žen je v ČR poměrně vysoká a zkrácené úvazky zde nejsou tak rozšířené jako v jiných evropských zemích.³⁵⁸

Evropské rodinné politiky se tedy poměrně zásadně liší v závislosti na výše popsaných prvcích, které určují konkrétní směřování dané politiky, a zároveň výsledcích zjištění, která ovlivňují situaci na trhu práce i v samotných rodinách. Dále jsou popsána základní specifika a hlavní směřování zásadních evropských rodinných politik.

V Nizozemsku je základním aspektem rodinné politiky rozvoj práce na zkrácený úvazek, čímž se má vytvořit prostor pro více času věnovaného výchově a péči o děti – zkrácený úvazek zde využívá 19 % otců, což je mnohem více než kdekoli jinde v Evropě, a 41 % matek (naopak na plný úvazek je zaměstnáno 73,2 % mužů a pouze 45,9 % žen). Toto opatření lze využít až do osmi let věku dítěte a je s ním spojeno snížení daní o 704 EUR měsíčně. Dále je zaveden nárok na pracovní volno, které odpovídá 26násobku počtu hodin odpracovaných za týden, a zároveň se počítá na jedno dítě, a je tudíž kumulovatelný.³⁵⁹

Ve skandinávských státech již od 70. let věnují mimořádnou pozornost rovnosti rodičů na pracovním trhu, ale i v úkolech souvisejících s rodinou. Zároveň aktivně provádí svou sociální politiku i odbornou přípravu, což jim ve výsledku umožňuje lépe sladit profesní a soukromý život i usnadnit návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené. Ve Švédsku jsou tyto politiky založeny na významných reformách v oblasti rodičovské dovolené, služeb péče o děti a rodinné a daňové legislativy – rodinná politika je zde založena na třech aspektech, a to pomoci rodinám obecně, pomoci pracujícím rodičům ve formě placené rodičovské dovolené a sdílení práv na placenou rodičovskou dovolenou mezi otcem a matkou. Výsledkem tohoto přístupu je vysoký

³⁵⁸ KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ, Kristýna, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017, str. 61-62. ISBN 978-80-7421-147-8.

³⁵⁹ *Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu „Úloha rodinné politiky v demografických změnách se zaměřením na sdílení osvědčených postupů členskými státy“*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:218:0007:0013:CS:PDF>

podíl zaměstnaných žen a zároveň větší zapojení otců do péče o děti, ale i vyšší ukazatel porodnosti nad evropský průměr a snížení chudoby dětí. Naopak ve Finsku byl v roce 1988 zaveden příspěvek na hlídání dětí doma a v roce 1998 byl podobný příspěvek vytvořen i v Norsku s cílem poskytnout rodičům vychovávajícím děti celodenně určité uznání, ale hlavně finanční prostředky.³⁶⁰

Ve Francii se rodinná politika vyznačuje dlouhodobou stabilitou bez ohledu na rozložení politických sil, a to kombinací finančních příspěvků, specifického daňového systému pro rodiny, dále ustanoveními pracovního práva, které stanovují specifickou placenou dovolenou, systémem hlídání dětí do jejich tří let a bezplatnými mateřskými školkami do tří let věku dítěte. Význam místní rodinné politiky je také v tom, že je prováděna nejen na úrovni státu, ale i na regionální úrovni bez ohledu na politickou orientaci – regiony a města doplňují státní rodinnou politiku o řadu místních rodinných politik, které se týkají systému péče o děti či pomoci rodinám. Rodinné přídatky jsou univerzální, tedy nejsou podmíněny výší prostředků, upřednostňují početné rodiny a jsou určeny na kompenzaci nákladů, které rodině vzniknou při každém narozeném dítěti – jsou tedy určeny na dítě, což odlišuje rodinnou politiku od politiky sociální. Důsledkem této rodinné politiky je skutečnost, že Francie je jednou z evropských zemí, kde míra zaměstnanosti žen a ukazatel porodnosti dosahuje nejvyšších čísel. Klíčová je svobodná volba rodičů, pro kterou musí existovat dostatečný výběr, tedy dostatečná nabídka systému péče o děti.³⁶¹

Ve Velké Británii je rodinná politika zaměřena zejména na boj proti chudobě rodin a dětí, avšak obecně zastává zejména politiku nezasahování státu do individuální možnosti volby životního stylu partnerů, a tedy v podstatě je charakterizována absencí prorodinných opatření. Flexibilita pracovního trhu umožňuje matkám poměrně snadno znovu nalézt práci a zároveň velká flexibilita systému umožňuje jednotným způsobem reagovat na očekávání potomka. Z důvodu možnosti volby je ukazatel porodnosti u žen, které jsou více orientovány na rodinný život, přibližně dvakrát vyšší než u žen, které jsou více orientovány na pracovní život a kariéru.³⁶²

³⁶⁰ *Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu „Úloha rodinné politiky v demografických změnách se zaměřením na sdílení osvědčených postupů členskými státy“.* In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:218:0007:0013:CS:PDF>

³⁶¹ *Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu „Úloha rodinné politiky v demografických změnách se zaměřením na sdílení osvědčených postupů členskými státy“.* In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:218:0007:0013:CS:PDF>

³⁶² *Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu „Úloha rodinné politiky v demografických změnách se zaměřením na sdílení osvědčených postupů členskými státy“.* In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:218:0007:0013:CS:PDF>

Německo již před několika lety zahájilo ambiciózní rodinnou politiku, jejímž hlavním cílem je reálné sladění rodinného a pracovního života, ale také dosažení změny v povědomí obyvatelstva, neboť výkon placeného zaměstnání při péči o rodinu nebyl celospolečensky považován za přijatelný. Z tohoto důvodu byly zavedeny rozvinutější systémy péče o děti, uzpůsobena pracovní doba, ale také zavedena čtrnáctiměsíční rodičovská dovolená, která umožňuje pobírat dvě třetiny platu. Tato opatření doprovázela specifická a cílená pomoc v boji proti chudobě dětí, jež spočívala v doplňkovém příjmu rodičů.³⁶³

Z porovnání jednotlivých evropských rodinných politik jasně vyplývá, že vysoká míra zaměstnanosti žen často souvisí s vysokým ukazatelem porodnosti, avšak pouze pokud existují dostatečné možnosti pro sladění rodinného a profesního života. Zdá se, že po období demografického přechodu, kdy došlo k poklesu počtu narozených dětí na jednu ženu, ale zároveň značně poklesla úmrtnost dětí i matek a rozšířilo se dodržování hygieny spolu s možností načasovat narození dítěte, se další období vyznačuje situací, kdy oba rodiče vykonávají povolání mimo domov. Nicméně míra zaměstnanosti na plný pracovní úvazek je vyšší u otců než u matek, zejména pokud jsou podmínky přístupu ke službám péče o děti a placené rodičovské dovolené v dané zemi nedostačující. Dále je možné klasifikovat jednotlivé evropské země podle rodinných politik, které vedou, a to na země s nevýraznou rodinnou politikou a podprůměrnou porodností v rámci Evropské unie, země s rodinnou politikou, která je přizpůsobena potřebám rodin, a podprůměrnou porodností v rámci Evropské unie, dále země, kde se úsilí na podporu rodiny z hlediska HDP zdá podprůměrné či průměrné v rámci Evropské unie, avšak porodnost je nadprůměrná, a pak země s kvalitními rodinnými politikami a nadprůměrnou porodností v rámci Evropské unie. Na základě tohoto rozdělení je tedy možné konstatovat, že prováděné rodinné politiky mají výrazný dopad na porodnost, která se zásadně liší podle prvků, na kterých jsou tyto politiky založeny – nejčastěji se jedná o snížení chudoby a zachování příjmů rodin, podporu zaměřenou na malé děti a jejich rozvoj, sladění rodinného a pracovního života, splnění požadavků rovnosti mužů a žen nebo umožnění rodinám, aby měly tolik dětí, kolik si samy přejí, tedy opatření na zvýšení míry porodnosti.³⁶⁴ Dále z evropských dat vyplývá, že hodnota genderového rozdílu v odměňování je ovlivňována jak mírou zaměstnanosti žen, tak i zaměstnanosti mužů – čím více žen je ekonomicky aktivních, tím výraznější je rozdíl ve mzdách

³⁶³ Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu „Úloha rodinné politiky v demografických změnách se zaměřením na sdílení osvědčených postupů členskými státy“. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:218:0007:0013:CS:PDF>

³⁶⁴ Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu „Úloha rodinné politiky v demografických změnách se zaměřením na sdílení osvědčených postupů členskými státy“. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:218:0007:0013:CS:PDF>

žen a mužů. Mezi jednotlivými zeměmi jsou však patrné zásadní rozdíly v této korelaci, přesto se souvislost mezi mírou ekonomické neaktivity a genderovými rozdíly v odměňování potvrdila.³⁶⁵ Všechna tato zjištění zásadně ovlivňují směřování jednotlivých evropských rodinných politik.

Zároveň díky porovnání jednotlivých evropských rodinných politik je možné určit následující klíčové prvky pro jejich úspěšnost. Jedná se zejména o zavádění možností pro sladění rodinného a pracovního života obou rodičů s přizpůsobením se odlišným podmínkám v jednotlivých státech a zrcadlení očekávání a potřeb otců a matek, a to zejména v podobě kvalitních zařízení služeb péče o děti či flexibility v organizaci práce a dovolené. Dále je klíčovým prvkem prevence a boj proti chudobě rodin, tedy dětí, a zohlednění zvláštní situace početných rodin. Nezbytná je také udržitelnost prováděných politik bez ohledu na střídání politické orientace i jejich univerzálnost, neboť rodinné politiky jsou vedeny zejména v zájmu dětí – přizpůsobená a udržitelná rodinná politika je součástí udržitelného rozvoje daného státu. Dále je zásadní uznání rodiny a ocenění její úlohy ve společnosti, včetně uznání úspěšnosti v rodinném životě – v současné společnosti je úspěšnost vnímána především z pohledu jednotlivců anebo z pohledu výkonu zaměstnání, avšak existují i další formy osobního úspěchu, tedy i ve spojení s ostatními a se společným prospěchem, kam patří i úspěšnost v rodinném životě, asociační či kulturní úspěšnost, kterou je třeba více ocenit zejména ve sdělovacích prostředcích či národních vzdělávacích systémech. Kromě prvků rodinné politiky v užším smyslu je důležitá i politika zaměstnanosti a politika bydlení – bez zaměstnání a bydlení je velmi obtížné rozvíjet rodinný život, neboť pro založení rodiny je nezbytná alespoň minimální důvěra v budoucnost. Vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí či pracovní smlouvy na dobu určitou mohou mít výrazný dopad na obnovu generací, neboť výchova dětí zabírá hodně času, avšak biologický věk vhodný pro založení rodiny je poměrně krátký – je to tedy další důvod, proč věnovat pozornost studentům a mladým lidem, kteří jsou rodiči anebo si přejí založit rodinu.³⁶⁶

Z výše popsaného tedy především vyplývá zásadní zjištění – jestliže jsou národní rodinné politiky vedeny dlouhodobě a stabilně a zároveň skutečně reagují na očekávání a potřeby rodin v daném státě či regionu i v dané společnosti, mají přijímaná opatření pozitivní dopad na rozvoj dětí a rodičů či harmonizaci soukromého a profesního života, ale i zvyšují míru porodnosti, což je v současné době v Evropě poměrně žádaným jevem.

³⁶⁵ KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ, Kristýna, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017, str. 102. ISBN 978-80-7421-147-8.

³⁶⁶ *Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu „Úloha rodinné politiky v demografických změnách se zaměřením na sdílení osvědčených postupů členskými státy“*. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:218:0007:0013:CS:PDF>

4 Možnosti sladění profesního a soukromého života rodičů

Pojem sladění je možné chápat jako harmonizaci, tedy uvedení v soulad, a to určitým procesem, během kterého má dojít ke sblížení či skloubení určitých složek či aspektů v určité oblasti či činnosti. Slovo harmonizace má společný slovní základ se slovem harmonie, kterou můžeme charakterizovat jako stav bezproblémový, vyvážený a souladný. Dosažení harmonizace ve vztahu k rodinnému a pracovnímu životu, tedy nalezení souladu mezi těmito stránkami lidského života, však rozhodně není bezproblémové. Pracovní a rodinný život jsou stěžejními prvky lidské existence v moderní společnosti, neboť v běžném životě tvoří výkon závislé či samostatné výdělečné činnosti, tedy profesní sféra, a čas strávený s rodinou, tedy soukromá sféra, jeho podstatnou součástí. Zároveň se tyto dvě oblasti vzájemně prolínají, ovlivňují a doplňují, stejně tak mohou být v protikladu, působit proti sobě či zasahovat jedna do druhé. Obě tyto oblasti však zaujímají nezanedbatelný prostor v lidském životě, a proto je jejich skloubení značně problematické a předmětem řady diskuzí, a to zejména z toho důvodu, že v každé fázi života musí jedna z těchto sfér převažovat nad druhou. Z tohoto důvodu je fází, ve které je nutné sladovat soukromou a profesní sféru, především období těhotenství a mateřství ženy a následné rodičovství obou rodičů.³⁶⁷

V pracovněprávních vztazích platí zásada zákazu diskriminace a zásada rovného zacházení, avšak stále v mnoha společnostech přežívá stereotyp ženy jako pečovatelky o děti a chod domácnosti, a proto je harmonizace jejího pracovního a soukromého života mnohem obtížnější, než je tomu u muže. Navíc zde hraje svou roli i nezanedbatelný fakt, že pouze ženské tělo je biologicky a fyziologicky schopné zajistit lidskou reprodukci, a proto je nutné chránit jeho mateřskou funkci.³⁶⁸ V České republice dlouho dobu převažoval a stále ještě nevymizel názor, že doba, po kterou jsou ženy na mateřské, resp. rodičovské dovolené, tedy dva až čtyři roky, je projevem jejich preference rodiny a dítěte před prací, a tedy výsledkem jejich svobodné volby. Postupně se začaly objevovat studie, které poukazovaly na rozpor mezi preferencí žen-matek a mužů-otců a jejich faktickou volbou a potvrdily, že volby rodičů nejsou oproštěny od strukturálních tlaků a omezení, a proto nejsou čistě svobodné. Tyto studie se však opíraly o

³⁶⁷ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 9-10. ISBN 978-80-87576-92-2.

³⁶⁸ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 10. ISBN 978-80-87576-92-2.

kvantitativní šetření, a proto nebyly schopné zrcadlit drobné nuance, které se s konkrétní volbou pojí v rovině motivace, osobních cílů, postojů a hodnot konkrétních jedinců.³⁶⁹

Ekonomické a kulturní faktory však stále nutí většinu rodin v období rodičovství přistoupit k tradičnímu rozdělení genderových rolí – žena v souvislosti s mateřstvím dominantně přebírá roli pečovatelky o dítě a chod domácnosti a muž naopak roli hlavního živitele rodiny za účelem maximalizace příjmů rodiny v období jednoho příjmu. Takto rozdělené role oddalují muže od jeho role otce, a naopak ženu od jejího profesního života po návratu na trh práce. Z tohoto důvodu mnoho žen uvažuje o dřívějším návratu do zaměstnání anebo o práci v průběhu mateřské či rodičovské dovolené, a to v důsledku tří aspektů, které mohou působit samostatně i současně – ekonomického, pracovního a psychologického, resp. osobnostního. Aspekt ekonomický spočívá v nutnosti udržet si životní úroveň rodiny či ji dokonce zlepšit, pracovní aspekt pak v úsilí udržet se na pracovním trhu a zachovat si stejný pracovní potenciál jako před porodem a osobnostní spočívá zejména ve snaze změnit stereotypní způsob života matky spočívající v péči o dítě a domácnost, kdy žena pociťuje, že nejsou dostatečně využity její schopnosti a vzdělání.³⁷⁰

Dnešní chápání genderových rolí ve společnosti – rozdíly mezi pohlavími se pomalu stírají, což postupně vede k možnosti obou pohlaví svobodně se rozhodovat dle svých individuálních potřeb a ekonomické situace v rodině, jak skloubit pracovní a osobní stránku svého života – vede k nutnosti zamyslet se, jaký způsob a jaké možnosti jsou rodičům k adekvátnímu sladění rodinných a profesních rolí skutečně poskytovány. Přesto nejsou ve všech evropských zemích tyto možnosti a stejně tak právní postavení rodičů na trhu práce totožné – značné rozdíly se vyskytují v oblasti práva sociálního zabezpečení, zejména v oblasti poskytovaných sociálních dávek v období mateřství a rodičovství či samotné délky, po kterou jsou poskytovány. Důvodem je zejména odlišný historický a politický vývoj, ekonomická situace či i jen prosté tradice a zvyky dané společností. V podstatě všechny tradiční evropské země se v současné době potýkají s nízkou porodností a převažující postproduktivní vrstvou nad vrstvou produktivní a předproduktivní, což ústí k postupnému vymírání obyvatelstva.³⁷¹

³⁶⁹ KŘÍŽKOVÁ, Alena. MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana. FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy, str. 134. ISBN 978-80-7330-192-7.

³⁷⁰ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 10. ISBN 978-80-87576-92-2.

³⁷¹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 11. ISBN 978-80-87576-92-2.

Samotné možnosti ke sladění rodinného a profesního života obou rodičů můžeme v českém právním řádu rozdělit do dvou základních skupin, a to na ty plynoucí přímo ze zákonné úpravy a na ty, které jsou poskytovány nad její rámec.

4.1 Možnosti sladění rodinného a pracovního života plynoucí ze zákona

Stěžejní právní nástroje, kterými lze docílit sladění pracovního a soukromého života rodičů na základě jejich svobodné vůle a zároveň i vůle zaměstnavatelů, je možné rozdělit do tří vzájemně propojených kategorií, které musí fungovat současně – ve chvíli, kdy je jedna z kategorií oslabena anebo zcela chybí, je sladění obou rolí značně obtížné. Do první kategorie můžeme zařadit ty právní nástroje, které vytváří vhodné pracovní podmínky pro zaměstnance s malými dětmi, do druhé ty, které zajišťují finanční zajištění rodiny nějakou rodinnou dávkou, případně poskytují možnost flexibilní práce rodiče při využívání této dávky, a poslední je tvořena legislativními prorodinnými opatřeními, které umožní rodiči vykonávat práci, přičemž péče o dítě bude státem garantována a zabezpečena jím či jiným subjektem, např. zaměstnavatelem, územně samosprávným celkem či nestátní organizací.³⁷²

Výše uvedené kategorie jsou tvořeny následujícím legislativním rámcem. Pracovněprávní podmínky pro těhotné ženy a rodiče malých dětí jsou v České republice podrobněji upraveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, peněžité dávky jsou rodičům poskytovány na základě zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a předškolní zařízení se řídí zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákonem č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Možnosti poskytované rodičům touto legislativou se jeví jako široké, avšak přesto je problematická skutečnost, že se pracovněprávní legislativa v České republice vyznačuje spíše svou neutrálností ve vztahu ke flexibilním formám organizace práce, neboť je v zásadě ani nepodporuje, ani jim nebrání. Další bariéry se vyskytují na straně zaměstnavatelů i zaměstnanců – zaměstnanci řeší ekonomickou rovinu těchto flexibilních forem, neboť jsou spojeny s nižším finančním ohodnocením, zaměstnavatelé se naopak nechtějí zabývat zvýšenou administrativní a

³⁷² HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 11-12. ISBN 978-80-87576-92-2.

organizační zátěží v podobě nabídky více pracovních míst na pokrytí stejného množství práce, ale roli hrají i ekonomické důvody, např. minimální vyměřovací základ zdravotního pojištění.³⁷³

4.1.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je dnes již tradičním pracovněprávním institutem, který chrání pracující ženy v období pokročilého těhotenství, porodu, včetně šestinedělí, i v období rané péče o novorozené dítě. Jedná se zároveň o pracovněprávní ochranu, kterou žena musí alespoň v minimálním rozsahu stanoveném zákonem využít.

Základní úpravu mateřské dovolené nalezneme v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně v § 195, který stanoví, že v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, resp. po dobu 37 týdnů v případě porodu dvou nebo více dětí současně. Nástup zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nastává zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem – na mateřskou dovolenou je tedy možné nastoupit dva měsíce před stanoveným datem porodu. Zároveň je zakotvena ochrana před krácením dovolené z důvodu předčasného porodu – vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1, tedy celých 28, resp. 37 týdnů, vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu (viz § 198 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let).

Zákoník práce také pamatuje na nešťastné životní situace, a to narození mrtvého dítěte či jeho úmrtí v raném věku. V § 195 odst. 3 zákoníku práce je pamatováno i na situaci, kdy se dítě narodí mrtvé, neboť v takovém případě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Zároveň jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské

³⁷³ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 10. ISBN 978-80-7478-337-1.

dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, přísluší jim dle § 198 odst. 4 mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

V § 197 zákoníku práce je zakotvena mateřská dovolená při převzetí dítěte – právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory. V takovém případě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.

Z hlediska sladování rodinného a pracovního života obou rodičů je podstatný § 198 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

Mateřská dovolená i rodičovská dovolená poskytovaná muži po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se dle § 216 odst. 2 zákoníku práce posuzuje pro účely dovolené jako výkon práce. Dále je dle § 217 odst. 5 zákoníku práce možné, aby zaměstnankyně požádala svého zaměstnavatele o poskytnuté dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a zaměstnavatel je povinen jejich žádosti vyhovět. Takto poskytnutou dovolenou před nástupem rodičovské dovolené nelze z důvodu rodičovské dovolené krátit.³⁷⁴ Stejně tak po návratu zaměstnance po skončení mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit ho na původní práci a pracoviště, není-li to možné, protože tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ho zaměstnavatel zařadit dle jeho pracovní smlouvy.³⁷⁵

Podle § 191 zákoníku práce je mateřská a rodičovská dovolená považována za důležitou osobní překážku v práci, po kterou je zaměstnanec nebo zaměstnankyně omluvena pro nepřítomnost v práci. Po tuto dobu nepřisluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, má však nárok na dávky nemocenského pojištění dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a dávky státní sociální podpory v podobě rodičovského příspěvku dle zákona č. 117/1995 Sb., o

³⁷⁴ Více informací o nové právní úpravě v zákoníku práce zde: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-ovlivnuje-a-bude-ovlivnovat-cerpani-materske-a-rodicovske-dovolene-narok-na-delku-dovolene-111795.html>

³⁷⁵ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 15. ISBN 978-80-7478-337-1.

státní sociální podpoře. Poskytování rodičovského příspěvku jakožto dávky státní sociální podpory není vázáno na čerpání rodičovské dovolené a naopak.³⁷⁶

V rámci mateřské dovolené je v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zakotven nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Tento nárok je upraven v § 32 tohoto zákona, a má ho zejména pojištěnka, která porodila dítě, ale i pojištěnec, který převzal dítě do péče nebo ten, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela. Zároveň je zde stanoven nárok těhotné pojištěnky, a to v době nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu. Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast pojištěnce na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. V případě osoby samostatně výdělečně činné je kromě splnění podmínky účasti na pojištění dle předchozí věty i účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.

Podpůrčí doba je stanovena v § 33 tohoto zákona na 28 týdnů u pojištěnky, která dítě porodila, 37 týdnů u pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby peněžitá pomoc v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí; v případě převzetí dítěte do péče bez porodu je nárok zkrácen o období šestinedělí, tedy 22 a 31 týdnů. Podpůrčí doba u peněžitě pomoci v mateřství začíná nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který pojištěnka určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu; pokud pojištěnka tento den v tomto období neurčí, nastává nástup na peněžitou pomoc v mateřství počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu, anebo dnem porodu, pokud k porodu došlo před určeným počátkem podpůrčí doby; případně dnem převzetí dítěte do péče. Zároveň je i zde stanovena minimální doba podpůrčí doby u pojištěnky, která porodila, a to minimálně 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu, tedy opět ochrana ženy v období šestinedělí. Výše peněžitě pomoci v mateřství za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu – denní vyměřovací základ je určen dle § 18 až § 22 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění, tedy hrubý měsíční příjem, za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období, které tvoří 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve které vznikla sociální událost. Zároveň jsou zde stanoveny tři redukční hranice, které denní vyměřovací základ snižují.

³⁷⁶ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 15-16. ISBN 978-80-7478-337-1.

4.1.2 Otcovská dovolená

Institut otcovské dovolené je ve střední Evropě poměrně mladou záležitostí, naopak v severských zemích se jedná o běžnou alternativu k mateřské a rodičovské dovolené. Zásadním důvodem je skutečnost, že severské státy jsou charakteristické svojí vysokou mírou rovnoprávnosti mezi oběma rodiči, a tedy i významným zapojením otců do péče o děti. Koncept otcovské dovolené je nastaven jako způsob, jak více zapojit otce do rodinné role při narození dítěte, ale i jak mu poskytnout možnost vyrovnat se s novou situací vzniklou příchodem nového člena rodiny – je tedy pojmána jako určitý benefit navíc pro otce, kteří se chtějí zapojit a pomoci partnerce v období po narození dítěte, avšak nikoliv na úkor práv a možností poskytovaných matce ve stejné situaci. Zásadní vlastností tohoto benefitu je tedy jeho dobrovolnost, nejedná se tedy o povinnost, a to na rozdíl od tzv. otcovské kvóty, která je v severských státech také poměrně běžná.

V České republice byla otcovská dovolená uzákoněna s účinností od 1. 2. 2018, do této doby byla v podstatě opomíjeným tématem – setkávali se s ní pouze muži zaměstnaní u zahraničních společností, kteří měli možnost otcovského volna nabízenou jako zaměstnanecký benefit. První úvahy o zavedení tohoto institutu se objevili již za pravicové vlády Petra Nečase, avšak potřebná opatření nebyla přijata z důvodu nástupu finanční krize a následným škrtem v rozpočtu. Prosazena tedy byla až v následujícím volebním období vedeném levicovou vládou Bohuslava Sobotky. Resort práce a sociálních věcí si od zavedení otcovské dovolené sliboval především větší zapojení otců do péče a posílení rodinných vazeb, zároveň zavedení tohoto institutu přivítala i řada organizací na podporu rodin, které po ní již delší dobu volaly. Přesto se nesetkala s vřelým přijetím zejména ze strany Hospodářské komory ČR, která ji kritizovala jako nekoncepční a nebezpečnou pro podnikatele a argumentovala zejména skutečností, že oproti jiným zemím má Česká republika výrazně delší rodičovskou dovolenou, na které se mohou vystřídat oba rodiče, a tedy že je zde systém postavený jinak.³⁷⁷

Úpravu otcovské poporodní péče nalezneme v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, do kterého byla vložena novelou zákona vydanou pod č. 148/2017 Sb. Podmínky nároku na otcovskou dovolenou jsou upraveny v § 38a tohoto zákona. Dle odstavce 1 má na otcovskou dovolenou nárok otec, který pečuje o dítě, jehož je otcem nebo které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku. V odstavci 3 je však stanovena podmínka tohoto nároku, a to nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne

³⁷⁷ Více informací: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2378938-od-unora-zacina-platit-tydenni-otcovska-dovolena>

převzetí dítěte do péče. Otcovská dovolená zároveň náleží jen jednou, a to i v případě více dětí. V § 38c tohoto zákona je stanovena výše otcovské dovolené za kalendářní den, a to 70 % denního vyměřovacího základu.

Podpůrčí doba je stanovena na jeden týden a začíná nástupem na otcovskou dovolenou, který si otec určí v období šesti týdnů od narození dítěte nebo jeho převzetí do péče. Zároveň i u otcovské dovolené je pamatováno na neveselé události – jestliže je dítě umístěno v zařízení poskytujícím nepřetržitou péči o děti z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky, podpůrčí doba u otcovské dovolené končí dnem umístění dítěte do takového zařízení; zároveň náleží po celou podpůrčí dobu i v případě úmrtí dítěte před uplynutím podpůrčí doby.

4.1.3 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je v české právní úpravě poměrně novým institutem, neboť do ní byla zakotvena až v roce 2001, kdy nahradila institut tzv. další mateřské dovolené, která příslušela pouze zaměstnankyním za účelem prohloubení celodenní péče o dítě. Tímto krokem byla česká právní úprava sladěna s evropským právem, a to konkrétně se směrnicí Rady 96/34/ES o rodičovském volnu. Podle této směrnice je právo na rodičovské volno individuálním a nepřenosným právem každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, anebo oba současně. Stejně právo přiznává směrnice též osobám, které převzaly dítě do své péče.³⁷⁸

Rodičovská dovolená je dle § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, povinně poskytována zaměstnavatelem k prohloubení péče o dítě zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Zároveň platí, že dle § 198 odst. 1 jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat rodičovskou dovolenou současně. Dále platí, že v době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může otec již čerpat rodičovskou dovolenou, avšak v případě, že oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, finanční dávky přísluší pouze jednomu z nich.

V rámci rodičovské dovolené je v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, zakotven nárok na rodičovský příspěvek. V § 30 tohoto zákona jsou stanoveny podmínky nároku na rodičovský příspěvek a jeho výše – dle odstavce 1 má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší

³⁷⁸ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 96. ISBN 978-80-87576-92-2.

v rodině, nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 300 000 Kč, není-li dále stanoveno jinak. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 či více dětí narozených současně, má tento rodič nárok na 1,5násobek částky 300 000 Kč. Zároveň je stanoveno, že pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění (§ 18 až § 22). Rodič následně volí rodičovský příspěvek v částce nepřevyšující 10 000 Kč měsíčně, anebo převyšující tuto částku, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 10 000 Kč s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně. U rodičů vícerčat jsou pak obě tyto částky zvoleny do jejich 1,5násobku. Volbu výše rodičovského příspěvku lze měnit, nejdříve však po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen. Nárok na rodičovský příspěvek přiznaný z důvodu péče o nejmladší dítě v rodině zaniká posledním dnem kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém se stalo nejmladším dítětem v rodině jiné dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, a to i v případě, že nebyla vyplacena celková částka rodičovského příspěvku.

Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je osobní celodenní a řádná péče po celý kalendářní měsíc a tato podmínka je splněná, i když dítě do dvou let věku navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení péče o děti v rozsahu nepřevyšujícím 92 hodin v kalendářním měsíci nebo rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný – docházka do uvedených zařízení se nesleduje u dětí starších 2 let.

4.1.4 Zkrácený pracovní úvazek

Sladění rodinného a pracovního života není vztaženo pouze k ochraně žen v době těhotenství a raného mateřství, případně rodičů v době čerpání rodičovské dovolené, ale i při jejich návratu zpět do zaměstnání jako rodičů malých dětí. K dosažení tohoto účelu v současné době poskytuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, čtyři využitelné instituty.

První dva instituty se týkají pracovní doby. Pracovní doba je časový úsek, ve kterém je zaměstnanec povinen osobně vykonávat dle pracovní smlouvy a pokynů nadřízeného práci pro zaměstnavatele. Základní pracovní doba je pak stanovena v § 79 odst. 1 zákoníku práce jako týdenní a činí 40 hodin týdně (v odstavci 2 nalezneme speciální úpravu délky týdenní doby pro

směnné provozy nebo např. práci v podzemí). Vzhledem k charakteru pracovní doby jsou nejtypičtějším a nejrozšířenějším druhem zvláštních pracovních podmínek poskytovaných zaměstnancům pečujících o malé děti nejrůznější možnosti úpravy pracovní doby, a to v podobě úpravy její délky, jejího rozvržení, případně její zkrácení, stanovení rozvrhu pracovních směn a určení jiného začátku či konce pracovní doby. V § 241 zákoníku práce jsou stanoveny dva základní druhy možné úpravy pracovní doby pro rodiče pečující o děti. V odstavci 1 je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Příkladem může být jejich stabilní zařazování na ranní či odpolední směny dle jejich potřeb. V odstavci 2 je pak zakotven druhý způsob týkající se chráněných subjektů, zejména zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší 15 let či těhotné zaměstnankyně – požádají-li o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Přínos ustanovení odstavce 1, jehož formulace je poměrně vágní, je pro praxi téměř nulový, neboť nejsou formulovány subjekty vyžadující zvláštní ochranu (ve výsledku to může vést k aplikaci i na děti soustavně se připravující studiem na vysoké škole na budoucí povolání, tj. do 26 let věku) ani nestanoví povinnost zařazení do konkrétní směny. Naopak ustanovení odstavce 2 již přínos pro praxi má, neboť jednak zakládá právní nárok na provedení úpravy pracovní doby a jednak jsou chráněné subjekty konkrétně vymezeny – k problematice definování vážných provozních důvodů je v současné době poměrně rozsáhlá judikatura.³⁷⁹

Prvním pracovněprávním institutem, který lze využít v rámci sladování rodinného a pracovního života a který se týká pracovní doby, je tzv. kratší pracovní doba. V souladu s § 79 odst. 1 zákoníku práce tedy činí délka stanovené základní týdenní pracovní doby 40 hodin týdně. Dle ustanovení § 80 lze sjednat kratší pracovní dobu pod tento stanovený rozsah pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato dohoda může být trvalého či pouze dočasného charakteru, např. po dobu péče o dítě. Zaměstnanci pak přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

Nejčastěji se jedná o poloviční či tříčtvrtěční pracovní dobu, tedy čtyři nebo šest hodin denně, což umožňuje danému zaměstnanci lépe dosáhnout rovnováhy mezi osobním a pracovním životem, neboť rodičům umožňuje trávit více času se svými dětmi a zároveň setrvat v zaměstnání. Zároveň platí, že může být kratší doba rozvržena do méně než pěti pracovních dnů, např. do tří či čtyř dnů.

³⁷⁹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 63. ISBN 978-80-87576-92-2.

Pracovní poměr na kratší týdenní pracovní dobu má jako jedna z forem uplatnění se na trhu práce velký význam pro zvýšení zaměstnanosti v celé Evropské unii. V roce 2018 pracovala pětina zaměstnanců v Evropské unii na částečný úvazek (31,2 milionu žen a 9,5 milionu mužů ve věku 20 až 64 let, což představovalo 19 % všech zaměstnanců), a to zejména z důvodu sladění pracovního a rodinného života, změny zdravotního stavu, studia při práci či pozvolného odchodu do důchodu. Bohužel však důvodem častějším než sladění rodinného a pracovního života (24 %) byla nemožnost nalézt zaměstnání na plný úvazek (26 %), což se více týkalo mužů než žen zejména v Řecku, Itálii, Kypru či Bulharsku. Nejnižší podíly byly v Estonsku (6 %) a dále v Belgii, Česku a Slovinsku (shodně 7 %) či Nizozemsku (8 %). Naopak kvůli péči o děti zůstává na zkráceném úvazku více žen (29 %) než mužů (6 %). Již v roce 2009 vyplývalo z dat Evropského statistického úřadu, že nejvíce lidí (skoro polovina obyvatel) pracovalo na zkrácený úvazek v Nizozemsku, Norsku, Švédsku a Německu – důvodem byl vyspělý sociální systém péče o děti a starší rodinné příslušníky, který občanům těchto států dovolil tímto způsobem skloubit práci s péčí o rodinu. Naproti tomu Česká republika patří mezi státy, v nichž je podíl lidí pracujících na částečný úvazek téměř nejvyšší v osmadvacítce zemí Evropské unie. Čeští zaměstnavatelé nejčastěji poskytovali možnost zkrácené pracovní doby těhotným ženám či ženám pečujícím o děti do patnácti let. Zkrácené úvazky začala více vyhledávat tzv. generace Y, tedy lidé narození po roce 1974, kteří potřebovali sladit soukromý a profesní život. Podobně na tom je i tzv. sendvičová generace, tedy zaměstnanci, kteří stále pečují o děti do patnácti let nebo je podporují na studiích a zároveň už se starají o své rodiče nebo prarodiče.³⁸⁰

Navzdory skutečnosti, že zkrácené pracovní úvazky jsou často jedinou možností, jak efektivně sladit pracovní a rodinný život, nejsou v České republice využívány příliš často oproti průměru Evropské unie. Důvodem může být zejména nízká mzda, která se odráží v sociální situaci rodiny, nižší jistota práce, neboť zaměstnanci na zkrácené úvazky budou pravděpodobně první propouštěni v případě hospodářské krize, odlišnému přístupu ke vzdělávání a zaměstnaneckým benefitům vázaným na délku pracovního úvazku či kariérnímu postupu, často jsou také tyto úvazky uzavírány pouze na dobu určitou. Hlavním důvodem pro nevyužívání tohoto institutu však bude zejména přístup k danému zaměstnanci ze strany zaměstnavatele – mimo výše uvedené nevýhody se bohužel často stává, že množství práce neodpovídá pracovní době zkráceného úvazku, a tedy zaměstnanec je ze strany zaměstnavatele pouze využíván jako levnější pracovní síla. Daný zaměstnanec je tedy nucen odvést stejné množství práce jako jiní zaměstnanci na plný pracovní úvazek, avšak za menší mzdu vyplývající z jeho zkráceného

³⁸⁰ Dostupné zde: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/proc-evropane-prechazeji-na-castece-uvazky>

úvazku. Výsledkem je vystresovaný a nespokojený zaměstnanec, který není schopen stihnout požadovaný objem práce, což se pravděpodobně bude odrážet na jeho péči o rodinu. Naopak neoddiskutovatelnou výhodou tohoto institutu je zaručení naprosto stejné ochrany, jako požívají pracovní poměry na plný úvazek. Zároveň tato forma umožňuje rychlejší návrat rodiče do zaměstnání, tedy neztratí svůj profesní potenciál, nabyté znalosti, dovednosti a zkušenosti, ale také kontakty s kolegy a nadřízenými – zaměstnavatelé tak mají zaručenu návratnost svých investic vložených do zaměstnanců před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou.

4.1.5 Jiná vhodná úprava pracovní doby

Druhý z těchto institutů je nazýván jinou vhodnou úpravou pracovní doby, jak ji umožňuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Vhodnou úpravou pracovní doby chápeme tak, že se jedná o úpravu pracovní doby podle požadavku zaměstnance, která mu co nejvíce vyhovuje vzhledem k jeho situaci, ale současně ji umožní realizovat ze strany zaměstnavatele. Charakterem této úpravy pracovní doby tedy je, že se zásadně liší od obvyklého rozvržení týdenní pracovní doby u daného zaměstnavatele. Zároveň platí, že jinou vhodnou úpravou pracovní doby lze provést i svobodným ujednáním smluvních stran pracovního poměru v souladu s § 40 odst. 1 zákoníku práce, nicméně pro určité subjekty v souladu s § 241 odst. 2 zákoníku práce se jedná o právo na zaměstnavateli právně vynutitelné realizované na základě žádosti zaměstnance.³⁸¹

V souladu s ustanoveními zákoníku práce můžeme hovořit o jiné vhodné úpravě pracovní doby ve formě flexibilního začátku či konce pracovní doby dle § 81 zákoníku práce, dále o pružném rozvržení pracovní doby dle § 85 zákoníku práce, rozdělení či sloučení směn a rozvržení pracovní doby na méně dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu.³⁸²

Podle § 81 odst. 1 zákoníku práce rozvrhuje zaměstnavatel pracovní dobu a určí začátek a konec směn – začátek a konec pracovní doby však nemusí být pro všechny zaměstnance stanoven stejně, zejména na základě konkrétních podmínek daného pracoviště. Zároveň ale v souladu s § 241 odst. 2 zákoníku práce platí, že požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li

³⁸¹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 74-75. ISBN 978-80-87576-92-2.

³⁸² HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 75. ISBN 978-80-87576-92-2.

tomu vážné provozní důvody. V případě posunutí začátku či konce směny odchylně od obecné úpravy to znamená, že danému zaměstnanci či zaměstnankyni začíná pracovní doba dříve, např. o hodinu či dvě, a tedy i končí dříve, anebo naopak končí déle, než je obecně stanoveno a tím začíná pracovní doba později, než je obecně stanoveno. Toto opatření je výhodné především z důvodu zajištění doprovodu dítěte do školy, či jiného zařízení nebo naopak pro zabezpečení péče o něj po návratu ze školy či družiny apod.

Pružné rozvržení pracovní doby je upraveno v § 85 zákoníku práce, který stanoví, že pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období 26 týdnů po sobě jdoucích, resp. 52 týdnů po sobě jdoucích v případě uzavřené kolektivní smlouvy. Tato úprava pracovní doby je v současné době poměrně častým zaměstnaneckým benefitem ve veřejném i soukromém sektoru, a to nejen pro rodiče, ale všechny zaměstnance. Opět se jedná o výhodné opatření z důvodu sladění pracovního a rodinného života, např. poskytuje možnost odvést nebo vyzvednout dítě ve škole, zároveň se jedná o poměrně flexibilní možnost, kdy zaměstnanec si v rámci vyrovnávacího období volí odlišné začátky a konce směn v rámci volitelné části pracovní doby podle svých soukromých potřeb.

Zaměstnavatel dále může na žádost zaměstnance směnu v libovolném úseku rozdělit či naopak sloučit. Dle § 130 odst. 2 zákoníku práce se rozdělenou směnou rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny. Zároveň platí, že v případě sloučení směn nesmí tato směna přesáhnout 12 hodin. Tyto formy úpravy pracovní doby mohou být také využívány pro různé soukromé potřeby zaměstnance, např. pro pořízení nákupu či přípravy oběda pro rodinu nebo v případě sloučení směn může být zabráněno neúměrnému zasahování pracovní doby do volného času zaměstnance. Dle § 130 odst. 1 však zaměstnanci, kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu, což není ze strany zaměstnavatele vždy pozitivně přijímané, a proto nemusí být ochoten na tento institut přistoupit.

V rámci rozvržení pracovní doby na méně dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu, zaměstnanec odpracuje nezměněný počet pracovních hodin sjednaných v pracovní smlouvě, ale za menší počet pracovních dní, a proto se při zachování týdenní pracovní doby prodlužuje denní pracovní doba a zároveň si zaměstnanec kumuluje volno v rámci dní

pracovního klidu – týdenní pracovní doba je tedy pak odpracována ve čtyřech pracovních dnech po deseti hodinových směnách. Této podobě úpravy pracovní doby se velmi přibližuje tzv. nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu rovnoměrně na jednotlivé týdny s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, případně 52 týdnů v případě stanovení této možnosti v kolektivní smlouvě – zaměstnanec tedy může pracovat v rámci různé délky pracovní doby, případně i v menším množství pracovních dní, avšak v rámci vyrovnávacího období musí tato pracovní doba vycházet v průměru na 40 hodin týdně. Tato možnost může rodičům nabídnout potřebnou flexibilitu nutnou k péči o děti, např. z důvodu hlídání dětí chůvou jeden den v týdnu či dojížděním do zaměstnání, ovšem není možné ji nabídnout v rámci všech zaměstnání. Zároveň se v praxi jeví tento institut jako nejméně výhodný a proveditelný z důvodu velké časové a organizační náročnosti.

4.1.6 Práce z domova, tzv. home-office

Třetím institutem, který nově umožňují pracovněprávní předpisy, je tzv. výkon práce z jiného místa či častěji užívaný termín převzatý z angličtiny home-office, tedy práce z domova.

Práce z domova je vítanou alternativou k běžnému způsobu výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, a to jak pro zaměstnance, tak pro samotného zaměstnavatele. Zaměstnavatel může zejména ušetřit náklady spojené se zřízením pracovního prostoru pro daného zaměstnance, stejně tak se snižují celkové náklady za provoz pracoviště. Naopak zaměstnanci nejvíce ocení možnost přizpůsobit si pracovní dobu zcela podle svých potřeb a časových možností bez nutnosti absolvovat cestu do zaměstnání. Z hlediska zadávání a následné kontroly pracovních úkolů je toto pojetí náročnější, a to nejen ze strany zaměstnavatele, který musí stanovit způsob zadávání a kontroly plnění pracovních úkolů, a to i přes limitované možnosti dohledu, ale i ze strany zaměstnance, který nesmí podlehnout dojmu práce bez dohledu a efektivně pracovat s časem a úkoly plnit stejně jako na pracovišti. Lze tedy říct, že tento přístup je založený na vysoké míře důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, což lze označit za největší nevýhodu tohoto pojetí a je i důvodem pro jeho nevyužívání ze strany zaměstnavatelů ve větším rozsahu.

Z hlediska sladění rodinného a pracovního života poskytuje tento institut potřebnou flexibilitu, zejména pro rodiče malých dětí. Výhodná je však i pro zdravotně postižené osoby, osoby v rekonvalescenci po nemoci či úrazu, seniory nebo studenty. Podmínkou využití této formy zaměstnání je však skutečnost, že nesmí být závislá na specifickém prostředí a výrobních prostředcích, které jsou vázané na prostor pracoviště zaměstnavatele, např. ve výrobní hale.

Avšak i v případě práce, která je z tohoto pohledu pro práci z domova vhodná, může zájem zaměstnavatelů i zaměstnanců zmírnit skutečnost, že home-office je velmi nedostatečně právně zakotveným institutem, což především znamená, že jeho užití v praxi vzbuzuje řadu otázek, na které zákon nedává žádnou nebo pouze nejasnou odpověď. Drobnou zmínku o práci z jiného místa nalezneme v § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, který stanoví, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Samotný režim home-office je v současné době upraven pouze v jediném ustanovení, a to v § 317 zákoníku práce. Toto ustanovení však pouze stanoví základní znaky tzv. domácího zaměstnance. Prvním znakem je výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele – je však nezbytné podotknout, že není nutné, aby daný zaměstnanec pracoval pouze z domova, ale může pracovat i ve veřejných prostorách kaváren nebo restaurací, tedy i v jiném než pouze domácím prostředí. Dalším znakem je, že podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Zároveň toto ustanovení stanoví, že se na tento druh pracovněprávního vztahu vztahuje zákoník práce, vyjma úpravy rozvržení pracovní doby, prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, dále úpravy řešení jiných důležitých osobních překážek v práci, za kterou zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy nebo platu (se stanovenými výjimkami) a úpravy odměňování za práci přesčas a za práci ve svátek. Vzhledem k úspornosti právní úpravy režimu home-office je zásadní dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o pravidlech výkonu práce z jiného místa, která musí splňovat režim zákoníku práce, avšak zároveň upravovat specifika tohoto vztahu, zejména zadávání úkolů a jejich kontrola ze strany nadřízeného zaměstnance.³⁸³

Právní úpravu možnosti home-office dále nalezneme v zákoně č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu, zejména tedy na ministerstvech. Výkon služby z jiného místa je zakotven v § 117 odst. 1 tohoto zákona. Předmětné ustanovení stanoví, že služební orgán může se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, ve které se sjednají podmínky výkonu služby, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebnímu úřadu. Za místo výkonu služby se považuje místo sjednané v dohodě o výkonu služby z jiného místa. Další odstavce tohoto ustanovení stanoví, jaká právní úprava se na státního zaměstnance v tomto režimu nevztahuje, např. rozvržení služební doby, práce přesčas a výkon služby ve svátek, a dále obsahují úpravu při důležitých osobních překážkách ve službě či

³⁸³ Více informací dostupných zde: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>

dočasné pracovní neschopnosti. Z úpravy zákona o státní službě tedy vyplývá, že v případě sjednávání režimu home-office se státním zaměstnanec je nutné uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa sjednanou mezi služebním orgánem a státním zaměstnancem s podmínkami pro výkon služby, např. zadávání a kontrola služebních úkolů, evidence služby vykonávaná mimo pracoviště úřadu, komunikace s nadřízenými či osobní přítomnost na pracovišti.

Z hlediska sladování pracovního a soukromého života je tento druh pracovního vztahu pro oba rodiče poměrně zajímavý, a to zejména z důvodu samostatného rozvrhování pracovní doby, kterou si zaměstnanec může sám stanovit, zejména její začátek a konec, i rozvržení do jednotlivých dnů. Toto všechno je na zaměstnanci, který si jen musí naplánovat pracovní dobu tak, aby stihl splnit zadané úkoly, zároveň však může pracovní úkoly plnit poměrně flexibilně na základě dohody se svým nadřízeným během celého dne, např. i ve večerních hodinách, což poskytuje potřebnou flexibilitu pro rodiče malých dětí. Na druhou stranu zaměstnavatel je limitován pouze skutečností, že zadané množství práce musí být zvládnutelné ve stanovené týdenní pracovní době, tedy 40 hodin, pokud není určena pracovní doba kratší, a musí se jednat o pracovní pozici, u které lze vzhledem k povaze pracovních úkolů tento režim využívat.

4.1.7 Sdílené pracovní místo

Posledním institutem, kterým disponuje zákoník práce, a který rozšiřuje možnosti pro sladění soukromého a profesního života rodičů, je tzv. sdílené pracovní místo.

Sdílené pracovní místo je v českém pracovním právu zcela novým právním institutem, neboť bylo do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, vloženo jeho poslední novelou č. 285/2020 Sb. s účinností od 1. ledna 2021, a to v souladu s Koncepcí rodinné politiky, ale i požadavky praxe. Dle důvodové zprávy je cílem tohoto institutu umožnění sladění pracovního a rodinného života, jelikož umožňuje lepší provázanost osobního a pracovního života zaměstnance, a to další cestou flexibilní formy práce – lze proto očekávat vyšší zaměstnanost osob, které z různých důvodů, např. péče o dítě nebo zdravotních důvodů, nemohou vykonávat práci v plné týdenní pracovní době. Podstatou sdíleného pracovního místa je, že nejméně dva zaměstnanci si sami mohou po předchozí dohodě se zaměstnavatelem rozvrhovat svou pracovní dobu ve vzájemné spolupráci podle svých osobních potřeb. Pro zaměstnavatele je tedy tento institut jistě vhodnější než zkrácené pracovní úvazky, které jsou využívány touto určitou skupinou zaměstnanců, neboť jeho potřebu jednoho zaměstnance plnícího konkrétní agendu pouze pokrývá více osob, v podstatě u jednoho pracovního stolu, a nemá tedy více zaměstnanců na různých pracovních pozicích zaměstnaných pouze na zkrácený úvazek.

Za sdílení pracovního místa se považuje situace, kdy dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo s tím, že se v rozsahu svého pracovního úvazku (tzn. v rozsahu sjednané kratší pracovní doby) střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době obsazeno jedním z nich – jedná se tedy o situaci, kdy se o jednu pracovní pozici s konkrétní pracovní náplní a o na tuto pozici navázanou práci dělí dva či více zaměstnanců. Podmínkou je, aby se jednalo o zaměstnance v pracovním poměru se stejným druhem práce a sjednanou kratší pracovní dobou, přičemž souhrn sjednané kratší pracovní doby všech zaměstnanců nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 79 zákoníku práce. To neplatí v případě, kdy zaměstnanec zastupuje druhého zaměstnance podle odstavce 4. V tomto případě totiž rozsah jeho pracovní doby bude samozřejmě větší, než bylo původně sjednáno s jeho zaměstnavatelem. Zároveň se stanovuje, že společný rozvrh pracovní doby může být určen nejdéle na čtyřtýdenní vyrovnávací období.³⁸⁴

Samotnou právní úpravu nalezneme v nově vloženém ustanovení § 317a zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, který v odstavci 1 stanoví, že zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby; to však neplatí v případě zastupování zaměstnance podle odstavce 4 tohoto ustanovení.

V odstavci 2 dále stanoví, že dohody podle odstavce 1 musí být písemně uzavřeny s každým zaměstnancem a musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby. Základní podmínkou pro zavedení tohoto institutu je uzavření individuální dohody mezi zaměstnavatelem a dotyčným zaměstnancem. Dohoda musí být uzavřena písemně, nicméně nedostatek formy nebude spojen s nicotností právního jednání. Zároveň je možné, aby tato dohoda byla uzavřena samostatně anebo byla součástí pracovní smlouvy daného zaměstnance – v obou případech bude dle odstavce 5 vypověditelná. Zákon blíže nespecifikuje obsah této dohody, přesto platí, že v dohodě bude nutné vyřešit způsob rozvrhování pracovní doby – zejména je nutné stanovit časové úseky, ve kterých si zaměstnanci mohou rozvrhovat pracovní dobu tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále může

³⁸⁴ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony – sněmovní tisk č. 689. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2020, str. 65-66. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

v dohodě stanovit způsob vzájemného předávání úkolů mezi dotčenými zaměstnanci, aby byly plněny úkoly včas a řádně (například je možné stanovit, že zaměstnanci si musí pracovní dobu rozvrhnout tak, aby po určitou dobu pracovali společně). Součástí dohody též může být sjednaná doba trvání tohoto institutu, přičemž při absenci tohoto ujednání se bude jednat o dohodu na dobu neurčitou.³⁸⁵

Odstavec 3 obsahuje úpravu rozvrhu pracovní doby na sdíleném místě. Zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, a to nejméně jeden týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Nepředloží-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel – zákon tedy pamatuje i na situace, kdy se zaměstnanci mezi sebou nedohodnou anebo nepředloží rozvrh zaměstnavateli včas, tedy nejméně sedm dní před začátkem vyrovnávacího období. S případnými změnami rozvrhu jsou zaměstnanci povinni zaměstnavatele písemně seznámit nejméně dva dny předem, nedohodnou-li se se zaměstnavatelem na jiné době seznámení. Zákon tedy umožňuje, aby si zaměstnanci se zaměstnavatelem mohli odlišně sjednat tuto lhůtu seznámení se změnou, ať už kratší či delší. Toto ujednání může být zakotveno přímo v dohodě anebo je možné dohodnout se vždy pro každý konkrétní případ změny rozvrhu.

Dle odstavce 4 nemá zaměstnanec obecnou povinnost zastoupit druhého zaměstnance, který není schopen odpracovat předem rozvrženou směnu. Zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci zastupování nepřítomného zaměstnance na též sdíleném pracovním místě pouze tehdy, dal-li k tomu zaměstnanec v dohodě podle odstavce 1 souhlas anebo vyslovil svůj souhlas ad hoc pro každý konkrétní případ.

V odstavci 5 je stanoven způsob rozvázání závazku z dohody o sdíleném místě, a to písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Způsob vyvázání se z tohoto závazku je tedy zakotven poměrně flexibilně, a to např. za situace, kdy u jednoho zaměstnance nastanou dlouhodobější překážky, anebo za situace, kdy jedné ze stran přestane vyhovovat tato forma výkonu práce. Zároveň však rozvázání tohoto závazku nemá vliv na trvání pracovního poměru daného zaměstnance.

³⁸⁵ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony – sněmovní tisk č. 689. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2020, str. 66. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

Nedostatek písemnosti není spojen s nicotností jako u výpovědi z pracovního poměru, ale zakládá pouze neplatnost.³⁸⁶

Odstavec 6 pamatuje na situaci, kdy dojde k zániku závazku z dohody o sdíleném pracovním místě, např. na základě výpovědi a zůstane na sdíleném místě o jednoho zaměstnance méně. V takovém případě se pracovní režim sdíleného pracovního místa u ostatních zaměstnanců na témže sdíleném pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období, tj. bude se vůči nim nadále postupovat podle společného rozvrhu, a to i v případě, že zůstane zaměstnanec jediný. Po uplynutí probíhajícího vyrovnávacího období se pak pracovní režim sdíleného pracovního místa již neužije. Rozvrh pracovní doby určuje jednostranně zaměstnavatel ve smyslu § 81 zákoníku práce, a to až do té doby, než uzavře dohodu s novým zaměstnancem, aby se mohl režim sdíleného pracovního místa znovu začít realizovat – dojde tedy k substituci jednoho ze zaměstnanců, kdy následně mohou zaměstnanci opět ve vzájemné spolupráci rozvrhovat pracovní dobu na nadcházející vyrovnávací období.³⁸⁷

Samotný institut sdíleného pracovního místa je z hlediska sladění rodinného a pracovního života významným krokem k lepšímu, jelikož nabízí další flexibilní formu práce využitelnou pro oba rodiče. Jediným negativem této úpravy byla v době jejího přijetí skutečnost, že neobsahovala žádnou změnu právní úpravy institutu dovolené, takže se reálně mohlo stát, že jeden ze zaměstnanců odpracoval každý pracovní den krátkou pracovní směnu, např. dvouhodinovou, čímž při pravidelném pracovním rozvrhu získal větší počet dní i pro účely dovolené, než v případě odpracování stejného množství hodin ve dvou dnech – v prvním případě by měl nárok na pět dní dovolené a ve druhém pouze na dva. Problematická tedy byla ve vztahu k institutu sdíleného pracovního místa skutečnost, že pro učení délky dovolené nebyla zohledněna délka směn připadající na jednotlivé dny v týdnu.³⁸⁸ Změnu však přinesla nová úprava institutu dovolené, zakotvená novelou č. 285/2020 Sb., s účinností od 1. 1. 2021, která změnila základní jednotku pro výpočet a čerpání dovolené – nemá jí již být odpracovaná směna zaměstnance, ale odpracovaná týdenní pracovní doba ve stanovené nebo sjednané kratší hodinové délce, čímž by mělo dojít k odstranění výše popsaných nerovností, neboť čerpání dovolené bude vázáno na hodiny, a to bez ohledu na způsob rozvržení týdenní pracovní doby daného zaměstnance.

³⁸⁶ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony – sněmovní tisk č. 689. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2020, str. 67. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

³⁸⁷ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony – sněmovní tisk č. 689. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2020, str. 67. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

³⁸⁸ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony – sněmovní tisk č. 689. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2020, str. 34. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

4.1.8 Služby péče o děti

Pro dosažení harmonizace rodinného a pracovního života je mimo vhodných pracovních podmínek a pracovního prostředí a existence flexibilní rodinné dávky umožňující souběh výkonu práce s péčí o rodinu nutné zajistit jednotlivé typy a formy služeb a zařízení, které zajišťují péči o děti v době výkonu výdělečné činnosti rodiče a zároveň zajišťují rychlý a jednoduchý návrat rodičů zpět do zaměstnání. Služby péče o děti jsou tedy stěžejním předpokladem pro sladění profesního a rodinného života rodičů s malými dětmi, což by se mělo promítat i v rodinné politice státu, v jejímž rámci by stát měl dbát o zapojení rodičů, zejména žen, pečujících o děti do šesti let věku na trhu práce, a to nejen rozšiřování stávající kapacity předškolních zařízení, ale i podporou nových alternativních zařízení, tedy vytvářením vhodných podmínek pro rychlejší návrat pečujících rodičů k výdělečné činnosti.

V současné době jsou v České republice služby péče o děti poskytovány v rámci několika právních režimů a typů služeb. Základní rozdělení těchto zařízení je dle provozovatele, a to na státní a soukromé subjekty, které se právě liší právním režimem, dle kterého jsou zřizovány a provozovány. Spektrum služeb péče o děti v České republice je tedy poměrně široké, k diskuzi je však stále garance kvality poskytovaných služeb a jejich místní a finanční dostupnost.

Hlavními subjekty poskytujícími péči o předškolní děti jsou mateřské školy upravené v zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Dalším druhem těchto zařízení jsou služby péče o děti poskytované za účelem zisku v rámci zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů. Z toho důvodu, že jsou služby péče o děti stěžejním předpokladem pro sladění profesního a rodinného života rodičů s malými dětmi, byl přijat v roce 2014 zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Žádné jiné služby péče o dítě zákony upraveny nejsou, nicméně služby péče o děti některých subjektů jsou poskytovány v souladu s obecnými právními předpisy a rodiče je využívají.

Předškolní vzdělávání je primárně organizováno pro děti od tří do šesti let, nejdříve však pro děti od dvou let věku, a to ve formě mateřských školek, které jsou zřizované na základě školského zákona a příslušných prováděcích předpisů, zejména vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. Dle § 34 odst. 1 školského zákona se předškolní vzdělávání organizuje pro děti ve věku od 2 do zpravidla 6 let, avšak dítě mladší 3 let nemá na přijetí do mateřské školy právní nárok, a zároveň platí, že poslední rok předškolního vzdělávání, tedy od pěti let věku dítěte, je předškolní vzdělávání povinné. Zřizovatelem

mateřských školek jako školských právnických osob nebo příspěvkových organizací může být dle § 8 školského zákona stát, resp. ministerstvo, kraj, obec či dobrovolný svazek obcí, a dále též registrované církve a náboženské společnosti. Dle § 33 školského zákona je cílem předškolního vzdělávání podpora rozvoje osobnosti dítěte předškolního věku, podíl na jeho zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji a na osvojení základních pravidel chování, základních životních hodnot a mezilidských vztahů. Předškolní vzdělávání vytváří základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání – napomáhá vyrovnávat nerovnoměrnosti vývoje dětí před vstupem do základního vzdělávání a poskytuje speciálně pedagogickou péči dětem se speciálními vzdělávacími potřebami.

Školský zákon je v gesci Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy ČR, a proto toto ministerstvo primárně zodpovídá za kvalitu i dostupnost předškolního vzdělávání. Novelou školského zákona bylo ustanoveno tzv. přednostní umístění dětí tříletých i čtyřletých, dle § 34 školského zákona dítě může být přijato k předškolnímu vzdělávání i v průběhu školního roku, v praxi však není toto ustanovení ve velké míře aplikováno. Současně stále není prostor pro přijetí všech žádostí o umístění dětí ve věku dvou, a dokonce ani ve věku tří a čtyř let – v roce 2016 bylo pouze 81 % těchto dětí umístěno do zařízení předškolní péče.³⁸⁹ Od roku 2005 umožňuje školský zákon přijímání dětí k předškolnímu vzdělávání od dvou let věku. Novela školského zákona č. 178/2016 Sb. ukládá povinnost přijímat do mateřských škol zřízených obcí či svazkem obcí děti s trvalým pobytem v příslušném školském obvodu přednostně ve věku čtyř let od roku 2017 a ve věku tří let od roku 2018. Nárok na přednostní umístění dětí dvouletých od roku 2020 byl na základě poslaneckého návrhu zrušen, takže dle školského zákona nemá dítě do tří let věku právní nárok na přijetí do mateřské školy. Důvodem byla zejména náročnost péče o tyto nejmenší děti, která se zásadně liší od péče o předškoláky, ale i nedostatečná kapacita předškolních zařízení. Tento krok však poměrně komplikuje návrat žen do zaměstnání v případě zvolení pouze dvouleté rodičovské dovolené, a proto tyto ženy často volí cestu jiných předškolních zařízení.

Typem zařízení, které spadá do gesci školského zákona a které rodiče často využívají zejména u menších dětí, jsou firemní či podnikové školky provozované v režimu mateřské školky, a to jako zaměstnanecký benefit pro rodiče malých dětí. Podmínky, které jsou v tomto zákoně stanoveny pro zřizovatele mateřských školek, platí i pro zaměstnavatele, kteří zřizují mateřskou školku pro vzdělávání dětí svých zaměstnanců či zaměstnanců jiného zaměstnavatele

³⁸⁹ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – sněmovní tisk č. 961. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2020, str. 28. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=961&CT1=0>

(viz § 34 odst. 8 školského zákona). Samotný název však nemusí obsahovat slova „mateřská školka“. Nezbytnou podmínkou pro výkon činnosti každé mateřské školky, tedy i té podnikové, je zápis do školského rejstříku dle § 141 školského zákona. Pro zaměstnavatele bývá náročné zajistit některé požadavky pro zápis do tohoto rejstříku, zejména požadavky hygienické vyhlášky, a to z finančního hlediska. Podniková školka zapsaná ve školském rejstříku je však v souladu se zákonem č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů, financována formou dotací ze státního rozpočtu.

Dalším režimem jsou zařízení provozovaná na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, který obsahuje tzv. péčové živnosti, přičemž je stěžejní, o jaký charakter činnosti péče o dítě se jedná a na tuto činnost je následně nezbytné získat odpovídající živnostenské oprávnění.

O skupinu dětí ve věku do tří let lze pečovat na základě vázané živnosti „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ – jedná se tedy v podstatě o obdobnou činnost jako v již zrušených jeslích, avšak není vykonávána ve zdravotnickém zařízení. Obsahem této živnosti je výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo celotýdenním režimu zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte, zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, stravování, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci.³⁹⁰ Zákon o živnostenském podnikání pro výkon této živnosti vyžaduje kromě obecných podmínek provozování živnosti pouze splnění povinnosti odborné způsobilosti daného podnikatele a osoby, prostřednictvím které je činnost zajišťována, a dále povinnost splnit požadavky kladené ve vyhlášce č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění pozdějších předpisů, pokud není činnost vykonávána v domácnosti dítěte. Žádné další konkrétní požadavky na poskytování péče o děti do 3 let věku (zejména maximální počet dětí na jednu pečující osobu a v jednom zařízení, povinnost uzavřít pojistnou smlouvu odpovědnosti za škodu na zdraví či majetku, povinnost upravit výchovný program či program činnosti apod.) nejsou vyžadovány, a tedy ani nepodléhají kontrole živnostenského či jiného úřadu. Z hlediska získání živnostenského oprávnění je tato možnost náročnější, neboť se na ni vztahují poměrně přísné hygienické předpisy, avšak pouze na základě této vázané živnosti lze soukromě pravidelnou každodenní péči o děti mladší tří let legálně provozovat. Tato zařízení

³⁹⁰ Příloha č. 2 nařízení vlády č. 278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností, ve znění pozdějších předpisů.

se pak obvykle nazývají mikrojesle, miniškoličky či hlídačí dětská centra. Nejvíce se vyskytují v Praze, méně pak v ostatních krajích, což je dáno zejména poptávkou po zařízení služeb péče o děti a nedostatečné nabídce státních zařízení, ale i finanční náročností tohoto typu péče o děti.

Dále je možné poskytovat péči o děti starší tří let v rámci volných živností, pro jejichž provozování živnostenský zákon nevyžaduje prokazování žádných kvalifikačních požadavků na podnikatele ani na osoby, kterými je výkon této činnosti zajišťován. Jedná se o obor činnosti „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“, jehož obsahem je výchova dětí nad tři roky věku v předškolních a jiných zařízení zaměřených na mimoškolní výchovu a vzdělávání, pořádání kurzů, výuku jazyků či doučování, a obor činnosti „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“, jehož obsahem je zejména zajišťování chodu domácnosti v podobě vaření, úklidu, praní, žehlení či péče o zahradu, dále individuální péče o osoby, zejména děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí, včetně dětí do tří let věku, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost.³⁹¹ Pouze u prvního oboru činnosti platí povinnost splnit požadavky kladené ve vyhlášce č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění pozdějších předpisů, pokud však podnikatel provozuje tuto živnost ve své domácnosti nebo v domácnosti dítěte, o které je pečováno, pak se na tyto prostory hygienická vyhláška nevztahuje.

U zařízení provozovaných v režimu živnostenského zákona je tedy problematický nejen nedostatek právní úpravy v oblasti hygienických a dalších podmínek, které by mělo zařízení pečující o malé děti splňovat, ale i jejich nutná ziskovost, tedy financování ze soukromých finančních zdrojů rodičů – měsíční úhrady se pohybují od 5 tisíc Kč až do 15 tisíc Kč měsíčně. Pokud vezmeme v úvahu průměrný čistý příjem rodiny s nezaopatřenými dětmi ve výši 39 tisíc Kč, vydá rodina na mateřskou školu na jedno dítě cca 4 % příjmů, na soukromou školu již 12–38 % příjmů.³⁹² Zároveň často tato zařízení ani nejmenší děti nepřijímají – zastoupení dětí mladších jednoho roku se ukázalo jako marginální. Nevýhodou služeb na základě živností je především jejich finanční nedostupnost, neboť se jedná o komerční služby, a lokální a regionální nevyváženost. Rovněž nejsou garantovány parametry péče a kritéria kvality ze strany státu.³⁹³

³⁹¹ Příloha č. 2 nařízení vlády č. 278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností, ve znění pozdějších předpisů.

³⁹² *Koncepce rodinné politiky* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2017, str. 31. Dostupné: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf/5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253

³⁹³ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – sněmovní tisk č. 961. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2020, str. 29. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=961&CT1=0>

Česká rodinná politika stále hledá nové alternativy služeb péče o děti s cílem umožnit zaměstnaným rodičům sladit jejich rodinné a profesní role tak, aby nebyla narušena péče o děti a domácnost ani řádný výkon jejich placené práce, ale také především s cílem zapojit do pracovního procesu matky s dětmi předškolního věku, které jsou stále nejhůře zaměstnatelnou skupinou osob. Za tímto účelem a zároveň po předchozích neúspěšných věcných záměrech zákonů reagujících na tuto problematiku byl v roce 2014 přijat zákon o dětské skupině, který je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR – jedná se o zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Současné dětské skupiny jsou koncipovány jako služba výchovné péče o předškolní děti, která není poskytována za účelem zisku a umožňuje rodičům s garancí kvalitní péče o děti sladit profesní a rodinný život a navrátit se na trh práce. Dle ustanovení § 2 tohoto zákona se službou péče o dítě v dětské skupině rozumí činnost provozovaná poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině zapsaným do evidence poskytovatelů ve smyslu ustanovení § 4 tohoto zákona, která spočívá v pravidelné péči o dítě od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky a umožňující docházku v rozsahu nejméně 6 hodin denně, která je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a která je zaměřena na zajištění potřeb dítěte, na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte. Poskytovatelem této služby může být buď zaměstnavatel rodiče anebo jiné oprávněné osoby dle tohoto zákona, např. územně samosprávný celek, obecně prospěšná společnost, spolek, nadace či vysoká škola. Zákon stanoví i přesné podmínky pro poskytování služeb péče o děti v dětské skupině, které jsou nezbytné pro zapsání do evidence těchto poskytovatelů, např. bezúhonnost a odbornou způsobilost pečující osoby, ale i pro samotnou existenci dětské skupiny, např. maximální počet dětí v jedné skupině a minimální počet pečujících osob či vedení evidence dětí, ale i technické a hygienické požadavky na příslušné prostory. Dětské skupiny mohou být provozovány bez úhrady nákladů nebo s částečnou či plnou úhradou nákladů ze strany rodičů. Služba péče o dítě v dětské skupině je poskytována s cílem udržet kontakt rodiče se zaměstnáním v době mateřské a rodičovské dovolené a následné sladění profesního a rodinného života rodičů, neboť umožňuje přijetí dětí již od jednoho roku věku, čímž pokrývá problematiku období od jednoho do tří let věku dítěte, od kterého je již možné ho umístit do standardní mateřské školky, a tedy nahrazuje zaniklou instituci jeslí.

Jiné služby péče o děti v českém právním řádu zakotveny nejsou. Kvůli absenci konkrétní právní úpravy týkající se například péče o děti pečující osobou na nekomerčním základě typu mikrojeslí, jsou tyto služby často provozovány v rámci šedé ekonomiky bez legislativní opory, pouze na základě obecných právních předpisů, zejména hygienických či protipožárních, a to bez

možnosti získání finanční dotace ze státního rozpočtu. Znakem činnosti těchto zařízení je jejich nekomerčnost, tedy nejsou zřizovány za účelem zisku. Nejčastěji se jedná o mateřská či rodinná centra, dětské koutky či jiné mateřinky a školičky. Tímto způsobem zřizují tato zařízení i někteří zaměstnavatelé pro děti svých zaměstnanců, pokud je nezřizují v režimu školského zákona, neboť tento způsob je méně organizačně a finančně náročný. Dále takové služby péče o děti poskytují i některé nestátní neziskové organizace, např. školky či obecně prospěšné společnosti. Ani v tomto případě nejsou stanoveny zvláštní požadavky pro tato zařízení jako počet dětí na jednoho pečovatele, odborná způsobilost těchto osob, není řešeno pojištění odpovědnosti či vzdělávací plány a programy pro tyto děti – jedná se v podstatě o neformální vzájemnou výpomoc s hlídáním dětí.³⁹⁴

V rámci Evropy je však již poměrně běžné poskytovat služby vzdělávání a péče v raném dětství v domácnosti poskytovatele, a to např. v Dánsku, Estonsku či Německu. Z tohoto důvodu byl vypracován a již předložen do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – sněmovní tisk č. 961, který obsahuje úpravu podmínek péče o nejmenší děti od 6 měsíců věku v malém kolektivu maximálně 4 dětí, úpravu zákona o dětské skupině za účelem zvýšení kvality poskytovaných služeb v dětských skupinách s cílem flexibilizovat jejich provoz a změnu názvu dětské skupiny na jesle, dále upravuje horní hranici věku dítěte, kterému může být poskytována péče v jeslích, a to do konce školního roku po dovršení 3 let, a také obsahuje návrh na financování jeslí ze státního rozpočtu po ukončení dotační podpory z Evropských strukturálních fondů (ESF). Návrh zákona reaguje na aktuální potřeby v oblasti podpory sladění pracovního a rodinného života prostřednictvím zajištění místně i cenově dostupných a kvalitních služeb péče o předškolní děti, zejména o děti mladší čtyř let. Cílem tohoto návrhu je zajistit dostatečné kapacity míst pro nejmenší děti v zařízeních předškolní péče, zajištění finanční dostupnosti a zvýšení kvality poskytovaných služeb, čímž zároveň dojde ke zvýšení možností sladění rodinného a profesního života rodičů a zachování kontaktu se zaměstnavatelem během mateřské, resp. rodičovské dovolené. Dětské skupiny hrají významnou roli v poskytování služeb péče o děti – k 1. 9. 2019 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR eviduje 955 aktivních dětských skupin a 101 mikrojeslí, které jsou převážně financovány z ESF.³⁹⁵

³⁹⁴ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014, str. 159-160. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

³⁹⁵ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – sněmovní tisk č. 961.

Dostatečné kapacity služeb péče o děti pro pracující i nepracující rodiče jsou klíčové pro úspěšné sladění rodinného a profesního života rodičů – pro dosažení požadované kapacity je nezbytné v první řadě zajistit dostatečnou variabilitu poskytovatelů těchto služeb, a proto mimo standardních předškolních zařízení dle školského zákona existují i jiná stejně kvalitní zařízení provozovaná samotnými zaměstnavateli, kteří je nabízejí jako benefit pro pracující rodiče a zároveň si tím zajistí dostatek kvalitních zaměstnanců. Přesto je stále nezbytné, aby existovala i zařízení provozovaná za účelem zisku, která v některých oblastech zaplňují nedostatek nabídky pro současnou poptávku v oblasti služeb péče o děti.

4.2 Možnosti sladění rodinného a pracovního života poskytované nad rámec zákona

V České republice si situace na trhu práce žádá zavádění nejrůznějších nadstandardních benefitů, kterými se zaměstnavatelé snaží získat potřebné nové zaměstnance a zároveň si udržet zaměstnance stávající – často lze tyto benefity využít i v rámci sladění rodinného a profesního života. Zároveň si již nyní mnoho zaměstnavatelů uvědomuje, že zaměstnanci musí rozdělit svůj čas mezi práci a rodinu, a proto poskytují určité výhody, které jim mohou pomoci vhodně skloubit profesní a soukromý život, takže ve výsledku mohou zaměstnanci zvládat obojí. Jedná se o takové benefity, které zaměstnavatelé poskytují nad rámec zákonné úpravy, tedy jsou upraveny kolektivní smlouvou či pouze vnitřním předpisem dané organizace – záleží tedy pouze na ochotě a možnostech daného zaměstnavatele, jaké nadstandardní benefity nabídne.

Nejčastějším benefitem nad rámec zákona jsou tzv. *sick-days*, jejichž podstatou je možnost čerpat volno v případě krátkodobé nemoci, nachlazení či nevolnosti bez lékařského potvrzení – v současné době jsou poskytovány v různém množství, nejčastěji tři až pět dní ročně, a jsou již poměrně rozšířené. Zároveň však nyní ztrácí tento benefit na své atraktivitě, a to z důvodu zrušení tzv. karenční doby, čímž došlo k opětovnému zavedení vyplácení náhrady mzdy či platu již od prvního dne nemoci, a nikoliv až ode dne čtvrtého, jak tomu bylo do 30. 6. 2019. Z tohoto důvodu se již více jedná o benefit využitelný pro sladění pracovního a rodinného života, kdy je možné toto volno využít nad rámec dovolené na osobní záležitosti spojené s péčí a výchovou dětí či starostí o domácnost.

Dále se objevují i poměrně netradiční benefity pro zaměstnance – např. pro ty, kteří nejprve budují kariéru a poté zakládají rodinu, v podobě částečné nebo úplné úhrady nákladů spojených s odběrem a zmrazením vajíček či spermií, nebo naopak pro zaměstnankyně, které se chtějí vrátit do práce poměrně brzy po porodu, ještě v době, kdy stále kojí, v podobě poskytnutí

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2020, str. 30-31. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=961&CT1=0>

možnosti pokrytí nákladů na kurýrní službu, která během pracovního dne vyzvedne odsáté mateřské mléko na pracovišti matky a zaveze ho k dítěti. V poslední době se také objevuje možnost tzv. *sabbatical* neboli neplaceného volna pro duševní očistu, a to zejména u vysoce postavených manažerských profesí, u kterých z důvodu vysokého stresu a dlouhodobého napětí hrozí syndrom vyhoření. Díky tzv. *sabbaticalu* se mohou zaměstnanci věnovat rodině či koníčkům. Vedle *sabbaticalu* se objevuje rovněž celoroční dovolená, tedy dovolená v rozsahu 365 dnů v roce, která však není mnohdy využívána v takovém rozsahu z důvodu obavy z obsazení dané pozice někým jiným.³⁹⁶ V těchto případech se jedná o poměrně netradiční benefit, který je možné najít především u zahraničních korporací a ve vysokých manažerských funkcích. Stejně tak není jisté, že by zrovna tento institut přispíval ke sladění rodinného a pracovního života vhodným způsobem.

Dalším poněkud tradičnějším benefitem nad rámec zákona bývají příspěvky zaměstnavatelů na školky či jesle anebo zajišťování chův či jiného hlídání dětí zaměstnanců v pracovní době. Někteří zaměstnavatelé také poskytují dovolenou nad rámec zákona či výhody v podobě vstupenek do divadel, kin, do bazénů či na vzdělávací aktivity, objevují se také příspěvky na dovolenou a rekreaci, na dětské tábory či volnočasové aktivity. Tyto benefity bychom mohli považovat za činnosti směřující ke sladění pracovního a rodinného života v širším slova smyslu, neboť poskytují finanční krytí mnoha aktivit, které mohou rodiče se svými dětmi či pro ně zajišťovat.

4.2.1 Krátkodobé volno na vyléčení, tzv. sick-days

Jedním z benefitů nad rámec úpravy v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, jsou tzv. *sick-days* – placené zdravotní volno na vyléčení, také nazývané jako volno indispoziční, které zaměstnanec může čerpat bez lékařského potvrzení.

Podstatou *sick-days* je volný pracovní den, který zaměstnanec může čerpat pro řešení své krátkodobé pracovní neschopnosti či zdravotní indispozice, kterou vůči zaměstnavateli nemusí dokládat žádným lékařským potvrzením nebo řádnou neschopenkou. Zároveň je ale možné využít toto volno i na jiné záležitosti, např. hlídání nemocného dítěte, návštěva lékaře či jiné osobní záležitosti, které nechce zaměstnanec řešit v souladu s pracovněprávní legislativou.

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům *sick-days*, jedná se o institut nezávislý na institutu dovolené, a proto se z dovolené tyto dny neodečítají, naopak jsou poskytovány nad její rámec. Zaměstnanec však za tyto dny dostává mzdu či její poměrnou část

³⁹⁶ Více informací dostupných zde: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

nebo dokonce její náhradu, jako je tomu u dovolené, která je zpravidla díky průměrnému výdělku, který je podkladem pro její výpočet, vyšší. Tímto se tento institut zásadně liší od dočasné pracovní neschopnosti, kdy zaměstnanec dostává od svého zaměstnavatele náhradu mzdy za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti a následně dávku nemocenského pojištění vyplácenou ze strany státu, která je nižší než jeho běžná mzda či plat. Z tohoto důvodu se jedná o efektivnější řešení krátkodobé zdravotní indispozice, než je nastoupení dočasné pracovní neschopnosti, a to i přes skutečnost, že od 1. 7. 2019 došlo ke zrušení tzv. karenční doby, tedy prvních tří dnů pracovní neschopnosti, kdy nebyla poskytována náhrada mzdy nebo platu – v současné době je tedy již poskytována od prvního dne pracovní neschopnosti.

Právní úpravu institutu sick-days nenalezneme v zákoníku práce ani v jiných právních předpisech – každý zaměstnavatel má tedy možnost volby, zda tento benefit zavede a případně za jakých podmínek. Na druhou stranu však musí nastavit konkrétní podmínky tohoto benefitu tak, aby plnil svůj účel a zároveň nedocházelo k jeho zneužívání – je nezbytné zejména nastavit počet dnů, o které si může zaměstnanec zažádat, za jaké časové období a jakým způsobem, zda může čerpat sick-days hodinově či pouze v celých dnech, jaký je postup v případě nevyčerpání stanoveného počtu dní, jaká náleží mzda či náhrada mzdy, kdo tento benefit může využívat (zde je nutné zachovat zásadu zákazu diskriminace) či nastavit mechanismy zabraňující jeho zneužití. V praxi se nejčastěji poskytuje tři až pět dní s plnou náhradou mzdy, které je možné využít během celého kalendářního roku, a nevyčerpané dny se do dalšího roku nepřevádějí ani finančně nekompensují. Dále je nutné upravit způsob čerpání tohoto benefitu, zejména specifikovat účel, ke kterému může být sick-days čerpán, a možnost kumulace poskytovaných sick-days, tedy zda je možné čerpat více dní za sebou či v návaznosti na víkend. Nejčastěji zaměstnanec může tento benefit čerpat na základě odůvodněného oznámení přímému nadřízenému, nejčastěji ve formě emailu, SMS zprávy či telefonického hovoru, v den čerpání do začátku pracovní doby, ale je možné podmínit si čerpání i předchozím souhlasem.

Institut sick-days je i v dnešní době zajímavým zaměstnaneckým benefitem, a to i z hlediska sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců. Stále však není samozřejmostí – nejvíce se vyskytuje ve státní správě, pro kterou je zakotven v kolektivní dohodě vyššího stupně³⁹⁷, ale i v rámci úřadů územně samosprávných celků. Objevuje se poměrně běžně i u zahraničních a velkých obchodních korporací, které nabízejí celou řadu zaměstnaneckých benefitů, avšak v rámci malých tuzemských společností ještě stále není standardem, a to i přes svoje výhody a oblíbenost mezi zaměstnanci.

³⁹⁷ Čl. 10 odst. 2. Dostupné zde: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/KDVS_-_12._12._2018.pdf/0bf5a7b5-3c3a-4b7c-05a2-c87cb1b5a3e0

5 Rozdíly mezi soukromým a veřejným sektorem

Před samotným posuzováním rozdílů v přístupu k problematice rovnosti mužů a žen a ke sladění pracovního a rodinného života je nutné vymezit, co je soukromý a veřejný sektor. Definovat tyto dva pojmy lze z více hledisek, zejména ziskovosti, vlastnictví, financování a jiných. Na základě těchto faktorů můžeme definovat veřejný sektor jako oblast zaměstnavatelů, která je ve vlastnictví státu a nepůsobí ziskově, naopak zajišťuje uspokojování základních potřeb obyvatel státu. Soukromý sektor je naopak v soukromém vlastnictví a směřuje prioritně k finančnímu zisku. Každý z těchto sektorů se na pracovním trhu chová jiným způsobem – jeden znamená sociální jistotu a stálost zaměstnání, ale na druhou stranu rigidnost a nepřizpůsobivost, ten druhý naopak znamená pružné přizpůsobování vývoji na trhu a ve větší míře využívání moderních technologií a přístupů, na druhou stranu může působit více nejistě pro své zaměstnance. Dalším rozdílem mezi těmito sektory je odměňování, a to nejen mezi těmito sektory navzájem, ale i mezi muži a ženami pracujícími v daném sektoru.

Zásadní rozdíl je však v zajištění rovnosti mužů a žen a sladění profesního a soukromého života zaměstnanců – veřejný sektor je ze své podstaty snadněji regulovatelný ze strany státu v podobě právní úpravy, ale i vládních strategií či metodik, včetně uložených úkolů v rámci akčních plánů, a proto je zde lehčí prosazovat rovnost mužů a žen a s ní související opatření. Avšak i zde platí, že něco jiného může být stanoveno právní úpravou a něco jiného může být realizováno na samotném pracovišti. Naopak soukromý sektor se přirozeně brání jakýmkoliv regulacím a zásahům ze strany státu, stejně tak je těžké v tomto sektoru shromažďovat relevantní informace a data, která jsou potřebná k analýze situace v oblasti rovnosti mužů a žen, neboť soukromý sektor není ze své samotné podstaty zapojen do systému sledování nadřízenými úřady či garanty dané problematiky, a to na rozdíl od sektoru veřejného.

Do veřejného sektoru řadíme zejména státní úředníky působící ve státních úřadech a úředníky územně samosprávných celků. Právní poměry státních zaměstnanců a zaměstnankyň vykonávajících státní správu ve správních úřadech jsou upraveny zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a právní úprava pracovního poměru úředníků a úřednic územně samosprávných celků je zakotvena v zákoně č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Zákon o státní službě obsahuje nejen komplexní úpravu služebního poměru státních zaměstnanců a zaměstnankyň, ale na rozdíl od zákoníku práce i ustanovení o vytváření podmínek pro sladění pracovního a soukromého života těchto zaměstnanců v § 116. Dále je tato oblast upravena prováděcími podzákonnými právními předpisy, zejména nařízením vlády č. 144/2015

Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytváření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby, ale i služebními předpisy náměstka ministra vnitra pro státní službu, a to Služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2005 ze dne 7. prosince 2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa, který upravuje na základě § 11 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, a ve spojení s § 116 a 117 tohoto zákona a v souladu s nařízením vlády č. 144/2015 Sb. vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a vytváření podmínek výkonu státní služby z jiného místa.³⁹⁸ Dále do veřejného sektoru řadíme ozbrojené bezpečnostní sbory jako Policii ČR, Vězeňskou službu ČR či Celní správu ČR, Hasičský záchranný sbor ČR, Armádu ČR, zdravotnický personál ve veřejných zdravotnických zařízeních, pedagogy, soudce, státní zástupce a další, jejichž činnost metodicky i finančně řídí jednotlivá ministerstva. I ve veřejném sektoru existují kolektivní dohody, a to zejména tzv. kolektivní dohoda vyššího stupně³⁹⁹ uzavřená mezi příslušnými odborovými organizacemi a vládou ČR, která se v článku 7 věnuje sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby a zároveň výkonu služby z jiného místa, tedy home-office, a poté jsou přijímány kolektivní dohody na jednotlivých úřadech a v jednotlivých organizacích, které vychází právě z této kolektivní dohody vyššího stupně a tyto obsahují ustanovení stejné či nabízející vyšší standard v oblasti sladění rodinného a profesního života státních zaměstnanců.

V rámci veřejného sektoru byla přijata *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*⁴⁰⁰ schválená usnesením vlády ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 – jedná se o základní strategický dokument vlády ČR v oblasti dosahování rovnosti žen a mužů (nová *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030*⁴⁰¹ je v současné době ve stadiu přípravy⁴⁰²). Na základě této strategie byla v současné době vládou schválena *Zpráva za rok 2019 o rovnosti žen a mužů*⁴⁰³, která je periodickou souhrnnou zprávou podávající informace o

³⁹⁸ *Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015 ze dne 7. prosince 2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa* [online]. Ministerstvo vnitra ČR, 2015. Dostupné: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>

³⁹⁹ Více informací dostupných zde: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/kolektivni-dohoda-vyssiho-stupne-od-1-ledna-2019.aspx>

⁴⁰⁰ *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020* [online]. Úřad vlády ČR, 2014. Dostupné: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf

⁴⁰¹ Materiál dostupný přihlášeným uživatelům zde: https://kormoran.odok.cz/odok/eklep3.nsf/form_Material.xsp?documentId=9A463E

⁴⁰² Více informací zde: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-projednala-pripravu-narodniho-planu-obnovy-a-financovani-z-evropskych-fondu-185249/>

⁴⁰³ *Zpráva za rok 2019 o rovnosti žen a mužů* [online]. Úřad vlády ČR, 2020. Dostupné: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf

vývoji v oblasti rovnosti žen a mužů. Součástí je i vyhodnocení plnění Vládní strategie a Akčního plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019 až 2020, neboť členům a členkám vlády a předsedovi Českého statistického úřadu bylo uloženo zabezpečit plnění této Vládní strategie, a proto tato Zpráva hodnotí její plnění ze strany všech resortů za rok 2019, zejména tzv. minimálního standardu rovnosti žen a mužů ve státní správě⁴⁰⁴, který stanovil klíčové úkoly v oblasti rovnosti mužů a žen pro jednotlivé resorty, a doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

V rámci tzv. minimálního standardu rovnosti žen a mužů ve státní správě většina resortů stanovila v odlišné kvalitě i podrobnosti zpracování své resortní priority v této oblasti v návaznosti na Vládní strategii. Zároveň většina resortů uvádí, že v uplynulém roce využívala Metodiku hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR. V rámci ESIF je téma rovnosti žen a mužů podporováno prostřednictvím horizontálního principu, který je popsán v Dohodě o partnerství a v jednotlivých programech, a proto většina resortů uvedla, že v jejich resortních dotačních programech dochází k zohledňování rovnosti žen a mužů. Dále se úkoly vyplývající z Minimálního standardu týkají např. mediální politiky v oblasti rovnosti žen a mužů, sledování sexuálního obtěžování na pracovišti, spolupráce s neziskovými organizacemi, vzdělávání v oblasti rovnosti mužů a žen či vedení statistik ve vztahu k rovnosti mužů a žen, v rámci kterých resorty vykazují rozdílné přístupy i výsledky.

Jednotlivé resorty si následně zpracovávají vlastní koncepce rovnosti mužů a žen. Příkladem může být Ministerstvo spravedlnosti ČR, jehož *Koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2020 v resortu Ministerstva spravedlnosti* je strategickým materiálem, který tvoří základní rámec pro uplatňování rovnosti žen a mužů v tomto resortu tvořeném samotným ministerstvem, soudy, státními zastupitelstvími, Vězeňskou službou ČR, Rejstříkem trestů, Probační a mediační službou, Justiční akademií a Institutem pro kriminologii a sociální prevenci. Koncepce je zaměřena především na základní oblasti genderové rovnosti s cíli, kterých lze napříč resortem dosáhnout. Obsahuje nástroje pro naplňování genderové rovnosti v tématech, která jsou společná pro všechny složky resortu. Institucionální zabezpečení genderové rovnosti v resortu zajišťuje pracovní skupina k rovným příležitostem pro ženy a muže v resortu justice, která byla zřízena rozhodnutím č. 27 ze dne 24. 9. 2009 – tato doporučuje a připravuje návrhy opatření směřující k efektivnímu prosazování a dosažení rovných příležitostí v resortu. Koncepce stanoví tzv. minimální standard rovnosti žen a mužů v resortu Ministerstva spravedlnosti ČR, který je tvořen

⁴⁰⁴ *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020* [online]. Úřad vlády ČR, 2014, str. 29-31. Dostupné: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf

devíti body, např. zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na následující rok a vyhodnotit plnění úkolů z roku minulého, podporovat vyrovnané zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, sledovat a vyhodnocovat genderové analýzy a statistiky výše platů v resortu justice, zavádět opatření přispívající ke sladování pracovního a rodinného života, uplatňovat gender mainstreaming v běžné agendě resortu a další. Základem by měla být efektivní a vymahatelná legislativa, která odráží současné požadavky a potřeby České republiky v oblasti rovnosti žen a mužů – resort je gestorem či spolugestorem několika zásadních právních předpisů v oblasti rovnoprávných podmínek pro ženy a muže, např. antidiskriminačního zákona, občanského zákoníku, občanského soudního řádu, trestního zákoníku nebo zákona o obětech trestních činů. Legislativa však není jediným prostředkem k dosažení rovnosti žen a mužů – jednou z činností resortu je např. prevence a potírání genderově podmíněného násilí (domácí násilí, znásilnění či obchodování s lidmi). Mezi nástroje lze zařadit podporu obětí trestných činů, které se věnuje Probační a mediační služba, boj se stereotypy prostřednictvím seminářů a odborných školení, která zajišťuje Justiční akademie, či výzkumná činnost Institutu pro kriminologii a sociální prevenci.

Naopak soukromý sektor tvořený zejména obchodními korporacemi takovému metodickému řízení a kontrole nepodléhá, což v konečném důsledku není pro zaměstnance výhodné, neboť nelze očekávat shodný zaměstnanecký standard v této oblasti napříč obchodními společnostmi v soukromém sektoru, jelikož neexistují žádné jednotné metodiky, pouze platná právní úprava, zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, a jeho prováděcí předpisy. Zároveň v soukromém sektoru panuje poměrně velká různorodost v přístupu k této problematice – většinou záleží na místních poměrech dané společnosti, na její velikosti či vlastníkově. Velkou roli také hraje samotná existence odborové organizace a kvalita kolektivního vyjednávání v rámci dané obchodní společnosti.

Oblast sladění rodinného a profesního života je mnohdy upravována právě v rámci kolektivního vyjednávání. V první řadě je zásadní, jestli v dané společnosti je vůbec zřízena odborová organizace, protože se stále stává, že i v poměrně velkých společnostech nejsou z různých důvodů odborové organizace zřízeny. Druhou podmínkou jsou samotné schopnosti kolektivního vyjednávání, protože pouhá existence odborové organizace ještě neznamená skutečné výhody pro zaměstnance. Přesto v mnoha společnostech je zaveden zvláštní přístup k rodičům osaměle pečujícím o malé děti, a to buď v rámci kolektivní smlouvy nebo pouze v souladu se zákoníkem práce, zejména v podobě možnosti zkrácených pracovních úvazků za účelem sladění pracovního a rodinného života, jiné úpravy pracovní doby či se objevuje možnost sociálního volna na pobyt s dítětem.

Stejně tak existence a poskytování různých benefitů nad rámec zákonné úpravy záleží na dané společnosti. Možnost čerpat sick days, home-office, ale i pružná pracovní doba či jiné benefity, které lze užít v rámci péče o děti a domácnost, nejsou stále standardní nabídkou mnoha společností – objevují se ve větších městech a často u velkých či zahraničních obchodních korporací, což je dáno především vyšší poptávkou po kvalitních zaměstnancích, k čemuž je mnohdy nutné nabídnout zajímavé benefity, ale i zahraniční interní politikou, která je více nakloněna sladění rodinného a pracovního života či obecně dosahování rovnosti mužů a žen na daném pracovišti.

V oblasti rovnosti v odměňování mnoho společností již klade důraz na jejím zachování, např. formou platových tabulek, které jsou stejně nastavené pro obě pohlaví – rozdíly se objevují až v oblasti osobního ohodnocení či mimořádných odměn, informace o jejich výši však nejsou pro zaměstnance dostupné. Stejně tak zastoupení žen na vedoucích pozicích bývá vyrovnané, resp. nedochází k cílené diskriminaci a na tato místa jsou jmenovány osoby dle svých schopností. Hlavním důvodem této obezřetnosti je především poměrně vysoké riziko diskriminačních žalob, které se stále více objevují a často končí právě v neprospěch zaměstnavatelů.

6 Řešení problematiky rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích inspirované přístupem v severských zemích

V období po 2. světové válce téměř žádná západní země nedoprovodila rychlý nástup žen do práce ucelenou sociální legislativou, která by byla zaměřena na jejich rovná práva s muži – jediné západní země, které tak učinily, byly právě severské státy, čímž jen potvrdily svou odlišnost od zbytku Evropy. Naopak socialistické země v období nedostatku pracovních sil motivovaly ženy v duchu vládního oportunistu k nástupu do zaměstnání a opuštění domácnosti, čímž se z nutnosti učinila ctnost – socialistické země tedy učinily všechna opatření a založily své vládní programy z velké většiny právě na opatřeních směřujících k rovnosti mužů a žen, avšak způsobem pro ně výhodným a nikoliv způsobem výhodným pro samotné ženy, a proto i samotná rovnost byla velmi diskutabilní.⁴⁰⁵ Rozdílný přístup k problematice rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích i v poměrně nedávné minulosti má významná vliv i na současnou rozdílnost pojetí této problematiky napříč evropskými zeměmi. Ovšem je nutné si uvědomit, že panuje i nejednotnost v přístupu uvnitř daných států, a to nejen v různých společenských vrstvách a v souvislosti s dosaženým vzděláním, tedy vykonávaným povoláním, ale panuje i regionálně velký rozdíl mezi životem na vesnici a životem ve městech, resp. velkoměstech. Zároveň určitou změnu přináší nově nastupující generace tzv. mileniálů, kteří mají na spoustu situací zcela odlišný pohled a názor a s tím i spojené zcela jiné požadavky na pracovní prostředí a benefity, čímž se liší od předchozích generací, což ve výsledku bude také určovat vývoj ve sledované oblasti rovnosti mužů a žen.

Severské státy a jejich přístup k řešení rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích poskytují inspiraci i pro jiné státy, tedy i pro Českou republiku. Na základě podrobného rozboru severského přístupu uvedeného v předchozích kapitolách lze shrnout opatření nezbytná k dosažení úrovně panující v této oblasti právě v severských státech do dvou kroků – prvním je zásadní změna myšlení a druhým změny v poskytovaných možnostech sladění rodinného a pracovního života, zejména v oblasti rodičovské dovolené. Oba tyto kroky jsou vzájemně propojené a jeden vede postupně ke druhému, neboť se změnou v oblasti sladění pracovního a rodinného života postupně jistě přijde změna myšlení, a to stejné platí i naopak. Otázkou pouze zůstává, který krok má nastat jako první.

⁴⁰⁵ SCOTT, Hilda. *Does Socialism Liberate Women?: Experiences From Eastern Europe* [online]. Boston, Beacon Press, 1974, str. 84.

6.1 Změna myšlení ve společnosti

V oblasti sladění pracovního a rodinného života jsou možné v podstatě dva způsoby, jak dosáhnout požadované změny, a to buď pomalou změnou „zespodu“ anebo rychlou změnou „seshora“, tzn. buď sami rodiče a další osoby zúčastněné na procesu sladění rodinných a profesních rolí budou pomalu prosazovat změnu tím, že změní normu v oblasti rodičovských rolí, anebo stát v rámci rodinné politiky přijme opatření k tomu směřující, např. povinné rozdělení rodičovské dovolené pro otce a matky, tzv. otcovskou kvótu. Takový způsob rychle přináší výsledky, resp. rychle dojde ke změně společenské normy, avšak pravděpodobně nebude ze začátku příliš kladně přijímán ze strany všech zúčastněných subjektů a skutečná změna v myšlení lidí přijde pomaleji a později. Zároveň je třeba vzít v úvahu, že v určitých situacích dochází k nečekaně rychlé změně, ať už v oblasti aktérů, tak v oblasti státu – příkladem může být situace spojená s pandemií virového onemocnění COVID-19, v rámci které došlo k nečekané změně pracovní kultury, kdy se velká část výkonu práce přenesla do režimu home-office a elektronické komunikace, což je i úzce navázáno na sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců. Avšak je nutné podotknout, že k této změně došlo pouze v určitých vrstvách společnosti a skupinách zaměstnavatelů, nelze tedy říct, že by tato změna platila plošně. Může to však být právě tím nezbytným prvním krokem k větší změně s celospolečenským dosahem.

Naopak změna myšlení ve společnosti je za každých okolností záležitostí dlouhodobou – není možné se domnívat, že nastane ze dne na den. Přesto s určitým životním nastavením může být snadnější této změny dosáhnout, a to v návaznosti na konzervativní či liberální postoj jednotlivých členů této společnosti. Samotné tyto postoje se však pro jednotlivé státy liší, neboť konzervatismus jako takový je v každé zemi jiný, a tedy je ze své podstaty nepřenosný, jak popsal doc. JUDr. Petr Pithart, CSc.⁴⁰⁶. Konzervativní postoj znamená úctu ke zkušenostem generací před námi, obavy z radikálních změn, respekt k institucím a touhu žít v předvídatelném světě a soudržné společnosti. Konzervativci jde jako patriotovi o vlast a její historické hodnoty, preferuje tedy postupný vývoj. Zároveň si konzervativci váží křesťanství, aniž musí nutně věřit – mají tedy ve výsledku silnou vazbu na církev a její hodnoty, ze kterých často právě rodinné hodnoty vychází. Problematické je, že v České republice zpretrhané dějiny konzervativním postojům nesvědčí, instituce jsou považovány za nepřítel, nikoliv jako pravidla omezující nás tak, abychom mohli žít v prostoru zajištěné svobody. Tyto postoje jsou dány i věkem a generací

⁴⁰⁶ PÍHOVÁ, Dominika. *Vystrašení lidé mohou vsadit i na nebezpečné krajnosti. Takoví politici už se leckde derou o slovo, říká Petr Pithart* [online]. Deník N, 29. 9. 2020 [cit. 10. 11. 2020]. Dostupné: <https://denikn.cz/447214/vystraseni-lide-mohou-vsadit-i-na-nebezpecne-krajnosti-takovi-politici-uz-se-leckde-derou-o-slovo-rika-petr-pithart/?ref=list>

– v dnešní době se většina mladých, vzdělaných lidí považuje za liberály, kteří akcentují individuum a jeho svobody, přesto liberalismus má i určitý vztah ke konzervatismu, nejsou tedy postaveny proti sobě, ale vzájemně se doplňují. Pokud vyjdeme ze skutečnosti, že česká společnost není typicky konzervativní jako v případě např. Německa nebo Rakouska, není zde v současné době tak silně zakořeněno křesťanství, resp. žádné náboženství jako takové, a obecně platí, že k institucím a autoritám se nepřístupuje ve společnosti kladně, lze předpokládat, že účinnější by byla změna myšlení přicházející zespodu, tedy nedirektivním způsobem. V základu je nedirektivní způsob změny pomalejší, avšak je možné jej urychlit, a to určitou intervencí ze strany státu v podobě nedirektivní podpory a propagace výsledné rodinné politiky. Tato změna je také ovlivněna generační obměnou a postupným přebíráním přístupu k této problematice ze zahraničí či přijímáním zahraniční firemní kultury do českých obchodních společností.

Z hlediska dosažení změny myšlení ve společnosti je zajímavý rozhovor se švédskou velvyslankyní Annou Viktorií Li⁴⁰⁷, ve kterém mimo jiné popisuje přijímání jednotlivých kroků, které ve svém důsledku přinesly požadovanou změnu myšlení. „*Česko by mělo dát větší prostor svým ženám,*“ všímá si – dle jejích slov je Švédsko jiné než Česká republika již samotným nastavením společnosti, neboť zde panuje silná důvěra v instituce a autority. Ve Švédsku mnohdy stačí pouhá doporučení těchto institucí, která jsou ve společnosti brána velmi vážně (na doporučeních je ostatně založen i švédský sociální systém). Takové nastavení společnosti umožnilo změnu jejího myšlení ve vztahu k rovnému postavení mužů a žen, a tedy i samotné rodinné politiky, direktivně ze strany státu, tedy „shora“.

Rozhodnutí přinášející požadovanou změnu přišlo v 80. letech, a to v souladu s myšlenkou, že chce-li země být plně demokratická, musí mít každý člověk možnost se do ní zapojit. Toto rozhodnutí vyšlo zároveň z nezbytnosti zvýšení porodnosti, ale se zachováním počtu žen na pracovním trhu – samotnému rozhodnutí předcházelo zjištění, že ženy odcházejí z pracovního trhu po narození dětí anebo kvůli tomu, aby z něj neodešly, tak některé ženy děti nemají nebo jich nemají tolik, kolik by chtěly. Důvodem tohoto přístupu bylo zejména panující tradiční rozdělení rolí mezi partnery, kdy platilo, že než má rodina děti, dělí se muž a žena o práci v domácnosti víceméně rovnoměrně, ale jakmile se narodí děti, většina práce spadne na ženu. Zajímavé ovšem je, že otcovská dovolená existovala ve Švédsku již v 60. letech, avšak nikdo si ji v této době nevybíral. Dle slov paní velvyslankyně mohl jakýkoliv muž odejít na otcovskou, avšak nebylo to zvykem, a proto na ni málokterý muž skutečně nastoupil – jediné

⁴⁰⁷ CIGLEROVÁ, Jana. *Švédská velvyslankyně: Ukázkově jste zvládli pandemii. Ženy ale zavírate doma, nedává to smysl* [online]. Deník N, 5. 7. 2020 [cit. 31. 10. 2020]. Dostupné: <https://denikn.cz/391149/svedska-velvyslankyne-ukazkove-jste-zvladli-pandemii-zeny-ale-zavirate-doma-nedava-to-smysl/?ref=list>

období, kdy si více mužů vybíralo otcovskou dovolenou, bylo během fotbalových šampionátů, jindy to bylo považované za podivné, nedostatečně mužné, za zpomalení kariéry, a ti, kdo si ji vybírali, byli bráni jako neúspěšní muži. Změna v tomto myšlení nastala ve chvíli, kdy byla zavedena tzv. otcovská kvóta, tedy povinnost vybrat si jeden měsíc z roční rodičovské dovolené ze strany druhého rodiče, jinak dochází k jeho ztrátě. Ve Švédsku jsou školky od jednoho roku věku dítěte, a proto když si druhý rodič svou část dovolené nevybral, neměla pak rodina kam své dítě umístit. Tímto krokem došlo k zásadnímu průlomů při změně celospolečenského myšlení. Otcové začali být měsíc doma a dělali to všichni – postupně se jim to zalíbilo a větší množství si začalo vybírat delší čas. V současné době jsou ve Švédsku povinné tři měsíce, ale velké procento rodičů si rodičovskou již dělí napůl.

Dalším pozitivem této změny byly změny na pracovním trhu – zaměstnavatel již předem ví, že i muž odejde minimálně na tři měsíce, což se odrazilo v částečném snížení rozdílů v platech mužů a žen, ale hlavně to vyrušilo diskriminaci kvůli pohlaví, neboť zaměstnavatel již nedává přednost mladému muži před mladou ženou, neboť počítá s tím, že oba mohou na nějakou dobu z práce odejít. Hlavně ale s touto skutečností počítají i mladí lidé a berou ji jako samozřejmost – v rámci mladé generace tedy došlo zcela ke změně myšlení. Ve vztahu k ženám se pak tato změna promítla tak, že nezmizely z pracovního trhu – práce v domácnosti nezůstala jen na nich, neboť i muži se díky otcovské dovolené naučili, co všechno je třeba doma dělat, a proto se dělí o práci v domácnosti rovnoměrněji i při výkonu svého zaměstnání. Tyto změny se promítly i do míry rozvodovosti – lidé se ve Švédsku méně rozvádějí, jelikož mají více pochopení pro toho druhého a zároveň berou rodinu jako společný projekt, ne v duchu tradičního rozdělení rolí. Změna se projevila i ve vztahu rodičů s dětmi, neboť když jsou do výchovy dítěte angažováni hned na začátku oba rodiče, je vyšší pravděpodobnost, že dítěti budou chtít zůstat nablízku i v dalším životě, a naopak – když je doma s dítětem celou dobu jen jeden z rodičů a ten druhý se věnuje prioritně výdělku, je pro ně přirozeně těžší spolu mít blízký vztah.

Na druhou stranu paní velvyslankyně uvádí, že i ve Švédsku byl ze začátku proti tomuto řešení určitý odpor ze strany obou pohlaví. Nelíbilo se jim, že jim stát nařizuje, jak si mají rozdělit práci v rodině, ale postupně tuto změnu přijali – nejdříve si začali vybírat otcovskou dovolenou vzdělání otcové ve městech, od těch se to pak rozšířilo na venkov. Dneska si rodičovskou dovolenou pyšně berou politici, manažeři či slavné osobnosti a je to považované za právo, ne povinnost. V České republice se zdvihla vlna odporu proti umístování dětí do předškolních zařízení ve dvou letech, neboť se většinou má za to, že dítě má být doma s matkou do svých tří let – ve Švédsku však chodí děti do předškolních zařízení již v jednom roce, neboť současné výzkumy ukazují, že toto tvrzení není pravdivé a naopak, že děti potřebují k vývoji

také socializaci. Nejdůležitější ale je, aby si všichni mohli zvolit, co považují za správné – rodiče chtějí pro své děti to nejlepší a není pouze jedna univerzální odpověď. Švédská předškolní zařízení jsou v mnohém jiná, např. se ve Švédsku věří, že každý má mít od začátku možnost naplnit svůj potenciál bez ohledu na pohlaví, což znamená, že dětem není vymezováno, že některé aktivity jsou pro děvčata a jiné pro kluky, nedávají se odděleně panenky a auta, naopak jsou promíchána. Stejně tak se genderově nerozlišuje barvami na růžovou a modrou. Dávají si zde pozor, jak s dětmi mluví, nepopisují holčičky jako hezké a kluky jako silné – je prostě dbáno zejména na svobodnou volbu samotných dětí, co se jim líbí a s čím si chtějí hrát bez ohledu na předchozí vymezení ze strany dospělých. Základním smyslem tohoto přístupu je zajistit, aby nedošlo ke ztrátě nebo omezení něčího talentu nebo schopností jen tím, že mu není dovoleno se rozvinout, neboť je již předem vymezen jeho nebo její místo ve společnosti. Paní velvyslankyně se zároveň podivuje, jak je možné, že v České republice jsou ženy vzdělávány, ale jejich schopnosti a talent jsou na pracovním trhu využívány jen krátce a poté ženy pečují několik let v domácnosti o děti. Dle jejích slov to nedává ekonomicky ani sociálně smysl ve srovnání se stejně lidnatým Švédskem, neboť je mnohokrát ekonomicky dokázáno, že nejúspěšnější týmy jsou ty, které jsou vedeny smíšeně, což je i důvodem, proč jsou ve Švédsku v tak velké míře zastoupeny ženy, např. v politice. Některé politické strany si dostatečný počet žen ve vládě zařídily kvótami, jiné systematickým vyhledáváním, ale hlavní opatření byla dvojího druhu: odebrat ženám práci kolem dětí a domova a zařadit v práci takové podmínky, aby byly slučitelné s rodinou. Příkladem může být ministryně zahraničí Ann Linde, která nařídila, že se žádné porady nesmějí konat po 15. hodině, díky čemuž se rodiče malých dětí mohly účastnit na rozhodování, a toto rozhodnutí ve výsledku vyhovovalo i všem ostatním.

Další klíčovou otázkou je, jak se ve Švédsku podařilo dostat ženy do politiky a veřejného života. Dle paní velvyslankyně tato změna přišla přirozeně – jakmile ženy z veřejného života neodcházejí, tak se na něm také chtějí podílet. Některým ženám v této oblasti vadí kvóty, neboť je považují za urážející a nepotřebné, přitom je to dle jejích slov jedno z mála opravdu stoprocentně fungujících opatření, navíc stačí nastavit pouze krátkodobě – nejprve je nezbytné, aby se do veřejného života dostalo co nejvíce žen, a poté následuje kvalita. Nejdříve tedy musí být žen dostatek a poté dojde k přirozené selekci těch nejlepších. Naopak je nutné si uvědomit, že celá staletí měli muži své stoprocentní kvóty a nijak je to neuráželo – např. studovat na univerzitách mohli dlouhou dobu pouze muži. Kvóty pro muže platily v mnoha oblastech a dodnes někde stále platí – novějším příkladem mohou být třeba mírová vyjednávání. Kolem jednacích stolů seděli pouze muži, a proto se Švédsko rozhodlo obrátit na Radu bezpečnosti OSN a vytvořilo síť vhodných a kvalifikovaných diplomatek, které k negociacím navrhlo. Výsledkem

tohoto počínu je aktuální situace, kdy u každého mírového vyjednávání je přítomná alespoň jedna žena. Dle slov paní velvyslankyně je nutné tímto způsobem postupovat u všeho – jakmile někde nejsou ženy, musíme se ptát, proč tam nejsou, kde jsou a co můžete udělat proto, aby tam byly. Pohlaví je možné neřešit až ve chvíli, kdy jsou obě zastoupena zhruba stejně. Třeba ve švédské politice je v současné době zhruba 45 % žen, a proto když mluví politička, už lidé nevnímají, že to je žena, protože ženy mluví každou chvíli – stala se z toho tedy společenská norma. Naopak pokud všude ve společnosti vystupují pouze muži, a tedy muži dominují, není to pro členy této společnosti zarážející, neboť společenská norma je zde nastavena jinak, a to v porovnání s výše uvedenou zcela k ženám nerovnoprávně.

Tento článek popisuje mnoho změn, kterými prošlo Švédsko v posledních desítkách let, avšak poskytuje také určitý postup, který se již osvědčil. Samozřejmě je nezbytné brát zřetel na specifika severských zemí, tedy i Švédska, které určitým způsobem umožňují, resp. ulehčují tyto změny, přesto by jimi prošlapaná cesta mohla být využita i v jiných evropských zemích, tedy i v České republice. Zároveň jejich příklad ukazuje, jakou lavinovou reakci ústící v zásadní změny v myšlení společnosti spustí taková drobnost jako je zavedení povinné otcovské kvóty.

Ovšem není možné se zcela domnívat, že švédský postup bude úspěšný i v České republice – jak vyplývá z výše popsaného článku, Severáni mají odlišný přístup k autoritám a státu jako takovému, a proto by u nás bylo pravděpodobně složitější změnit myšlení obyvatel pouhou změnou legislativy. Z tohoto důvodu je ke změně v českém prostředí nutné přistupovat odlišně a změnu direktivní by měla vést zcela přirozená změna ze strany samotného obyvatelstva. Zároveň je třeba brát v úvahu odlišné myšlení obyvatel žijících ve městech a na vesnicích – ve velkých městech převažují jiné druhy povolání, vyšší vzdělání, jiní zaměstnavatelé, což ve výsledku urychlí změnu myšlení, která pravděpodobně přichází již nyní přirozeně. Naopak na vesnicích či malých městech by poté musela následovat změna direktivní, aby ji museli respektovat všichni obyvatelé, neboť jenom takovým způsobem je zde možné dosáhnout zrovnoprávnění rolí obou pohlaví v domácnosti – čistě příkladem jednoho otce druhému.

Dalším významným prvkem změny myšlení je tedy narovnávání rolí mužů a žen jako takové. Základem je srovnání jejich úkolů, v podstatě odstranění tradičního rozdělení rolí mezi muže a ženy, neboť bez tohoto kroku není možné srovnání ani rolí partnerských. Ve chvíli, kdy dojde ke změně myšlení ve společnosti, bude mít tento krok přínos v mnoha směrech i oblastech. Za prvé se zkušenostmi ze severských států ukazuje, že ženy jsou nezbytnou součástí dobře fungujících pracovních týmů, neboť mají co nabídnout. V tomto směru platí severský pohled, který vychází ze skutečnosti, že je Severanů poměrně málo, a proto musí využít celý potenciál

společnosti – tento přístup pochází z poměrně daleké minulosti, kdy již Vikingové využívali potenciál celé vesnice a neomezovali se pouze na muže. Vikingské ženy bojovaly odjakživa s muži, a to na rozdíl od pevninské Evropy, kde tento zvyk v podstatě nikdy zaveden nebyl – již zde vidíme počátek odlišného přístupu k mužům a ženám v severní a kontinentální Evropě. Na severu Evropy je tedy již od Vikingů využíván potenciál všech členů společnosti – a je využíván i dnes, a proto současná změna myšlení nebyla tak složitá. Avšak ve zbytku Evropy bylo již rozdělením rolí mužů jako bojovníků a žen jako pečovatelek započato tradiční rozdělení rolí, které přetrvává až dodnes, a proto není ani jednoduché požadované změny myšlení dosáhnout. Dalším významným prvkem je převládající katolictví, oproti severskému luteránství. Katolické země jsou charakteristické svými tradicemi, převládá zde tradiční silná role muže (např. v katolickém Rakousku ještě v 80. letech pracovali pouze muži a ženy byly pouze v domácnosti). Oproti tomu protestantismus změnil hodně, neboť již ze své samotné podstaty bylo toto náboženství postaveno zejména na odstranění rigidních zvyků a tradic, které konzervativní katolíci považovali za základní a neopominutelné, a proto bylo vybudováno jako liberálnější a pokrokové, což se ve výsledku projevuje i na společnostech, ve kterých je nějaká forma protestantismu stěžejním náboženstvím, např. právě v severských státech.

6.2 Změny v poskytovaných možnostech sladění rodinného a pracovního života

Druhým zásadním krokem po změně myšlení je pak souběžná úprava nabízených možností sladění rodinného a pracovního života, a to zejména rodičovské dovolené. Zásadní změnou by bylo zkrácení rodičovské dovolené po vzoru severských zemí, neboť v současné době se jeví jako zcela nadbytečné, aby žena trávila s dítětem doma až čtyři roky. Naopak dva roky se jeví jako dostatečné po zkušenostech severských států, avšak bylo by nutné vykompenzovat tuto změnu dostupností zařízení služeb péče o děti, a to již od dvou let věku či dříve, tedy zejména jejich dostatečnou kapacitou. Tato zařízení zároveň musí poskytovat kvalitní péči, a proto je nezbytné sjednotit tato zařízení pod gesci Ministerstva zdravotnictví ČR či Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR – zařízení provozovaná podle živnostenského zákona bez dalších konkrétních podmínek a hygienických požadavků nezajišťují v mnoha případech tak kvalitní péči jako zařízení státní, která těmto požadavkům a státnímu dozoru podléhají, a zároveň takto nastavený roztržštěný systém znamená, že tato péče není poskytována jednotně v celé republice. Z tohoto důvodu je tedy nezbytné sjednotit úroveň těchto zařízení s personálem, který je schopen poskytnout takto malým dětem veškerou kvalitní výchovu a péči (vzorem může být např. Dánsko). Zároveň je však nutné si uvědomit, že v současném nastavení rodičovské dovolené by její zkrácení na nejnižší hranici, tedy na dva roky, byl pro spoustu rodičů šok, a to zejména ve

vztahu k již proběhlé vlně nevole se zákonným zakotvením povinného přijímání dětí do předškolních zařízení od dvou let věku. Nabízí se tedy zejména možnost využívání přechodného období, v rámci kterého by dítě navštěvovalo předškolní zařízení pouze pár dní v týdnu, teprve později by dítě zůstávalo v zařízení celý pracovní týden. Toto řešení však vyžaduje ze strany zaměstnavatelů poměrnou velkou spolupráci a benevolenci, kterou nejsou všichni zcela ochotní poskytovat – zejména by museli nabízet pracovní právní benefity umožňující sladění rodinného a pracovního života, a to v podobě zkrácených pracovních úvazků, pružné pracovní doby či sdílených pracovních míst, která poskytují potřebnou flexibilitu pro úspěšné sladění, a to nejen pro ženy, ale i pro muže. Tento přístup ze strany zaměstnavatelů by umožnil rodičům postupný návrat do zaměstnání i s pouze krátkodobým pobytem dítěte v předškolním zařízení. Pro celkový úspěch je tedy nezbytné odstranit stigmatizaci a diskriminaci nejen žen, ale i mužů otců, kteří se chtějí podílet na výchově a péči o své děti, např. po vzoru právě severských států.

Řešení problematiky rovnosti mužů a žen v pracovních vztazích po vzoru severských států tedy obsahuje dva základní prvky, a to změnu myšlení, která je ovlivněna kulturou, historií, demografií, etnologií i náboženstvím v daném státě, neboť všechny tyto prvky dohromady komplikují dosažení požadované změny myšlení, a současně změnu praktického provedení rodičovství v dané společnosti, zejména v podobě úpravy rodičovské dovolené a možností sladění rodinného a pracovního života pro oba rodiče. Tyto změny mohou být provedeny buď direktivně ze strany státu, což je rychlejší řešení, i když nebude pravděpodobně oblíbené, na druhou stranu pomalá změna zespodu nemusí nikdy dojít do stadia změny myšlení právě kvůli historii, tradici a zvykům daného státu – i když se jednotlivé generace mění, stále zůstává spousta tradic a zvyku, které změně v konečném důsledku mohou zabránit.

V současné době se zdá, že tradiční rozdělení rolí mezi mužem a ženou je již přežitě, je však nutné si uvědomit, že jsme pouze na půl cesty k dosažení rovnoprávnosti tak, jak ji můžeme dnes nalézt v severských státech – chceme-li dosáhnout skutečného zrovnoprávnění žen a mužů, musíme o něj usilovat ve všech sférách společnosti, nejen v rodinách, ale i v pracovním prostředí či veřejném životě. Pokud se tak nestane, nikdy se do tohoto cíle úspěšně nedopracujeme, a naopak budeme bojovat s více problémy než na samém začátku této snahy. Stejně tak švédská zkušenost ukazuje, jakou lavinovou reakci vyvolá drobná změna v rodinné politice, která ve výsledku vede právě k zásadní změně myšlení ve společnosti – ukazuje tedy způsob, který lze zvolit a který rozhodně nabízí inspiraci pro další státy, je však nutné brát ohledy na severská kulturní specifika, která v mnoha směrech tuto změnu usnadnila. Pro dosažení jakékoliv změny je tedy nezbytné, aby došlo ke změně vnímání dané problematiky celou společností, k čemuž je nutná změna nastavených společenských a kulturních zvyklostí, a to buď direktivně ze strany

státu anebo postupně ze strany samotných rodičů. Způsob dosažení této změny může tedy být poměrně odlišný, avšak v obojím případě platí, že v současné moderní společnosti je změna v oblasti rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích a v navazující oblasti sladění rodinného a pracovního života již prostě žádoucí. Kromě řešení rovnosti v pracovním prostředí, která by se projevila mimo jiné i srovnáním zastoupení obou pohlaví na vedoucích pozicích i ve veřejném životě a snížením tzv. pay-gap, by taková změna rodinné politiky měla dle švédského příkladu i přesah do zvýšení porodnosti a snížení rozvodovosti, ale i do celkové změny pracovní kultury.

Závěr

Severské státy – Švédsko, Norsko, Dánsko, Finsko a Island – jsou v mnoha směrech velmi pokrokové, což je také důvodem, proč jsou již dlouhodobě označovány za nešťastnější národy na světě.⁴⁰⁸ Zásadní je však jejich genderově neutrální společenské nastavení postavené na téměř absolutní rovnosti obou pohlaví. Takové nastavení společnosti se projevuje v rámci jejich rodinných politik, ale i v mnoha oblastech každodenního života, avšak zcela zásadní vliv má tento přístup v oblasti pracovněprávních vztahů, resp. k ní navázané oblasti sladování pracovních a rodinných rolí obou rodičů. Severské rodinné politiky jsou charakteristické svým základem postaveném na rovnosti obou pohlaví, která pramení z dlouhodobé pracovní aktivity žen spojené s jejich nezbytnou emancipací v pracovním a soukromém životě, ale i svým silným prootcovským zaměřením, které cílí na aktivní zapojení otců do výchovy dětí a péče o domácnost, tedy na rovnoměrné rozdělení rodinných rolí mezi oba partnery. Cílem severských rodinných politik je zejména umožnit oběma rodičům možnost seberealizace v obou sférách jejich života, tedy sladění jejich rodinného a pracovního života, a tím i jejich rovnoměrné zatížení. Možnosti, které jsou za tímto účelem severskými rodinnými politikami poskytovány, jsou v mnoha ohledech stejné jako v případě jiných evropských států, tedy i České republiky, avšak zcela odlišné je myšlenkové nastavení ve společnosti, které vede k odlišné preferenci jednotlivých možností ze strany rodičů i zaměstnavatelů, ale i jiné četnosti jejich využívání.

Tato práce cílila na popsání specifík severských států, které je činí rozdílné oproti zbytku Evropy a které vedly i k odlišnému přístupu v rámci rovnosti mužů a žen. Samotná poloha těchto států na severu Evropy umožnila jejich jiný historický vývoj založený na výrazném principu kooperace, díky sdíleným severským hodnotám a tradicím, což následně vedlo k přirozené harmonizaci severských právních řádů. Zároveň je nezbytné si uvědomit, že historie společnosti je zásadním prvkem severské odlišnosti od zbytku Evropy – již od raného období byla severská společnost jiná. Toto specifikum vyplývalo zejména z drsných severských podmínek a malého množství obyvatel, které nutily k využívání celého potenciálu daného společenství, ale i k postupnému vytvoření vzájemné spolupráce, která se zrcadlí celou severskou historií. Odlišný historický vývoj způsobil i vytvoření právních řádů odlišných od zbytku Evropy, které jsou charakteristické tzv. severským právním myšlením postaveným především na sdílených hodnotách a které svou odlišností vytváří odlišný přístup k jednotlivým společenským a právním problematikám, mimo jiné i k rovnosti mužů a žen. Zároveň je nezbytné podotknout, že i

⁴⁰⁸ *The World Happiness Report (WHR)* [online]. The United Nations Sustainable Development Solutions Network, New York, 2020. ISBN 978-1-7348080-0-1 Dostupné: <https://worldhappiness.report>

jednotlivé severské státy se v průběhu historie od sebe lišily, a proto i v dnešní době nejsou ve všech těchto státech zcela stejné přístupy k problematice rovnosti mužů a žen – avšak ve výsledku se jedná o skupinu států, která se od zbytku Evropy v mnoha oblastech výrazně liší.

Samotný historický vývoj, který se ukázal jako zásadní pro současnou odlišnost severských států, je dán několika specifickými prvky. Prvním prvkem je náboženství, kterým je zde luteránství – severské státy přistoupily k řešení reformace odlišně od zbytku Evropy, kdy jako jediné náboženství zvolily luteránství, a nikoliv katolictví. Důvodem tohoto řešení je opět severská společnost, která byla postavena na vzájemné spolupráci a upřednostňování společnosti a jejích členů před vším ostatním, což se nepříliš slučovalo s katolictvím té doby. Samotné luteránství jako reformované náboženství je od katolictví odlišné pohledem na stát, církev a společnost, neboť jako základ pro stát stanoví společenství osob, které žijí na jeho území, a nikoliv tedy církev – ta se pouze podílí na jeho fungování. Tato skutečnost vyústila ve vytvoření kulturních hodnot, jejichž základem je ochrana občanů daného státu poskytovaná společně státem i církví, což je pravděpodobně základem pro charakteristický severský sociální stát. Dalším prvkem je pak severská právní kultura, kterou lze označit jako určitý subsystém evropského kontinentálního práva – charakteristická je silným sociálním státem, velkou mírou účasti občanů na rozhodování, a tedy i při tvorbě práva, pragmatismem právní vědy bez důrazu na formalismus a severskou právní kooperací v mnoha oblastech. Dalším společným historickým znakem je neexistence buržoazie a velkých urbanistických center, což mělo vliv na kulturu, která byla pouze kulturou venkovskou, a nikoliv městskou jako ve zbytku tehdejší Evropy. Důsledkem této skutečnosti pak byla poměrně pozdní modernizace severské společnosti, která nastala až v 19. století, což zároveň znamenalo pozdní vznik právní učenosti a právní vědy bez první vlny recepce římského práva jako u jiných evropských právních věd – samotné římské právo přejala severský právní věda z německé právní vědy, která tuto první recepci obsahovala. Přesto je severská právní věda odlišná zejména nedostatkem kodifikace právních odvětví a méně striktní a formalistickou právní terminologií v jednotlivých právních odvětvích.

Všechna tato výše popsaná specifika severských zemí vyplývající zejména z historického vývoje jsou vzájemně provázaná a tvoří tzv. severskou kulturu, jejíž odlišné společenské a kulturní zvyklosti mají zásadní podíl na nastavení rodinné politiky na území těchto států. Zároveň je nutné si uvědomit, že kultura není lidem vrozená, nýbrž je členům společnosti na daném území předávána, stejně tak se jednotlivé kultury liší na základě geografické polohy dané společnosti – ovšem v dnešní době je většina společností provázána díky globalizaci, a proto se jednotlivé prvky prolínají i přes jinou geografickou polohu. Severská kultura tedy vychází nejen z geografické polohy severských států, ale právě i ze společné historie či náboženství, které mají

podíl na společných zvyklostech na tomto území. Zásadní je však skutečnost, že samotná kultura vyjadřuje určitou normu chování v dané společnosti, což pak ovlivňuje nazírání na mnohé společenské stereotypy, např. i rovnost mužů a žen či rozdělení rodičovských rolí.

Každá evropská rodinná politika je charakteristická svými klíčovými prvky, které jsou dány specifickými problémy, kterými daný region trpí, ať už je to nízká porodnost, vylidňování určitých oblastí, vysoká rozvodovost či nízká zaměstnanost žen či rodičů obecně, a dle kterých je pak zvolen jiný způsob jejího nastavení. Stejně tak severské rodinné politiky jsou každá lehce jiná, ať už z důvodu lehce odlišné historie či jiných specifík dané pro toto konkrétní území. Přesto lze říct, že severské rodinné politiky disponují charakteristickými prvky, které je odlišují od zbytku Evropy a které lze následně použít při snaze dosáhnout jejich přístupu.

Norská rodinná politika je specifická svým zcela odlišným přístupem k otázce rodinné politiky, v rámci které je kladen důraz na individuálního jedince hodného ochrany a kvalitní výchovy, a proto přednost nemá jeho výchova v biologické rodině, ale kvalita této péče, což může být ve výsledku i ve státních institucích. Tento přístup byl zformulován již na konci 80. let, kdy začíná být dáván důraz na potřebu seberealizace a osobního rozvoje dítěte, a to především v kvalitních předškolních zařízeních, a nikoliv na ekonomickou aktivitu ženy jako matky a její návrat do zaměstnání, jak tomu bylo v jiných severských státech. Stejně tak zde není prioritou existence a zachování rodiny, a tedy ani zvýšení porodnosti jako jinde v Evropě. Norská rodinná politika je zároveň zajímavá z hlediska rovnosti mužů a žen, která zde má dlouhou historii, ať už v podobě brzkého zavedení volebního práva žen či snaze o finanční nezávislost žen na mužích – ke konci 60. let pak dochází ke skutečné ženské emancipaci, včetně přeměny rodinného modelu. Významným mezníkem je rok 1993, kdy poprvé došlo k uzákonění tzv. otcovské kvóty, tedy rodičovské dovolené vyhrazené výhradně pro otce, která v případě nevyužití propadala. Cílem tohoto rozhodnutí bylo prohloubit rodinné vztahy zejména ze strany otce – tato změna byla poměrně rychle přijata a o pár let později ji využívalo téměř 80 % otců. Norsko je tedy státem, který v průběhu 20. století dosáhl vysoké úrovně rovnosti mužů a žen, a to jak v pracovním procesu, kdy Norsko je státem s jedním z nejnižších rozdílů v odměnách mužů a žen za práci, tzv. pay-gap, tak i v přístupu k rodinným rolím obou rodičů díky možnostem poskytovaným ke sladění rodinného a pracovního života, včetně čerpání finanční pomoci poskytované státem.

Dánsko je charakteristické abnormálně vysokou daňovou zátěží svého obyvatelstva (v současné době činí skoro 50 % k HDP), které ji však akceptuje, neboť tyto prostředky jsou využívány v rámci štědrého sociálního státu, a tedy i v oblasti rodinné politiky. I v Dánsku platilo standardní rozložení rodinných rolí, tedy muž živitel a žena se stará o rodinu a je živena mužem, což způsobovalo, že nebyla nutná jakákoliv předškolní zařízení – přesto je Dánsko

vůbec prvním státem, který schválil zákon o předškolních zařízeních. Poválečné období bylo charakteristické prudkým nárůstem porodnosti, což se odrazilo v přesunu zájmu státu na rodinu a rodinnou politiku. Negativním důsledkem této skutečnosti bylo, že hned po válce nedošlo ke změně přístupu k rodinným rolím obou rodičů jako v jiných evropských státech. Ke změně došlo až v 60. letech díky ekonomickému růstu, který umožnil nárůst počtu zaměstnaných žen až na polovinu, což zároveň vedlo k prvním úvahám o dvoupříjmových rodinách a řešení nedostatečné kapacity předškolních zařízení, která začala být chápána jako místo socializace a osobního rozvoje dítěte. Přeměna klasického rodinného modelu na dvoupříjmovou rodinu však vedla ke snížení porodnosti a navýšení rozvodovosti, a proto bylo nezbytné se zabývat problematikou rovnosti mužů a žen ve společnosti a větším zapojením mužů do péče o děti a domácnost. Dánsko je jediným severským státem, který zavedl a následně zrušil otcovskou kvótu. Naopak zaměřilo svoji rodinnou politiku na vznik a fungování předškolních zařízení, která mají zásadní význam ve výchově, vzdělávání a socializaci předškolních dětí. Díky tomuto zaměření dánské rodinné politiky jsou tato zařízení na nejvyšší úrovni kvality v rámci celé Evropy, což je zároveň důvodem největšího podílu zaměstnaných žen s dětmi v předškolním věku.

Finská rodinná politika je typická svým odlišným přístupem i vývojem vyplývajícím z odlišného historického vývoje země – zároveň zde stále převažuje tradiční rozdělení rolí muže a ženy ve společnosti, což se projevuje nízkou návštěvností zařízení předškolní péče, ale i nižším zapojením mužů do výchovy dětí. Hlavním důvodem je peněžitý příspěvek zavedený v 80. letech a poskytovaný ve všech severských zemích, a to příspěvek na péči o dítě v domácím prostředí, který poskytuje rodičům volbu, zdali umístí dítě do zařízení předškolní péče či se o něj budou starat v domácím prostředí – nikde však není tak hojně využíván jako ve Finsku. Dalším finským specifickým je možnost vyplácení porodného v podobě balíčku pro nastávající matky obsahujícího základní potřeby, a to po celé 20. století, což zapříčinilo výrazný pokles novorozenecké úmrtnosti, jejíž snížení bylo po dlouhou dobu základním kamenem rodinné politiky ve Finsku (a i v současné době je jedna z nejnižších na světě), a nikoliv tedy zvýšení nedostatečné porodnosti jako v ostatních severských státech. Obecně lze říct, že finská rodinná politika je více zaměřená na úmrtnost a řádnou výživu dětí, např. v podobě podpory stravování školních dětí. Dále je Finsko specifické svojí pozicí v rámci 2. světové války, kdy stálo na straně poražených, a proto neprožilo poválečné zvýšení porodnosti, naopak došlo k většímu zapojení žen do pracovního procesu z důvodu nedostatku mužské pracovní síly – zároveň tato skutečnost přinesla Finsku povinnost platit vysoké válečné reparace, což vedlo k ekonomickému úpadku a nemožnosti rozvoje společnosti, která zůstala i nadále spíše rurální, a na rodinnou politiku proto nezbyval dostatek financí. Rozvoj samotného sociálního státu tedy nastal až v průběhu 70. let,

avšak samotná přeměna proběhla velmi rychle a již v 80. letech bylo Finsko rozvinutým severským sociálním státem. Zásadním rozdílem v oblasti rodinné politiky je také nezavedení otcovské kvóty, nýbrž stanovení povinné otcovské dovolené. Současná finská rodinná politika je poměrně pokroková – hlavní snahou je nabídnout rodičům co největší množství možností, které jim usnadní rozhodování při sladování jejich profesního a soukromého života, např. možnost výběru porodného v podobě startovacího balíčku či slevy na dani, možnost chodit do zaměstnání i v rámci mateřské dovolené či flexibilita poskytovaná otcům v rámci otcovské dovolené a oběma rodičům v rámci rodičovské dovolené.

Islandská rodinná politika je odlišná především z důvodu malé geografické rozlohy a nízkého počtu obyvatel, a proto se zaměřuje především na podporu mladých rodin a následné sladování jejich rodinných a pracovních rolí. Zároveň je také nejmladší ze severských rodinných politik, neboť významná pozornost je jí věnována až po 2. světové válce. Dalším specifikem byla její sektorová orientace, kdy rodičům zaměstnaným ve veřejném nebo soukromém sektoru je poskytována zcela odlišná míra a druh ochrany a podpory, např. mateřská dovolená je poskytována pouze ve veřejném sektoru a v soukromém sektoru je navázána na kolektivní smlouvu zaměstnavatele. Myšlenka rovnosti pohlaví se poprvé objevuje v 70. letech a ihned se stává zásadním společenským tématem. Zavedení rodičovské dovolené bylo významnou změnou v oblasti rodinné politiky, avšak zásadní je její nastavení po roce 2000, kdy bylo uzákoněno její prodloužení, a to pro oba rodiče do rovnocenné podoby, čímž také došlo k odstranění nerovností v rámci obou sektorů – tři měsíce pro matku, tři měsíce pro otce a tři měsíce k využití dle jejich vlastního rozhodnutí, a to flexibilně v rámci následujícího roku a půl. I na Islandu byla na konci 90. let uzákoněna otcovská dovolená, avšak byla zrušena při změně rodičovské dovolené jako nepotřebná. Rovná práva a rovné příležitosti mužů a žen jsou na Islandu obecně významným tématem, neboť se mu věnuje přímo jedno z ministerstev spolu s další nezávislou institucí, ale i ministr pro genderovou rovnost, který se blíže touto problematikou zabývá, a proto se Island řadí mezi nejúspěšnější státy v prosazování a podpoře této oblasti. Rodinná politika na Islandu se sice dostala do politického zájmu až poměrně pozdě, přesto se dnes Island řadí mezi země, které mají rodinnou politiku nastavenou nejštedřeji k mužům jako otcům, čímž se řadí mezi nejúspěšnější státy v zapojení mužů do péče a výchovy dětí.

Švédská rodinná politika je v mnoha směrech prototypem genderově neutrální rodinné politiky i tzv. work-life balance. Tamější rodinná politika je však rozhodně nejzajímavější, a to z toho důvodu, že zde můžeme hovořit o dosažení téměř absolutní rovnosti mužů a žen, neboť švédský právní řád nabízí více druhů partnerského soužití s různou mírou vázanosti a striktnosti, avšak bez omezení z hlediska pohlaví. Vznik švédské rodinné politiky je spojen s hospodářskou

krizí ve 30. letech, která způsobila výrazné snížení porodnosti oproti zbytku Evropy, takže byla zaměřena na její zvýšení – jednalo se o zásadní krok pro vznik tzv. silného severského sociálního státu, a to především zaměřením na finanční pomoc rodinám. V 60. letech také došlo k přeměně tradičního rozdělení rodinných rolí, které však ze začátku vedlo k nárůstu rozvodovosti, a proto se rodinná politika snažila tento problém vyřešit – přesto nezabránila postupnému zavedení dvoupříjmové rodiny, které bylo podpořeno i nedostatkem pracovní síly v poválečném období. Tento vývoj vedl k nutnosti zabývat se konečným řešením pojetí švédské rodiny, což vyústilo v zavedení genderově neutrální rodinné politiky postavené na absolutní rovnosti práv obou rodičů. K dosažení tohoto cíle bylo nezbytné odstranit nerovné postavení žen ve společnosti, u kterého bylo jako hlavní důvod označeno nedostatečné zapojení mužů do své rodičovské role, a proto byla uzákoněna možnost mužů podílet se na péči o dítě v rámci placené rodičovské dovolené – tímto rozhodnutím se stalo Švédsko vůbec první zemí na světě, která uznala nárok muže na rodičovskou dovolenou. Přesto všechna přijatá opatření nevedla k zamýšlenému výsledku, neboť jak bylo zjištěno, nebyla dostatečně v praxi využívána. Po útlumu hospodářského růstu v 90. letech, který vedl ke snížení finančních příspěvků ze strany státu, došlo ke změně zacílení rodinné politiky, a to zcela odlišně na problematiku diskriminace mužů z důvodu péče o dítě. Vývoj rodinné politiky vytvořil ve Švédsku štědrý sociální systém, ale i velké množství možností ke sladění rodinného i pracovního života obou rodičů ve dvoupříjmových rodinách, a to na základě téměř absolutní genderové rovnosti.

Naopak vývoj v oblasti rovnosti mužů a žen je v České republice zcela odlišný – od pokrokové země založené na nejmodernějších demokratických idejích, ke státu, který téměř ve všem, včetně postavení žen ve společnosti, sledoval sovětský model společenského zřízení a jeho ideologii. Výslovná podpora rodiny nehrála před rokem 1948 významnou roli, a to zejména z důvodu příznivé porodnosti a přetrvávajícího tradičního rodinného modelu – změna nastala až po nástupu komunistického režimu, který je charakteristický svojí tendencí zasahovat do všech oblastí soukromého života obyvatel. Základem se stala politická propagace dvoupříjmové rodiny, a to především z ekonomických důvodů – pro zachování chodu ekonomiky bylo nutné zapojit do pracovního trhu ženy a tato potřeba byla zahalena do zdánlivého prosazování rovnosti mužů a žen v nové socialistické společnosti. Tento přístup však vedl k vytvoření dvojího břemene pro ženy, v zaměstnání i v domácnosti. Socialistická rodinná politika byla vedena ryze ekonomickými a populačními funkcemi rodiny – systémem finanční podpory a předškolních zařízení zvyšovala zaměstnanost žen a porodnost, avšak zároveň eliminovala přirozené funkce rodiny a jejich význam. V období komunismu došlo k tzv. modernizaci bez osvobození, kdy společnost byla zbavena některých základních svobod, avšak zároveň došlo k modernizaci

postavení ve společnosti a rovnost mužů a žen se stala dokonce součástí státní ideologie. V 70. letech došlo k zavedení poměrně dlouhých podpůrných dob pro některé rodinné dávky, které jsou aktuální i v současné době. Po opětovném nastolení demokratického režimu v roce 1989 je možné v posledních třiceti letech sledovat více či méně úspěšné snahy o řádné obnovení jeho základních idejí, včetně implementace evropského práva a jeho hodnot, např. rodičovské dovolené pro oba rodiče s možností výdělečné činnosti či dalších možností pro sladění rodinného a pracovního života rodičů. Cílem je zejména odstranit nově vzniklé problémy jako nerovnost v odměňování žen, nižší zaměstnanost žen nebo nerovné postavení obou rodičů v pracovním prostředí. V poslední době je pak významné z hlediska rovnosti mužů a žen zavedení týdenní otcovské dovolené, avšak stavu rovnosti jako v severských státech stále nebylo dosaženo.

Cílem této práce je tak především snaha o nalezení klíčových bodů nezbytných pro dosažení stavu rovnosti mužů a žen na takové úrovni, jako je tomu dnes běžné v severských státech, a zároveň určení specifík těchto zemí, která výrazně přispěla k jejich pojetí rodinných politik. Z hlediska inspirace je zásadní přístup ve Švédsku, které je dnes považováno za vzor rovnosti ve společnosti, avšak ještě před šedesáti lety by za něj považováno být nemohlo. Stejně tak Dánsko a jeho přístup k zařízením péče o děti, které jsou v dnešní době jedny z nejlepších na světě. Naopak Norsko je vzorem samostatnosti žen a jejich emancipace v podobě finanční nezávislosti, avšak jejich přístup k výchově dětí není v našich podmínkách příliš pochopitelný. Oproti tomu Finsko, které zůstalo spíše na tradičním rodinném modelu, není vhodnou inspirací – jeho historické směřování je v mnohém podobné tomu českému, a proto pouze dokazuje, že změna myšlení ve společnosti je možná. Samotný Island je svojí malou rozlohou a množstvím obyvatel příliš specifický, avšak jeho přístup k rovnosti mužů a žen a zapojení otců do výchovy je vzorem nejen pro Českou republiku, ale i ostatní severské státy. Zároveň je nezbytné si uvědomit, že historický vývoj v České republice nebyl oblastí sladování rodinných a profesních rolí rodičů příliš nakloněn, a proto ani případná změna ve faktické rovnosti mužů a žen nemůže být jednoduchá – přesto se zvolením vhodných nástrojů není nereálná, základem však zůstává změna myšlení ve společnosti, kterou si již severské státy historicky prošly.

Řešení problematiky rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích po vzoru severských rodinných politik je tedy možné rozdělit do dvou oblastí, a to změnu v oblasti myšlení ve společnosti, které je ovlivněno kulturou, historií, demografií i náboženstvím v daném státě, neboť všechny tyto prvky dohromady ulehčují či naopak ztěžují dosažení požadované změny myšlení, a současně změnu praktického provedení rodičovství v dané společnosti, zejména v podobě úpravy rodičovské či otcovské dovolené a možností sladění rodinného a pracovního života pro oba rodiče, tedy změny v oblasti státní rodinné politiky. Tyto změny

mohou být provedeny buď direktivně ze strany státu, což je rychlejší řešení, i když nebude pravděpodobně oblíbené, které s sebou časem přinese i požadovanou změnu myšlení, anebo dlouhodobější změnou zespodu od jednotlivců, kteří budou změnu vyžadovat na svých zaměstnavatelích, u které však není zaručen příznivý výsledek ani rychlost, a to právě kvůli historii, tradicím a zvykům daného státu – i když se jednotlivé generace mění, stále zůstává mnoho tradic a zvyků, které změně v konečném důsledku mohou zabránit.

V případě rychlejší direktivní varianty se po vzoru Švédska ukazuje jako zásadní zavedení povinné otcovské dovolené na rámec rodičovské dovolené či případně v jejím rámci tzv. otcovské kvóty, která v případě nevyužití ze strany otce propadá, což donutí otce účastnit se na péči o děti a domácnost a zároveň i srovnává stigmatizaci rodičovství na trhu práce – tím dojde k dosažení určité rovnosti mezi muži a ženami, ale i postupné změně myšlení ve společnosti. Zároveň je nezbytné učinit i další změny v oblasti možností pro sladění rodinného a pracovního života, a to po vzoru Dánska zajistit dostatečné množství kapacitních míst v zařízeních péče o předškolní děti a zároveň zajistit jejich jednotnost a kvalitu, nejen v oblasti výchovy, ale i hygienických či jiných předpisů – tato změna umožní oběma rodičům dřívější návrat do zaměstnání. Podstatné je ovšem si uvědomit, že na rozdíl od severských států není v našich kulturních podmínkách reálné, aby byla rodičovská dovolená zcela zkrácena po jejich vzoru, neboť mnoho rodičů by mělo právě z důvodu odlišného historického vývoje, a tedy odlišných společenských zvyklostí, problém umístit dítě do předškolního zařízení např. ve dvou letech. Z tohoto důvodu se jeví jako vhodnější řešení postupné umístování dětí do předškolního zařízení, a to díky státní podpoře institutů sladování pracovního a rodinného života rodičů, kdy dítě v těchto zařízeních netráví veškerý čas, ale zároveň ho ani rodič netráví ve svém zaměstnání – jednalo by se tedy o kombinaci, např. v podobě zkráceného pracovního úvazku, výkonu zaměstnání z jiného místa či sdíleného pracovního místa, které by státní rodinná politika musela cíleně podporovat, neboť tyto stále ještě nejsou ze strany zaměstnavatelů příliš využívány.

Taková postupná změna jednotlivých možností, které jsou poskytované rodičům, by z dlouhodobého hlediska vedla ke změně myšlení, a to jak ze strany rodičů, jejich okolí i samotných zaměstnavatelů. Z tohoto důvodu je nezbytný dlouhodobý plán v podobě nastavení státní rodinné politiky zacílené na rovnost mužů a žen v pracovněprávních vztazích, čímž ve výsledku dojde právě k žádoucí změně myšlení ve společnosti.

Taková změna myšlení by pak vedla i k odstranění jiných současných problémů, např. pay gap, který je výrazně vyšší ve státech s tradičním rozdělením rodinných rolí, či zvýšení pracovních příležitostí pro obě pohlaví, a to z důvodu stigmatizace možným rodičovstvím obou partnerů bez ohledu na pohlaví, ale i ke snížení rozvodovosti, neboť v případě rovnoměrného

rozložení rodičovských rolí si najednou oba partneři více rozumí, jelikož si oba sami vyzkouší obě dvě role, tedy rodinnou i pracovní. Zároveň se po zkušenosti ze Švédska ukazuje, že změna jedné věci vede k vyvolání lavinového efektu, kterým dojde k narovnání mnoha dalších navázaných společenských problémů, tedy i problémů v oblasti rovnosti mužů a žen.

Harmonizace rodinného a profesního života zaměstnaného rodiče pečujícího o děti se v podstatě v dnešních rodinných politikách opírá o tři nástroje – vytvoření vhodného pracovního prostředí včetně výhodnějšího nastavení pracovních podmínek pro rodiče, dále existence moderní flexibilní rodinné dávky, která umožňuje souběh výkonu povolání s péčí o rodinu, a přijímání dalších alternativních prorodinných opatření spočívajících zejména v rozvíjení jednotlivých typů a forem služeb či zařízení, které zajišťují celodenní péči o děti zejména z důvodu výdělečné činnosti rodičů.⁴⁰⁹ Zároveň se ukazuje, že sladování rodinného a pracovního života je více umožněno rodičům pracujícím ve veřejném sektoru, neboť tento je více řízen v oblasti rovnosti mužů a žen příslušnými státními úřady či přímo vládními orgány – stejně tak platí, že veřejný sektor má snahu vystupovat příkladně pro ostatní zaměstnavatele, a to nejen v této oblasti, ale i obecně v rámci dodržování nastavených pravidel a příslušné legislativy. Naopak soukromý sektor více podléhá názorovému směřování společnosti – a mnoho možností pro sladění rodinného a pracovního života se zaměstnavatelům jeví jako pro ně nevýhodné či více administrativně náročné, a proto tyto varianty nevolí či vůbec nepodporují. Z tohoto zjištění tedy plyne, že bez změny myšlení ve společnosti, ať už bude dosažena jakýmkoliv způsobem, není reálné očekávat změnu v přístupu zaměstnavatelů k pracujícím rodičům.

V dnešním moderním světě, postaveném spíše na síle myšlenky než síle fyzické, je již tradiční rozdělení rolí přežitě, a proto je nezbytné si uvědomit, že pro celosvětovou ekonomiku je podstatně výhodnější využívat potenciál celé společnosti, a nikoliv pouze intelektuální potenciál mužů. Avšak jsme jen na půl cesty – pokud chceme dosáhnout skutečného zrovnoprávnění mužů a žen ve společnosti, musíme ho dosahovat ve všech sférách lidského života, ale začít musíme především v oblasti rodinného života, která je klíčová pro zachování celé společnosti. V opačném případě k požadovanému výsledku úspěšně nedojdeme, a naopak budeme pouze bojovat s více problémy než na samém začátku. Zároveň se myšlenka, že rodina je základ státu, ukázala v mnoha ohledech pravdivá, a proto je nezbytné, aby se rodinná politika vyvíjela příznivým směrem pro moderní rodiny, tedy aby především hledala způsoby pro sladění rodinného a pracovního života obou pracujících rodičů, a tak ulehčovala možnost založení rodiny při současném výkonu placeného zaměstnání obou rodičů, pokud o to oba stojí.

⁴⁰⁹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, str. 153. ISBN 978-80-87576-92-2.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.

BOBEK, Michal. BOUČKOVÁ, Pavla. KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

KOSTADINOVOVÁ, Ilona. *Faktická realizace ochrany před diskriminací v pracovníprávních vztazích*. Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv, sborník ze semináře. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, str. 120-141. ISBN 978-80-87949-37-5.

ŠPONDROVÁ, Pavla. *Více mužů do školet, nebo víc žen do vedení podniků? Více dětí svěřených mužům, či více žen v politice? Proč? A případně jak?* Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv, sborník ze semináře. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, str. 104-112. ISBN 978-80-87949-37-5.

WINTR, Jan. ANTOŠ, Marek, ed. *Rovnost a zákaz diskriminace v právní teorii a praxi*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2014. ISBN 978-80-87975-04-6.

NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-35-7.

SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015. ISBN 978-80-260-9160-8.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

LUNDQVIST, Åsa. *Family policy paradoxes: gender equality and labour market regulation in Sweden, 1930-2010*. Bristol: Policy Press, 2011. ISBN 18-474-2455-4.

VALDIMARSDÓTTIR, Friða Rós. *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*. Copenhagen, Denmark: TemaNord, 2006. ISBN 92-893-1330-7.

GÍSLASON, Ingólfur V. *Parental Leave in Iceland: Bringing the Fathers in: Developments in the Wake of New Legislation in 2000*. Akureyri: Ministry of Social Affairs, 2007. ISBN 978-9979-9793-2-6.

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana. FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7330-192-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, POSPÍŠILOVÁ, Kristýna, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8.

HAŠKOVÁ, Hana. *Vlastní cestou?: životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2014. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-178-7.

Seznam použitých internetových zdrojů

SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament, 4/2019. [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

WINTR, Jan. *Zvláštní ochrana žen, mladistvých a osob zdravotně postižených v pracovněprávních vztazích*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina. *Ochrana rodičovství, rodiny, dětí a mladistvých*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

ŠTEFKO, Martin. *Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

LETTO-VANAMO, Pia. TAMM, Ditlev. *Cooperation in the Field of Law*. Johan Strang (ed.), Nordic cooperation – a European region in transition [online]. London: Routledge, 2015 forthcoming.

FORSSÉN, Katja. LAUKKANEN, Anne-Mari. RITAKALLIO, Veli-Matti. *Policy – The Case of Finland* [online]. University of Turku – Department of Social Policy, Finland, 2003. Dostupné: <https://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/finlandpoli.pdf>

KETTUNEN, Pauli. *The Nordic Welfare State in Finland* [online]. Scandinavian Journal of History, 26:3, pp. 225–247. Dostupné: <http://www.vasa.abo.fi/users/minygard/Undervisning-filer/Kettunen%202001.pdf>

BJØRNSEN, Øyvind. *The Social Democrats and the Norwegian Welfare State: Some Perspectives* [online]. Scandinavian Journal of History, Volume 26, Issue 3, 2001, pp. 197–223. Dostupné: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/034687501750303855>

BORCHORST, Anette. *Daddy Leave and Gender Equality: the Danish Case in a Scandinavian Perspective* [online]. Aalborg: Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet, 2006. (FREIA's tekstserie; No. 60). Dostupné: <http://vbn.aau.dk/files/13901517/60.pdf>

SCOTT, Hilda. *Does Socialism Liberate Women?: Experiences From Eastern Europe* [online]. Boston, Beacon Press, 1974.

HUSA, Jaakko. *The Stories We Tell Ourselves – About Nordic Law in Specific*. Isaidat Law Review [online]. Vol. 1 (2011). Volume 1 – Special Issue 1, Article 9.

SMITS, Jan M. *Nordic law in a European context: some comparative observations*. Jaakko Husa, Kimmo Nuotio & Heikki Pihlajamäki (eds.), Nordic Law – Between Tradition and Dynamism [online]. Antwerp-Oxford (Intersentia), pp. 55-64.

BJÖRNBERG, Ulla. *Cohabitation and Marriage in Sweden – Does Family Form Matter?* [online]. International Journal of Law, Policy and the Family 15, 2001, pp. 350-362.

Národní zpráva o rodině (zkrácená verze) [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2004. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/833915/040804a.pdf/e6ba30f4-b0f5-ea79-42bf-d3ef9ea85611>

Zpráva o rodině [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, VÚPSV, v. v. i. Praha 2017. Dostupné: https://www.mpsv.cz/documents/20142/578124/Zprava_o_rodine.pdf/7e790f82-3a57-f621-09b5-80e52aa59c31

Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2019. Dostupné: <https://socialnipolitika.eu/wp-content/uploads/2019/09/Aktualizovana-Koncepce-rodinne-politiky-2019.pdf>

Koncepce rodinné politiky [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2017. Dostupné: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf/5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu „Úloha rodinné politiky v demografických změnách se zaměřením na sdílení osvědčených postupů členskými státy“. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:218:0007:0013:CS:PDF>

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 [online]. Úřad vlády ČR, 2014. Dostupné: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf

Zpráva za rok 2019 o rovnosti žen a mužů [online]. Úřad vlády ČR, 2020. Dostupné: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf

CIGLEROVÁ, Jana. *Švédská velvyslankyně: Ukázkově jste zvládli pandemii. Ženy ale zavíráte doma, nedává to smysl* [online]. Deník N, 5. 7. 2020 [cit. 31. 10. 2020]. Dostupné: <https://denikn.cz/391149/svedska-velvyslankyne-ukazkove-jste-zvladli-pandemii-zeny-ale-zavirate-doma-nedava-to-smysl/?ref=list>

PÍHOVÁ, Dominika. *Vystrašení lidé mohou vsadit i na nebezpečné krajnosti. Takoví politici už se leckde derou o slovo, říká Petr Pithart* [online]. Deník N, 29. 9. 2020 [cit. 10. 11. 2020]. Dostupné: <https://denikn.cz/447214/vystraseni-lide-mohou-vsadit-i-na-nebezpecne-krajnosti-takovi-politici-uz-se-leckde-derou-o-slovo-rika-petr-pithart/?ref=list>

The World Happiness Report (WHR) [online]. The United Nations Sustainable Development Solutions Network, New York, 2020. ISBN 978-1-7348080-0-1 Dostupné: <https://worldhappiness.report>

MARTELA, Frank. GREVE, Bent. ROTHSTEIN, Bo. SAARI, Juho. *The Nordic Exceptionalism: What Explains Why the Nordic Countries Are Constantly Among the Happiest in the World* [online]. The World Happiness Report, 2020 [cit. 4. 12. 2020].

Dostupné: <https://worldhappiness.report/ed/2020/the-nordic-exceptionalism-what-explains-why-the-nordic-countries-are-constantly-among-the-happiest-in-the-world/>

Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015 ze dne 7. prosince 2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa [online]. Ministerstvo vnitra ČR, 2015. Dostupné: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

Charta Organizace spojených národů a Statut mezinárodního soudního dvora [online]. Organizace spojených národů, 1945. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/charta-organizace-spojnych-narodu-a-statut-mezinarodniho-soudniho-dvora.pdf>

Všeobecná deklarace lidských práv [online]. Organizace spojených národů, 1948. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech [online]. Organizace spojených národů, 1966. Dostupné: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinar.pakt-obc.a.polit._prava_.pdf

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech [online]. Organizace spojených národů, 1966. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

Úmluva odstranění všem forem diskriminace žen [online]. Organizace spojených národů, 1979. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

ILO Action Plan for Gender Equality 2016-17 [online]. Mezinárodní organizace práce, 2016. Dostupné: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang-en/index.htm

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty [online]. Mezinárodní organizace práce, 1951. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení [online]. Mezinárodní organizace práce, 1952. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1178/102.pdf>

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání [online]. Mezinárodní organizace práce, 1958. Dostupné: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171 o noční práci [online]. Mezinárodní organizace práce, 1990. Dostupné: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-171-nocni-prace.pdf>

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod [online]. Rada Evropy, 1950. Dostupné: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod [online]. Rada Evropy, 2000. Dostupné: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

Evropská sociální charta [online]. Rada Evropy, 1961. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb. m. s. Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě [online]. Rada Evropy, 1988. Dostupné: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2000/007m2000.pdf>

Revidovaná Evropská sociální charta [online]. Rada Evropy, 1996. Dostupné: http://www.sds.cz/docs/prectete/ezakon/r_esch.htm

Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0008.02/DOC_1&format=PDF

Listina základních práv Evropské Unie. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:C2012/326/02&from=EN>

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 9. června 2015 o strategii EU pro rovnost žen a mužů pro období po roce 2015. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.407.01.0002.01.CES&toc=OJ:C:2016:407:TOC

Seznam použité judikatury

Rozsudek ESLP ze dne 21. února 1997, *Van Raalte v. Nizozemí* (stížnost č. 20060/92)

Rozsudek ESLP ze dne 18. července 1994, *Karlheinz Schmidt* (stížnost č. 13580/88)

Rozsudek ESLP ze dne 29. června 2006, *Zeman v. Rakousko* (stížnost č. 23960/02)

Rozsudek ESLP ze dne 27. března 1998, *Petrovic v. Rakousko* (stížnost č. 20458/92)

Rozsudek ESD ze dne 22. listopadu 2005, *Werner Mangold v. Rüdiger Helm*, C-144/04 [online]. Dostupné: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=993C0E2B77F1DD28A068A536076E16C0?text=&docid=65973&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6059894>

Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne v. Sabena*, 43/75 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043>

Rozsudek ESD ze dne 15. června 1978, *Gabrielle Defrenne v. Sabena*, 149/77 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A61977CJ0149>

Rozsudek ESD ze dne 3. května 1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, C-170/84 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0170>

Rozsudek ESD ze dne 17. května 1990, *Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, C-262/88 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0262>

Rozsudek ESD ze dne 11. listopadu 1997, *Hellmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko*, C-409/95 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>

Rozsudek ESD ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalande v. Svobodné hanzovní město Brémy*, C-450/93 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0450>

Rozsudek ESD ze dne 1. března 2011, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL a další v. Conseil des ministres*, C-236/09 [online]. Dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0236>

Rozsudek ESD ze dne 31. května 2018, *Janusz Korwin-Mikke v. Evropský parlament*, T-770/16 a T-352/17 [online]. Dostupné: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&td=ALL&num=T-770/16> a <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&td=ALL&num=T-352/17>

Seznam ostatních zdrojů

MIDLOCHOVÁ, Lenka. *Rovné postavení a rovné příležitosti osob pečujících o děti v pracovníprávních vztazích v České republice a vybraných evropských zemích*. Praha, 2017. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Dostupné: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/185210/>

Rovnost mužů a žen v pracovněprávních vztazích v České republice a severských zemích

Abstrakt

Problematika rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích je klíčovým tématem této rigorózní práce. Hlavní pozornost je věnována rovnosti a nediskriminaci obou rodičů při výkonu placeného zaměstnání, a to zejména z pohledu možností ke sladění jejich pracovního a rodinného života poskytovaných ze strany zaměstnavatelů.

Náplní této práce je komparace rodinných politik v severských státech, tedy Švédsku, Norsku, Finsku, Dánsku a na Islandu, se zbytkem evropským států, zejména s Českou republikou. Severské státy jsou obecně považovány za pokrokové v mnoha oblastech, ale především v oblasti rovného přístupu k oběma pohlavím jako tzv. genderově neutrální státy, kde pohlaví nehraje téměř žádnou roli. Toto specifikum bylo zásadním pro jejich volbu jako vzorů v oblasti rodinné politiky a používaných harmonizačních nástrojů.

Nejprve je v úvodních kapitolách věnován prostor podrobnému rozboru nezbytného pojmosloví spojeného s danou problematikou, zejména pojmů gender, diskriminace či rovnost, ale i příslušné právní úpravy věnující se problematice rovnosti a zákazu diskriminace, zejména ve vztahu k oběma pohlavím či rodičovství, a to na mezinárodní, evropské i národní úrovni. Další kapitola je pak věnována rodinným politikám v severských státech a v České republice, včetně rozdílnosti pojetí jednotlivých rodinných politik napříč Evropou. V prvé řadě jsou zde popisována specifika severských zemí, která je činí odlišné od zbytku evropských států a zároveň která měla zásadní význam při tvorbě jejich současných rodinných politik. Další kapitola se věnuje možnostem sladění rodinného a profesního života rodičů, a to jak poskytovaným na základě zákonných předpisů, zejména rodičovské, mateřské a otcovské dovolené či pracovněprávními institutům jako zkrácenému pracovnímu úvazku, práci z domova či službám péče o děti, tak i poskytovaným zaměstnavateli nad rámec zákona. Ve vztahu k této problematice je dále věnována pozornost rozdílům mezi zaměstnavateli v soukromém a veřejném sektoru. Závěrečná kapitola popisuje způsob řešení sledované problematiky po vzoru severských států, které lze aplikovat i v jiných společenských podmínkách. Vzorem se ukazuje Švédsko, které tyto změny úspěšně absolvovalo.

Cílem této práce je nabídnout řešení pro rodinnou politiku v České republice, zejména v oblasti harmonizačních nástrojů, ale i směřující k zásadní změně myšlení ve společnosti tak, aby bylo dosaženo skutečného zrovnoprávnění rodičů, neboť se ukazuje, že tradiční rozdělení rolí mezi partnery je již přežitě, a naopak funkční dvoupříjmové rodiny není ještě dosaženo.

The Equality of Men and Women in Labour Relations in the Czech Republic and the Nordic Countries

Abstract

The subject of the equality of men and women in labour relations is the key topic of this thesis. The main attention is paid to equality and non-discrimination of both parents in the performance of paid employment, especially in terms of opportunities to reconcile their work and family life provided by employers.

The scope of this thesis is a comparison of family policies in the Nordic countries, i.e., Sweden, Norway, Finland, Denmark, and Iceland, with the rest of the European countries, especially the Czech Republic. The Nordic countries are generally considered to be the most progressive in many areas, but exceptionally in the area of equal access to both sexes as so-called gender-neutral states, where gender plays almost no role. This specificity was essential for their choice as role models in the field of family policy and the harmonization tools used.

First, the introductory chapters are devoted to a detailed analysis of the necessary terminology associated with the issue, especially the concepts of gender, discrimination, or equality, but also the relevant legislation on equality and non-discrimination, especially in relation to both sexes and parenthood, at international, European and national level. The next chapter is then devoted to family policies in the Nordic countries and the Czech Republic, including the differences in the concept of individual family policies across Europe. First of all, the specifics of the Nordic countries are described here, which make them different from the rest of the European states and, at the same time, which were of fundamental importance in the creation of their current family policies. The next chapter deals with the possibilities of reconciling family and professional life of parents, both provided on the basis of legal regulations, especially parental, maternity, and paternity leave or labour law institutions such as part-time work, work from home or childcare services, as well as provided by employers over the framework of the law. Concerning this issue, attention is also paid to the differences between employers in the private and public sectors. The final chapter describes the solution to the observed problem following the example of the Nordic states, which can be applied in other social conditions. Sweden is a model that has successfully completed these changes.

The aim of this work is to offer solutions for the family policy in the Czech Republic, especially in the field of harmonization tools, but also aimed at a fundamental change in social thinking to achieve real equality of parents because the traditional division of roles between partners is already obsolete, and a functional double-income family has not yet been reached.

Klíčová slova:

Rovnost, diskriminace, gender, slad'ování

Key words:

Equality, Discrimination, Gender, Balancing