

UNIVERZITA PARDUBICE

EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2022

Jana Kubešová

Univerzita Pardubice
Ekonomicko-správní fakulta

Aktivita státu v oblasti rovnosti mužů a žen
Bakalářská práce

2022

Jana Kubešová

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Jana Kubešová**
Osobní číslo: **E19943**
Studijní program: **B0488A050001 Hospodářská politika a veřejná správa**
Specializace: **Veřejná ekonomika a správa**
Téma práce: **Aktivita státu v oblasti rovnosti mužů a žen**
Zadávatel katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je analyzovat činnost veřejné správy a dalších veřejných institucí v oblasti rovnosti mužů a žen. V práci bude provedena deskripce příslušných institucí (např. Rada vlády pro rovnost žen a mužů, Veřejný ochránce práv a další) a jejich činnosti. Součástí práce bude analýza strategických dokumentů směřujících k rovnosti pohlaví a komparace statistických dat týkajících se rovnosti pohlaví v ČR s ostatními zeměmi EU. Na základě zjištěných poznatků bude provedena syntéza a budou navržena doporučení pro zlepšení současné praxe.

Osnova:

- Gender, genderová rovnost.
- Instituce zabývající se rovností žen a mužů.
- Strategie vedoucí k genderové rovnosti.
- Komparace statistických dat v rámci EU.

Rozsah pracovní zprávy: **35 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- ANÝŽOVÁ, P., VEČERNÍK, J. (ed.) *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.
- BAUEROVÁ, J., BÁRTOVÁ, E. *Proměny ženy v rodině, práci a ve veřejném životě*. Praha: Svoboda, 1987. Sociologická knižnice (Svoboda).
- RATAJOVÁ, J., STORCHOVÁ, L. *Žádná ženská člověk není: polarizace genderů v českojazyčné literatuře druhé poloviny 18. století*. Praha: Scriptorium, 2010. ISBN 978-80-87271-26-1.
- REMIŠOVÁ VĚŠÍNOVÁ, K. *Gender a pravěká společnost*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2017. Praehistorica. ISBN 978-80-246-3177-6.
- TOMEŠ, J. (ed.) *Ženy ve spektru civilizací: (k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. ISBN 978-80-7419-009-4.
- ZUBÁKOVÁ, B. *Ženy na rozcestí: divadlo a ženy okolo něj 1939-1945*. Vydání druhé, doplněné. Praha: Academia, 2016. 1938-1953. ISBN 978-80-200-2636-1

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2022**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. Jan Černožský, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2021

Prohlašuji:

Práci s názvem **Aktivita státu v oblasti rovnoprávnosti mužů a žen**, jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 23. 04. 2022

Jana Kubešová

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce JUDr. Martinu Šmídovi, Ph.D., za spolupráci a konzultace při zpracování mé bakalářské práce a zejména pak za jeho čas, cenné rady, podnětné připomínky a konstruktivní kritiku.

ANOTACE

Bakalářská práce zaměřená na aktivitu státu v rovnoprávnosti mužů a žen. V této problematice jsem vymezila pojmy, které s tématem souvisí. Byla provedena deskripce příslušných orgánů a jejich činnosti. V praktické části jsem se zabývala analýzou strategického dokumentu a také komparací dat v rámci EU.

KLÍČOVÁ SLOVA

Gender, rovnost, diskriminace, gender mainstreaming, Listina základních práv a svobod, antidiskriminační zákon, strategie, gender pay gap

TITLE

State activity in the field of equality between men and women

ANNOTATION

Thesis focused on the activity of the state in equality between men and women. In this issue, I have defined the terms that are related to the topic. A description of the competent authorities and their activities was made. In the practical part I dealt with the analysis of the strategic document and also the comparison of data within the EU.

KEYWORDS

Gender, equality, discrimination, gender mainstreaming, Charter of Fundamental Rights and Freedoms, anti-discrimination law, strategy, gender pay gap

OBSAH

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK	11
SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK.....	12
ÚVOD.....	13
1. VYMEZENÍ POJMŮ.....	15
1.1. GENDER	15
1.2. GENDEROVÝ STEREOTYP.....	16
1.3. GENDEROVÁ IDENTITA.....	16
1.4. GENDEROVÁ ROLE	17
1.5. GENDER MAINSTREAMING	18
1.5.1. Genderová rovnost.....	19
1.6. ROVNOST	20
1.6.1. Formální rovnost.....	21
1.6.2. Materiální rovnost.....	22
1.7. DISKRIMINACE	22
1.7.1. Pozitivní diskriminace	22
1.7.2. Negativní diskriminace.....	23
1.7.3. Přímá diskriminace.....	23
1.7.4. Nepřímá diskriminace.....	23
2. INSTITUCE A PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN	24
2.1. MEZINÁRODNÍ PRÁVO	24
2.1.1. Organizace spojených národů.....	24
2.1.2. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.....	25
2.1.3. Rada Evropy	27
2.1.4. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	27
2.1.5. Dokumenty Mezinárodní organizace práce.....	28
2.2. VNITROSTÁTNÍ ÚPRAVA	30
2.2.1. Listina základních práv a svobod	30
2.2.2. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací – Antidiskriminační zákon.....	31

2.2.3.	Věřejný ochránce práv	32
2.2.4.	Zákoník práce	33
3.	STRATEGIE VEDOUcí K GENDEROVé ROVNOSTI	36
3.1.	VLÁDNí STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ V ČESKÉ REPUBLICE NA LÉTA 2014-2020	36
3.1. 1.	Shrnutí.....	40
3.2.	STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ NA OBDOBí 2020-2025	41
4.	KOMPARACE STATISTICKÝCH DAT V RÁMCI EU.....	42
	ZÁVĚR	48
	POUŽITÁ LITERATURA	50

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1 O kolik ženy vydělávají méně než muži	43
Obrázek 2 Rozdíl v odměňování podle pracovní doby	44
Tabulka 1 Rozdíl v odměňování podle věku (2020)	43
Tabulka 2 Rozdíl v odměňování podle ekonomické činností (2020).....	45
Tabulka 3 Rozdíl v odměňování podle sektoru (2020)	46

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ADZ – Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve změně pozdějších předpisů

CEDAW – Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

ČR - Česká republika

EU – Evropská unie

GeM - gender mainstreaming

LZPS - Listina základních práv a svobod

OSN- Organizace spojených národů

RE – Rada Evropy

ÚVOD

Bakalářská práce je zaměřená na aktivitu státu v rovnoprávnosti mužů a žen. Cílem mé bakalářské práce je analyzovat činnost veřejné správy a dalších institucí, které mají zajišťovat rovnost mezi ženami a muži. Součástí praktické části bude analýza strategických dokumentů, které navádí k rovnosti pohlaví a také komparace statistických dat v rámci EU, které se týkají této problematiky.

Pro lepší orientaci svou práci jsem rozdělila na čtyři kapitoly.

V první kapitole jsem se věnovala pojmům, které se pojí s touto problematikou. Je to důležité z důvodu pochopení věci a také, protože si myslím, že se tyto pojmy často používají, ale málokdo zná jejich opravdový význam. Pojmy, které jsme vymezila: gender, genderový stereotyp, genderová identita, genderová role, gender mainstreaming, genderová rovnost, rovnost a v poslední řadě také proti pól problematiky, diskriminaci. Po vymezení pojmů jsem se v problematice začala více orientovat a mohla jsem se posunout dále.

Druhá kapitola je rozdělena na dvě části – mezinárodní a vnitrostátní úpravu. Mezinárodní instituce a úmluvy, které zmiňuji níže, jsou v České republice ratifikované. Jedná se o: Organizace spojených národů, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Rada Evropy, Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a jako poslední dokumenty Mezinárodní organizace práce.

Druhá část je tedy zaměřena na vnitrostátní úpravu. V ČR je to především Listina základních práv a svobod, ve které jsem vybrala články, které souvisí s problematikou rovnosti a zákazu diskriminace, antidiskriminační zákon, ten je svým obsahem dost podobný již výše uvedeným dokumentům mezinárodní úpravy, což vyjadřuje provázanost dokumentů a také, že se tím ČR řídí. Zmíním také Veřejného ochránce práv a na závěr Zákoník práce.

Jak je patrné z tohoto výčtu, všechny uvedené instituce a úmluvy pocházejí z dob minulých režimů, což vypovídá o tom, že se tato problematika řeší již dlouho a je stále aktuální. Nutno podotknout, že za poslední dobu se situace zlepšila.

Podle mého názoru se často setkáváme s předsudky, které vyplývají z historického kontextu. Komunistický režim a několik let nesvobody ovlivnilo myšlení společnosti.

Další kapitola, se věnuje strategiím, které vedou k genderové rovnosti. Jedná se o dokumenty, které vydala Vláda ČR. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 byl prvním dokumentem, který se zaměřuje na tuto problematiku. Ve své

práci ho analyzuji a shrnu, jak byla tato strategie naplněna. Závěrem této kapitoly uvedu Strategii Evropské unie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025.

Poslední kapitola je věnovaná komparaci statistických dat v rámci EU. Tyto informace jsem čerpala z Eurostatu. Zaměřím se na to, o kolik ženy vydělávají méně než muži, rozdíl v odměňování podle věku, pracovní doby, ekonomické aktivity a také podle sektoru – veřejný či soukromý. Závěrem zmíním 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.

1. Vymezení pojmů

V úvodu první kapitoly, bych se ráda věnovala pojmům, které budu ve své bakalářské práci používat. Bude se jednat o pojmy spojené s tématem. Jde zejména o pojmy gender, genderová identita, genderová role, gender mainstreaming. Také se v této kapitole dotknu protipólu genderu a to je diskriminace. Vymezení je nezbytné, jelikož to s tématem úzce souvisí. S pojmem diskriminace se pojí také pojem rovnost, který vymezím a spolu s ním také rovnost formální a materiální.

1.1. Gender

Gender je pojem, který označuje osobní identitu a společenskou roli osoby, byl přejat z řeckého jazyka. Nyní se tento pojem používá i u nás. Gender má mnoho podob, jako například sociální pohlaví. Ale také dáváme tomuto slovu význam, který vyjadřuje rozdíly mezi muži a ženami (Věšínová-Kalivodová, Maříková, 1999, s. 9).

Jak řekla Beerová (2009, s.212) *„Ženy a muži představují zhruba polovinu společnosti. Pokud se jedna z těchto skupin nedostává ke slovu a nepodílí se plnou měrou na uspořádání veřejného života, představuje to zásadní ohrožení zdravého vývoje společnosti.“*

Pojem se u nás více začal používat v 90. letech 20. století a vyjadřuje tedy rozdíly mezi muži a ženami, které jsou tvořeny kulturně, nikoli biologicky. Jestliže pohlavím, myslíme mužství a ženství, potom gender vyjadřuje sociální konstrukt.

Z právního hlediska nazýváme rozdíly mezi muži a ženami pohlavím. Myslíme tím biologické aspekty jednotlivých pohlaví. U mužů například mutování v pubertálním věku nebo jejich fyzická síla. U žen to je především kojení v těhotenství. Vznik genderu však vzniká při činnostech, které si jednotlivá pohlaví přisvojují, učí se být mužem či ženou ve společnosti.

V průběhu socializace se vyvinuly dva typy chování. A to maskulinní a feminní, kde maskulita vyjadřuje mužnost či mužství a feminita vyjadřuje ženskost či ženství. Společnost je v rovnováze, pokud se předpokládá, že existují dva gendery, tedy ženský a mužský. Postoje a hodnoty se liší dle pohlaví. Obecně se mužům připisují charakteristické rysy jako odvaha, racionalita, síla, dominance, zatímco ženám se připisuje charakteristika opačná jako bázlivost, slabost, citlivost a submisivita (Koldinská, 2010, s. 20).

Termín může být použitelný v různých kategoriích společnosti. Může se jednat o historii, kulturu, školství, psychologii, mezinárodní vztahy, náboženství.

Role a úkoly, které se vyvinuly z biologických předpokladů jednotlivých pohlaví jsou převzaté a naučené během procesu socializace a jedná se o tzv. genderové role či genderové stereotypy (Koldinská, 2010, s. 20).

1.2. Genderový stereotyp

Genderový stereotyp, jinak řečeno opakované používání genderu, které je již určitým návykem a jeho odstranění není lehké (Hartl; Hartlová, 2004, s.564).

Tyto stereotypy se vyskytují téměř všude. Jeho množství se objevuje ve filmech, reklamách, učebnicích ale i dětských filmech, kde jsou ženy znázorňovány méně než muži. Jejich vlastnosti jsou taktéž vysoce stereotypně zobrazovány. (Karsten, 2006, s. 69).

Jací jsou a jací mají být muži? Jaké jsou a jaké mají být ženy? Jak si společnost představuje roli ženy a muže? To jsou otázky, kterými lze genderový stereotyp vyjádřit. Vžitě názory mohou negativně působit na jedince, kteří nějakým způsobem vybočují z daných stereotypů. Může to mít vliv na výběr povolání, mohou být diskriminováni na trhu práce a znevýhodněni v profesním životě. Tyto stereotypy mohou zkreslovat realitu a vést k vytváření mylných představ o realitě. Je to riziko pro demokracii, jelikož mají za následek vznik genderových nerovností. (Ezzedine a kolektiv, 2015, s. 13).

1.3. Genderová identita

Komplexní vědomí sebe sama se u jedince postupně vytváří, to znamená, že neexistuje od narození. Jednoznačně se rozpozná u dětí, kterým je okolo tří let, je to moment, kdy o sobě děti začínají hovořit v ich formě (Smetáčková, 2005, s. 19-20).

A jakým způsobem, začne dítě vnímat, zda je chlapec nebo dívka? Jak to pozná? Do které skupiny patří? Toto je jen příklad otázek, na které se snaží odpovědět různé teoretické přístupy, které se zabývají upevnováním pohlavně rozdílného chování.

„Poznatky, které jsou jejich autory nashromážděny, bývají často zcela odlišného druhu, takže se obsahově spíše doplňují než vyvracejí.“ (Lippa, 2009, s. 110).

Jde o hluboké vnímání jedince, který nemusí odpovídat pohlaví, které bylo určeno při narození. Dále jde o osobní vnímání vlastního těla, které lze na základě svobodné vůle změnit pomocí lékařského zákroku nebo jiných prostředků. Projev vyjádření genderové identity lze například řečí, stylem oblékání nebo způsobem chování.

Většinou se pohlaví shoduje s genderovou identitou, ale ne každá osoba ženského pohlaví se musí cítit jako žena a naopak. Stát však eviduje u svých občanů pouze pohlaví, zatímco genderovou identitu považuje za osobní věc.

„*Subjektivní vědomí sebe sama jako ženy nebo muže – subjektivní pocit feminity nebo maskulinity*“ říká Valdřová (2006, s. 7).

Rozlišujeme tři významné složky v pojetí sebe sama, a to identitu tělesnou, psychickou a sociální. Všechny složky jsou stejně důležité, ale já se zaměřím na sociální identitu. Vágnerová (2005, s. 356) ji popisuje jako vědomí příslušnosti k určitým sociálním skupinám a nezapomíná zmínit pojem role, kterou člověk v dané skupině plní.

Psychoanalytik Robert Stoller, který se zabýval touto problematikou, se především zabýval pacienty, kteří mají jiné než normální biologické pohlaví. Jeho výzkumy nám ukazují, jak významnou roli genderové identity představuje biologie a jaké socializace.

1.4. Genderová role

Představují konkrétní soubor očekávání, jež souvisí s představou o mužskosti a ženskosti (Bosá, Mínarovičová, 2006, s. 5). Každý člověk je držitelem mnoha rolí, dokonce i v jednom okamžiku. Můžeme být matkou ale i dcerou zároveň.

Genderové role představují dvě strany, kdy na jedné straně věří, že ženství, mužství a role k nim příslušící jsou výsledkem biologie. Druhá strana zase tvrdí, že programování je prováděno společností, avšak jak je možné, že zde existují společní jmenovatelé (Murphy 1998, s. 66).

Každý ví, co jeho role obnáší, je tomu tak i v genderové roli. Zmatek ovšem nastane, když se člověk podle své role nechová. Na chování, může okolí reagovat překvapeně, a dokonce může být i odmítnuto. Jedná se tedy o nepsané předpisy chování, které jsou zjevné ale mohou být i skryté. Toto chování se vytváří a utvrzuje nejvíce v oblasti rodiny, vzdělávání, zaměstnání a společenských norem.

Stupeň odlišnosti rolí mezi mužem a ženou se napříč různými společnostmi odlišuje. V některých společnostech jsou pravidla pouze preferenční. To znamená, že muži ani ženy se nepozastavují nad tím, jakou práci provádí. Zda je to práce ženská či mužská (Oakleyová 2000, s. 113).

U pygmejů kmene Mbuti, Oakleyová (2000, s. 116) píše, že základní činnosti, na kterých závisí přežití všech členů společnosti, je lov a sklizeň. Na tom se podílejí jak ženy, tak muži. Společně se také podílejí na politických rozhodnutích a mají stejný společenský status. Dělná práce je u nich velmi málo rozvinutá. Muži se starají o děti a těhotné ženy chodí na lov. Mbutiové tím představují jeden extrém. Druhým extrémem a naprostým opakem jsou Indiáni kmene Mundurucu. Zde existuje dokonalá fyzická i sociální separace pohlaví. Ženy a muži bydlí každý zvlášť ve svých domech. Ženy komunikují pouze se stejným pohlavím, a tak to mají i muži. Výjimkou jsou pouze malé děti. Tato polarita se projevuje do ekonomických úkolů i sociálních rolí.

1.5. Gender mainstreaming

Tento termín nebyl doposud adekvátně přeložen do češtiny, proto je používán v originálním znění. Jako nová koncepce se v mezinárodních textech objevil poprvé na třetí světové konferenci o ženách, kterou konala Organizace spojených národů v souvislosti s diskusí uvnitř Komise pro postavení žen existující v rámci OSN.

Jedná se o metodu, ve které se prosazuje rovnost obou pohlaví, tedy muže a ženy. Je založena na rozhodovacím procesu, kde je nedílnou součástí rozhodování vždy hodnocení a berou se v potaz i jiná kritéria, než negativní a pozitivní dopady daného rozhodnutí. Jde v podstatě o doplnění rozhodovacího procesu o další hledisko, které se bere při rozhodování v úvahu. K dosud tradičně užívaným kritériím jako jsou např. finanční náklady, právní aspekty, hledisko náležitosti řešení, potřebnosti přijmout řešení, právní hledisko, hledisko administrativní zvládnutelnosti navrženého opatření, ekologické důsledky (Nováková, 2002, s. 6)

Tato politika musí být aplikována napříč celou společností, což v praxi znamená, že každé ministerstvo (úřad) musí provádět vlastní soubor opatření k vyrovnávání záležitostí mužů a žen v té oblasti veřejné politiky, za kterou nese odpovědnost (věcná politika).

GeM musí být rovněž prováděn i ve vlastních strukturách (personální politika). K úspěšnému provádění této metody je nutné disponovat genderově senzitivními statistikami, které nenadržují některému z pohlaví. Na základě příslušných dat je možné vytvořit výše uvedenou analýzu, na kterou navazuje konkrétní specificky zaměřené řešení. V Evropě se tato metoda začala využívat asi před 20 lety. Předchozí pracovní postupy na dosažení rovnosti mužů a žen byly často organizovány je ve formě projektů, které se zaměřovaly pouze na ženy.

Projekty byly realizovány separátně. To znamená, že nebyly součástí celospolečenských projektů, které řeší běžné problémy společenského života (Nováková, 2002, s. 7).

Strategickým nástrojem pro získání informací a zviditelnění rozdílů mezi muži a ženami jsou:

- Genderové analýzy současného stavu dle příslušných genderových kritérií (například míra účasti, rozdělování zdrojů, přístup k právům)
- Statistiky tříděné podle pohlaví
- Genderové analýzy dopadů (Nováková, 2002, s. 7).

Znamená to, že GeM je též doplnění kvalifikace zaměstnanců a rození jejich pracovních postupů. Jedná se o velmi dynamickou strategii, která zahrnuje nepřetržitý vzdělávací proces.

Provádění této metody je dlouhodobý proces, při kterém se pomocí strategií vytváří: zlepšování nástrojů, prohlubování znalostí, a především také rozvoj jednotlivých postupů a systémů. Cílem by mělo být dosažení trvalých změn společenských struktur. Politika rovných příležitostí mužů a žen by měla mít za cíl vytvoření společnosti, ve které mohou ženy i muži plně využívat svá práva a rovné příležitosti (Nováková, 2002, s. 7).

1.5.1. Genderová rovnost

Genderová rovnost představuje vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelnování žen i mužů ve sférách veřejného i soukromého života.

V Evropě byla definována jako stav, kdy jsou dívkám i chlapcům, ženám i mužům garantována de iure rovná práva, rovné příležitosti, rovné podmínky a rovné zacházení ve všech oblastech života a ve všech sférách společnosti (Nováková, 2002, s. 14).

Musíme si uvědomit, že životní podmínky mužů a žen se dost liší. A to zejména v důsledku toho, že ženy vychovávají děti. Hlavní problém nespočívá v existenci rozdílů, ale ve faktu, že by tyto rozdíly neměly mít negativní vliv na životní podmínky jak žen, tak mužů. Nemělo by to tedy vést k diskriminaci, ale spíš by to mělo přispívat k vyrovnané dělbě moci v ekonomice, ve společnosti a při tvorbě politiky (Nováková, 2002, s. 23).

Pro definování je nezbytné se podívat blíže na koncepci genderu. Musíme brát v potaz dva aspekty, které jsou nejdůležitější. A to jsou sociální konstrukce sociálního rodu a vztah mezi pohlavími. Gender je sociálním způsobem konstruovaná definice žen a mužů.

Genderová rovnost znamená přijmout a hodnotit stejným způsobem rozdíly mezi pohlavími. Ale musíme brát v potaz, že genderová rovnost zahrnuje také právo na to být jiný.

Musíme brát ohled na existující rozdíly mezi muži a ženami, které souvisí s určitými aspekty. Pod tím si můžeme představit rozdílný politický názor, náboženství, sexuální orientaci, rasu nebo etnický původ (Nováková, 2002, s. 24).

Znamená to, že je potřeba diskutovat o tom, jak je možno jít dál, jak ve společnosti změnit struktury, které přispívají k udržování nerovných vztahů mezi pohlavími a jak dosáhnout větší rovnováhy mezi různými ženskými a mužskými hodnotami. Jako problém se vnímá genderová hierarchie.

Zásadním problémem je zajistit, aby sociální konstrukce genderu ponechávala prostor pro rozdílnost a neosahovala žádné zmínky o hierarchii, která klade muže výše než ženy. Jedná se o otázku využívání moci, dovedností a talentu každého z nás. Rozvoj společnosti závisí na využití všech lidských zdrojů a musí se na něm podílet jak muži, tak ženy v plné míře (Nováková, 2002, s. 24).

Genderovou rovnost je potřeba neustále prosazovat, chránit a podporovat. Stejně tak jako lidská práva, jejichž je nedílnou součástí.

1.6. Rovnost

„Na jedno jsem vždy věřil. Že nás pánbůh udělal všechny stejné. Jeden je bílý a druhý černý. Jeden je krásný, anebo poďobaný od neštovic. Ale všem je nám zima, když venku mrzne, a všichni se potíme, když praží slunce. A všichni musíme dýchat, abychom se neudusili. Všechny nás nakonec odvezou. Jinými slovy, všichni jsme smrtelní. I nesmrtelní. Ale pro tohle nesmíme jeden z druhého dělat otroka. Pro tohle každý, ať jeho táta byl prezident nebo dráteník, musí mít stejnou příležitost žít plný život. Nikdo si nesmí myslet, že je něco víc nebo lepšího než ten druhý. Možná že toho má víc v makovici, možná že nosí lepší košili, že má šikovnější ruce, možná že má větší bicepsy. Ale tohle všechno ho jenom zavazuje, jenom zavazuje, aby toho udělal tím víc. Tím víc pro ty s menšími bicepsy a s horší košilí. Jenže tomuhle můžou věřit a rozumět jenom ti z lidí, kteří mají rádi lidi. Mít rád lidi a milovat lidi, to je celé tajemství a jediný recept na štěstí, a to platí pro všechny. Pro mě, pro vás, pro Stalina, pro Trumana, pro celý svět.“

Citát Jana Wericha a jeho interpretace rovnosti. Jen těžko bychom hledali definice rovnosti, protože rovnost není možné chápat tak, že se jedná o naprostou totožnost nebo

dokonce stejnost. Lze ji spíše chápat způsobem rovné šance a příležitosti jedinců, jejichž postavení je srovnatelné. Po staletí je rovnost společenským ideálem (Drexlerová, 2009, s. 5).

Pojem rovnost je stále více probíraným tématem. Problematika je stále více považována za podstatnou otázku k řešení, kterou se zabývají mnohé organizace z oblasti pro lidská práva. Zároveň se také jedná o jednu ze základních politik Evropské unie (Drexlerová, 2009, s. 5).

Rovnost lze považovat za společenský ideál, který je chráněn právem, avšak sám pojem rovnost není právním pojmem. Jeho výklad závisí zpravidla na kulturním a historickém kontextu, je kategorií spíše sociologickou a filozofickou. Lidé jsou do stavu rovnosti uváděni, ve skutečnosti se nerodí ani svobodní ani rovní (Knapp, 1995, s. 14-15).

Výklad je také vázán na více faktorů – například na politické, historické a ekonomické faktory, jež se mění v závislosti na místě a času. Konkrétní vymezení je pak vázáno na určení referenčního kritéria (Bobek, Boučková, Kuhn, 2007, s. 5).

Také je možné na otázky rovnosti nahlížet jako na vědní disciplínu. Především v rovině matematické, fyzikální, politologické, sociologické a filosofické (Večeřa a kolektiv, 2017, s. 292).

1.6.1. Formální rovnost

Formální rovnost je tu již od dob Aristotelových a je postavena na základě jeho myšlenek, tudíž je to abstraktní pojem. Šlo o to, aby se se všemi zacházelo stejně. Jedná se o hodnotu důstojnosti a předvídatelnosti, ve které je hlavní myšlenka ctít jednotlivce tím, že mezi nimi nečiní rozdíly. Formální rovnost se zajímá pouze o *rovnost de iure*; *rovnost de facto*, tedy srovnatelný dopad na situaci jednotlivých jedinců, je mimo dosah její pozornosti (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 11).

Důležitý prvek, aby se formální rovnost dala rozeznat je tzv. komparátor. Je to srovnávací kritérium nebo prvek rovnosti, podle kterého lze určit stejnost či rozdílnost objektů. Díky tomu, můžeme v rámci skupin srovnávat například z hlediska vzdělání subjektů, postavení nebo majetkových poměrů. Nikdy nelze však dosáhnout komplexních identických objektů.

V praxi se často vyskytuje v oblasti procesního práva. Například § 106 odstavec 2 soudního správního řádu stanoví, že lhůta pro podání kasační stížnosti je dva týdny od doručení rozhodnutí soudu prvního stupně. Pravidlo platí pro všechny stejně, i přes to, že dopad stejného pravidla může někoho znevýhodňovat (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 11).

1.6.2. Materiální rovnost

Na rozdíl od formální rovnosti jde u materiální rovnosti o zavedení rovnosti faktické. Odráží se ze stejného bodu, a to stejnému stejně, odlišnému odlišně, ale snaží se zohlednit celou množinu čistě individuálních okolností, kterými je každý jedinec obklopen. Materiální rovnost tedy není pouze abstraktní, ale pracuje s fakty.

Cílem je rovnost reálná, nikoliv pouze zákonná. Požadavek rovnosti není, jako je tomu v případě rovnosti formální, vnímán jako abstraktní kategorie spravedlnosti, ale jako kontextuální pojem, který bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce: jeho pozadí, vzdělání, schopnosti, životní příležitosti, a především skutečný dopad, který může na první pohled abstraktní a nestranné pravidlo mít (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 17).

1.7. Diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského slova *discriminare*, což v překladu znamená dělat rozdíly, tedy rozlišovat. Tento pojem má negativní význam jak v právní mluvě, tak v obecné mluvě. Tím ovšem nelze tvrdit, že se dá chápat pouze v negativním smyslu, a to na příklad v případě, když je náležitě odůvodněná a existuje pro činění rozdílů důvod. Jako příklad uvádím právní normy. Ty jsou schopné se přizpůsobit konkrétním případům a kvůli rozlišení můžeme aplikovat tu nejvhodnější (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 36).

Rozlišování může tedy přinášet i výhody. Ale pokud budeme hovořit o rovnosti mezi muži a ženami, tak převládá spíše negativní a nežádoucí rozlišování mezi nimi, a to může vést k již výše zmiňované diskriminaci.

A jak se vlastně pozná diskriminace? Jedná se o neospravedlnitelné rozdílné zacházení s lidmi ve srovnatelné situaci. Diskriminace nemusí být na první pohled zřejmá a neplatí, že se musí dít úmyslně. Dochází k ní na základě stereotypů a předsudků, které si lidé často neuvědomují. Diskriminačním důvodem může být rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Tyto důvody najdeme v antidiskriminačním zákoně (Ombudsman: *Diskriminace*. [online]).

Diskriminaci lze rozdělit na pozitivní a negativní, a pak dále na přímou a nepřímou.

1.7.1. Pozitivní diskriminace

Někdy se také používá výraz podpůrná akce a odkazuje k politice, která bere v potaz různé faktory – například rasu, barvu kůže, pohlaví, zdravotní postižení. Jejich podstatou je určitá forma zvýhodnění doposud znevýhodněných skupin s cílem vyrovnat jejich příležitosti. Jako

příklad mohu uvést vyhrazování pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením či hendikepou, stipendia pro etnické menšiny nebo kvóty pro méně zastoupené pohlaví ve vedoucích pozicích v zaměstnání (Hubálková, 2013, s. 21).

1.7.2. Negativní diskriminace

Tento typ lze definovat jako rozdílné zacházení se skupinou či jednotlivcem bez ospravedlnitelného a legitimního důvodu. Toto chování v rámci negativní diskriminace není možné společensky akceptovat. Důvodem je, že není založeno na rovnosti a upírá skupině či jednotlivci určitá práva (Štagová, 2010, s. 49).

1.7.3. Přímá diskriminace

Tímto termínem rozumíme takovou situaci, kdy je s osobou či skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, a to z neospravedlnitelných důvodů. Těmi důvody jsou, jak jsem již zmiňovala: rasa, pohlaví, národnost, víra apod. Existují dva opravné prostředky. Pokud je odlišné zacházení na základě tohoto kritéria odůvodnitelné účelem, který je oprávněný anebo jestliže se tak děje bez nutnosti zdůvodnění takového jednání. Přímou diskriminací často rozdělujeme jednotlivce od skupin (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 49).

1.7.4. Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je podstatně složitější než diskriminace přímá. A to zejména proto, že je složitější koncepce ale i aplikace. Tady ten problém je méně viditelný. Při jednání se s osobou či skupinou osob zachází méně příznivě na základě kritérii, která jsou zdánlivě neutrální (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s.52).

Jako příklad uvádím situaci, když restaurace vyhlásí zákaz vstupu se psy. Tímto zákazem znevýhodňuje nevidomé, kteří využívají vodící nebo asistenční psy.

V ADZ je uvedeno, že „*nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*“

2. Instituce a prameny právní úpravy rovnosti mužů a žen

V této kapitola se bude zabývat institucemi a prameny, které upravují rovnost mezi muži a ženami. Kapitola rozdělím na dvě části. První se bude věnovat mezinárodním úmluvám, které jsou v ČR ratifikované. Zejména půjde o OSN, CEDAW, Rada Evropy, především tedy Evropská úmluva o Listině základních práv a svobod (LZPS), dokumenty Mezinárodní organizace práce. V části druhé naopak půjde o vnitrostátní úpravu, do které zahrnu LZPS, antidiskriminační zákon, veřejného ochránce práv a zákoník práce.

2.1. Mezinárodní právo

Pochází z latinského názvu *ius gentium*, což v českém překladu znamená právo národů. Je souborem právních norem, které upravují právní vztahy mezi jednotlivými státy a také vztahy mezi mezinárodními organizacemi, zejména v oblastech, jako jsou lidská práva, smluvní právo, mezinárodní humanitární právo a mezinárodní trestní právo.

Cílem mezinárodního práva je zajistit mírovou existenci a plynulý vývoj mezinárodního společenství. Jinak řečeno lze ho chápat jako soubor právních norem, které stanovují způsoby chování, které jsou nezbytné ke spořádanému soužití lidí. Nutno dodat, že mezinárodní právo výrazně ovlivňuje podobu i obsah vnitrostátních předpisů (Malenovský, 2002, s. 7).

Mezinárodní právo má přednost před úpravou vnitrostátní. Důvodem je existence článku 10 Ústavy ČR (Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Hlavními organizacemi, jejichž dokumenty zasahují do problematiky rovnosti mezi muži a ženami jsou OSN, Rada Evropy a Mezinárodní organizace práce.

2.1.1. Organizace spojených národů

OSN byla založena v roce 1945 na základě přijetí Charty Spojených národů. Nahradila Společnost národů, která jako garant kolektivní bezpečnosti a mírového řešení konfliktů neobstála.

Důraz, který se klade na základní lidská práva, důstojnost a rovná lidská práva mužů a žen a rovnosti mezi národy je obsažen v preambuli: *„My, lid spojených národů, jsouce odhodláni prohlásit znovu svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, rovná práva mužů i žen a národů velkých i malých ... Rozhodli jsme se sdružit své úsilí, abychom těchto cílů dosáhli. ... Protože se naše vlády ... dohodly na této Chartě Spojených*

národů a zřizujeme tímto mezinárodní organizaci zvanou Spojené národy.“ Charta pak tyto přijaté zásady dále rozvádí v jednotlivých člancích (Koldinská, 2010, s. 32).

Cílem OSN je zachování mezinárodního míru, bezpečnosti a zajištění mezinárodní spolupráce. Členství je založeno na principu suverénní rovnosti. Každý členský stát má své zástupce ve Valném shromáždění.

Lidskoprávní dokumenty, které na první místo řadí problematiku rovnosti a diskriminace. Nutné je zmínit celosvětově uznávanou mezinárodní smlouvu. Jedná se o Všeobecnou deklaraci lidských práv, kterou přijalo Valné shromáždění, v roce 1948. Jedná se o nejznámější katalog lidských práv. Deklarace obsahuje třicet článků, ve kterých jsou vyjmenována základní občanská, politická, kulturní, ekonomická a sociální práva platná pro všechny obyvatele na Zemi (Všeobecná deklarace lidských práv, Online).

Ochranu rovnosti najdeme v článku 1 Všeobecné deklarace lidských práv, ve které se píše, *že všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovni co do důstojnosti a práv.* Rovnost v právech a svobodách, bez jakéhokoli rozlišování je zakotveno ve článku 2. Dalším důležitým článkem je článek 7, který hovoří o zákazu diskriminace a o tom, že všichni máme právo na stejnou ochranu proti ní.

Rovnost a rovnost pohlaví je nedílnou součástí Všeobecné deklarace lidských práv a mnoho zemí v ní našlo inspiraci pro vytvoření stěžejních lidskoprávních dokumentů na vnitrostátní úrovni (Adamus, 2000, s. 27-33).

2.1.2. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Tato úmluva, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) byla sjednána v roce 1979 v New Yorku. V tehdejší Československé socialistické republice byla podepsána o rok později. Jedná se o velmi důležitý dokument mezinárodního práva, protože svou koncepcí se blíží k zakotvení materiální genderové rovnosti (Koldinská, 2010, s. 35).

Úmluvu přijalo Valné shromáždění OSN a tím potvrdili víru v základní lidská práva, v důstojnosti a hodnotu lidské osoby a samozřejmě v rovnoprávnost žen a mužů. Tím tedy nepřipouštějí žádnou formu diskriminace a hlásají, že lidé se rodí svobodní a rovni bez jakýkoliv rozdílů.

V prvním článku vymezuje, co je diskriminace žen. Je to *jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit*

uznání, používání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen. Dále je také možné se dočíst, jak diskriminaci žen odstranit.

V článku 5 je dané, že státy, musí přijmout příslušná opatření, co se týče změn například v kulturních zvyklostech. Pokud jde o chování mužů a žen s cílem odstranit předsudky, zvyky a všechny jiné praktiky, které jsou založené na principu nadřazenosti a podřazenosti.

Článek 7 upozorňuje na větší potřebu participace žen. Zejména na provádění státní politiky, zastávání veřejných úřadů a veřejných funkcí. Také je možné se dočíst, že je potřeba účast žen na mezinárodní úrovni.

Další článek, který je nutno zmínit je článek 10. Ten řeší genderovou problematiku. Vyzývá smluvní strany ke stejným podmínkám pro volbu zaměstnání nebo dosažení diplomů ve vzdělávacích zařízeních všech kategorií. Požaduje rovný přístup ke stejným osnovám, stejným zkouškám. Dále také odstranění všech stereotypních koncepcí úlohy mužů a žen na všech úrovních a ve všech formách vzdělávání, stejných příležitostí pro využívání stipendií ale i stejných příležitostí pro aktivní účast ve sportu a tělesné výchově. Tento článek poukazuje na znatelnou snahu o odstranění genderových stereotypů ve vzdělávacích zařízeních, a to již od raného věku.

CEDAW stanovuje povinnosti státům, kteří ji ratifikovaly, aby zaručily odstranění diskriminace žen zakotvením jejího zákazu do národních ústav a zaručily rovnoprávnost obou pohlavím přijetím příslušných legislativních opatření (Koldinská, 2010, s. 36).

V roce 1999 přijalo valné shromáždění tzv. Opční protokol, který se skládal z 21 článků. V platnost vzešel v roce 2000. Státy jeho ratifikací uznávají pravomoc Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen v rámci své působnosti přijímat a posuzovat stížnosti jednotlivců i skupin. ČR podepsala protokol v roce 1999 a ratifikovala v roce 2001. Protokol platí pouze pro státy, které jej přijaly. To však zahrnuje dvě procedury. Jde o oznamovací proceduru, která umožňuje ženám nebo skupinám žen podat stížnost na porušování práv. Druhou je vyšetřovací procedura, ta poskytuje Výboru vyvolat vyšetřování závažného nebo systematického porušování práv žen.

Na dodržování Úmluvy u nás dohlíží Rada vlády pro rovnost žen a mužů. Státy podléhají kontrole každé čtyři roky, nebo kdykoliv si o to Výbor požádá. Z toho vyplývá, že tento dokument není zaměřen pouze na diskriminaci jednoho pohlaví. Důraz je kladen na ochranu lidských práv, především na zákaz diskriminace a na rovnost mužů a žen (Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Online).

2.1.3. Rada Evropy

Založení Rady Evropy (RE) se připisuje na rok 1949 a to podpisem zakládající listiny. Je to mezinárodní celoevropská organizace, která podporuje demokracii a ochranu lidských i sociálních práv. RE má čtyřicet sedm členských států. ČR se k RE připojila v roce 1993.

Hlavním cíle RE je ochrana lidských práv a pluralitní demokracie, podpora rozvoje evropské kulturní identity a různorodosti. Napomáhá jejich rozvoji, hledá řešení problému, kterým evropská společnost čelí. Pod problémy si můžeme představit: diskriminaci menšin, násilí na dětech a ženách, xenofobii, obchodování s lidmi, organizovaná zločin apod.

RE usiluje o vytvoření společenského demokratického a právního prostoru, který dává záruku toho, že dodržování lidských práv, demokracie a respektování zákonů jsou základní hodnoty pro civilizovanou společnost nezbytnou pro evropskou stabilitu, ekonomický růst a sociální soudržnost.

Činnost RE spočívá v tom, že vydává smlouvy, úmluvy a doporučení, které se týkají mnoha oblastí. Především se dotýkají všech nejpodstatnější problémů. Nejvýznamnější z úmluv je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobodách, kterou uvedu níže.

Struktura RE se skládá z rozhodovacího orgánu – Výbor ministrů, který je složený z ministrů zahraničních věcí členských států. Poradním orgánem je Parlamentní shromáždění, které je tvořeno z delegátů a ti jsou určeni a jmenováni národními parlamenty členských zemí. Kongres místních a regionálních samospráv plní funkci konzultativní. Nezávislým orgánem, který řeší a upozorňuje na porušování lidských práv je Komisař pro lidská práva. Poslední institucí je Evropský soud pro lidská práva, který projednává porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (Základní informace o Radě Evropy, Online).

2.1.4. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Toto úmluva je považována za nejdůležitější, která byla sjednaná v rámci Rady Evropy. Jejím základem je ochrana lidských práv. Ve střední a východní Evropě bylo tehdejší Československo první, kdo se stal stranou Úmluvy, a to až 42 let po jejím vzniku, tedy v roce 1992.

Hned v úvodu této úmluvy je stanovena povinnost respektovat lidská práva. Článek 2 uvádí, že každý má právo na život, a je to chráněno zákonem. To znamená, že nikdo z nás nemůže být zbaven života. Výjimkou je pouze pokud to bude vyplývat z použití síly, která není více než

zcela nezbytná při obraně proti nezákonnému násilí, při zákonném zatčení nebo zabránění útěku zadržené osoby a také při akci za účelem potlačení nepokojů nebo vzpoury.

Dále se v úmluvě píše, že nikdo nesmí být mučen anebo podrobován nelidskému zacházení, nikdo nesmí být držen v otroctví nebo nevolnictví. Všichni máme právo na svobodu a osobní bezpečnost, také máme právo na spravedlivý proces. Nemůžeme být potrestáni, pokud to není v rozporu se zákonem. Můžeme vyznávat jakékoli náboženství, uzavírat manželství apod.

Důležitým článkem v souvislosti s mou bakalářskou prací je článek 14, který zakazuje diskriminaci založenou na jakémkoli důvodu, jako je: pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické anebo jiné smýšlení, národnost, majetek, rod nebo jiné postavení. Diskriminace je obsažena pouze v tomto článku, ale ve většině rozhodnutí má oporu Evropského soudu pro lidská práva (Faix, Bureš, Svaček, 2015, s. 210-220).

Vymahatelnost těchto práv je nezbytná. Cílem bylo vytvořit katalog lidských práv, který bude pružný a dostatečně vymahatelný, prostřednictvím i individuálních stížností (Koldinská, 2010, s. 41).

2.1.5. Dokumenty Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (MOP) je specializovanou organizací OSN. Usiluje o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. Založena byla roku 1919 ve francouzské Versailles (Fakta a čísla OSN, 2005).

Úkolem organizace je formulování mezinárodních přístupů a programů, které mají přispívat ke zlepšení pracovních a životních podmínek. Dále pak vytvářejí mezinárodní pracovní standardy, které slouží vládám států jako model při zavádění vlastních programů. To napomáhá zvýšit efektivnost nových strategií.

V dnešní době je pro MOP důležitou otázkou postavení ženy, a zejména činnost, která směřuje k šíření používání metody gender mainstreamingu, zajištění rovnosti mezd žen a mužů a prolomení tzv. *skleněného stropu*. Je to metafora, která označuje neviditelnou bariéru, která brání, především tedy ženám, ve vzestupu nad určitou úroveň ve společenské hierarchii (Koldinská, 2010).

Úmluva č. 100 – úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Tato úmluva byla projednávána na generální konferenci MOP, která byla svolána správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy. Sešla se 6. června 1951 na svém 34. zasedání, na

kterém se projednávaly některé návrhy týkající se zásad stejného odměňování pracujících žen a mužů za práci stejné hodnoty.

Ochrana rovnosti je zakotvena v prvním článku úmluvy. A to, že stejné odměňování žen a mužů za stejnou práci se vztahuje na tarify odměn, stanovené bez rozlišování pohlaví. Kde se pod pojmem odměna zahrnuje: řádná, základní, minimální mzda nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, které jsou vyplácené přímo, nepřímo, v hotovosti nebo naturáliích.

Vymezení toho, jak mají státy Úmluvu dodržovat obsahuje článek 2, který se odvolává na vnitrostátní normy, zákonem zavedených metod stanovující mzdy a kolektivní smlouvy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale lze to provádět i kombinací těchto různých prostředků.

Úmluva č. 111 – úmluva o diskriminaci (zaměstnání a povolání)

Tato úmluva byla přijata v Ženevě 25. června 1958 na 42. zasedání. Byly přijaty některé návrhy týkající se diskriminace v oblasti zaměstnávání a povolání. Tyto návrhy mají mezinárodní formu a musí mít na zřeteli, že Filadelfská deklarace 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*“.

Článek 1 Úmluvy zahrnuje pro výraz diskriminace „*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*“.

Článek 2 se zavazuje, že každý členský stát musí vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku, která bude prosazovat rovnost příležitostí a zacházení v zaměstnání metodami přiměřenými vnitrostátním podmínkám a zvyklostem, za účelem odstranění diskriminace.

Vnitrostátní podmínky a zvyklosti, ke kterým se každý členský stát Úmluvy zavazuje, musí usilovat o spolupráci s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, vydávat zákony a podporovat výchovné programy, zrušit či změnit jakákoli správní opatření, které jsou neslučitelné s touto politikou a v neposlední řadě každý rok informovat ve formě zpráv o provádění úmluvy a zveřejňovat výsledky dosažené těmito opatřeními. Toto ustanovení je možné vyčíst z článku 3.

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

Cílem je, aby státy zajistily efektivní prosazení rovnosti mezi pohlavími, napříč zaměstnaneckou sférou. Pokud jsou zaměstnanci. Na státech je poté, zda ji ratifikují či nikoli. Pokud státy úmluvu ratifikují potom si jako cíl národní politiky stanovují umožnění lidem s povinnostmi k rodině, kteří jsou zároveň zaměstnání, uplatnit své právo bez toho, aniž by byli diskriminováni. Dále se od států vyžaduje, aby braly v potaz potřeby zaměstnanců s povinnostmi k rodině v rámci komunitních služeb pro rodiny s dětmi. ČR doposud tuto Úmluvu neratifikovala (Koldinská, 2010, s. 28).

2.2. Vnitrostátní úprava

Nyní se zaměřím na vnitrostátní právní úpravy v ČR. Bude to především LZPS, kde se budu zabývat články, které souvisí s problematikou rovnosti, zákazu diskriminace. Poté nahlédnu do antidiskriminačního zákona, který se svým obsahem podobá i jiným již výše zmíněným dokumentům, lze zde očekávat obdobný výčet forem diskriminace a forem rovnosti. Dále se budu věnovat Veřejnému ochránci práv a v neposlední řadě Zákoníku práce.

2.2.1. Listina základních práv a svobod

LZPS je součástí ústavního pořádku České republiky. Základní práva a svobody obsažené v Listině vyjadřují vztah mezi státem a občanem. Práv a svobod zakotvených v Listině se může domáhat každý, pouze některá práva jsou vázána na státní občanství. Obsah vychází z principů právního státu, to znamená, že svrchovanost práva a zásady možnosti zásahu státní moci do svobod jednotlivce, ale to pouze v mezích zákona (Sládeček, 2016, s. 37).

V prvním článku hlavy první se píše, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“ To vyjadřuje obecný princip rovnosti v důstojnosti a právech, který je pro koncepci LZPS velmi důležitý. Práva dle tohoto článku jsou nezadatelná, to znamená, že nikdo nemůže někomu zadat nebo dát do zástavy svá práva. Nezcizitelnost práv a svobod potom vyjadřuje, že subjekt nemůže převést, darovat či se zříknout svých práv. Tyto pojmy chrání jednotlivce proti němu samotnému. Dále jsou práva nepromlčitelná, to vyjadřuje, že jednotlivce nemůže neuplatněním práva o svá práva přijít. Nezrušitelnost pak znamená, že státní moc může práva a svobody jen uznat či prohlásit, ale nikdy je nemůže zrušit či prohlásit za neplatné (Filip, 2001, s. 55).

Článek 2 LZPS zdůrazňuje zásadu demokracie, vylučuje vázanost státu na výlučnou ideologii či vyznání. Každý z nás může dělat to, co není zákonem zakázáno, a zároveň nikdo nemůže být nucen dělat, co zákon neukládá.

Druhá hlava se zaměřuje na lidská práva a základní svobody. Napříč články se lze dočíst, že jsme způsobilí mít práva, která lze omezit jen ústavním zákonem. Právo na život a zdraví je absolutním právem, dále je stanoveno, že nikdo nemůže být života zbaven, výjimkou je umělé přerušení těhotenství nebo sebevražda. Právo na osobní svobodu, každý máme právo, aby byla zachována naše lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst, ale také právo vlastnit majetek a přiznávat se k vlastnickému právu.

Hlava třetí LZPS vymezuje práva národnostních a etnických menšit. Zakotvení těchto práv nebylo jednoduché, ale článek 24 obsahuje základní antidiskriminační ustanovení českého ústavního pořádku. Jaká mají práva nalezneme ve článku 25, jsou podmíněna státním občanstvím ČR a prokazatelným pohybem příslušníka národnostní menšiny na území republiky (Klíma, 2005, s. 787).

Hospodářská, sociální a kulturní práva jsou obsažena ve čtvrté hlavě. Tady je možné vyčíst, že každý má právo se svobodně rozhodnout, jaké chce dělat povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat nebo provozovat jinou hospodářskou činnost. Důležitým článkem hlavy čtvrté je také článek 28, kde stojí, že „*zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky.*“

2.2.2. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací – Antidiskriminační zákon

ADZ je první právní úprava, která je komplexní svého druhu u nás. Obsahuje směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, nimiž je ČR vázaná. LZPS vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání, rovný přístup k povolání, podnikání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení apod.

Přijetím ADZ vznikají pro zaměstnavatele povinnosti uzavřít kolektivní smlouvy a vydat vnitřní předpisy, které jsou v souladu s touto právní úpravou.

Zásadní změny nelze očekávat, protože zákon v mnoha ustanoveních kopíruje úpravy, které jsou již dávno obsaženy v jiných právních předpisech, například přímo v LZPS. Toto je uvedeno v první části obecného ustanovení, přesněji v § 1 (ADZ). V tomto paragrafu je dále vymezeno, že se tento zákon vztahuje například na práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnávání, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, sociální zabezpečení. Naopak tento zákon se nevztahuje na právní vztahy cizinců, ovšem záleží na druhu pobytového oprávnění, a to souvisí i s kontrolou vstupu a pobytu na území ČR.

V § 2 (ADZ) jsou vymezeny pojmy jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, včetně sexuálního obtěžování. Za diskriminace se také považuje i pokyn či navádění k ní. Dále „z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.“

§ 5 (ADZ), zde jsou uvedeny přípustné formy rozdílného zacházení. Za diskriminaci se nepovažuje, pokud se vyžaduje podmínka minimálního věku, ale pouze v případě, pokud je to nutné pro řádný výkon povolání či zaměstnání, nebo pokud je pro řádný výkon povolání či zaměstnání potřebné odborné vzdělávání. Diskriminací podle ADZ ani není rozdílné zacházení osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením, pokud je to za účelem ochrany.

Druhá část hlavy první se zaměřuje na právní prostředky ochrany před diskriminací. § 7 (ADZ) říká „dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného 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“

Hlava druhá se zabývá institucionálním zajištěním rovného zacházení a ochrany před diskriminací. „Při prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, víru a náboženství je dána působnost Veřejného ochránce práv podle zvláštního právního předpisu“ (§ 9 ADZ). Předpisem je myšlen zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv. Dále je v této hlavě vymezeno, jaké má ochránce působnosti, činnosti, jaká vydává doporučení, provádí nezávislý výzkum a v neposlední řadě také poskytuje informace veřejnosti.

2.2.3. Veřejný ochránce práv

Ombudsman neboli veřejný ochránce práv, má za povinnost chránit osoby před jednáním úřadů. A to v případě, pokud je jednání v rozporu s právem nebo neodpovídá principům demokratického státu. Dále se snaží bránit špatnému zacházení, kontroluje práva lidí s postižením, chrání lidi před diskriminací, navštěvuje zařízení, kde jsou lidé omezeni na svobodě veřejnou mocí nebo v důsledku závislosti na poskytované péči. V zákoně č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv jsou přesně vymezeny působnosti ombudsmana, které se na něho vztahují. Jsou to především „zařízení, v nichž se vykovává vazba, trest odnětí svobody, ochranná nebo ústavní výchova, ochranné léčení anebo zabezpečovací detenci, další místa, kde se nacházejí nebo mohou nacházet osoby omezené na svobodě veřejnou mocí, zejména policejní cely, zařízení pro zajištění cizinců a azylových zařízení, místa kde se nacházejí nebo mohou

nacházet osoby omezené na svobodě v důsledku závislosti na poskytované péči, zejména zařízení sociálních služeb a jiná zařízení poskytující obdobnou péči, zdravotnická zařízení a zařízení sociálně-právní ochrany dětí.“ (§1 odst. 4 zákon č. 349/1999 Sb.).

Filip, Svatoň a Šimáčková (2015, s. 162), uvádějí definici ombudsmana jako „*osoba, která je státem pověřená k řešení stížností jednotlivců na jednání veřejné správy a je určena, aby na základě došlých stížností nebo z vlastní iniciativy upozorňovala na nezákonné či nesprávné postupy veřejné správy a napomáhala k jejich nápravě.*“

Podrobnější definici ombudsmana uvádí Sládeček (2011, s. IX) „*nezávislá a nestranná osoba volená parlamentem, která na základě stížností nebo z vlastní iniciativy a poměrně neformálně šetří namítanou (tvrzenou) nezákonnost nebo jiná pochybení (nespravedlivost, nesprávnost, nepřiměřenost atp.) v jednání (nečinnosti) veřejné správy. Ombudsman se věci začne zabývat zpravidla tehdy, když není k dispozici jiný účinný (obranný) právní prostředek, a svými přímo nevyhnutelnými doporučeními iniciuje nápravu.*“

V druhé části zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv jsou uvedeny činnosti, které smí provádět. Ochránce jedná na základě podnětu, který podává fyzická, právnická osoba, poslanec, senátor, některá z komor Parlamentu nebo z vlastní iniciativy. Žádný podnět nepodléhá poplatku a nesmí být podroben úřední kontrole. Dále jsou uvedeny i podmínky, které musí podnět obsahovat. V zájmu ombudsmana je prosazování práva a rovného zacházení, bez ohledu na rasu, etnický původ, národnost, sexuální orientaci, věk, zdravotní stav apod.

Mezi zvláštní oprávnění a povinnosti ochránce patří, že musí každoročně podávat Poslanecké sněmovně souhrnnou písemnou zprávu o své činnosti. Také musí Poslanecké sněmovně předkládat alespoň jednou za tři měsíce informace o své činnosti.

2.2.4. Zákoník práce

Zákoník práce upravuje část pracovního práva, které je tvořeno souborem norem a upravuje zejména tři tematické okruhy, kterými jsou individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti (Bělina, 2014, s. 3)

Základní zásady pracovního práva podle Běliny (2014, s. 116) jsou rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. Lze je popsat jako práva osobnostní, což znamená práva, která není možné promlčet. Rovnost jde ruku v ruce se spravedlností a naplnění rovnosti, i když nemusí být rovnost sama o sobě spravedlivá, je naplnění rovnosti jednou z podmínek spravedlnosti.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v první části hlavy první upravuje a vymezuje pracovněprávní vztahy. V § 1a jsou uvedeny základní zásady pracovněprávních vztahů, jsou to zejména *„zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace.“*

Rovné zacházení a zákaz diskriminace je obsaženo v hlavě IV. V § 16 *„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.“* Dále 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.“*

Pojmy jako přímá, nepřímá diskriminace, obtěžování, včetně sexuálního obtěžování, pokyn a navádění k diskriminaci, přípustné zacházení upravuje ADZ, jak jsem již uváděla v kapitole 2.2.2.

Část šestá, tohoto zákona, se zaměřuje na odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu. Hlava první pojednává o mzdě, platu a odměně z dohody. V § 109 je uvedeno *„za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak“.*

Stejná práce či práce stejné hodnoty *„se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.“* Toto

je uvedeno v § 110. Vymezení těchto pojmů je důležité v případě prokazování diskriminace nebo nerovného odměňování mužů a žen.

V případech § 238- § 242 se na to nepohlíží jako nerovné zacházení, které s ohledem na pohlaví zaměstnance omezují určitým, a hlavně legálním způsobem (Bělina, 2012, s. 297) Zákoník práce udává zaměstnavateli povinnost, že těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a zaměstnankyně – matky dítěte mladšího než dvanáct měsíců, které konají zakázané nebo ohrožující práce, převést na jinou, pro ně vhodnou práci (Bělina, 2012, s. 299)

3. Strategie vedoucí k genderové rovnosti

Třetí kapitola bude zaměřena na strategie, které vedou k genderové rovnosti. Půjde především o dokumenty, které vydala Vláda ČR. Začnu analýzou Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020. Jelikož se jedná o dokument, který je již ukončený tak se podívám, jak byla strategie naplněna. K závěru této kapitoly zmíním Strategii Evropské unie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025.

3.1. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020

Tato strategie je významným dokumentem, který tvoří rámec uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Prioritou je prohlubování a zlepšování této problematiky. Strategie má za cíl formulovat rámec pro opatření veřejné správy, který by přispíval k dosažení rovnosti žen a mužů. Strategie má také svou vizi, misi a je považována za základní princip demokratické společnosti. Vize stanovuje, že rovnost žen a mužů je přínosem a hodnotou pro celou společnost, proto se usiluje o to, aby nebyla pouhým ideálem, ale stávala se realitou. Mise strategie usiluje o spravedlivou společnost, ve které se posiluje snaha o vyrovnanou účast žen a mužů ve všech sférách a na všech úrovních společenského života, o dosažení jejich stejné viditelnosti, důstojnosti a uznání v rámci společnosti. Rovnost mužů a žen je jedním z nejdůležitějších lidských práv a je pilířem demokratické společnosti.

Rovnost mužů a žen bezpochyby posiluje zajištění a udržení stability napříč společnostmi. Podpora genderové rovnosti přispívá především k: posílení spravedlnosti ve společnosti, podpoře lidských práv a úcty k nim, posílení principu nediskriminace a rovných příležitostí pro všechny, participativnějšímu rozhodování napříč společnostmi, ekonomický růst, lepší konkurence schopnost, výkonnost ekonomiky i pracovního trhu, demografickému růstu populace, zvýšení celkové spokojenosti se správou společnosti, zajištění a dodržování právního pořádku, zlepšování právních předpisů rovnosti a nediskriminace a také k posílení důvěryhodnosti ČR na mezinárodní úrovni.

Česká republika ukotvila do svého právního řádu mnohá opatření, která podporují rovnost mužů a žen, jedná se mj. o závazek vůči Evropské Unii, jedná se tak o rovnost deklarovanou právními předpisy, ale také rovnost reálnou a faktickou. Proto musí existovat její institucionální, legislativní a společenský rámec, které její dodržování a naplňování zabezpečí.

V mezinárodním kontextu se ČR zavázala v mnoha mezinárodních dokumentech genderovou rovnost prosazovat. Zásadní je především Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která vstoupila v Československé socialistické republice v platnost v roce 1983. V roce 1993 po vzniku samostatné České republiky, se ČR zavázala do všech mezinárodních závazků. Dalším důležitým dokumentem, který sice není právně platný, ale je mezinárodně uznávaný je Pekingská akční platforma, která byla přijata na Čtvrté celosvětové konferenci o ženách v roce 1995. Nejvýznamnější dokument, který byl přijat v rámci Rady Evropy pro sociální věci je tzv. Evropská sociální charta, kterou se ČR zavazuje prosazovat rovnost žen a mužů, V ČR došlo k ratifikaci 3. listopadu 1999. Dále tyto závazky vyplývají např. ze Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014-2017 a z řady dalších doporučení vydaných Radou Evropy. Strategie často proto aby byla co nejefektivnější pro své využití vychází z řady aktuálních i minulých dokumentů, a to především ze: Strategie Evropa 2020, Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2010-2015, Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2026-2010 a z Rámcové strategie Společenství pro rovnost žen a mužů (2001-2005).

Co se vnitrostátních strategických dokumentů týče, hlavním takovým je Strategický dokument vlády ČR, který byl usnesením vlády schválený v roce 1998, konkrétně se jedná o Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen. Tento dokument je od roku 1998 každý rok vyhodnocován a data i opatření vždy aktualizována. Strategie jako takové potom přinášejí širší rámec Prioritám a dalším dokumentům vlády ČR, které se s genderovou politikou pojí. Strategie by tak jako hlavní vládní dokument měla být vždy zohledněna při schvalování a zpracování ostatních dokumentů, a to i dokumentů týkajících se jiných oblastí, jelikož téma genderové rovnosti je tématem průřezovým a je důležité jej zapojovat i při rozhodování v jiných oblastech ať už politiky nebo společenského života. Pro vytvoření strategie je také důležitým zdrojem Český statistický úřad (ČSÚ), který poskytuje několik statistických dat.

Instituce, které se v ČR věnují tématům rovnosti žen a mužů je především Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která byla vytvořena usnesením vlády ČR č. 1033 v roce 2001. Tato Rada je stálým poradním orgánem Vlády ČR v otázkách rovnosti žen a mužů. Rada má čtyři výbory, které rozpracovávají nejdůležitější témata, kterými se Rada zabývá: Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích, Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života a Výbor pro domácí násilí. V rámci Parlamentu ČR se rovností žen a mužů zabývá v Poslanecké sněmovně Stála komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní

menšiny. V Senátu ČR je to Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti. Významně této problematice přispívá také činnost Veřejného ochránce práv. Na úrovni samospráv, tedy krajů a obcí neexistuje žádný oficiální orgán, který by se problematikou zabýval. Další významné instituce, které jsou aktéry v rovnosti žen a mužů je např. již výše zmiňovaný ČSÚ, dále Úřad práce, inspektoráty práce, zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů atd. Všechna činnost těchto výše zmíněných institucí je klíčová pro naplnění cílů a opatření ve Strategiích.

Ačkoli je agenda rovnosti žen a mužů součástí několika strategických dokumentů, do roku 2013 se ČR v rámci kontextu EU pohybovala v podprůměrných hodnotách.

Proto, aby byla politika genderové rovnosti úspěšná je nezbytné, aby existovalo co nejlepší institucionální zabezpečení a dostatek personálních i finančních prostředků. Nejvyšší orgán, kterým je v ČR Rada však nedisponuje kontrolními ani výkonnými pravomocemi. Další prvky institucionálního zabezpečení této agendy se pohybují spíše na vládní a ministerské úrovni, nikoli na úrovni samosprávních.

Hlavními problémy, které měla Vládní strategie na léta 2014-2020 řešit, zabývat se jimi a také z nich při vytváření strategie vycházet, byly problémy a nedostatky jako např. nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích, nízký počet zaměstnaných žen s dětmi, sladění rodinného a pracovního života žen, menší počet vysokoškolsky vystudovaných žen, domácí násilí se týká ve většině případů žen, ženy důchodkyně jsou na tom finančně hůře než důchodci muži atd.

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020 měla své specifické cíle, které rozpracovávají vždy cíl hlavní, který měl být v roce 2020 naplněn. Konkrétní odpovědné subjekty a termíny plnění je pak vždy uvedeno v Prioritách.

Za prvé byly identifikovány problémy v institucionálním zabezpečení genderové rovnosti, jednalo se o nedostatky jako např: nízké povědomí o agendě rovnosti žen a mužů ze strany veřejné správy, nedostatečné uplatňování principu genderového mainstreamingu, nedostatečné zajištění genderové rovnosti z hlediska statistické základny, nedostatečné pravomoci v Radě, formální plnění Priorit, které neodpovídá reálnému stavu agendy a další. Cílem bylo vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury, která by problematiku genderu prosazovala v rámci centrální, regionální i místní úrovně a bylo by zajištěno její systematické uplatňování.

Dalším důležitým cílem bylo vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře a dostat úroveň žen na vedoucích pozicích minimálně na 40 %. V tomto případě cíl vycházel z identifikovaných problémů: nerovného zastoupení žen a

mužů na vedoucích pozicích, neexistence institucionálního zabezpečení pro dosažení vyrovnanějšího stavu a vertikální segregace trhu práce.

Problémy byly identifikované také v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání, přičemž se vycházelo z nedostatků jako: nízká zaměstnanost žen ve specifických skupinách (důchodkyně, samoživitelky), jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU, vysoké míra žen ohrožených chudobou, diskriminace a znevýhodnění žen na trhu práce, nízká motivovanost žen nebo také obtěžování a sexuální obtěžování žen na pracovištích. Cílem zde bylo stanovení posílení nezávislosti žen i mužů v ekonomice a posílení ekonomického postavení žen. Také snížení rozdílů v odměňování žen a mužů na průměr EU a zvýšení zaměstnanosti žen na 65 %.

Strategie se zaměřila také na problematiku sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Kdy nedostatky byly shledány v nedostatečném množství nabídky flexibilního zaměstnání, nedostatečné ocenění péče a domácí práce společností, nízká účast mužů na péči o malé děti, nízká výše a vymahatelnost placení výživného na děti nebo nízká podpora rodičů s malými dětmi ze strany státu. Hlavním cílem zde bylo vytvořit celospolečenské podmínky pro efektivní sladění pracovního, soukromého a rodinného života. Zajištění kapacit předškolní péče o děti, zvýšení podílů flexibilních forem práce (např. z domova) na úroveň průměru v EU.

Strategie se zavázala řešit také problémy důstojnosti a integrity žen a mužů, vycházelo se přitom z vysokého výskytu a latence domácího násilí, vysoká latence sexuálního násilí a obchodu se ženami, omezená možnost svobodné volby místa, způsobu a okolností porodu, genderová specifika bezdomovectví žen a další. Výsledkem mělo být snížení výskytu všech forem genderově podmíněného násilí a zajištění důstojného a rovného používání práv jak muži, tak ženami.

Dalšími oblastmi, kterými se Vládní Strategie zabývala bylo např. rovné vzdělání pro ženy a muže, povědomí o životním stylu a jeho odlišnostech v souvislosti na pohlaví, genderové stereotypy a vztahy, nízké povědomí mužů o této problematice a také nedostačené legislativní a statistické zabezpečení.

Důležitou součástí celého procesu zlepšování genderové rovnosti je v rámci Strategie vždy její implementace. Je nezbytné určit si pravidla a mechanismy, jejichž prostřednictvím bude naplňování prováděno a zpětně monitorováno. Mezi základní mechanismy a metody se ve Vládní strategii na léta 2014-2020 jednalo o: posílení institucionálních kapacit a mechanismů, alokování finančních prostředků, navázání resortních akčních plánů a priorit této oblasti,

iniciace výzkumných šetření a sběr statistických údajů a opatření při jejich vyhodnocování, legislativní změny, osvětová činnost, uplatňování mainstreamingu, posílení spolupráce mezi veškerými aktéry a aktérkami (*Vláda ČR* [online]).

3.1. 1. Shrnutí

Faktický výbor agendy zajišťoval po celý rok 2019 Odbor rovnosti žen a mužů. Odbor se kromě přípravy nové strategie rovnosti na léta 2021-2030, věnoval násilí na ženách a vyrovnanému zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. V roce 2019 se konaly volby do Evropského parlamentu. Bylo zvoleno 33 % žen. Tato politická úroveň je jediná v rámci, které je zastoupení žen vyšší než 30 %. Druhé nejvyšší zastoupení žen je na úrovni komunálních voleb 28 %. Naopak Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR má 22, 5 % a Senát Parlamentu ČR pouze 16 % právě proto, se značně dlouhodobě vyznačují nízkým zastoupením žen.

Bohužel v roce 2019 nebylo přijato žádné účinné opatření, které by vedlo k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích pozicích. Ženy tedy zůstávají i nadále v pozadí na úrovni státní správy, avšak na nižších pozicích jejich podíl roste. Ke zlepšení došlo především na pozicích státních tajemníků a tajemnic. V nedostatečné míře jsou pak ženy zastoupeny ve statutách orgánech obchodních společností s majetkovou účastí státu ale i soukromých firem.

Odbor se tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice zabýval organizací mezinárodní konference ke stoletému výročí volebního práva žen a semináře ve spolupráci s Organizací pro spolupráci a bezpečnost v Evropě. Bohužel z obou akcí vyplynulo, že pokud se nezavedou závazná opatření, situace se nezlepší.

Pokračoval trend mírného snižování rozdílů v odměňování mezi ženami a muži. Nerovným odměňováním se zabýval Evropský výbor pro sociální práva. Česká republika podle něj porušuje Evropskou sociální chartu a Dodatkový protokol roku 1988 k Evropské sociální chartě. Důvodem je, že ČR nezajišťuje v dostatečně transparentní odměňování žen a mužů a přijatá opatření nevedla k dostatečnému měřitelnému pokroku. Nedostatečnou transparentci kritizoval i Veřejný ochránce práv. Podle výboru v ČR přetrvávají mezery v odměňování žen a mužů. K uplatňování zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty je nutná transparentnost v odměňování, to ale bohužel v ČR chybí.

Novela zákona o státní podpoře byla schválena a v důsledky toho došlo k navýšení rodičovského příspěvku. V sladování osobního života s výkonem státní služby došlo

k významnému posunu. To je zapříčiněno tím, že byl vydán nový služební předpis k vytvoření podmínek sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby.

Ke zlepšení došlo také v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů ve znalosti společnosti (*Vláda ČR* [online]).

8. března 2021 Vláda schválila Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030. Schválení bylo symbolicky při příležitosti Mezinárodního dne žen. V dokumentu je možné se dočíst, která opatření jsou nutná pro zvýšení kvality života žen i mužů v České republice, aby byla srovnatelná s ostatními evropskými státy. Opatření, které Vláda navrhuje, reagují i na pandemii spojenou s covid-19. Kapitoly, kterým se Strategie věnuje má odstraňovat nerovnosti v osmi společenských oblastech: práce a péče, rozhodování, bezpečí, zdraví, poznání, společnost, vnější vztahy a instituce (*Vláda ČR* [online]).

Zuzana Fellegi, právnička specializující se na oblast lidských práv a rovnosti žen a mužů, kritizuje některé body Strategie. Evropská komise informovala, že ČR má velký deficit v několika oblastech. Statistiky dokazují, že ČR nevytváří dostatečně vhodné podmínky pro ženy s malými dětmi na trhu práce. Chybí flexibilní formy práce, práce na částečné úvazky, předškolní zařízení i pobídky férového dělení rodičovské dovolené. Avšak největší ze zjištěných nerovností je odměňování. V oblasti transparentnosti mezd je absence právní úpravy. Dále zpráva poukazuje na nízkou úroveň judikatury týkající se rovnosti žen a mužů. V této problematice se ukládají neúčinné a nedostatečné sankce. Další nedostatky jsou shledány v segmentaci na trhu práce a ve vzdělávání. To se projevuje tím, že ženy mají nižší platy pro celé feminizované sektory, např. školství či zdravotnictví (Šmíd, 2020, s. 69).

3.2. Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025

Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů je výsledkem Komise, která je odhodlaná vytvořit takovou Unii, která bude založena na skutečné rovnosti. Předkládají politické cíle a opatření, jimiž se má do roku 2025 dosáhnout značného pokroku na cestě směrem k Evropě založené na genderové rovnosti.

Cílem této strategie, je vytvořit takovou společnost, kde mají ženy i muži, dívky i chlapci v celé své rozmanitosti možnost zvolit si svou vlastní životní cestu, kde mají rovné příležitosti k dosažení životních úspěchů a kde se také mimo jiné mohou stejnou měrou podílet na rozvoji evropské společnosti a stát v čele společenského vývoje.

Hlavními cíli je vyvracet genderové stereotypy, odstranit genderové rozdíly, především na trhu práce, zajistit rovnoměrné zastoupení mužů a žen v různých hospodářských odvětvích, řešit rozdíly v odměňování, ale také ve výši důchodů žen a mužů, odstranit rozdíly v poskytování péče a dosáhnout vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a také v politice.

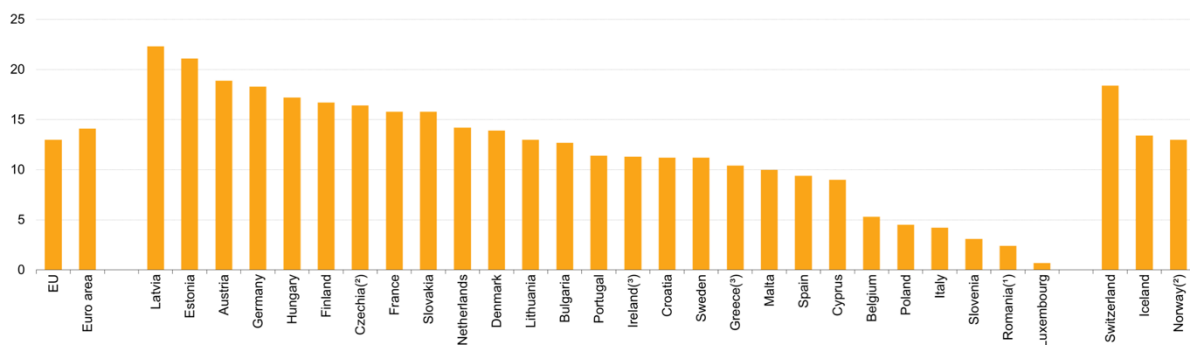
V této strategii se uplatňuje dvojí přístup. První je GeM, který se kombinuje s cílenými opatřeními druhého meziodvětvového přístupu při provádění přijatých opatření.

Strategie je zaměřená na opatření v rámci EU a zároveň je v souladu s vnější politikou EU zaměřenou na genderové otázky a postavení žen (Gender Equality Strategy | European Commission. *European Commission* [online]).

4. Komparace statistických dat v rámci EU

V této kapitole se budu věnovat komparaci statistických dat v rámci EU. Zdrojem dat bude Statistický úřad Evropské unie – Eurostat. Půjde o gender pay gap. Zaměřím se na to, o kolik vydělávají ženy méně než muži, na rozdíl v odměňování podle věku, pracovní doby, ekonomické aktivity a také podle veřejného či soukromého sektoru. Závěrem uvedu návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatření.

V oblasti genderové problematiky existují stále určité nerovnosti, ale i to lze z dlouhodobého hlediska hodnotit kladně jelikož došlo k významným pokrokům. Především v oblastech právních předpisů o rovném zacházení, začleňování GeM a zavedením zvláštních opatření ke zlepšování postavení žen. Počet žen na trhu práce roste a daří se jim zajistit lepší vzdělání i odbornou kvalifikaci. Ale i přesto rozdíly v postavení žen a mužů přetrvávají. Na trhu práce jsou stále ženy v hůře placených odvětvích.



Obrázek 1 O kolik ženy vydělávají méně než muži

Zdroj: Eurostat (2020)

První obrázek nám ukazuje, o kolik ženy vydělávají méně než muži. Ukazatel měří rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem placených mužů a placených žen jako procento průměrného hrubého hodinového výdělku placených mužů. Poskytuje celkový obraz genderových nerovností z hlediska odměňování. V roce 2020 byly hrubé hodinové výdělky žen v EU v průměru o 13 % nižší než u mužů. V eurozóně to bylo o 14,1 %. Dále můžeme vidět, že v jednotlivých státech se rozdíly lišily o 21,6 % v rozmezí od 0,7 % v Lucembursku do 22,3 % v Lotyšsku.

Jak je z grafu patrné, Česká republika má v Evropě devátý nejvyšší rozdíl v odměňování. Je ovšem nutno zmínit, že pokud mají konkrétní země menší rozdíly v tomto odvětví, nemusí to hned znamenat větší rovnost mezi muži a ženami. Naopak to může být způsobeno tím, že v dané zemi je zaměstnáno méně žen (Proč jsou v odměňování žen a mužů rozdíly? | Zpravodajství | Evropský parlament. [online]).

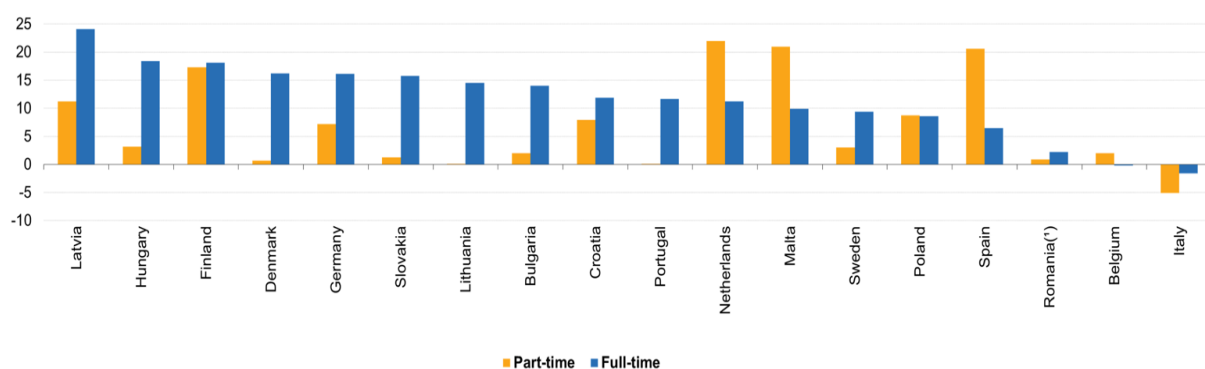
Tabulka 1 Rozdíl v odměňování podle věku (2020)

	< 25 years	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 years +	
Belgium(*)	0.4	3.4	4.9	4.7	8.9	:	
Bulgaria	6.6	14.6	17.6	15.0	5.1	-14.0	
Czechia(*)	5.7	11.2	21.1	19.6	9.8	8.5	
Denmark	4.4	10.9	14.2	17.2	16.6	9.6	
Spain	-3.0	1.0	7.6	12.2	15.7	32.5	
France	3.2	10.3	12.7	18.4	21.2	25.9	
Croatia	5.7	10.3	14.1	19.8	9.9	6.6	
Italy	4.5	4.3	3.3	5.9	8.9	14.9	
Cyprus	17.0	4.0	6.6	12.7	9.1	23.0	
Latvia	11.8	21.2	23.8	19.0	15.9	13.1	
Lithuania	13.6	14.0	17.5	11.0	8.9	7.6	
Hungary	7.1	14.8	22.2	18.3	12.7	19.5	
Malta	7.4	5.8	12.3	12.4	9.3	14.2	
Netherlands	1.9	1.7	8.0	18.6	20.1	14.5	
Poland	8.2	7.2	9.4	5.5	-6.8	9.1	
Portugal	7.8	9.3	11.5	15.0	9.9	25.6	
Romania(*)	5.4	8.1	4.4	-1.2	-5.4	-17.8	
Slovenia	3.8	5.4	6.5	5.8	1.3	3.9	
Slovakia	6.9	11.5	20.1	17.7	13.1	12.7	
Finland	5.9	9.9	16.5	19.8	19.7	24.3	
Sweden	5.6	7.0	11.4	14.8	14.3	10.3	

Zdroj: Eurostat (2020)

Dalším rozdílem v odměňování mezi ženami a muži, je věk. Jak můžeme vidět, tak rozdíly u mladých zaměstnanců jsou mnohem nižší. Je obecně známo, že u osob, které vstupují na trh práce nově, je odměna za práci nižší a má tendenci se prohlubovat s věkem. Jak můžeme vidět například u České republiky, je rozdíl největší právě ve věku od 35-45 let.

Tyto rozdíly ve věkových skupinách mohou mít však v jednotlivých zemích různé důvody. Mohou se zvyšovat s věkem nebo v důsledku přerušení kariéry, které mohou ženy během svého pracovního života zažít. Důvodem. Bývá především mateřská dovolená. Tyto informace však nejsou dostupné pro všechny členské státy EU.



Obrázek 2 Rozdíl v odměňování podle pracovní doby

Zdroj: Eurostat (2020)

Na tomto grafu můžeme vidět rozdíl odměňování žen a mužů podle pracovní doby, respektive z pohledu zaměstnání na částečný nebo plný úvazek. Informace však nejsou dostupné pro všechny členské státy EU. V roce 2020 se rozdíly v odměňování žen a mužů u pracovníků na částečný úvazek pohybovaly od -5,1 % v Itálii do 22 % v Nizozemsku.

Záporný rozdíl v odměňování znamená, že hrubé hodinové výdělky žen jsou v průměru vyšší než výdělky mužů. To může být způsobeno tím, že míra zaměstnanosti žen je nižší než u mužů. Ženy, které jsou zapojené na trhu práce mohou mít srovnatelně vyšší úroveň dovedností a vzdělání než muži.

U pracovníků, kteří pracují na plný úvazek se rozdíly v odměňování v členských státech EU lišily. Od -1,6 % v Itálii do 24,1 % v Lotyšsku.

Tabulka 2 Rozdíl v odměňování podle ekonomické činnosti (2020)

	Business economy (B to N)	Manufacturing (C)	Electricity, gas, steam and air conditioning supply (D)	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities (E)	Construction (F)	Information and communication (J)	Financial and insurance activities (K)	Real estate activities (L)	Professional, scientific and technical activities (M)
Belgium	9.5	10.2	5.7	11.6	6.8	10.8	6.4	9.6	5.0
Bulgaria	13.2	22.6	6.1	8.5	-15.5	22.5	32.5	-10.2	9.0
Czechia ^(*)	12.8	23.4	17.7	3.6	9.4	30.4	38.9	10.3	20.6
Denmark	14.1	9.8	14.9	2.6	7.5	15.8	18.1	10.4	18.0
Germany	21.6	21.8	19.8	2.4	10.9	23.5	23.3	15.5	27.5
Estonia	23.0	22.8	11.5	7.9	8.7	26.2	31.1	9.6	14.3
Spain	15.0	14.7	12.7	8.0	-6.1	8.6	13.2	13.8	20.5
France	13.0	13.0	9.7	-3.7	-10.9	14.7	30.8	14.1	22.3
Croatia	12.8	21.5	1.0	-3.3	-17.2	12.7	24.7	2.2	16.6
Italy	13.8	13.2	11.0	1.3	5.0	14.8	22.9	13.3	26.2
Cyprus ^(*)	16.4	22.8	0.1	-18.0	-1.0	15.5	20.5	-40.3	29.0
Latvia	23.1	25.2	6.5	17.9	12.7	33.4	35.1	19.7	30.5
Lithuania	15.9	24.1	8.8	10.9	-1.8	28.8	33.8	12.0	15.9
Luxembourg ^(*)	10.5	10.8	:	0.3	-11.4	16.4	23.8	16.3	21.6
Hungary ^(*)	15.2	23.0	20.1	2.3	-3.0	25.4	36.8	12.7	22.6
Malta ^(*)	13.7	23.8	:	20.2	3.2	15.5	24.3	29.7	22.2
Netherlands	19.9	17.1	10.6	-1.3	8.6	15.7	25.1	16.1	20.2
Austria	20.7	20.1	12.9	7.7	8.0	20.1	27.2	27.7	26.2
Poland	12.4	16.6	3.3	-1.2	-9.6	27.0	30.4	6.2	18.4
Portugal	15.1	23.4	3.3	-13.6	-10.6	15.3	21.0	17.1	15.4
Romania ^(*)	10.1	20.8	1.6	2.0	-15.9	21.2	30.0	1.5	-1.8
Slovenia	7.4	10.9	0.6	-24.6	-27.1	19.5	24.2	0.8	10.3
Slovakia	18.1	24.7	9.8	-2.8	8.0	27.3	31.0	16.3	12.9
Finland	16.5	9.1	17.3	5.1	1.4	12.0	27.3	17.3	14.9
Sweden	7.9	1.7	5.2	-5.6	-3.5	9.1	25.0	5.2	12.4

Zdroj: Eurostat (2020)

Největší rozdíl v této problematice, lze sledovat v odměňování podle ekonomické činnosti. Jinak řečeno, za stejnou práci, jiná odměna. Rozdělení dle různých pracovních pozic odhaluje zajímavé údaje. Informace však opět nejsou dostupné pro všechny členské státy EU.

Jak je z tabulky patrné, tak Belgie a Španělsko má v porovnání s ostatními státy výrazně nižší hodnotu ve finančních a pojišťovacích činnostech.

V roce 2020 se rozdíl v odměňování žen a mužů ve finančních a pojišťovacích činnostech pohyboval od 6,4 % v Belgii do 38,9 % v České republice. V rámci podnikání byl nejnižší rozdíl v odměňování zaznamenán na Slovinsku, a to 7,4 %. Naopak nejvyšší byl 23,1 % v Lotyšsku.

Povšimněme si hospodářských odvětví, u nichž značný počet členských států zaznamenal negativní genderové rozdíly. Devět členských států zaznamenalo negativní rozdíly v odměňování žen a mužů v zásobování vodou, kanalizace a nakládání s odpady. Další negativní dopady jsou ve stavebnictví, to můžeme vidět u dalších dvanácti států.

Tabulka 3 Rozdíl v odměňování podle sektoru (2020)

	Public	Private
Belgium	1.5	8.5
Bulgaria	14.3	12.3
Czechia⁽²⁾	13.8	20.3
Denmark	11.2	13.7
Germany	9.9	22.6
Spain	8.2	13.9
Croatia	12.4	15.6
Italy	4.1	16.5
Cyprus	-0.3	18.9
Latvia	18.4	20.9
Lithuania	11.0	15.7
Hungary	11.6	15.6
Netherlands	11.6	19.8
Poland	-0.6	13.0
Portugal	15.6	14.0
Romania⁽¹⁾	0.2	10.0
Slovenia	7.9	8.6
Slovakia	10.7	18.7
Finland	16.8	16.8
Sweden	8.1	10.0

Zdroj: Eurostat (2020)

Rozdíl v odměňování žen a mužů podle sektoru, veřejného a soukromého. V roce 2020 zaznamenala většina zemí EU vyšší rozdíly odměňování v soukromém sektoru než ve veřejném. To může být způsobeno tím, že plat je ve veřejném sektoru určován transparentními mzdovými tabulkami, které platí stejně pro všechny, bez rozdílu. V soukromém sektoru můžeme vidět rozdíl v odměňování od 8,5 % v Belgii do 22,6 % v Německu. Ve veřejném sektoru je to od -0,6 % v Polsku do 18,4 % v Lotyšsku (Gender pay gap statistics – Statistics Explained. *European Commission* [online]).

V závěru své práce zmiňuji 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.

Členské státy a organizace EU v posledních letech vyvinuly značné úsilí na to, aby podpořily genderovou vyváženost. Cílem zejména bylo zvýšit zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech společností. Rada vydala dvě doporučení (v roce 1984 a 1996), aby soukromý sektor zvýšil přítomnost žen na všech úrovních, na kterých se přijímají rozhodnutí. Vyzvala také Komisi, aby přijala další kroky k vyvážené genderové účasti. Byly zahájeny

vnitrostátní iniciativy v oblasti samoregulace a správy a řízení podniků, které měly obchodní společnosti povzbudit k tomu, aby do vrcholných vedoucích pozic jmenovaly více žen.

Dovednosti vysoce kvalifikovaných žen se využívá nedostatečně. To znamená, že to ztrácí potenciál pro hospodářský růst. Problém je spatřován v tom, že přetrvává mnoho překážek, které musí vysoce kvalifikované ženy překonávat. Příčinou, proč nechtějí jmenovat kandidátky do vedoucích pozic jsou genderové stereotypy. Tyto komplikace se označují jako „*skleněný strop*“, který jsem již zmiňovala v dokumentech MOP.

Účelem návrhu je výrazně zvýšit počet žen v řídicích a dozorčích orgánech v celé EU. Parlament toho chce dosáhnout tím, že stanoví minimální cíl 40% přítomnosti nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi členy dozorčí rady/ nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách. Zároveň se má od společností, které mají mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady nízký podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví, požadovat, aby pro výběrová řízení pro tyto pozice zavedly předem stanovená, jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria a splnily tak daný cíl. Cíl 40 % by měl platit pouze pro členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady.

Návrh se snaží podpořit rovnost žen i mužů při přijímání ekonomických rozhodnutí a plně využívat stávající potenciál. Díky navrhované směrnici budou odstraněny překážky, které ženy musely překonávat, když se ucházejí o pozice. Také by se tím měla zlepšit správa a řízení společnosti a spolu s tím i výkonnost.

Předpokládáný je i soulad s ostatními politikami, cíli Unie a s Listinou základních práv a svobod EU, protože rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot (EUR-Lex - 52012PC0614 - CS. *EUR-Lex — Access to European Union law* — [online]).

Závěr

Cílem mojí bakalářské práce bylo analyzovat činnost veřejné správy a dalších institucí, které mají působit v oblasti rovnosti mužů a žen. Vymezení pojmů, v první kapitole, pro mě bylo nezbytné, abych se mohla v problematice lépe orientovat a v rámci své bakalářské práce ji rozpracovat.

Instituce a právní úpravy rovnosti mužů a žen, kterými jsem se ve své práci zabývala, považuji za důležité a klíčové. V mezinárodním právu bych zmínila Radu Evropy, která podporuje demokracii a ochranu lidských a sociálních práv. RE vydává smlouvy, úmluvy a doporučení, které se týkají mnoha oblastí a řeší problémy spojené například s diskriminací menšin. Za nejdůležitější považuji Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobodách, a to z důvodu, že tehdejší Československo bylo v rámci střední a východní Evropy prvním státem, který byl aktivní v souvislosti s nutností existence tohoto dokumentu. Neméně významná je také úmluva o stejném odměňování mužů a žen. Myslím si, že za stejnou práci náleží jednoznačně stejná odměna a aktuální stav, že tomu tak ještě na několika pracovních místech není mě zaráží a přijde diskutabilní a důležitý jako cíl, který je nutný naplňovat.

Ve vnitrostátní úpravě ČR dominuje Veřejný ochránce práv, který chrání občany před jednáním úřadů. To ale pouze v případě, pokud je jednání úřadu v rozporu s právem anebo neodpovídá principům dobré správy a demokratického státu. Veřejný ochránce práv také několikrát kritizoval nedostatečnou transparentnost v odměňování žen a mužů.

V praktické části jsem se zaměřila na analýzu strategického dokumentu a následně jsem shrnula, jak byly cíle naplněny. Podle mého názoru Česká republika stále značně zaostává za EU. To vychází i z komparace dat. V oblasti genderové problematiky existují stále určité nerovnosti, na kterých je potřeba intenzivně pracovat, i přes to, že došlo ke zlepšení. Především v oblastech právních předpisů o rovném zacházení, začleňování GeM a zavedením zvláštních opatření ke zlepšování postavení žen.

Česká republika je na 23. místě (z 28 členských států EU) v indexu rovnosti pohlaví. A za deset let své skóre zvýšila pouze o 0,6 procentního bodu. Od roku 2010 se hodnocení propadlo o devět míst. Pokud bych měla zmínit nejlepší výkon, bylo by to v oblasti zdraví.

Jako největší nedostatek hodnotím propad v oblasti moci, kde je ČR aktuálně na 26. místě, v průběhu deseti let tak ČR klesla o deset míst, což je jednoznačně veliký propad, ke kterému by nemělo docházet.

Doporučení, které by mohlo situaci zlepšit by podle mě bylo především zkrácení časového úseku, kdy se Strategie plánují a vydávají, navrhovala bych jejich plánování a uplatňování v horizontu nikoli deseti, ale pěti let. Za tímto krokem vidím lepší dohlížení nad postupováním a naplňováním strategií. Další prioritou, na kterou bych se případně zaměřila by bylo jednoznačně zvyšování zastoupení žen a vymýcení genderových stereotypů a zažitých představ o mužské a ženské práci, které zde existovaly především za socialistického režimu, kdy žena zastávala spíše domácí práce a péči o rodinu. Za jeden z nejdůležitějších strategických cílů pak považuji rovnocenné odměňování za stejnou práci.

POUŽITÁ LITERATURA

- ADAMUS, Vladimír. *Mezinárodní dokumenty o lidských právech: anglicky a česky*. Praha: Linde, 2000. ISBN 80-7201-221-5
- BEER, Caroline. *Democracy and gender equality. Studies in Comparative International Development*. 2009.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.
- BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.
- Bosá, M., Minarovičová, K. 2006. *Rodovo citlivá výchova*. Bratislava: EsFem.
- DREXLEROVÁ, Jana. *ČESKO. Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009, 79 s. ISBN 978-80-86140-57-5.
- EZZEDINE, Petra a kolektiv. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*, Česká ženská lobby, 2015. 175 s.
- FAIX, Martin, Pavel BUREŠ a Ondřej SVAČEK. *Rukověť ke studiu mezinárodního práva*. Praha: Leges, 2015, ISBN 978-80-7502-064-2.
- FILIP, Jan, Jan SVATOŇ a Kateřina ŠIMÁČKOVÁ. MASARYKOVA UNIVERZITA. KATEDRA ÚSTAVNÍHO PRÁVA A POLITOLOGIE. *Státověda: učební text pro bakalářské studium*. 3., nezměněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 196 s. ISBN 978-80-210-7972-4.
- FILIP, Jan. MASARYKOVA UNIVERZITA. PRÁVNICKÁ FAKULTA. *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. Vyd. 2. dopl. Brno: Masarykova univerzita, 2001, 458 s. ISBN 80-210-2592-1.
- HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. 774 s. ISBN 80-7178-303-X.
- HUBÁLKOVÁ, Eva. *Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Zákaz diskriminace*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 98 s. ISBN 978-80-7478-382-1.
- KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži*. Praha: Portál, 2006. Spektrum. ISBN 80-7367-145-X.

- KLÍMA, Karel, et al. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005. 1019 s. ISBN 80-86898-44-X.
- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C.H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, c2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo, sv. 23. ISBN 978-80-200-1719-2.
- MALENOVSKÝ, Jiří. *Mezinárodní právo veřejné*. Brno: Doplněk, 2002. 249 s. ISBN 80-7239-109-7.
- MURPHY, Robert Francis. *Úvod do kulturní a sociální antropologie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 267 s. ISBN 80-85850-53-2
- NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 124 s. ISBN 80-86552-35-7.
- OAKLEY, Ann, Milena POLÁČKOVÁ a Martin POLÁČEK. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
- SLÁDEČEK, Vladimír, 2011. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář. 2. vyd.* Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-158-1
- SLÁDEČEK, Vladimír. *Ústava České republiky: komentář. 2. vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-590-9
- SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, 191 s. ISBN 80-903331-2-5
- ŠMÍD, Martin. *Právo na rovné zacházení: deset let antidiskriminačního zákona*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 324 stran, ISBN 978-80-7598-850-8.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie. ISBN 978-80-7380-277-6.
- VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0841-3.

VALDROVÁ, Jana. UNIVERZITA J.E. PURKYNĚ V ÚSTÍ NAD LABEM. PEDAGOGICKÁ FAKULTA. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. V Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2006, 236 s. ISBN 80-7044-808-3.

VEČEŘA, Miloš a kolektiv. *Všeobecná teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. 338 s

VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, Eva a Hana MAŘÍKOVÁ. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender, pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999

INTERNETOVÉ ZDROJE

EUR-Lex - 52012PC0614 - CS. *EUR-Lex — Access to European Union law* — [online].

Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012PC0614&from=EN>

Gender Equality Strategy | European Commission. *European Commission* [online]. Dostupné

z: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

Gender pay gap statistics - Statistics Explained. *European Commission* [online]. Dostupné

z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech | Vláda ČR. *Úvodní stránka | Vláda ČR* [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politicky-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19852/>

OSN Česká republika – *Poskytujeme informace o činnosti a prioritních cílech organizace, včetně specializovaných agentur a programů*. [online]. Dostupné z: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

OSN Česká republika – *Poskytujeme informace o činnosti a prioritních cílech organizace, včetně specializovaných agentur a programů*. [online]. Copyright ©X [cit. 05.04.2022]. Dostupné z: https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

Proč jsou v odměňování žen a mužů rozdíly? | Zpravodajství | Evropský parlament. [online]. Copyright ©Shutterstock.com [cit. 05.04.2022]. Dostupné

z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20200109STO69925/proc-jsou-v-odmenovani-zen-a-muzu-rozdily>

Úvodní stránka | Vláda ČR [online]. Copyright © [cit. 20.04.2022]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf

Úvodní stránka | Vláda ČR [online]. Copyright © [cit. 20.04.2022]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf

Veřejný ochránce práv | Ombudsman. Veřejný ochránce práv | Ombudsman [online]. Copyright © 2022 Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 24.02.2022]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz>

Základní informace o Radě Evropy. *Průvodce* [online]. Copyright © [cit. 14.04.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zakladni-informace-o-rade-evropy>

PŘÁVNÍ PŘEDPISY

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 189/ 2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/ 2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/ 1987Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen