

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Nikola Jará

Gender a právo

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Petr Agha, LL.M., Ph.D.

Katedra: Katedra politologie a sociologie

Datum vypracování práce: 06. 09. 2023

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 156 230 znaků včetně mezer.

Nikola Jará

diplomantka

V Červeném Kostelci dne 6. září 2023

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Petru Aghovi, LL.M., Ph.D. za jeho podporu při psaní této práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině, zejména dědečkovi, který mě po celou dobu studia podporoval.

Obsah

Úvod	6
1 Vymezení pojmů	10
1.1 Rovnost	10
1.1.1 Formální rovnost	11
1.1.2 Materiální rovnost	12
1.1.3 Rovnost příležitostí.....	13
1.1.4 Rovnost výsledků	14
1.1.5 Rovnost pohlaví.....	14
1.2 Diskriminace	16
1.2.1 Diskriminace negativní.....	17
1.2.1.1 Diskriminace přímá	17
1.2.1.2 Diskriminace nepřímá.....	18
1.3 Pozitivní opatření.....	19
1.3.1 Opatření vedoucí k závazným výsledkům.....	21
1.3.1.1 Kvóty	22
1.3.1.2 Upřednostnění podreprezentované skupiny	25
1.3.2 Podpůrná opatření a pobídky k prosazení rovnosti	25
1.3.2.1 Podpora zájemců z řad podreprezentované skupiny.....	26
1.3.2.2 Finanční pobídky	26
1.3.3 Opatření, ze kterých vyplývají postupy	26
1.3.4 Legitimita pozitivních opatření	27
1.3.4.1 Náprava předchozích křivd.....	27
1.3.4.2 Redistribuce statků	27
1.3.4.3 Argument diverzity, sociální soudržnosti, snižování společenského napětí	28
2 Legislativní úprava v ČR.....	29
2.1 Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod.....	29
2.2 Antidiskriminační zákon.....	32
2.3 Zákoník práce	37
2.4 Vládní strategie pro rovnost mužů a žen a současná opatření vedoucí k odstranění nerovnosti.....	40
3 Rovnost mužů a žen v určitých oblastech	43
3.1 Ženy na trhu práce	43
3.1.1 Odměňování	47
3.2 Rozhodování	50

3.2.1	Překážky pro vstup žen do politiky	53
3.2.2	Opatření na vyrovnání zastoupení mužů a žen v politice.....	56
4	Možnosti prostředků k dosažení rovnosti mezi muži a ženami.....	61
	Závěr.....	63
	Seznam použitých zdrojů.....	67
	Abstrakt	73
	Abstract.....	74

Úvod

Otázka rovnosti žen a mužů i postavení žen ve společnosti je dlouhodobě velmi diskutovaným, doposud však sporným tématem. Společnost je tvořena přibližně shodným počtem obou pohlaví, a v České republice dokonce studuje vysokou školu až o čtvrtinu více žen než mužů¹, přesto muži v řadě oblastí značně dominují, a ženy v nich zůstávají bezdůvodně podprezentovány.

Mnozí předpokládají, že žijeme v moderní demokratické době, kde jsme si všichni rovni bez ohledu na pohlaví a kde je každému zajištěna nejvyšší možná míra svobody chování a jednání. To však není pravda. Ačkoli v posledních letech došlo k pokroku a stále více žen zastává vysoké pozice i vedoucí funkce, je před námi ještě dlouhá cesta. V minulosti byla v naší společnosti nastavena jako objektivní a neutrální pravidla, která jsou patriarchální a androcentrická, a to s cílem vyhovět mužům, kteří jednají podle tradiční představy muže. Ke komplexnímu pochopení některých problémů ve společnosti, jako je například feminizace chudoby, ekvivalentní formy péče o děti po rozvodu nebo nespravedlivé odměňování za práci i péči, je však nezbytné pohlížet i na genderový rozměr práva.²

Nejprve je třeba si uvědomit, že nerovnost žen a mužů je ve společnosti přetrvávajícím problémem. Ženy byly v minulosti marginalizovány a vyloučeny z mnoha oblastí veřejného života, což mělo dalekosáhlé důsledky pro jejich ekonomické, sociální i politické postavení. V mnoha zemích se ženy stále potýkají s diskriminací a předsudky na pracovišti, s nižšími platy, omezenými možnostmi kariéry a nedostatečným zastoupením v rozhodovacích pozicích. To platí zejména v odvětvích, kde dominují muži, jako jsou politika, finance a technologie. Jestliže se tedy považujeme za moderní demokratickou společnost, pak je povinností státu a společnosti zasáhnout a aktivně tuto situaci řešit. Jednou z klíčových strategií, které byly použity k řešení tohoto problému v okolních státech, je používání kvót. V této práci budu argumentovat, že kvóty jsou důležitým nástrojem v boji za rovnost žen a mužů i za prosazování práv žen.

¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Od roku 2012 klesá počet absolventů vysokých škol* [online]. 23.5.2023 [cit. 2023-08-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/od-roku-2012-klesa-pocet-absolventu-vysokych-skol>

² ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B. a ŠPONDROVÁ, P. (eds.). In: *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 6-7. ISBN 978-80-7598-761-7.

V genderové rovnosti jsme v České republice dlouhodobě nejslabší v oblasti vyrovnaného zastoupení v mocenských a rozhodovacích pozicích a v nerovnostech na pracovním trhu. Dosažený pokrok v rámci posledních let je téměř nepatrný. Jak konstatuje sama Strategie rovnosti žen a mužů, dosavadní měkká opatření se neukazují jako dostatečně účinná.³

Základním cílem této diplomové práce je posoudit, jaké další kroky je třeba prosadit k dosažení rovného zastoupení žen v řídicích pozicích a politice, jsou-li tyto možnosti legitimní, a zda jedinou možnou dostatečně efektivní cestou jsou kvóty, nebo lze narovnaní dosáhnout i jiným způsobem. Práce je tak zaměřena na aktuální právní úpravu a pozitivní opatření v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví v České republice.

Zavádění pozitivních opatření podporující rovné zastoupení žen a mužů – ať už v politice, nebo kdekoliv jinde – je kontroverzním tématem. Ať už jste příznivcem, nebo odpůrcem, jeden fakt je jistý, a to že ženy jsou ve veřejném životě nedostatečně zastoupeny. Dalším faktem je, že se jedná o problém, u kterého nelze očekávat, že se vyřeší přirozeným vývojem společnosti. Tomuto vývoji je třeba jít naproti a urychlit ho. Většina zemí na západ od České republiky postupně začala reagovat na nerovnosti v postavení žen a mužů ve veřejném i soukromém životě. Prvním krokem v takových státech muselo být přijetí faktu veřejností i autoritami, že nerovnost ve společnosti reálně existuje. V České republice se bohužel tohoto uvědomění ještě nedosáhlo. Řada občanů, ale i vrcholných představitelů žije v přesvědčení, že ženy mají stejný přístup k veřejným statkům jako muži a že se jedná o svobodnou volbu žen neprosazovat se ve vedoucích pozicích, tudíž žádné proaktivní kroky ke změně nejsou potřeba. Závažnou úroveň o smýšlení poslanců a poslankyň o postavení a právech žen potvrdila i feministická anketa serveru Refresher, kdy většina z dvou set respondentů ukázala, že nemá ponětí, o čem feminismus je, nebo se ho bojí.⁴

³ HOMFRAY, Š. Kdo potřebuje Strategii rovnosti žen a mužů? Náповěda: Všichni. In: *Heroine.cz* [online]. 6. 5. 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/domaci/4727-kdo-potrebuje-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-napoveda-vsichni>

⁴ NEJEDLOVÁ, J. Politici se nestydí přiznat, že je nezajímá feminismus ani postavení žen ve společnosti. In: *A2larm.cz* [online]. 19. 7. 2022 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2022/07/politici-se-nestydi-priznat-ze-je-nezajima-feminismus-ani-postavceni-zen-ve-spolecnosti/>

Genderová nerovnost je hluboce zakořeněným problémem a nejtěžším úkolem je přesvědčit nejen muže, ale i ženy, které na sebe často pohlíží očima mužů, že je potřeba prosazovat narovnání této situace a přestat považovat za normu a měrnou hodnotu to mužské. Ženám byla po dlouhá staletí vyhrazena především soukromá sféra, kde šlo obzvláště o práci a péči o druhé, a byly jim odpírány nezávislost, svoboda a nevázanost. Dnešní ženy sdílejí obecné společenské hodnoty a usilují o dosažení stejných cílů jako muži a prosazují se ve veřejném životě. Tím však vzniká problém, kdo zastane jejich roli v soukromé oblasti, protože mužům se zpravidla nechce kombinovat kariéru s péčí o domácnost a rodinnými povinnostmi, což ženy musí dělat automaticky a je to považováno za zcela normální.

Zásadními podmínkami rovného postavení všech jedinců ve společnosti je dodržování zásady nediskriminace, rovnosti příležitostí a rovnosti šancí, které jsou někdy bohužel povrchně vnímány jako porušení rovnosti. Ženy, na rozdíl od mužů, není neobvyklé se při přijímacím pohovoru ptát na rodinné záležitosti. U žen se standardně vyžaduje při budování kariéry nejen precizní znalost oboru, ale i péče o děti a domácnost. V těchto okamžicích je rovnost příležitostí iluzorní a zjevně nenaplněna. Zdrojem této hluboce zakořeněné nerovnosti jsou především tradiční představy ve společnosti, které nelze překonat ze dne na den. Z mého pohledu je změny možné docílit upozorňováním na tuto problematiku ve společnosti prostřednictvím médií a veřejných, akademických i institucionálních debat, zaváděním dočasných pozitivních opatření, a především kvót, které – jak se ukázalo na zahraničních případech – jsou nejrychlejším a nejefektivnějším nástrojem, který do jisté míry vyrovnává faktické znevýhodnění žen pramenící z minulosti.

Výzkumnými otázkami práce bude určit, jestli jsou pozitivní opatření diskriminační, zda existují jiné než právní cesty k narovnání práv mužů a žen, a proč je rovnost mužů a žen výhodou pro všechny. Soustředím se především na momentální zákonnou úpravu a na možnosti zavádění dočasných pozitivních opatření. Uvádím nejzásadnější prameny práva, které upravují zásadu rovnosti a zákaz diskriminace, a soustředím se především na pracovněprávní a politickou oblast, kde jsou rozdíly nejvýraznější. Politika je jednou z oblastí, která je téměř výhradně ovládána muži, přestože formálně mají obě pohlaví rovné, ničím neomezené šance a možnosti, které

zaručuje Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod.⁵ I zde je však prvním krokem uvědomění, že situace je způsobena nerovnými šancemi pro muže a ženy, a že je nutné tento stav změnit. Bez tohoto přesvědčení nikdy nemůže dojít ke změně a k zavedení konkrétních pozitivních opatření. I proto se v této práci budu soustředit na to, proč je rovnost mezi muži a ženami výhodou pro všechny.

V České republice se momentálně začíná postupně ozývat více a více hlasů podporujících vyšší zastoupení žen ve veřejném sektoru. Tyto diskuze vytvářejí poptávku po zavedení pozitivních opatření podporujících ženy, a i to je důvodem, proč jsem si toto téma pro svou diplomovou práci vybrala, protože chci aktivně ukázat svou podporu a přispět k diskusi.

Diplomová práce je rozdělena do tří částí. První kapitola vytváří teoretický základ definováním obecných pojmů pojících se s problematikou rovného zastoupení, jako jsou rovnost, diskriminace a pozitivní opatření. Teoretické vymezení základních pojmů považuji za důležité pro pochopení navazujících částí diplomové práce. Ve druhé kapitole se budu zabývat českou právní úpravou diskriminace z důvodu pohlaví. Navazovat na tuto kapitolu bude třetí část, která se zabývá úpravou rovného postavení žen v konkrétních oblastech. Cílem práce je především analyzovat situaci v ČR a na základě této analýzy navrhnout možná řešení.

⁵ MAŘÍKOVÁ, H. Ženy v české polistopadové politice. In: VODÁKOVÁ, A. a O. VODÁKOVÁ (eds.). *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 208–218. ISBN 80-86429-18-0.

1 Vymezení pojmů

1.1 Rovnost

Úvahy o lidské rovnosti sehrály klíčovou roli při formování základů lidských práv.⁶ Přestože rovnost není a priori právním pojmem, je právem chráněna. Jedná se o společenský ideál, který je určen zpravidla kulturními, historickými, politickými a ekonomickými faktory, které se v místě i čase liší. Konkrétní vymezení je pak vázáno na to, co bylo referenčním kritériem.⁷ V nálezu ze dne 7. června 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/1995, Ústavní soud České republiky vyjádřil, že princip rovnosti je základním lidským právem, které utváří hodnotový systém naší společnosti. Tyto hodnoty jsou ideály, jež nemohou vždy úplně odpovídat sociální realitě.⁸ Definice rovnosti svobodného jedince je obtížná, a přestože představuje základní stavební kámen našeho ústavního řádu, zůstává otevřená různým interpretacím. Rovnost se ve společenských vědách liší od věd přírodních tím, že se vztahuje k objektům, které mají obtížně měřitelnou míru podobnosti nebo rozdílnosti, a zahrnuje prvky subjektivního hodnocení.⁹

Rovnost je třeba brát jako relativní kategorii, která připouští jistou míru nerovnosti. Tato nerovnost však musí být objektivně odůvodnitelná a nesmí vést k nespravedlivým rozdílům. Zároveň má princip rovnosti i akcesorický charakter, což znamená, že se v jednotlivých případech váže ke konkrétnímu ústavně chráněnému právu.¹⁰

V dnešní společnosti je rovnost a snaha o zbourání zažitých stereotypů ve vztahu s otázkou rovnosti pohlaví úzce spojena. Rovnost neznamenaá stejnost a nerovnost není odlišnost. Z faktu, že se od sebe ženy a muži liší, by v žádném případě neměla vyplývat menší, či jiná práva pro ženy.¹¹

⁶ ŠERÁ, H. Historické kořeny a východiska zakotvení lidských práv v systému práva. *Právní rozhledy*. 2020, 28(6), 207. ISSN 1210-6410.

⁷ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 7. června 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/1995

⁹ VEČEŘA, M. Rovnost jako právní kategorie. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2008, 16(1), 1. ISSN 1805-2789.

¹⁰ ŠTANGOVÁ, V. *Rovně zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 45–46. ISBN 978-80-7380-277-6

¹¹ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7.

Odlišení rovnosti a stejnosti je zásadní. Zatímco rovnost vyjadřuje normativní požadavek, stejnost (nebo nestejnost) se zakládá na individuální jedinečnosti a rozdílných životních podmínkách každé osoby, přičemž znamená rovnost ve významu popisném.¹² Je úkolem právní regulace, aby řešila toto napětí mezi faktickým stavem nestejnosti lidí a požadavkem rovnosti.¹³ Avšak stát je povinen odstranit neodůvodněné rozdíly.¹⁴

Zásada rovnosti je v českém právním řádu zakotvena v rovině ústavněprávní, konkrétně v Listině základních práv a svobod, která v článku 1, větě první garantuje svobodu a rovnost lidí v důstojnosti i právech. Koncept rovnosti proniká nejen oblastí základních lidských práv a antidiskriminačního práva, ale i celým právním řádem.

Typicky rozlišujeme čtyři základní pojetí rovnosti – rovnost formální, rovnost materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Stejně jako je nesnadné jednoznačně a všestranně definovat rovnost, jsou i snahy o její členění a systematizaci obtížné. Je proto nutné zmínit, že rozdělení na čtyři základní typy není ani zdaleka taxativním výčtem.¹⁵

1.1.1 Formální rovnost

Koncepce formální rovnosti je abstraktní a individualistická. Neopírá se o okolnosti, které tvoří výchozí pozice jednotlivců, a nepřihlíží k rozdílům mezi lidmi, ani k fyziologickým či sociálním faktorům. Jde tak pouze o rovnost *de iure*, nikoliv *de facto*. Formální rovnost staví na principu, že „se stejným se má zacházet stejně“, a nebere už v potaz zacházení s odlišnými.¹⁶ Tento přístup způsobuje, že je možné formální rovnost uplatňovat převážně v situacích, kdy narážíme na silně formalizované společenské vztahy.¹⁷

¹² HUSSEINI, F. et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 94. ISBN 978-80-7400-812-2.

¹³ HUSSEINI, F. et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 94. ISBN 978-80-7400-812-2.

¹⁴ WAGNEROVÁ, E. et al. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 65. ISBN – 978-80-7357-750-6.

¹⁵ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 7. ISBN 978-80-7179-584-1.

¹⁶ *Ibid*, s. 11.

¹⁷ KOLDINSKÁ, K. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi* [online]. Gender Studies, o. p. s., 2010, 2010 [cit. 2023-08-29]. ISBN 978-80-86520-30-8. Dostupné z: https://invenio.nusl.cz/record/392793/files/nusl-392793_1.pdf

U formální rovnosti vždy vzniká problém s nalezením vhodného komparátoru (srovnávacího prvku), podle něhož by se identifikovala stejnost, nebo naopak rozdílnost subjektů.¹⁸ Ideálním komparátorem by měl být “univerzální jedinec“, který ale neexistuje, a tak se většinou vhodným srovnávacím prvkem stává bílý heterosexuální muž, křesťan, bez postižení. Což je pochopitelně předmětem kritiky. Díky tomuto přístupu jsou ženy měřeny podle toho, nakolik odpovídají mužům, a genderová neutralita tak jednoduše znamená vnucování mužské normy. Nastávají i situace, kdy je na výběr z více komparátorů, nebo naopak ze žádného. Typickým příkladem, kde chybí srovnávací prvek, je těhotenství ženy v rámci pracovněprávních vztahů. Nebo v oblasti rovného odměňování, kdy se špatně placené ženy nacházejí v čistě ženském pracovním prostředí, kde často nebývá k nalezení vhodný mužský komparátor.¹⁹

Formální rovnost se využívá především v procesním právu a v některých aspektech práva správního, zkrátka tam, kde jsou společenské vztahy silně formalizovány.²⁰

1.1.2 Materiální rovnost

Na rozdíl od formální je cílem materiální rovnosti nejen rovnost zákonná, rovnost de iure, ale také reálná, rovnost de facto. Materiální rovnost odmítá abstraktní chápání spravedlnosti, bere v potaz individualitu jedince, jeho pozadí, vzdělání, schopnosti, možnosti, a především skutečný dopad pravidla, které se může zdánlivě považovat za abstraktní a nestranné.²¹

Záměrem jsou faktická rovnost a vyvážení nedostatků, které by mohlo způsobovat uplatnění formální spravedlnosti. Jestliže zacházení de iure má v jednotlivých případech za následek nerovnost de facto, je nutné toto zacházení změnit a přehodnotit. Jelikož formální pravidlo, stejné pro všechny, přestože neobsahuje žádné výjimky a je nediskriminační, může mít materiálně jiný dopad a pro určitou skupinu jednotlivců může

¹⁸ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 14. ISBN 978-80-7179-584-1.

¹⁹ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 8–9. ISBN 978-80-254-1054-7.

²⁰ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 4. ISBN 978-80-7400-343-1.

²¹ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 17. ISBN 978-80-7179-584-1.

představovat znevýhodnění, a tím pádem faktickou nerovnost. Specifická opatření či podpůrné programy by mohly pomoci jednotlivcům nebo jejich skupinám dosáhnout faktické rovnosti, která by musela vykazovat legitimní cíl a být proporcionální. Nesměla by tedy být v rozporu s principy rovnosti a zákazem diskriminace.²² Čím více však budou tato specifika jednotlivců a jejich skupin brána v úvahu a čím více výjimek z pravidel bude stanoveno, tím více bude upravována formální rovnost.²³ Jen materiální přístup tak může odůvodnit přijímání různých forem pozitivních opatření.

1.1.3 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí se řadí pod rovnost materiální. Pro stanovení rovnosti příležitostí je klíčovým principem myšlenka, že dosažení skutečné rovnosti je vždy nemožné, pokud se jednotlivci liší ve svých výchozích pozicích. Rovnost příležitostí zohledňuje rozdíly mezi jedinci a snaží se o jejich vyrovnání. Vyvíjí se zde tedy aktivita zejména ze strany veřejné moci a vlády, která má za cíl svou činností zajistit stejné šance a příležitosti pro všechny nehledě na odlišné výchozí pozice a nastolit tak rovnost. Rovnost příležitostí ospravedlňuje pozitivní zásahy jako jsou například vzdělávací, a rekvalifikační kurzy, opatření podporující rodinu apod., kterými se stát snaží pomáhat společensky i profesně znevýhodněným osobám. Takto se tvorba rovných příležitostí stává svým způsobem typem pozitivních opatření, jejichž smyslem je úmyslné zvýhodnění určité skupiny.²⁴

Koncept rovnosti příležitostí byl Ústavním soudem přijat v nálezu ze dne 11. 6. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 11/02,²⁵ kde se vyjádřil, že rovnost příležitostí může být chápána jako existence stejných šancí (tedy nepřítomnost diskriminačních bariér) nebo v souvislosti se skutečnými příležitostmi.²⁶ V tomto nálezu Ústavní soud zároveň odmítl koncept rovnosti výsledků.

²² WAGNEROVÁ, E. et al. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 67. ISBN – 978-80-7357-750-6.

²³ HUSSEINI, F. et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 99. ISBN 978-80-7400-812-2.

²⁴ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 18–19. ISBN 978-80-7179-584-1.

²⁵ HUSSEINI, F. et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 100. ISBN 978-80-7400-812-2.

²⁶ HUSSEINI, F. et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 100. ISBN 978-80-7400-812-2.

1.1.4 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků také spadá do kategorie rovnosti v materiálním smyslu. Podobně jako rovnost příležitostí, i rovnost výsledků má za cíl dosáhnout skutečné, faktické rovnosti s ohledem na individuální pozadí jednotlivce, avšak z odlišné perspektivy. Tento aspekt rovnosti usiluje o dosažení paritních výsledků v cíli a o spravedlivější rozdělení výhod v rámci společnosti.²⁷ Zohledňuje jak pozadí jednotlivců, tak jejich příslušnost k určité skupině a požaduje pro takovou skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti.²⁸ Rovnost výsledků je kolektivním typem rovnosti. Jedná se tak o pravý opak formální rovnosti, která se o konečný výsledek nestará.

I tato koncepce rovnosti je považována za kontroverzní a stává se často terčem kritiky. Sice – na rozdíl od rovnosti příležitostí – nevyžaduje přímo aktivitu státu, proto ji nelze ztotožňovat s pozitivními opatřeními, ale jejich aplikaci morálně zdůvodňuje.

Rovnosti výsledků je vytýkáno, že je chybné zabývat se výsledky, aniž by se zkoumaly samotné příčiny, a také že nebere v potaz, zda se jednatel nachází v nerovném postavení z důvodu vlastních činů (např. odmítal studovat), nebo následkem činitelů, které nemohl ovlivnit (např. barva pleti nebo pohlaví).²⁹ Pozitivní stránkou je, že se pokouší odstranit následky dřívější či trvající diskriminace.³⁰ Typickým příkladem rovnosti výsledků jsou kvóty.

1.1.5 Rovnost pohlaví

²⁷ WAGNEROVÁ, E. et al. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 67. ISBN 978-80-7357-750-6.

²⁸ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 20. ISBN 978-80-7179-584-1.

²⁹ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 21–22. ISBN 978-80-7179-584-1.

³⁰ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 10. ISBN 978-80-254-1054-7.

Rovnost je hodnota zaručená všem bez rozdílu, tedy jak mužům, tak i ženám. Zároveň, jak už bylo zmíněno, rovnost neznamená stejnost. Biologické odlišnosti mezi pohlavími jsou hlavním zdrojem složitostí při uskutečňování faktické rovnosti. Vystává tak otázka, které rozdíly by se měly akceptovat, a proti kterým se ohradit.³¹

Je důležité si uvědomovat rozdíl mezi pohlavím biologickým a pohlavím psychologickým, pro které si český jazyk v současnosti osvojil anglický termín gender. Pohlaví ve smyslu biologickém je soubor vlastností, které jsou u žen a mužů rozdílné. Naopak gender je souborem sociálně konstruovaných atributů měnících se v čase, které společnost s muži a ženami spojuje (např. vzhled, chování...).³² Biologické rozdíly mezi pohlavími jsou ve společnosti uznávány, a je tak normální, že ženy mají ústavně garantován nárok na speciální pracovní podmínky nebo ochranu při práci, který je opřen právě o argument rozdílnosti.³³ Již všeobecně přijímaný fakt je, že ženy mají právo na všechna politická práva, což je naopak podpořeno argumentem stejnosti, tedy že ženy a muži mají stejné možnosti a potenciál.³⁴

Přesvědčení společnosti jako celku už bohužel není tak silné ohledně strukturálních nerovností, které ženám oproti mužům mnohdy znemožňují nebo ztěžují přístup k určitým funkcím a pozicím. Stejně tak jako přesvědčení o pozitivních opatřeních, která by tyto nerovnosti a znevýhodnění vyrovnávala.³⁵

Ve společnosti existují pevně vžitá genderová stereotypy, které mohou způsobovat „dvojitou“ diskriminaci. Se ženami bývá například spojováno přesvědčení o absenci určitých vlastností (asertivita, vůdčí schopnosti) nebo „nebezpečí“ těhotenství.³⁶ Tento jev bývá nazýván „skleněný strop“ a označuje neviditelnou bariéru vytvořenou z

³¹ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 231. ISBN 978-80-7179-584-1.

³² HAVELKOVÁ, B. Feminismus, gender a právo. In: ŠIMÁČKOVÁ, K., B. HAVELKOVÁ a P. ŠPONDROVÁ. *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 50. ISBN 978-80-7598-761-7.

³³ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 239–240. ISBN 978-80-7179-584-1.

³⁴ *Ibid.*, s. 238.

³⁵ KVASNICOVÁ, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.

³⁶ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 231. ISBN 978-80-7179-584-1.

předsudků, která ženy brzdí v kariérním postupu.³⁷ Dále jsou ženy diskriminovány skutečností, že všechny tyto kvality jsou automaticky předpokládány u mužů, což se označuje jako „skleněný výťah“. Tento jev popisuje rychlejší kariérní postup mužů nehledě na jejich kvality.³⁸ Dalším pojmem, který souvisí se ženami v politice, je „skleněný útes“, což označuje případy, kdy jsou ženy dosazovány do vedoucích pozic v době krize.³⁹

1.2 Diskriminace

Diskriminace má mnoho podob a společnost se často rozchází v názorech, co se za diskriminační jednání považuje, a co nikoliv. S diskriminací se nejčastěji setkáváme v souvislosti s věkem, pohlavím nebo původem.

Pojem *diskriminace* vychází z latinského *discriminare*, které v překladu do češtiny znamená *rozlišovat, dělat rozdíly*. Může se definovat jako „znevýhodnění z určitých důvodů oproti někomu jinému, tj. odlišné zacházení s jednotlivcem nebo skupinou osob, motivované jejich odlišností“.⁴⁰ Diskriminace však neznamená jakékoliv rozlišování, nýbrž rozlišování ve smyslu negativním. Samo rozlišování nemusí mít vždy nežádoucí účinky. Zejména, pokud je takové odlišné zacházení dostatečně odůvodněno a existuje pro něj objektivní důvod.⁴¹ Díky činění rozdílů jsou právní normy schopny přizpůsobovat se konkrétním případům a je možné případ od případu volit nejvhodnější normu. Tudiž rozlišování může subjektům práva přinášet i výhody. Co se týká rovnosti mezi pohlavími, převládá především negativní pojetí rozlišování, které přináší nežádoucí diskriminaci.

³⁷ DAHLERUP, D. Introduction. In: DAHLERUP, D. (ed.). *Women, Quotas and Politics*. Abingdon: Routledge, 2006, s. 8. ISBN 9780415429689.

³⁸ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 231. ISBN 978-80-7179-584-1.

³⁹ ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B. a ŠPONDROVÁ, P. (eds.). In: *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 458. ISBN 978-80-7598-761-7.

⁴⁰ FALTOVÁ, M. a T. ZUNT. *Malý průvodce diskriminační problematikou*. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru – ICOS, 2008, s. 3. ISBN 978-80-254-2359-2.

⁴¹ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 38. ISBN 978-80-7179-584-1.

Zákaz diskriminace garantuje, že jak normotvorba, tak aplikace práva nesmí být v rozporu s principem rovnosti.⁴² Diskriminace, která je schopna přivodit újmu či znevýhodnění a zatěžuje určitou skupinu nebo jednotlivce, využívá k rozlišování zakázané kritérium, nebo ho dosahuje zakázaným způsobem.⁴³

Nejčastějším diskriminačním důvodem je právě pohlaví, což dokazuje i to, že nejčastějším předmětem stížností podaných k Evropskému soudu pro lidská práva jsou ty na základě pohlaví.⁴⁴

Základní členění diskriminace je rozlišení na diskriminaci negativní a pozitivní. Negativní diskriminaci pak můžeme dále dělit na diskriminaci přímou a nepřímou.⁴⁵

1.2.1 Diskriminace negativní

Tento typ diskriminace lze definovat jako rozdílné zacházení se skupinou či jednotlivcem bez ospravedlnitelného, legitimního důvodu.⁴⁶ Takové odlišné zacházení je společensky neakceptovatelné, protože odepírá skupině osob nebo jednotlivci určitá práva. Na rozdíl od pozitivního rozlišování, které svým adresátům obvykle přináší výhody, negativní diskriminace dělá z adresátů oběti a přímo nebo nepřímo je znevýhodňuje.

1.2.1.1 Diskriminace přímá

O přímou diskriminaci se jedná tehdy, pokud s konkrétní osobou či skupinou osob zacházíme způsobem, který je méně výhodný než zacházení s jinými osobami ve stejné nebo obdobné situaci, a toto jednání je právně neospravedlnitelné.⁴⁷ Základním

⁴² WAGNEROVÁ, E. et al. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 68. ISBN 978-80-7357-750-6.

⁴³ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 38. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁴⁴ HUBÁLKOVÁ, E. *Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 21. ISBN 978-80-7478-382-1.

⁴⁵ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 43. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁴⁶ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 49. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁴⁷ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 43. ISBN 978-80-7179-584-1.

principem přímé diskriminace je tedy rozlišování podle zakázaného důvodu, jakým může být rasa, pohlaví, vyznání aj.⁴⁸

Antidiskriminační zákon stanovuje v § 2 odst. 3, že „*přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru*“.⁴⁹

Typickým příkladem přímé diskriminace na základě pohlaví je různá výše mzdy pro ženy a muže za totožnou práci.

1.2.1.2 Diskriminace nepřímá

Nepřímá diskriminace je méně viditelná a má složitější koncepci i aplikaci než přímá diskriminace. Oproti přímé nespočívá pouze v protiprávním rozlišování.⁵⁰ Nepřímou diskriminaci způsobuje stav, kdy zdánlivě neutrální pravidlo v aplikační rovině dopadá odlišně na určité osoby či společenské skupiny, které jsou vymezeny některým ze zakázaných diskriminačních důvodů, a vzniká tím diskriminace.⁵¹ Například se tak děje nastavením kritérií, která jsou znevýhodňující pro ženy s dětmi, nebo sníženou ochranou zaměstnanců na poloviční úvazek, kterými bývají především ženy.⁵² Podobně jako v případě přímé diskriminace se nebude považovat za diskriminaci rozlišování, které bude sledovat legitimní cíl a bude přiměřené.⁵³

U nepřímé diskriminace lze rozlišovat dva druhy. Ten první se projevuje v situacích, kdy obecná norma sice působí rovně na všechny osoby, ale kvůli své šíři působí na některé z nich přísněji nebo ne tolik příznivě než na ostatní. Dalším druhem jsou stavy,

⁴⁸ HUSSEINI, F. et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 148. ISBN 978-80-7400-812-2.

⁴⁹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

⁵⁰ KVASNICOVÁ, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 147. ISBN 978-80-7478-879-6.

⁵¹ Ibid, s. 172.

⁵² BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 43, 233. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁵³ Ibid, s. 52–53.

kdy právní norma upravuje výjimku z obecné regulace, a tato regulace pak dopadá nepřiměřeně na určitou osobu či skupinu osob.⁵⁴

1.3 Pozitivní opatření

Podoby diskriminace jsou natolik komplexní a strukturální, že je nelze ovlivnit pouze pasivní povinností nedopouštět se diskriminace. Právě proto se využívá nejrůznějších pozitivních opatření, která mají za cíl postupně vyřazovat různé druhy diskriminace, případně alespoň zmírnit nespravedlnost dopadající na znevýhodněné osoby nebo skupiny osob. Pro pozitivní opatření se používá celá řada označení. Jsou známa jako pozitivní akce, afirmativní akce, vyrovnávací opatření nebo také pod zavádějícími pojmy jako pozitivní či obrácená diskriminace,⁵⁵ od jejichž používání se ve společnosti i v odborné literatuře pro jejich negativní konotace upouští.⁵⁶ Pozitivní opatření jsou širší skupinou opatření a programů, které mají podpořit znevýhodněné skupiny v přístupu k zaměstnání, vzdělání a politickému rozhodování, a zároveň aktivně vyhledávají a snaží se odstraňovat příčiny problémů.⁵⁷ Lze je charakterizovat jako zvýhodnění určité skupiny osob, které není poskytováno osobám stojícím mimo tuto skupinu.⁵⁸

Nejdůležitějšími pojmovými znaky pozitivních opatření jsou mimořádnost, dočasnost a vyrovnání předchozího znevýhodnění určité skupiny osob na základě diskriminace.⁵⁹ Jak již bylo zmíněno, pozitivní opatření obecně vychází z materiálního pojetí rovnosti. Velmi často jsou vnímána jako kontroverzní rovnost výsledků, nikoliv jako akceptovatelná rovnost příležitostí.⁶⁰ Hlavním argumentem odpůrců je negativní vliv na rovnost, kdy preference určitého subjektu či skupin je podle jejich názoru

⁵⁴ Ibid, s. 53–55.

⁵⁵ KVASNICOVÁ, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 247–248. ISBN 978-80-7478-879-6.

⁵⁶ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. C. H. Beck, 2010. s. 13. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁵⁷ NAGL-DOCEKAL, H. *Feministická filozofie: výsledky, problémy, perspektivy*. In: *Feministická filozofie: výsledky, problémy, perspektivy*. Sociologické nakladatelství (SLON), 2007, s. 13. ISBN 978-80-86429-68-7.

⁵⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 44. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁵⁹ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 43, 233. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁶⁰ HUSSEINI, F. et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 102. ISBN 978-80-7400-812-2.

nepotřebná, nemá za cíl vyrovnat příležitosti a může vést k obrácené diskriminaci.⁶¹ Ve společnosti, kde vládne převážně přesvědčení tohoto rázu, pak pozitivní opatření ztrácí smysl, protože společnost stejně věří, že jedinci z daných skupin dosáhli svých cílů, nikoliv díky vlastním schopnostem a kvalifikaci, ale pouze díky politickému programu. Proto je důležité uplatňování pozitivních opatření, a tím zvýhodňování určitých skupin na úkor jiných pečlivě odůvodňovat a pomoci pochopit jejich důvodnost širší společnosti. Rozdílné zacházení není diskriminace, pokud je jeho cílem zbavit se skryté a strukturální diskriminace. Dodnes genderové stereotypy způsobují, že jsou ženy vnímány jinak než muži. Pozitivní opatření tak pouze reagují na neexistenci stejných podmínek pro obě pohlaví. Doplňují princip rovnosti příležitostí, protože pouze „legální“ strategie jsou nedostatečné. Ale je důležité, aby taková opatření byla přiměřená svému účelu a pouze dočasná.

I Ústavní soud vydal stanovisko ohledně problematiky nerovného zacházení ve svém rozhodnutí ze dne 9. 2. 2021, sp. zn. Pl. ÚS 106/20, které se týkalo omezení maloobchodu a služeb během pandemie koronaviru. V tomto rozsudku jasně vysvětlil kritéria pro test diskriminace. Z nálezu plyne, že samotná právní úprava, která stanovuje rozdílné zacházení s určitými jednotlivci nebo jejich skupinami, nemusí automaticky znamenat porušení zásady rovného zacházení. Porušení tohoto principu by nastalo pouze v případě, kdy by se jednalo o srovnatelné osoby nebo skupiny, se kterými je zacházeno odlišně bez objektivního důvodu. Navíc by takové zacházení muselo být znevýhodňující, nepřiměřené, a současně by nemohlo být ospravedlnitelné a nesměřovalo by k legitimnímu cíli. Speciální pozornost je také věnována zdůvodnění odlišného zacházení a jeho proporcionálnosti vzhledem k zamýšlenému cíli.⁶²

Posuzování ústavnosti a ospravedlnitelnosti pozitivních opatření tak závisí nejen na jejich implementaci, ale především na zdůvodnění, které stojí za jejich zavedením. Klíčové je, aby tato opatření směřovala k legitimnímu cíli a nesloužila pouze snaze o vyrovnání předpokládaných nerovností mezi subjekty. Kromě toho je nezbytné, aby

⁶¹ NAGL-DOCEKAL, H. Feministická filozofie: výsledky, problémy, perspektivy. In: *Feministická filozofie: výsledky, problémy, perspektivy*. Sociologické nakladatelství (SLON), 2007, s. 13. ISBN 978-80-86429-68-7.

⁶² Nález Ústavního soudu ze dne 9. 2. 2021, sp. zn. Pl. ÚS 106/20

způsob realizace splňoval kritéria principu přiměřenosti, se kterými je spojena i případná dočasnost opatření.

Pozitivní opatření mohou mít různé podoby. Podle Rady Evropy je lze rozdělit na:

1. Opatření vedoucí k závazným výsledkům:
 - a) kvóty,
 - b) upřednostnění podreprezentované skupiny.

2. Podpůrná opatření a pobídky na podporu rovnosti mezi ženami a muži:
 - a) vyhrazení výcviku pouze podreprezentované skupině,
 - b) přizpůsobení požadavků pro žádosti o pracovní místo určité skupině,
 - c) podporování zájemců z řad podreprezentované skupiny,
 - d) finanční pobídky.

3. Opatření, z nichž vyplývají postupy (povinné nebo dobrovolné):
 - a) akční plány.⁶³

1.3.1 Opatření vedoucí k závazným výsledkům

Opatření vedoucí k závazným výsledkům jsou ta nejtvrdší. Zavazují své příjemce k jasně daným výsledkům, jejichž nedodržení může mít negativní následky. Dokonce by se dala označit za diskriminaci proti druhému pohlaví, kdyby nebyla podložena existencí legitimního důvodu a neodržela se pevně stanovených hranic. Výsledků se v rámci těchto opatření dosahuje kvótami a upřednostňováním kandidátů podreprezetovaného pohlaví (skupiny).

⁶³ *Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů* [online]. Praha: Ministerstvo rozvoje a sociálních věcí ČR, 2010, s. 32 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf

1.3.1.1 Kvóty

Kvóty jsou typickým pozitivním opatřením pro rovnost výsledků. Kvóty zajímá konečný výsledek, nikoliv výchozí situace. Obvykle jsou procentuálně vyjádřeny a ukládají splnění takového procenta v určitém časovém období. Po vyčerpání časového limitu nebo po dosažení procentuálního zastoupení by měly být zrušeny.⁶⁴ Příkladem kvóty může být zákon, kterým stát ukládá všem politickým stranám nominovat na kandidátní listiny minimálně 30 % méně zastoupeného pohlaví.

Dlouhodobě nízké zastoupení žen ve veřejném životě, které se zvyšuje pouze pozvolna, a nelze očekávat, že by se přirozeným vývojem začalo zásadní měrou zvyšovat, zdůrazňuje nezbytnost zavedení umělých mechanismů pro řešení této situace. Takovým mechanismem mohou být kvóty, jejichž cílem je zahrnutí vyššího počtu podreprezentované skupiny, v tomto případě žen, do vedoucích pozic a politického života. Genderové kvóty jsou tzv. fast track přístupem, který pracuje s myšlenkou, že genderové rovnováhy ve společnosti nelze dosáhnout lineárním vývojem, a proto je nezbytné zavést afirmativní opatření.⁶⁵

Kvóty představují způsob, jak tuto nerovnost řešit tím, že ženám zajistí rovné příležitosti k úspěchu. Fungují tak, že vyžadují, aby určité procento pozic – ať už ve státní správě, podnikání, nebo na akademické půdě – bylo vyhrazeno ženám. Tím je zajištěno, že ženy nebudou z těchto pozic vyloučeny z důvodu předsudků nebo diskriminace a že budou mít spravedlivou šanci konkurovat mužům na stejné úrovni. To je obzvláště důležité v odvětvích, kde existují systémové překážky bránící ženám v účasti, jako jsou například technologický a finanční sektor.

Historicky byly jako první zaváděny kvóty, které určovaly minimální procentuální podíl míst na kandidátce pro ženy. Tyto kvóty byly v praxi obcházeny, a přestože formálně byly naplněny všechny náležitosti, ženy byly umísťovány na nevolitelná místa,

⁶⁴ DAHLERUP, D. Introduction. In: DAHLERUP, D. (ed.). *Women, Quotas and Politics*. Abingdon: Routledge, 2006, s. 8. ISBN 9780415429689.

⁶⁵ DAHLERUP, D. Introduction. In: DAHLERUP, D. (ed.). *Women, Quotas and Politics*. Abingdon: Routledge, 2006, s. 8. ISBN 9780415429689.

a v důsledku tohoto typu kvót se tak nakonec do politiky více žen nedostalo. V reakci tak byly nastaveny kvóty, které nejenže vyžadovaly minimální procentuální podíl míst pro ženy na kandidátní listině, ale také stanovily pravidla, která zabraňovala, aby ženské kandidátky končily na spodních místech listin. Nejznámější je tzv. zipový systém, který spočívá v tom, že se na kandidátních listinách střídají na každém druhém místě žena a muž.⁶⁶ Efektivitu kvót ovlivňuje také jejich závaznost a vymahatelnost.

Pro zavádění kvót i proti němu existují pádné argumenty. Jedním z důvodů, proč kvóty používat, je řešení historické diskriminace. Kvóty jsou způsobem, jak řešit historickou diskriminaci a nedostatečné zastoupení určitých skupin, jako jsou ženy nebo menšiny, v různých odvětvích. Tím, že kvóty nařizují, aby určité procento pozic bylo obsazeno těmito skupinami, poskytují příležitost vyrovnat podmínky a zvýšit zastoupení. Dále kvóty mohou podpořit rozmanitost a vnést do rozhodovacích pozic různé pohledy, což může vést k lepšímu rozhodování a výsledkům. Kvóty mohou také vytvářet vzory a inspirovat další příslušníky nedostatečně zastoupených skupin, aby se věnovali podobné kariéře, a přerušit tak kruh nedostatečného zastoupení a diskriminace. Zároveň kvóty vedou instituce k odpovědnosti za nedostatečnou diverzitu i zastoupení a podněcují je k tomu, aby podnikly proaktivní kroky k řešení tohoto problému.

Kritici kvót tvrdí, že jsou nespravedlivé a že prosazují nekvalifikované osoby na základě jejich pohlaví, nikoliv zásluh. Tento argument však ignoruje skutečnost, že kvóty jsou určeny k vyrovnání podmínek a k řešení existujících předsudků a diskriminace. Nejde o prosazování nekvalifikovaných osob, ale spíše o uznání, že existují kvalifikované ženy, které jsou přehlíženy kvůli systémovým předsudkům. Odpor ze strany těch, kteří se domnívají, že byli vyloučeni nespravedlivě, vede k negativnímu postoji vůči nedostatečně zastoupeným skupinám a k nedostatečné podpoře iniciativ v oblasti rozmanitosti. Dalším problémem u kvót je, že mohou být právně napadeny z důvodu diskriminace, což z jejich zavádění činí právní i politický problém.⁶⁷

⁶⁶ KROOK, M. L. In: *Quotas for Women in Politics*. Oxford University Press, 2010, s. 155. ISBN 9780199740277.

⁶⁷ KAVKOVÁ, Jana S. a Marcela ADAMUSOVÁ. *8 důvodů proti kvótám* [online]. 2014 [cit. 2023-07-06]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/8-duvodu-proti-kvotam>

Je třeba si uvědomit, že kvóty nejsou dlouhodobým řešením genderové nerovnosti. Jsou dočasným opatřením určeným k řešení okamžitého problému nedostatečného zastoupení žen v určitých oblastech. Postupem času, až bude mít více žen příležitost uspět, se potřeba kvót sníží. K tomu již dochází v mnoha zemích, kde byly kvóty zavedeny, například v Norsku, kde ženy nyní zaujímají téměř 40 % křesel v národním parlamentu.⁶⁸

Kvóty jsou navíc ve většině případů genderově neutrální. Stanovují minimální a maximální procentuální zastoupení pro každé pohlaví. Tudiž kdyby byli muži podprezentovaným pohlavím, týkaly by se jich genderové kvóty stejně jako žen.

Závěrem lze konstatovat, že používání kvót je složitá otázka. Zatímco mohou řešit historickou diskriminaci, podporovat rozmanitost a vést instituce k odpovědnosti, mohou být také považovány za podporu tokenismu, přehlížení zásluh, podporu odporu a čelit právním výzvám.⁶⁹ Rozhodnutí o použití kvót nakonec závisí na konkrétním kontextu a cílech, kterých chtějí instituce dosáhnout. Kvóty mohou mít mnoho podob a lze vybírat mezi několika odlišnými modely. Při nastavování kvót je důležité brát v potaz kulturní a institucionální podmínky, které panují na místě, kde jsou zaváděny.

Podle mého názoru jsou však kvóty důležitým nástrojem v boji za rovnost žen a mužů i za prosazování práv žen. Fungují tak, že řeší existující předsudky i diskriminaci a zajišťují, aby ženy měly rovné příležitosti uspět. I když mohou být kontroverzní, jsou dočasným opatřením určeným k řešení okamžitého problému a úspěšně podporují zastoupení žen v politice, podnikání a akademické sféře. Je tedy důležité, abychom tyto iniciativy podporovali a prosazovali, jestliže usilujeme o rovnější a spravedlivější společnost pro všechny.

⁶⁸ KROOK, M. L. In: *Quotas for Women in Politics*. Oxford University Press, 2010, s. 200. ISBN 9780199740277.

⁶⁹ SOKAČOVÁ, Linda. *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2006, 32 s. ISBN 80-86520-13-7.

1.3.1.2 Upřednostnění podreprezentované skupiny

Podreprezentovaná skupina se upřednostňuje ve vymezených situacích, kdy jí je dána přednost před více zastoupenou skupinou. Rozdíly se projevují v tom, nakolik automatická, povinná nebo zaručená tato přednost je, a zda jsou na kandidáty kladeny jen určité minimální, nebo stejné požadavky jako na ostatní. Jako příklad uveďme přístup k zaměstnání. Pozitivní opatření může spočívat v povinnosti zaměstnavatele dát přednost uchazeči z méně zastoupené skupiny proti uchazeči většinové skupiny (ať již se jedná o muže, ženy, či národnostní menšiny). I zde by však měly být zachovány rozumné limity. Dát přednost pouze na základě příslušnosti k méně zastoupené skupině a nepřihlížet k dalším faktorům, jako je například kvalifikace, je nepřijatelné. V každém jednotlivém případě musí být provedeno objektivní posouzení stejně kvalifikovaných uchazečů.⁷⁰

1.3.2 Podpůrná opatření a pobídky k prosazení rovnosti

Podpůrná opatření mohou odstraňovat dopady předchozí diskriminace, pokud zde byla. Tato opatření jsou používána především k dosažení rovnosti přístupu k povolání. Mohou mít podobu například rekvalifikačních kurzů nebo speciálních výcviků pouze pro podreprezentovanou skupinu.

U přizpůsobení požadavků pro žádosti o pracovní místo určité skupině si lze představit taková pozitivní opatření, která přizpůsobí podmínky přijetí například fyzickým předpokladům žen v porovnání s muži (například snížení minimální hranice výšky pro přijetí do armády). Zohlední se tak fakt, že ženy dosahují obvykle menšího věku než muži, a jestliže je krajní mez nastavena podle průměrného věku muže, je pak pro ženy velmi obtížné podmínky tohoto typu naplnovat.⁷¹

⁷⁰ KADLECOVÁ, M. *Teorie genderu: Afirmativní akce/pozitivní opatření* [online]. 2006 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/teorie-genderu-afirmativni-akcepozitivni-opatreni>

⁷¹ Rada Evropy. *POZITIVNÍ AKCE V OBLASTI ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN* [online]. In: . 2000 [cit. 2023-06-06]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/pozitivni_akce2000.pdf

1.3.2.1 Podpora zájemců z řad podprezentované skupiny

Podpora zájemců z řad podprezentované skupiny vybízí zástupce z těchto skupin k projevení většího zájmu o určité pozice, aniž by jim však byla dána automatická přednost. Příkladem takového opatření může být povinnost při zveřejňování pracovních pozic uvést specifickou výzvu pro ženy nebo uvádět inzeráty nejen v mužském rodě.

1.3.2.2 Finanční pobídky

Široké možnosti představují finanční pobídky. Zde lze uvést opatření, která chráněnou skupinu podporují například finančním příspěvkem na rekvalifikační kurzy, daňovými úlevami, zlehčenými podmínkami pro dosažení půjček nebo příplatky ke mzdě. Finanční pobídky mohou fungovat i na druhé straně a poskytovat se též například zaměstnavatelům nebo firmám, které mohou doložit, že provádějí nebo budou provádět aktivní politiku prosazující rovné příležitosti. Může se jednat o příplatky ke mzdě pro ženy k vyrovnání segregace v zaměstnání a strukturálních rozdílech v odměňování, daňové úlevy, finanční odměny nebo přednostní právo pro získávání veřejných zakázek.⁷²

1.3.3 Opatření, ze kterých vyplývají postupy

Takovými opatřeními jsou akční plány, které stanovují závazné postupy a úkoly pro adresáty. Akční plány vytyčují úkoly a sledují průběh jejich plnění i dosažený pokrok, případně také mohou sloužit pro porovnání s jinými zeměmi. Jedná se o závazky vlády k dosažení a prosazení rovnosti. Akční plán může být prosazován na různých úrovních systému – může se jednat o národní, místní či regionální orgány nebo speciálně zřízené orgány. Velmi často tyto orgány zároveň navazují spolupráci s neziskovými organizacemi.⁷³

⁷² KADLECOVÁ, M. *Teorie genderu: Afirmativní akce/pozitivní opatření* [online]. 2006 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/teorie-genderu-afirmativni-akcepозitivni-opatreni>

⁷³ *Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů* [online]. Praha: Ministerstvo rozvoje a sociálních věcí ČR, 2010, s. 50 [cit. 2021-07-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf

1.3.4 Legitimita pozitivních opatření

Jak již bylo zmíněno, pozitivní opatření jsou brána jako kontroverzní nástroj, který zahrnuje širokou škálu aktivit. Proto je důležité vymezit legitimní důvody pro jejich přijímání a zavádění. Tyto argumenty je možné rozdělit do čtyř kategorií:

1. kompenzační argument,
2. redistribuční argument,
3. argument diverzitou,
4. argument sociální soudržnosti, snižování společenského napětí.⁷⁴

1.3.4.1 Náprava předchozích křivd

Náprava křivd směřuje do minulosti. Na nápravě a kompenzaci se mají podílet i ti, kteří profitují z diskriminačního jednání svých předchůdců.⁷⁵ Za předchozí křivdu v otázce pohlaví toho můžeme považovat mnoho, zejména však vyloučení žen na podílení se na politickém rozhodování a v pracovní oblasti. V minulosti byly ženy primárně vnímány pouze jako matky, jejichž hlavní úlohou bylo pečovat o rodinu a domácnost. Tyto stereotypy o ženách přetrvávají dodnes a stále silně ovlivňují postavení žen ve společnosti.

1.3.4.2 Redistribuce statků

Redistribuce směřuje do přítomnosti i budoucnosti, takže na rozdíl od kompenzačního argumentu nás zde nezajímá minulá křivda, ale pouze současný stav a jeho řešení do budoucna. Statky se redistribuují pro dosažení rovnosti.⁷⁶

⁷⁴ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 44 – 45. ISBN 978-80-7380-277-6. Shodně in BOUČKOVÁ, P. In: BOUČKOVÁ, P. et al. *Antidiskriminační zákon Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 242–244. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁷⁵ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 28–29. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁷⁶ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 28–29. ISBN 978-80-7179-584-1.

Pokud znovu uvedeme příklad z pracovní oblasti života, kdy řada zaměstnavatelů dává přednost mužům před ženami, a to právě proto, že ženy stále vnímá především jako matky a pečovatelky, je zde zcela jistě prostor pro stát, aby zasáhl formou pozitivních opatření a upravit nedostatečné rozdělení statků, ať už ohledně zaměstnání, politického zastoupení, nebo vzdělání.

1.3.4.3 Argument diverzity, sociální soudržnosti, snižování společenského napětí

U diverzity lze argumentovat, že větší rozmanitost vede k lepším šancím hájit zájmy znevýhodněných skupin. Jde ale i ve prospěch skupin bez znevýhodnění, kdy není v zájmu státu ani společnosti jako celku mít jakkoliv zaostalou nebo vyloučenou skupinu obyvatel.⁷⁷ Diverzita je tedy v zájmu celé společnosti.

Dalším cílem je vzdělávání společnosti. Když nebude docházet k separaci a izolaci odlišných skupin, ale naopak mezi nimi dojde ke vzájemné interakci a spolupráci, může dojít k vyvrácení stereotypních názorů a rozšíření názorového či vědomostního pole daných skupin.⁷⁸ Skupiny si mezi sebou mohou vyměňovat rozdílná hodnotová stanoviska, přístupy k řešení problémů atd. Na to navazuje i argument sociální soudržnosti. Pokud budou určité skupiny vyloučeny z participace ve společnosti, bude tak nadále docházet ke stigmatizaci, přetrvávání stereotypů a neúplného využití potenciálu utlačovaných skupin.

Pozitivní opatření přijatá na základě těchto argumentů, jako například ta ukládající povinnost přijmout určité procento žen do vedoucích orgánů společností, vyvolávají ve společnosti určité napětí. Neodstraňují totiž problém, proč rovnost neexistuje i bez opatření, proč se například při obsazování vrcholných pozic rozdělením „křesel“ nedostaly ženy do těchto pozic i bez opatření.

⁷⁷ Ibid, s. 29.

⁷⁸ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 149–150. ISBN 978-80-254-1054-7.

2 Legislativní úprava v ČR

Legislativní úprava rovného postavení mužů a žen a zákazu diskriminace se utvářela v souvislosti se vstupem ČR do EU. ČR v rámci příprav pro vstup do Evropské unie přijala novely tehdejšího zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti.

Hledáme-li v běžných zákonech formulaci, kterou bychom přímo označili za zásadu rovnosti, je to marné. Rovnost představuje základní princip, jehož naplnění se právo snaží dosáhnout, nebo alespoň se mu co nejvíce přiblížit. Můžeme tvrdit, že právo má za úkol nalézt cestu k dobru a spravedlnosti, a protože rovnost je jedním ze základních předpokladů spravedlnosti, snaha po dosažení rovnosti a spravedlnosti se promítá napříč celým právním řádem. Proto jsou zákaz diskriminace a princip rovnosti zakotveny v ústavním pořádku jako páteří právního systému České republiky a dále se odráží v dalších právních předpisech.

2.1 Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod

Už preambule zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava“), coby zákona s nejvyšší právní silou, se věnuje rovnosti, a to nejen mezi muži a ženami.

Preambule stanovuje, že *„všichni občané České republiky jsou rovnoprávní a svobodní, že stát je svobodný a demokratický a je založen na úctě k lidským právům.“*⁷⁹ Preambule zpravidla v právních předpisech mívají charakter interpretačního vodítka, proto je možné z tohoto výroku vyvozovat, že jakékoliv zákony i právní vztahy, které vzniknou v České republice, nesmějí být s tímto principem v rozporu a musejí jej respektovat.

Dalším důležitým článkem, který je třeba zmínit, je čl. 10 Ústavy, kde je zakotveno, že *„vyhlášené a ratifikované mezinárodní smlouvy jsou závazné a mají*

⁷⁹ Preambule zákona č. 1/1993 Sb.

aplikační přednost před zákonem. ⁸¹ Tímto čl. 10 Ústavy zajišťuje, že práva vyplývající z mezinárodních úmluv, jež se týkají rovnosti mužů a žen, mají přímou aplikaci a mohou být přímo uplatněna.

V Ústavě samotné už bychom nenašli větší množství ustanovení, která by obsahovala uplatnění principu rovnosti. Ústavní pořádek však sestává nejen z Ústavy samé, ale mimo jiné také z Listiny základních práv a svobod, která je zásadou rovnosti mnohem více prostoupena.

Obecné vyjádření principu rovnosti v důstojnosti a právech a zákazu diskriminace najdeme hned v článku 1 Listiny základních práv a svobod, který deklaruje toto: *„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“*⁸² Tento uvozující článek je základem celé koncepce Listiny základních práv a svobod a představuje východisko pro výklad konkrétních práv týkajících se svobody a rovnosti, jež musí být s tímto v souladu.

Mezi obecná ustanovení můžeme dále zařadit čl. 3 odst. 1, který vystihuje vzájemnou lidskou rovnost: *„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“*⁸⁴ Dále je důležitý odst. 3 související s domáháním se dodržování rovnosti a zákazu diskriminace, který stanovuje toto: *„Nikomusmí být způsobilá újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.“*⁸⁵

Článek 4 odst. 3 stanovuje, že *„zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.“* Diskriminační jednání je vnímáno jako jednání útočící proti lidské důstojnosti, osobní cti a dobré pověsti, toho se týká čl. 10 odst. 1 LZPS deklaruující, že *„každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno“.*

⁸¹ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů

⁸² Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Listina základních práv a svobod České republiky.

⁸⁴ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Listina základních práv a svobod České republiky.

⁸⁵ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Listina základních práv a svobod České republiky.

Příčemž důstojnost má rovinu subjektivní (specifická představa jedince o tom, co je nebo není důstojné) a objektivní (rozhodnutí soudu v konkrétní situaci).⁸⁶

Listina dále obsahuje i řadu specifických ustanovení zaručujících rovnost v určitých situacích a dotýkajících se zákazu diskriminace.⁸⁷ Podstatná jsou zejména některá ustanovení hlavy IV, která se týkají hospodářských, sociálních a kulturních práv. Konkrétně čl. 26, který zaručuje každému právo na volbu povolání a přípravu k němu a právo podnikat, a čl. 28, který zakotvuje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.⁸⁸ V právním systému České republiky tvoří tyto dva články klíčové základy pro zajištění svobodné volby povolání a rovného odměňování žen a mužů.

Článek 29 obsahuje právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci. Ochrana žen směřuje především k ochraně v těhotenství a raném mateřství, což je dále zmíněno i v čl. 32, který výslovně stanovuje povinnost zaručit zvláštní péči těhotným ženám a garantuje pomoc státu rodičům pečujícím o děti.⁸⁹

V Hlavě V je pak důležitý čl. 36 odst. 1, který každému zaručuje možnost domáhat se svého práva u nezávislého a nestranného soudu.⁹⁰

Ústavní základy mají především funkci stanovení základního právního rámce pro rovnost, kterou považují za hodnotu a zaručují ji pro všechny jednotlivce bez rozdílu. Tyto základy kladou důraz na rovné postavení před zákonem a rovný přístup k právům. Avšak protože mají charakter obecných a abstraktních principů, slouží hlavně jako hranice pro implementaci dalších právních předpisů. Uvádět do práva ustanovení, která budou zaručovat dodržování rovnosti v praxi, je úkolem až „běžných“ zákonů.

⁸⁶ KLÍMA, K. *Ústavní právo*. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016, s. 304. ISBN 974-80-7380-606-4..

⁸⁷ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. s. 179. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁸⁸ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Listina základních práv a svobod České republiky.

⁸⁹ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Listina základních práv a svobod České republiky.

⁹⁰ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Listina základních práv a svobod České republiky.

2.2 Antidiskriminační zákon

Zákaz diskriminace a snaha o vytvoření nediskriminačního prostředí prostupují širokou škálou oblastí práva, zejména právem pracovním a právem sociálního zabezpečení, čímž odpovídá na tlak evropských směrnic. V české legislativě je kromě již zmíněného čl. 3 Listiny, který zakotvuje obecný požadavek nediskriminačního prostředí, zásadním předpisem ohledně diskriminace a rovnosti pohlaví zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon, dále jen „ADZ“). ADZ se stal účinným v roce 2009, předtím ČR neměla účinný samostatný zákon, který by chránil práva občanů před diskriminací. Tudíž po přistoupení ČR do EU bylo třeba přijmout úpravu v souladu s cíli evropského společenství, která zaručuje ochranu před diskriminací a právo na rovné zacházení.

Za zmínku stojí skutečnost, že ačkoliv je v Listině zakotveno základní právo nebýt diskriminován, toto právo představuje především stěžejní vodítko při interpretaci práv a povinností pro orgány moci veřejné. Nicméně jeho formulace je příliš obecná na to, aby se dalo účelně použít i v horizontální sféře, tj. ve vztazích jednotlivců mezi sebou.⁹¹ Pokud tedy před rokem 2009 nastala situace, kdy se diskriminace objevila v soukromých vztazích (např. soukromý zaměstnavatel nepovýšil zaměstnance kvůli jeho pohlaví), klasifikovalo se to sice jako porušení práv plynoucích přímo z Listiny, ale bohužel se tím nezakládala přímá aktivní žalobní legitimace poškozené strany k domáhání se například adekvátního zadostiučinění.⁹² Je právě úlohou až antidiskriminačního zákona převést zákaz diskriminace do přímo použitelné zákonné podoby, která poskytne právní ochranu jednotlivcům v horizontální rovině. To ovšem neznamená, že by ADZ neposkytoval ochranu i ve spojení s výkonem veřejné správy⁹³ (sociální zabezpečení, vzdělání, zdravotnictví...). Zmiňuji vliv na vztahy soukromého práva z toho důvodu, že v této oblasti není srovnání v minulých právních předpisech, pokud jde o jejich komplexnost.

⁹¹ BOUČKOVÁ, P. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 30. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁹² Tuto nedostatečnost částečně řešil § 13 předchozí verze občanského zákoníku, který se věnoval ochraně osobnosti. Avšak sám o sobě tento paragraf nedokázal naprosto vyřešit situaci, protože problém diskriminace není přímo shodný se zásahem do osobnosti.

⁹³ BOUČKOVÁ, P. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 108. ISBN 978-80-7400-315-8.

ADZ je zastřešujícím právním předpisem upravujícím zákaz diskriminace obecně, specifikuje nejen možnost horizontální ochrany, ale slouží také k naplnění celé řady mezinárodních závazků. ADZ se prakticky snaží dosáhnout rovnosti v materiálním smyslu a zejména ve smyslu rovných příležitostí, i když to zahrnuje částečné omezení svobody volby, protože zasahuje do autonomie vůle v oblasti soukromého práva. Hlavním záměrem ADZ není omezovat svobodnou vůli samu o sobě, ale spíše vyrovnávat nespravedlivé nerovnosti a odstraňovat předsudky, které vedou k nepřiměřeným a neodůvodněným rozhodnutím. Zvláštností zákona je, že nějaké jeho části jsou velmi podrobné, zatímco ostatní jsou upraveny pouze stručně a odkazují na jiné právní předpisy.⁹⁴

ADZ implementuje všechny relevantní evropské směrnice, které vyjmenovává v poznámce 1) a zároveň konkretizuje ústavněprávní zákaz diskriminace.⁹⁵ V úvodním § 1 ADZ vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace a stanovuje výčet případů, ve kterých lze tento zákon uplatnit. Jedná se zejména o věci z oblasti práva na zaměstnání a přístupu k němu, svobodného sdružování v organizacích zaměstnaneckých, zaměstnavatelských, v oblasti sociálního zabezpečení a zdravotní péče, dále ve věcech přístupu ke vzdělání, zboží, službám, bydlení a některá další. Výčet toho, kde se ADZ uplatňuje, je taxativní, tudíž pokud určitá situace nespadá do pole působnosti podle § 1, nelze ji považovat za diskriminaci podle tohoto zákona. ADZ tak reguluje pouze určité soukromé vztahy, které mají zpravidla určitý veřejný přesah.⁹⁶

Jedním z nejdůležitějších přínosů antidiskriminačního zákona je zakotvení právních prostředků ochrany před diskriminací. Před účinností antidiskriminačního zákona se mohly oběti diskriminace domáhat ochrany svých práv pouze prostřednictvím obecné žaloby na ochranu osobnosti podle § 11 a následujících občanského zákoníku.

Antidiskriminační zákon uvádí novou možnost ochrany žalobou, která osobě dotčené porušením práv nebo povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo diskriminace umožňuje domáhat se, „*aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly*

⁹⁴ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 164. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁹⁵ BOUČKOVÁ, P. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 111. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁹⁶ *Ibid*, s. 118.

odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“⁹⁷ Takové zadostiučinění může mít například formu veřejné omluvy nebo s přihlédnutím k závažnosti peněžní formu.⁹⁸

Žalobu je třeba chápat jako *lex specialis* k ostatním ustanovením občanského zákoníku týkající se žaloby na ochranu osobnosti. Nadále je možné uplatňovat nároky z této žaloby v případech diskriminace, na které se antidiskriminační zákon nevztahuje.⁹⁹

O tom, zda se jedná o diskriminaci podle antidiskriminačního zákona, rozhodují tzv. diskriminační důvody. Jde o výčet důvodů, kdy alespoň jeden z nich musí být příčinnou rozlišování. ADZ tyto důvody deklaruje v § 2: „*Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.*“¹⁰⁰ Jedná se o rozlišování na základě rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání a obecného světonázoru.¹⁰² Jiné důvody tento zákon nezná, ale obsahuje i specifikace, jako například, že pod diskriminaci z důvodu pohlaví spadá i těhotenství.

I když může být splněn určitý diskriminační důvod, nemusí vždy jít o jednoznačně diskriminační rozlišování. Existují také přípustné formy rozdílného zacházení, které spadají do zákonných výjimek. V těchto situacích je sice rozlišování založeno na některém z diskriminačních kritérií, ale je povoleno, protože není neodůvodněné. Tyto legitimní důvody pro rozlišování uvádí ADZ v § 6 a jsou jimi například věk, zdravotní stav, pohlaví nebo požadavek odporné praxe v souvislosti s právem na přístup k zaměstnání, pokud je k tomu dostatečný důvod spočívající v charakteru vykonávané práce. Je zde tedy vždy nezbytné posoudit odůvodněnost, přiměřenost a nezbytnost.¹⁰³

⁹⁷ § 10 zákona č. 198/2009 Sb.

⁹⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 176. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁹⁹ KÜHN, Z. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*. 2010, 3, 77. ISSN 1210-6410.

¹⁰⁰ § 2/1 zákona č. 198/2009 Sb.

¹⁰² S těmito pojmy konkrétně pracuje ADZ. Existují však i další diskriminační důvody, které používají další zákony, jako jsou členství v politických stranách a hnutích, manželství, majetek a další.

¹⁰³ BOUDA, P. *Nepřímá diskriminace*. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 16. ISBN 978-80-210-5679-4.

Představme si situaci, kdy padesátiletá uchazečka o zaměstnání s průměrnými schopnostmi, které odpovídají jejímu věku, byla odmítnuta s odůvodněním, že kvůli svému věku není schopna zvládnout požadovanou práci. Zaměstnavatelskými argumenty bylo, že starší žena nebude dostatečně efektivní v převážně mužském prostředí a existuje zde riziko, že se vzhledem ke svému věku nepřizpůsobí tempu společnosti a bude ve stresu. K tomu, zda se zde jedná o diskriminaci z důvodu věku, pohlaví, nebo obojího, je potřeba zvážit všechny okolnosti, především pak druh vykonávané práce. Jestliže by se jednalo například o operátorku zákaznického servisu, můžeme snadno vydedukovat, že zde nešlo o legitimní důvody. Starší žena tuto pracovní roli může zvládat srovnatelně jako mladá žena nebo jakýkoli muž, protože vitalita a pohlaví zde nemají vliv. Zaměstnavatel v tomto případě porušil antidiskriminační zákon. V případě, že by práce vyžadovala fyzicky náročnou manuální činnost, by byl argument zaměstnavatele relevantní a jednalo by se o opodstatněné kritérium, které by vylučovalo diskriminaci. Z toho plyne, že situace, kdy někdo není přijat kvůli neschopnosti vykonávat danou práci, není považována za diskriminaci. Naopak, pokud někdo přijde o pracovní příležitost kvůli neopodstatněné vlastnosti, jedná se o případ diskriminace.

Jako další příklad může sloužit situace, kdy se koná casting na modely mužského spodního prádla. V tomto případě je naprosto pochopitelné, že zaměstnavatel bude mít zájem výhradně o mužské uchazeče, jelikož to vychází z charakteru této události. Žena, která by byla odmítnuta, by nemohla argumentovat diskriminací na základě pohlaví. Diskriminace vzniká pouze tam, kde pro preferování jednoho pohlaví neexistuje objektivní důvod. Vždy je třeba individuální posouzení konkrétní situace a zohlednění relevantních okolností. Není tedy vždy snadné jednoznačně určit, zda došlo k případu diskriminace, či nikoliv.

Problematika je o to komplikovanější, že rozlišujeme diskriminaci přímou a nepřímou, což není dělením pouze podle právní teorie, ale opírá se i o konkrétní ustanovení obsažené v ADZ. Pokaždé se jedná o diskriminaci podle některého z diskriminačních důvodů, ale rozlišuje se, jakým způsobem se to děje.

ADZ uvádí v § 2 odst. 3 toto: „*Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo*

zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu... (následuje výčet už výše uvedených důvodů).¹⁰⁴“

Nepřímá diskriminace je v ADZ v § 3 odst. 1: „*Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna proti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*¹⁰⁵“

Nepřímá diskriminace není, na rozdíl od přímé, postavena primárně na diskriminačním důvodu, i když se podle něj nakonec rozlišuje.¹⁰⁶

Možnosti právní ochrany přímo podle ADZ jsou uvedeny § 10, který uvádí, že ten, kdo byl diskriminačním jednáním dotčen, se může domáhat především, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo přiznáno přiměřené zadostiučinění.¹⁰⁷ Pokud se zaměříme na specifikaci nároků, lze pozorovat, že ADZ čerpá inspiraci přímo z ustanovení starého občanského zákoníku, které se týkají ochrany osobnosti. Nicméně ADZ přináší ochranu v rámci odlišné skutkové podstaty, čímž podstatně rozšiřuje rozsah oblastí, proti nimž je možné se bránit. Zásah do osobnosti se totiž nekryje s pojmem *diskriminace*. To znamená, že pokud by například žena nebyla přijata na pracovní pozici s argumentací, že pro dané zaměstnání hledají muže, ochrana osobnosti by se zde nedala použít.

Existuje ještě jedna možnost způsobu ochrany, jíž je náhrada nemajetkové újmy v penězích. Ta je nicméně možná pouze tehdy, pokud byl důsledek diskriminace natolik závažný, že jej nelze kompenzovat jiným přiměřeným zadostiučiněním.

Je zde třeba zmínit i problematiku přesunu důkazního břemene. ADZ vnímá oběti diskriminace jako stranu fakticky slabší, které se snaží napomoci zajištěním silnějšího procesního postavení. Pozice zaměstnance, který by byl navrhovatelem v řízení týkajícím

¹⁰⁴ § 2/3 zákona č. 198/2009 Sb.

¹⁰⁵ § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb.

¹⁰⁶ KVASNICOVÁ, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 148. ISBN 978-80-7478-879-6.

¹⁰⁷ § 10 zákona č. 198/2009 Sb.

se diskriminace, by byla z procesního hlediska velice nesnadná, pokud by sám musel diskriminaci dokazovat.¹⁰⁸ Proto existuje institut přeneseného žalobního břemene zakotvený v § 133a občanského soudního řádu. Ten byl novelizován částí třetí ADZ, a to v souladu se Směrnicí Rady č. 97/80/ES, a také v souladu s judikaturou Ústavního soudu. Paragraf 133a občanského soudního řádu nyní stanovuje následující: „*Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci (...z vyjmenovaných důvodů ve vyjmenovaných situacích...), je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*“¹⁰⁹

Tato norma zabezpečuje, že pokud žalobce před soudem tvrdí a současně prokáže, že byl vystaven diskriminaci, a předloží důkazy podporující jeho tvrzení, je na žalovaném, aby prokázal, že dodržoval zásadu rovného zacházení a že se nejednalo o diskriminační jednání.

2.3 Zákoník práce

Před přijetím antidiskriminačního zákona se klíčová právní regulace týkající se rovných příležitostí a zákazu diskriminace v pracovních vztazích nacházela v zákoně o zaměstnanosti a zákoníku práce.

Zákoník práce z roku 2006 upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace pouze obecně. To bylo záměrné, protože se již počítalo s přijetím samostatného zákona pokrývajícího antidiskriminační úpravy.¹¹⁰ Nicméně antidiskriminační zákon byl přijat až v roce 2009. Tím vznikla z legislativního hlediska poněkud atypická a problematická situace, kdy již účinný zákon odkazoval na právní úpravu, která dosud neexistovala.

Základní principy týkající se pracovních vztahů, mezi které patří například povinnost rovného zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace a zásada spravedlivé

¹⁰⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 176. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹⁰⁹ § 133a zákona č. 99/1963 Sb.

¹¹⁰ BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 3., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 178. ISBN 9788071796725.

odměny zaměstnanců, jsou výslovně uvedeny v zákoníku v první části, konkrétně v Hlavě I., § 1a.

Na § 1a navazuje Hlava IV. části první zákona, kde v § 16 odst. 1 se specifikuje zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace, když určuje povinnost zaměstnavatelů „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“.¹¹¹ Je tedy zmíněn jak rovný přístup k práci a pracovnímu postu, tak rovnost v odměňování. V § 16 odst. 2 je pak výčet důvodů diskriminace, kde je uvedeno i pohlaví a diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace, které jsou také považovány za diskriminaci z důvodu pohlaví. Zákon už dále neupravuje definici pojmů *přímá diskriminace*, *nepřímá diskriminace*, *obtěžování*, *sexuální obtěžování*, *pronásledování*, *pokyn k diskriminaci* a *navádění k diskriminaci* a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, ale odkazuje v odst. 3 tohoto paragrafu na antidiskriminační zákon.

Ani zde neplatí zákaz diskriminace absolutně. Výjimky z rovného zacházení vyjmenovává § 16 odst. 4, který umožňuje užití pozitivních opatření vedoucích ke zlepšení pozice příslušníků znevýhodněné skupiny a vytváří prostor pro situace, kdy je porušena zásada rovného zacházení, ale nejedná se o diskriminaci, protože v těchto případech je rozdílné zacházení podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, za podmínky, že účel rozdílného zacházení je oprávněný a požadavek přiměřený.¹¹²

Znovu zákon odkazuje na antidiskriminační zákon i v § 17, který se týká právních prostředků ochrany před diskriminací.

Princip rovného odměňování je dále detailněji upraven v § 109 odst. 4 zákoníku práce, který uvádí, že odměna se zaměstnancům poskytuje podle „*složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle*

¹¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹² KVASNICOVÁ, Jana a Jiří ŠAMÁNEK. Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.

*pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků*¹¹³. “ V § 110 zákoníku práce je pak stanoveno, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“. ¹¹⁴ V následujících odstavcích § 110 je pak upraveno, co se pokládá za stejnou práci, jak se posuzuje složitost, odpovědnost, namáhavost práce, pracovní podmínky a pracovní výkonnost. Jak vyplývá z prvního odstavce, povinnost stejné mzdy se týká pouze zaměstnanců stejného zaměstnavatele. Na rozdíl od práva EU vnitrostátní úprava v § 110 ohledně posuzování stejné práce nepoužívá pouze objektivní kritéria (složitost práce, míra odpovědnosti...), ale i subjektivní parametry vztahující se na osobu zaměstnance a hodnotící ji (pracovní schopnosti zaměstnance, intenzita a kvalita odvedené práce...). Vzniká tak situace, kdy fakt, že je každý člověk jedinečný a má odlišné pracovní relevantní kvality i vlastnosti, může být ospravedlněním pro platovou diskriminaci.¹¹⁵

Podstatný je i § 30 odst. 2, který uvádí, že zaměstnavatel smí od potenciálního zaměstnance vyžadovat pouze údaje, které přímo souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Z toho vyplývá, že by se při pracovním pohovoru neměl vyptávat na osobní otázky. Zaměstnavatel stejně tak nemá právo požadovat informace nesouvisející přímo s výkonem práce a pracovním vztahem od zaměstnanců. O jaké informace by zaměstnavatel neměl zaměstnance žádat, uvádí zákoník v demonstrativním výčtu v § 316 odst. 4. Jedná se např. o informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech nebo členství v odborové organizaci zaměstnanců. Na určitý typ informací se vztahuje výjimka, pokud je to odůvodněno povahou práce a pokud jde o přiměřený požadavek, nebo jestliže tak stanoví tento zákon nebo právní předpis. Tato výjimka zahrnuje i údaje týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů.¹¹⁶

V zákoníku jsou také uvedena ustanovení ohledně práva na čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Podstatný je zejména § 195 upravující mateřskou dovolenou a § 196, který stanovuje, že rodičovská dovolená náleží matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci už od narození dítěte, která skončí nejpozději v době, kdy dítě dosáhne tří let věku. Tímto institutem zákon umožňuje, že si oba rodiče mohou vzít rodičovskou

¹¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁵ BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 3., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 382. ISBN 9788071796725.

¹¹⁶ § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006, zákoník práce.

dovolenou současně a zaměstnavatel jim je povinen vyhovět. Tak se otevírá možnost sladit práci a rodinný život pro oba rodiče dítěte. Vzhledem k vyšším příjmům mužů a tradičnímu přebírání pečovatelské role ženami čerpají rodičovskou dovolenou a rodičovský příspěvek obvykle převážně ženy.

Důležitým ustanovením zákoníku práce je dále § 346b odst. 4, který poskytuje zaměstnanci domáhajícímu se svých práv z pracovněprávních vztahů ochranu v tom smyslu, že zaměstnavatel jej nesmí pro toto jednání jakkoli znevýhodňovat. Může to tedy znamenat i ochranu v případě obrany proti diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele.

2.4 Vládní strategie pro rovnost mužů a žen a současná opatření vedoucí k odstranění nerovnosti

Rovnost mužů a žen není upravována pouze právními předpisy. Velký vliv na ni má i genderová politika státu, tedy vládní koncepce a strategické rámce, z nichž pak následná právní úprava vychází. Hlavním dokumentem je Strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2021–2030. Jedná se už o druhou přijatou strategii, předcházela jí strategie na léta 2014 až 2020, jejíž cíle nebyly naplněny.

Hlavními cíli Strategie jsou snaha o postupné odstranění bariér a stanovení koncepčního rámce pro následná opatření veřejné správy, zaměřená na dosažení rovnosti mezi ženami a muži. Dokument je tedy primárně určen příslušným orgánům státní správy, kterým jsou ukládány dílčí úkoly. V textu Strategie je zmíněno, že ačkoliv rovnost mezi muži a ženami je uznána jako základní hodnota České republiky v Listině základních práv a svobod, stále existují genderové nerovnosti ve společnosti. Přičemž dokument uvádí definici rovnosti žen a mužů takto: „*stejnou viditelnost, rovné postavení a účast žen a mužů ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic*“. Také je zde pro lepší srozumitelnost

vymezeno, že „jejím opakem jsou genderové nerovnosti, nikoli genderové rozdíly, a má za cíl podporovat plnou účast a využití potenciálu žen a mužů ve společnosti¹¹⁷“.

Strategie se zaměřuje na eliminaci nerovností ve více než osmi klíčových oblastech společnosti, včetně práce a péče, rozhodování, bezpečnosti, zdraví, poznání, společnosti, vnějších vztahů a institucí. Kromě toho strategie také zohledňuje důležité průřezové principy, jako jsou intersekcionalita a zapojení mužů při prosazování genderové rovnosti.

Strategie ve svých tematických kapitolách upravuje celou řadu cílů, jako například vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, sladování profesního a soukromého života, snížení míry chudoby, snížení rozdílu v platech mezi muži a ženami, podpora rovných příležitostí v oblasti vzdělávání a odborného vzdělávání, posílení rovnosti v oblasti zdravotnictví a sociální péče, zlepšení podmínek pro rodiče a péče o děti i prevence a řešení násilí vůči ženám. Zároveň se snaží o větší porozumění tématu rovnosti žen a mužů ve společnosti a posílení genderové kultury v médiích.

Pro dosažení těchto cílů strategie vždy určí hlavní cíl vládní politiky a další specifické cíle, které vláda plánuje do r. 2030 splnit. Navrhuje řadu opatření, například zlepšení legislativního rámce, podporu vzdělávání a odborného vzdělávání pro ženy, zvýšení informovanosti a vědomostí o genderové rovnosti, posílení institucionálního rámce pro prosazování rovnosti, podporu genderové rovnosti v oblasti výzkumu a inovací a mnoho dalších.

Za jednu z nejdůležitějších považují kapitolu Práce a péče, která stanovuje za cíl snížení genderových nerovností na pracovním trhu a v souvislosti s péčí, snížení rozdílu v odměňování a eliminaci ohrožení (především žen) chudobou. Nadále platí, že nejkritičtějšími problémy zůstávají rozdíly v míře zaměstnanosti žen a mužů, rozdíly v odměňování, nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích a horizontální segregace trhu práce. Strategie uvádí i příčiny těchto problémů. Jedná se o diskriminaci, nedostatečné

¹¹⁷ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

kapacity služeb péče o děti do tří let, vliv stereotypů, nedostatečné možnosti flexibilních forem práce a nerovnoměrně rozdělenou zodpovědnost za péči o děti i další osoby.

Jedním z hlavních cílů Strategie je zvýšit zastoupení žen ve vedoucích pozicích, čehož plánuje dosáhnout podporou podpůrných programů pro ženy za účelem snížení rozdělávání trhu práce a uskutečněním osvětové kampaně týkající se tématu zastoupení žen v rozhodovacích pozicích.¹¹⁸ Do konce roku 2023 by se měla na jejím základě uzákonit povinnost zaměstnavatelů zveřejňovat výši platů, a v zákoníku práce by se tak měl objevit i zákaz doložek o mlčenlivosti.

Zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích chce Strategie dokonce dosáhnout změnou právní úpravy, a to novelou nominačního zákona a zákona o obchodních korporacích spočívajícího v podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací.

Za plnění vládní strategie nesou odpovědnost členové vlády a předsedové dotčených ústředních orgánů státní správy, kterým by měly být samostatné úkoly stanovovány usnesením vlády. Vyhodnocení naplňování strategie probíhá formou každoročních zpráv projednávaných vládou.¹¹⁹

Strategie je významným krokem k posílení genderové rovnosti v České republice, ale bude vyžadovat spolupráci a úsilí ze strany všech zúčastněných stran, aby byly stanovené cíle dosaženy. Ale jelikož za neplnění cílů Strategie nejsou stanoveny žádné sankce, podle mého názoru není brána dostatečně vážně, a to jak ze strany vlády, tak ze strany veřejnosti, a slouží tak především pouze jako proklamační nástroj vlády, které už však chybí reálná vůle skutečně konat.

¹¹⁸ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

¹¹⁹ VLÁDA ČR. TZ: Vláda dnes schválila Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. In: *Vlada.cz* [online]. 8. 3. 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164>

3 Rovnost mužů a žen v určitých oblastech

3.1 Ženy na trhu práce

Právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání patří k základním lidským právům a je upraveno v mnoha předpisech. Jeho zabezpečení je součástí státní politiky zaměstnanosti v ČR.¹²⁰ Dosažení rovného zacházení s muži a ženami a eliminaci diskriminace se snaží pomoci i podpůrná opatření. Pro Českou republiku a její trh práce je charakteristická vysoká zaměstnanost žen oproti jiným státům, avšak ani v této oblasti není přes veškerou právní úpravu a opatření rovnosti dosaženo a můžeme říci, že ženy jsou zde oproti mužům v nevýhodném postavení.

Ženám v kariéřním postupu brání na první pohled neviditelné překážky. Třebaže se situace na trhu práce v posledních letech spíše lepší, ženy v zaměstnání i nadále čelí diskriminaci či jiným formám znevýhodnění. Tato znevýhodnění obvykle souvisí s věkem, obtížným přístupem k manažerským pozicím, nerovným přístupem zaměstnavatelů při přijímání nových zaměstnanců a péčí o děti, nemocné rodiče či další blízké osoby vyžadující péči. Z čehož vyplývá, že v právním řádu ani v praxi nejsou stále dostatečně nastaveny podmínky pro sladění pracovního a rodinného života.¹²¹ Tyto nedostatky v praxi i zákoně brání ženám v kariéřním postupu a bohužel i nadále platí, že pro zaměstnavatele je perspektivnějším zaměstnancem muž, nikoliv žena.¹²²

Dalšími faktory ovlivňujícími postavení žen na trhu práce jsou genderové stereotypy, které vytvářejí velkou segregaci českého pracovního trhu a rozdíly v odměňování mužů a žen (tzv. gender pay gap). Rozdíly v odměňování jsou u nás stále jedny z nejvyšších v EU, což je způsobeno i nízkým počtem případů předložených soudům.¹²³

¹²⁰ § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹²¹ ÚŘAD VLÁDY ČR. Strategie 2021 – 2030. *Tojorovnost.cz* [online]. © 2022 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.tojorovnost.cz/cs/strategie-rovnosti-zen-a-muzu/>

¹²² KRÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 64. ISBN 978-80-7330-125-5.

¹²³ KOLDINSKÁ, K. *The Policy on Gender Equality in the Czech Republic* [online]. Bruxelles: European Parliament, 2015, s. 12 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z:

Genderové stereotypy brání využití individuálních schopností a potenciálu jednotlivých pracovníků a ovlivňují segregaci trhu, která je silně spjata se strukturou společnosti a rozděluje zaměstnání, pracovní pozice a celkové sektory na ty, kde dominují muži, a kde naopak ženy.¹²⁴ I zde jsou stále významným faktorem stereotypní představy o vlastnostech a preferencích žen a mužů. Ženy čelí diskriminaci na základě potenciálního mateřství, kdy jsou zaměstnavateli přijímány pouze na omezené pozice a často smluvně na dobu určitou. Současně zaměstnavatelé automaticky předpokládají, že v případě narození dítěte to bude žena, kdo nastoupí na rodičovskou dovolenou.

K diskriminačnímu jednání často dochází už v oblasti pracovní inzerce. Přestože je v § 12 odst. 1 zákona o zaměstnanosti stanoveno, že je zakázáno činit nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru, a tudíž by se tak v inzerátech neměly objevovat nezákonné a stereotypní příznačnosti, které mohou část uchazečů už předem vyloučit z výběrového řízení, reálná situace na trhu práce je odlišná. Výzkum provedený Kanceláří veřejného ochránce práv ukázal, že v 7 % analyzovaných inzerátů byla zjištěna diskriminace na základě pohlaví. Je třeba poznamenat, že používání generického maskulina samo o sobě není považováno za diskriminační. Mezi příklady diskriminačních formulací v inzerátech patří například „hledám muže na pozici dělníka“ nebo „hledám uklízečku, prodavačku, pečovatelku“.¹²⁵

Pro dosažení rovnosti mužů a žen je klíčové efektivní sladění pracovního, soukromého a rodinného života zaměstnanců. Ve většině případů jsou to ženy, na koho připadá převážná péče o rodinu a domácnost, i když mají placenou práci.¹²⁶ Sladění pracovního i osobního života se tak týká nejen žen, ale i mužů, kteří by měli se ženami sdílet pečovatelské povinnosti ve stejné míře. Prostředky sladování jsou například práce na zkrácený úvazek nebo práce z domova. Přestože pandemie covidu-19 rozvinula

https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA%282015%29510009_EN.pdf

¹²⁴ KŘÍŽKOVÁ, A. a Z. SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, s. 13. ISBN 978-80-7330-165-1.

¹²⁵ KANCELÁŘ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV. *Výzkum veřejného ochránce práv – projev diskriminace v pracovní inzeraci* [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/](https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf)

¹²⁶ KUCHAROVÁ, V. et al. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-18-2.

možnosti práce z domova a jiných flexibilních pracovních možností, je v ČR i nadále nedostatek těchto příležitostí a vše se pomalu vrací do stavu před pandemií.

Ustanovení § 241 zákoníku práce uvádí, že „požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody“.¹²⁷ V praxi však ženy tohoto ustanovení příliš nevyužívají, ať už z důvodu nižšího finančního ohodnocení, nebo strachu z nepochopení ze strany zaměstnavatele, kolegů a společnosti.

Jak jsem již zmiňovala, dalším nástrojem, který umožňuje lépe sladit práci a rodinu, je práce z domova, která je v zákoníku práce stručně upravena v § 317.

Pro zvýšení zaměstnanosti matek malých dětí je dále důležitá i dostupnost kvalitních a finančně dostupných zařízení pro děti. V ČR je částečně tato problematika upravena v zákoně o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině.¹²⁸ Účelem tohoto zákona je sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců, především žen, kterým má umožnit dřívější návrat na trh práce po rodičovské dovolené.

Poměrně nová možnost flexibilního režimu práce je sdílené pracovní místo, které přinesla novela zákoníku práce v roce 2021. Zaměstnavatel může přijmout na jednu pozici dva či více zaměstnanců, kteří budou mít shodnou pracovní náplň. Podle dohody si pak zaměstnanci rozdělí pracovní dobu do směn tak, aby každý z nich nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu.¹²⁹

¹²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²⁸ Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

¹²⁹ SCHEJBAL, M. Novela zákoníku práce: sdílené pracovní místo. In: *Pravopropodnikatele.cz* [online]. 15. 1. 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://pravopropodnikatele.cz/novela-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto/>

Zmenšení nerovnosti prostřednictvím flexibilních forem práce je cestou, která získává podporu i od vrchních představitelů státu, kteří se pomocí projektů na podporu těchto forem snaží přesvědčit uchazeče o zaměstnání i zaměstnavatele, aby těchto možností využívali.

Úřad práce ČR také spustil na začátku roku 2021 projekt s názvem „Podpora forem flexibilního zaměstnávání“, který se zaměřuje především na osoby, které hledají kompromis mezi zaměstnáním a péčí o děti.¹³⁰

Dalším prostředkem, jak zvýšit počet žen nejen ve vedoucích pozicích, jsou kvóty. Jako efektivní se ukazuje zákonná úprava stanovující povinný procentní cíl zastoupení v kombinaci s doporučující úpravou pro společnosti, která určuje doporučené složení orgánů, postup k dosažení tohoto složení či jak přijímat uchazeče.¹³¹ Můžeme pozorovat, že ve státech, které zavedli kvóty, se počet žen ve vedoucích pozicích opravdu zvýšil. Zároveň také platí, že ty země, které přijaly kvóty a zároveň stanovily sankce, dosáhly lepších výsledků než země, které přijaly kvóty bez sankcí. Odpůrci kvót argumentují, že důvodem podprezentace žen ve vedení je nedostatek talentovaných a kvalifikovaných žen, které by byly považovány za vhodné kandidátky. Samy ženy často kvóty odmítají a nechtějí být vybrány na jejich základě. Proto je důležité, aby kvóty byly přijímány jako součást širších snah o dosažení genderové rovnosti.

Kvóty mohou být účinné, pokud jsou kombinovány s dalšími opatřeními, jako jsou programy na podporu rovnosti pohlaví, vzdělávání, osvěta, změny v legislativě a politiky, které podporují rovnost pohlaví. Zavedení kvót bez současného vytváření podpůrného prostředí může být neúčinné, nebo dokonce kontraproduktivní.

Kvóty by se také měly používat jako dočasné opatření a měly by být postupně nahrazovány jinými opatřeními, jakmile se dosáhne větší rovnosti mezi muži a ženami.

¹³⁰ BERÁNKOVÁ, K. *Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021_TZ_Flexi.pdf/

¹³¹ EUROPEAN COMMISSION. Gender equality. *Ex.europa.eu* [online]. © 2023 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/executives-non-executives/index_en.htm

Je tedy důležité, aby kvóty byly součástí komplexní strategie pro dosažení genderové rovnosti, která zahrnuje různé přístupy a opatření, aby byla efektivní.

3.1.1 Odměňování

Nerovnost v odměňování na základě pohlaví je jedním z dalších ukazatelů genderové segregace trhu práce a představuje další bariéru v kariérním postupu žen. Tato nerovnost se nejvýrazněji projevuje ve vedoucích a řídicích pozicích, kterým z větší části dominují muži. Přestože zásadu stejného odměňování za totožnou práci zmiňují mezinárodněprávní dokumenty, primární právo EU a také zákoník práce ČR¹³², nerovnost v této oblasti mezi ženami a muži stále existuje a statistiky potvrzují, že zde rovnosti není dosaženo.

Rozdíl v odměně žen a mužů se nazývá taktéž gender pay gap (dále „GPG“) a ČR patří k zemím, kde je GPG jedním z nejvyšších v rámci EU. Podle statistiky Evropské unie za rok 2020 byla v České republice průměrná mzda žen o 16,6 % nižší než průměrná mzda mužů. Nerovnost v platovém ohodnocení má dále nezanedbatelný vliv na výši důchodů, která nyní činí kolem 17 % v neprospěch žen. Ženy pobírající starobní důchod jsou pak ohroženy chudobou ve vyšší míře než muži.¹³³

Existuje několik důvodů, které přispívají k platové nerovnosti. Tato nerovnost není způsobena pouze diskriminací, ale také působením stereotypů, rozdílnými pracovními pozicemi, délkou pracovní doby, úrovní vzdělání, mateřstvím nebo péčí o rodinu. Kvůli genderovým stereotypům ženy obvykle tráví méně času v placené práci než muži a v průměru více času věnují péči o děti a domácnost, což se označuje jako tzv. neplacená práce. Často si také vybírají profese, o které muži neprojevují takový zájem, ať už z důvodu prestiže, nebo finančního ohodnocení, protože tzv. feminizované profese bývají často finančně hůře ohodnoceny. Příklady takových profesí jsou sociální a administrativní pracovnice, učitelky v mateřské a základní škole, zdravotní sestry,

¹³² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹³³ Český statistický úřad. *Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2020* [online]. 2021 [cit. 2022-09-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2020>

prodavačky, uklízečky a další.¹³⁴ Tento jev se nazývá horizontální segregace trhu práce. Pro tento fenomén se používá metafora „skleněná zed““. Naopak vertikální segregace nastává například tam, kde je v rámci jedné firmy zaměstnána většina mužů na vyšších pozicích a většina žen na nižších. Používá se zde metafora „skleněný strop“. Fenomén skleněného stropu znamená, že se u žen automaticky očekává absence určitých kvalit nebo vlastností. U mužů se této skutečnosti naopak říká „skleněný výťah“ a znamená to automatický předpoklad existence určitých kvalit a vlastností.¹³⁵ Odhaduje se, že vertikální a horizontální segregace je příčinou asi poloviny celkového rozdílu v odměňování mezi ženami a muži v rámci ČR, a výrazný vliv na zvyšování nerovností v platech má i mateřství.¹³⁶

Stejné odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty je upraveno v Úmluvě Mezinárodní organizace práce, která tento pojem podle čl. 1 písm. b) vztahuje na „*tarify, odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví*“. Podle č. 2 odst. 1 Úmluvy „*každý členský stát bude prostředky, odpovídajícími metodám užívaným pro stanovení tarifů odměn, podporovat, a pokud je to slučitelné s takovými metodami, zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty*“. Tuto zásadu může stát uplatňovat prostřednictvím vnitrostátního zákonodárství, kolektivních smluv uzavřených mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, právně stanovených nebo uznávaných metod stanovení mezd, nebo kombinací těchto nástrojů.

Stejně odměny pro muže a ženy stanovuje i Smlouva o fungování EU čl. 157 odst. 1: „*Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.*“

Podle čl. 157 odst. 2 „*rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:*

a) *se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;*

¹³⁴ KRÍŽKOVÁ, A. a Z. SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, s. 23–27.. ISBN 978-80-7330-165-1.

¹³⁵ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 231. ISBN 978-80-7179-584-1.

¹³⁶ KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018 [cit. 2023-07-07]. ISBN 978-80-7421-162-1. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>

b) *časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě*“.

Rovné zacházení v odměňování je upraveno také v antidiskriminačním zákoně v § 5 odst. 3: „*Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení.*“

V neposlední řadě byla dne 21. prosince 2022 schválena směrnice o transparentnosti odměňování. Směrnice reaguje na mzdovou diskriminaci a posiluje vymahatelnost práva na rovnou odměnu. Zároveň vláda ČR v návaznosti na Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 až 2030 schválila Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026, což je vůbec poprvé, co se vláda ČR zavázala k řešení GPG samostatným dokumentem.

Nová směrnice uvádí právo zaměstnankyň a zaměstnanců na informace o průměrné mzdě na srovnatelné pozici u svého zaměstnavatele a pro větší zaměstnavatele zároveň zavádí povinnost podávat zprávy o rozdílech v odměňování mužů a žen. Tyto a další povinnosti ale zaměstnavatelům vzniknou nejdříve rok po transpozici směrnice (ne dříve než v roce 2026).¹³⁷

Akční plán rovného odměňování žen a mužů na léta 2023–2026 řeší konkrétní kroky, jak odstranit stávající genderové nerovnosti ve mzdách. Tento strategický dokument je adresován především příslušným orgánům státní správy a jmenuje plánovaná opatření i konkrétní kroky vlády v oblasti rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty a předpokládané způsoby vymáhání a dodržování principu stejné odměny. Jedná se o velmi důležitý krok ke snížení mzdové diskriminace žen. Plán chce zvýšením transparentnosti v odměňování pomoci odstraňovat přetrvávající stigma s diskusemi ohledně výše mzdy.¹³⁸

¹³⁷ KURZY. Nová směrnice zavádí právo zaměstnanců a zaměstnankyň na informaci o průměrné mzdě na srovnatelné pozici u svého zaměstnavatele. In: *Kurzy.cz* [online]. 22. 12. 2022 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/688980-nova-smernice-zavadi-pravo-zamestnancu-a-zamestnankyn-na-informaci-o-prumerne-mzde-na-srovnatelne/>

¹³⁸ ROŽNOVSKÁ, V. a I. PIEŠ. Akční plán rovného odměňování žen a mužů. In: *Epravo.cz* [online]. 6. 3. 2023 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu-116020.html>

Pracovníci by si měli být vědomi, z čeho je jejich výdělek složen, jak funguje systém benefitů a mimořádných odměn a jaká je strategie zaměstnavatele ohledně odměňování. Výhodou této možnosti je případná motivace zaměstnanců k získání jednotlivých výhod. Nevýhodou by mohlo být zvýšení rivality, které by mohlo vést ke zhoršení vztahů na pracovišti.¹³⁹

Dalším řešením problému by mohlo být snižování rozdílů prostřednictvím kolektivního vyjednávání. To však připadá v úvahu pouze u zaměstnanců a zaměstnankyň pobírajících mzdu. Výši platu nelze vyjednat. Statistiky ukazují, že v organizacích, kde kolektivní smlouva byla vyjednána, pobírají muži i ženy vyšší mzdy, a zároveň se i nepatrně snížily rozdíly mezi výdělky mužů a žen.¹⁴⁰

Samostatnou kapitolou u odlišnosti v odměňování jsou ženy s dětmi, které kombinují pracovní aktivitu s péčí o potomky. Ministerstvo práce a sociálních věcí navrhuje zaměstnavatelům zaměřit se na vhodné alternativy, které by napomohly zaměstnankyním ke snadnějšímu návratu do práce. Těmito alternativami mohou být například úprava pracovní doby, placené volno nad rámec zákoníku práce, podpora péče o domácnost a větší zapojení otců do péče o děti. Ženám se staršími dětmi by mohla pomoci například organizace dětských táborů ze strany zaměstnavatele nebo zakládání školek v místech, kde je již nedostatečná kapacita, a z toho důvodu tak ženy musí zůstat doma s dětmi déle, přestože by se již rády vrátily do práce.¹⁴¹

Spravedlivé odměňování je jednou ze základních zásad, která by mohla výrazně napomoci k celkové rovnosti mužů a žen na trhu práce.

3.2 Rozhodování

¹³⁹ *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů : projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8.

¹⁴⁰ Český statistický úřad – struktura mezd zaměstnanců 2019.

¹⁴¹ *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů : projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020, s. 22. ISBN 978-80-7421-217-8.

Otázka nerovného zastoupení v rozhodovacích procesech je v současné době jedním z hlavních témat, a to nejen jednotlivých zemí, ale celé Evropské unie. Situace rovnosti mužů a žen v politické oblasti se totiž zlepšuje jen velmi pozvolna. Přestože jsou ženy v současnosti srovnatelně vzdělané a kvalifikované jako muži, a mají tak i stejné předpoklady pro výkon vysokých pozic i pro zastupování veřejnosti v politice, nepodílejí se na rozhodování z různých důvodů a pro různé překážky v odpovídající míře.¹⁴²

Anne Phillips uvedla už v roce 1998 čtyři důvody, proč má smysl zvyšovat počet žen ve veřejných orgánech, a ty platí dodnes. Těmito důvody jsou: „(i) *Ženy politicky jsou vzorem pro ženské kandidátky; (ii) početně rovná reprezentace mužů a žen v parlamentech je znakem spravedlnosti; (iii) pouze ženy mohou reprezentovat ženské zájmy; (iv) ženská politická reprezentace ožívuje demokracii.*“¹⁴⁴ Má se za to, že dosažení rovnoměrného postavení žen ve všech oblastech veřejného života je předpokladem pro rovnost pohlaví.

Na genderovou dimenzi veřejné a soukromé sféry poukazuje i Havelková, která uvádí, že „*vztah mezi soukromou a veřejnou sférou determinuje společenské role obou pohlaví*“. Přestože už nechápeme v moderní společnosti veřejnou a soukromou sféru jako primární domény jednoho či druhého pohlaví, vyloučení žen z takzvané *politické veřejnosti* trvá.¹⁴⁵ Pokud se tak málo žen účastní rozhodovacího procesu a jsou to převážně nakonec muži, kdo rozhoduje o budoucnosti všech, ochuzuje se politika do určité míry o perspektivu poloviny společnosti, nehledě na to, že absence většího počtu žen v politických institucích je vnímána jako selhání demokracie.

Nejde o pohlaví jako takové. Věřím, že poslanci se rozhodují s rozumem a odpovědností, bez ohledu na to, jestli se jedná o muže, nebo o ženu, ale jde o to, že lidské rozhodování je do velké míry ovlivněno výchovou a zkušenostmi, které se můžou významně rozcházet na základě pohlaví i genderu. Celé skupině témat tak může být věnována nedostatečná pozornost, nebo se dokonce nemusí řešit vůbec, protože o nich

¹⁴² ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2021, s. 17 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.tojervnost.cz/wp-content/uploads/2021/07/Brozura-Strategie-2021-online.pdf>

¹⁴⁴ KANTOLA, J. *Gender and the European Union*. New York: Palgrave Macmillan, 2010, s. 51. ISBN 978-0230542334

¹⁴⁵ HAVELKOVÁ, H. Dimenze gender ve vztahu soukromé a veřejné sféry. *Sociologický časopis*. 1995, 27(1). ISSN 0038-0288.

rozhodují prakticky pouze muži ve středním nebo vyšším věku, kteří se zaměřují především na ekonomické otázky a sociální uznání. Zájmy a perspektiva žen jsou upozaděny. Genderová rovnost v politice je podle mého mínění zásadní pro rovnost ve společnosti. Pokud nejsou ženy v procesu tvorby politických rozhodnutí rovně zastoupeny, politický systém tím signalizuje, že nebere tuto skupinu jako plnohodnotné politické občany¹⁴⁶, a zároveň se snižuje i legitimita takového demokratického politického systému.¹⁴⁷ Jestliže mají být brány v potaz rozdíly související s odlišnými životními trajektoriemi mužů a žen, nestačí pouze rovné volební právo pro obě pohlaví, podstatná je právě rovnost pohlaví kandidátů volených do úřadů.¹⁴⁸ Je tedy nezbytné, aby se počet žen na mocenských pozicích zvýšil, nikoliv primárně kvůli rovnosti a postavení žen, ale pro dobro společnosti jako celku.

Povinnost pro ČR aktivně prosazovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích vyplývá z mezinárodních úmluv, kterými je vázána, a zároveň je to jeden ze základních pilířů fungující demokracie.¹⁴⁹

I zde hrají zásadní roli genderové stereotypy a tradiční představy o úlohách žen, rovněž tomu nepomáhají netransparentní pravidla obsazování rozhodovacích pozic, nedostatečná důvěra žen ve své vlastní schopnosti, neexistence ženských sítí, nevědomé předsudky a mnoho dalšího. Těmto neviditelným překážkám, které blokují kariérní růst žen a podkopávají kompetentnost žen pro politický úřad, se souhrnně říká skleněný strop (viz výše).

V současné době je v Poslanecké sněmovně 25 % žen, což je nejvyšší zastoupení žen v dolní komoře od vzniku České republiky. V Senátu nemají ženy ani 15%

¹⁴⁶ Celis, K., & Mügge, L. M. (2018). Whose equality? Measuring group representation. *Politics*, 38(2), 197–213. s. 199 a 200 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/0263395716684527>

¹⁴⁷ HENIG, R. a S. HENIG. *Women and Political Power: Europe since 1945*. Londýn: Routledge, 2001, s. 105. ISBN 9780415198523

¹⁴⁸ Wängnerud, Lena, Women in Parliaments: Descriptive and Substantive Representation (June 2009). Annual Review of Political Science, Vol. 12, pp. s. 54, 2009, 200 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1600551> or <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.polisci.11.053106.123839>

¹⁴⁹ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2021, s. 17 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.tojervnost.cz/wp-content/uploads/2021/07/Brozura-Strategie-2021-online.pdf>

zastoupení.¹⁵⁰ V historii ČR, ČSSR ani ČSR nebyla prezidentka ani předsedkyně vlády nikdy. Obecně platí, že čím nižší stupeň politiky, tím vyšší zastoupení žen.

3.2.1 Překážky pro vstup žen do politiky

Rovnost žen a mužů před zákonem a rovné aktivní i pasivní volební právo stále ještě neznamenají, že ženám nic nebrání ve vstupu do vysoké politiky nebo vedoucích pozic obecně. Vliv na účast žen v politice mají tyto základní faktory: politická kultura, institucionální rámec a sociálně-ekonomické předpoklady. Přičemž politická kultura je definována jako „*pozice dané společnosti na pomyslné škále, na jejímž jednom konci se nacházejí společnosti zvláště nakloněné rovnosti mezi pohlavími, event. rovnosti mezi lidmi obecně, na druhém pak společnosti patriarchální, udržující tradiční dělbu genderových rolí.*“¹⁵¹

Těmto faktorům se říká tzv. neviditelné bariéry. Aspekty bariér pro ženy v ČR se zabývají například autorky Petra Rakušanová a Lenka Válavíková-Helšusová, které jednotlivé bariéry dělí do tří kategorií – na institucionální, společenské a individuální.¹⁵² Bariéry jsou však v celkovém kontextu komplexní, navzájem propojené a ovlivňující se. Například individuální bariéry mnohdy vycházejí právě z bariér společenských a společenské vnímání má současně vliv i na bariéry institucionální.

Institucionální bariéry jsou překážky vycházející z mechanismů volebního systému v ČR, prostupnosti samotných struktur strany nebo hnutí, způsob nominace politiků a političek atd. V České republice se volí poměrným volebním systémem do Poslanecké sněmovny a většinovým systémem do Senátu. Přičemž poměrný volební systém má vliv na zastoupení žen a poskytuje jim vyšší šance ke zvolení, což potvrzuje i fakt, že v Poslanecké sněmovně je zastoupení žen vyšší než v Senátu, kam se volí

¹⁵⁰ DORŇÁKOVÁ, Tereza. *Ve Sněmovně usedne rekordní počet žen. Části z nich pomohlo kroužkování* [online]. 2021 [cit. 2022-09-06]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ve-snemovne-usedne-rekordni-pocet-zen-casti-z-nich-pomohlo-krouzkovani-177668>

¹⁵¹ HAVELKOVÁ, H. Jako v loterii: politická reprezentace žen v ČR po roce 1989. In: HAŠKOVÁ, H., A. KŘÍŽKOVÁ a M. LINKOVÁ (eds.). *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, 25–43. ISBN 80-7330-087-7.

¹⁵² RAKUŠANOVÁ, P. *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?* Praha: Fórum 50 %, 2006, s. 44. ISBN 80-239-7438-6.

většinově. Vliv tohoto volebního systému ale záleží na počtu mandátů, který každá politická strana v jednotlivém volebním obvodu získá. Politické strany nemají totiž zájem nominovat ženy na první místa kandidátek nebo na volitelná místa.¹⁵³ Dostávat ženy na volitelná místa – ať už vlivy uvnitř politických stran, nebo na apel veřejnosti – je jedním z řešení, jak zlepšit postavení žen v politice.

Pro zvýšení přítomnosti žen na kandidátních listinách je podstatný nejen apel společnosti, ale i přítomnost silných vhodných vnitrostranických kandidátek, které jsou strany ochotny nominovat.¹⁵⁴ Klíčovou institucionální bariérou pro české političky není typ volebního systému samotný, jako spíše způsob sestavování kandidátních listin, který nepodléhá přesným pravidlům, a často tak záleží na neformálním „sociálním síťování“ politiků a političek.¹⁵⁵ Problémem tak často bývají uzavřené kolektivy mužů vytvořené na základě dlouholetých známostí a společných sociálních sítí. Muži v těchto kruzích mívají často sklony při rozdělování postů prosazovat své kontakty, které pocházejí ze stejných sociálních skupin a většinou se jedná o muže. Přesně takovéto jednání je jedním z mnoha důvodů pro vznik tzv. skleněného stropu, který brání ženám dosahovat vyšších pozic v politice.¹⁵⁶ Politickou participací na základě síťování potvrzuje i to, že u žen, které jsou členkami dobrovolnických nebo zájmových organizací v rámci stran, byl zaznamenán potenciál k vyšší politické aktivitě.¹⁵⁷

Druhá kategorie, bariéry společenské, se zakládá na vžitých stereotypních představách o tradičním rozdělení mužských a ženských rolích. Společenské bariéry se mohou projevat v různé formě – od zdánlivě neškodného humoru až k otevřené diskriminaci. Nezáleží na tom, jestli mají společenské stereotypy negativní nebo pozitivní charakter, jestliže stojí v cestě k emancipaci a svobodě sociálních menšin na podílení se na veřejném dění a přerůstají až v diskriminaci. Většina těchto stereotypů je mimo jiné silně podporována i mediálním obrazem mužů a žen. Dle výzkumů ČR nepatří mezi

¹⁵³ Ibid, s. 10.

¹⁵⁴ RAKUŠANOVÁ, P. *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?* Praha: Fórum 50 %, 2006, s. 44. ISBN 80-239-7438-6.

¹⁵⁵ Marta Vohlídalová, Hana Maříková, Marie Čermáková, Romana Volejníčková. 2016. *Sólo pro soprán: O ženách v české politice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 239 s. 30. ISBN 978-80-7330-293.

¹⁵⁶ Seabright, Paul & Lalanne, Marie, 2011. "The Old Boy Network: Gender Differences in the Impact of Social Networks on Remuneration in Top Executive Jobs," CEPR Discussion Papers 8623, C.E.P.R. Discussion Papers.

¹⁵⁷ Marta Vohlídalová, Hana Maříková, Marie Čermáková, Romana Volejníčková. 2016. *Sólo pro soprán: O ženách v české politice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 239 s. 18–19. ISBN 978-80-7330-293.

výjimku, a i zde platí rozdílné vnímání mužů a žen z hlediska jejich kompetencí, schopností a charakteristik. Na ženy nejen v politice je kladena mnohem vyšší míra očekávání a nároků ze strany veřejnosti, ale zároveň u nich není veřejností přijímáno stejné chování, jako u mužských kolegů.¹⁵⁸ Společenské bariéry lze zbourat pouze osvětou široké veřejnosti včetně společenských elit.¹⁵⁹

Individuální bariéry vycházejí ze společenských bariér, jedná se o bariéry u konkrétních žen a jejich osobní důvody, které jim brání pokusit se prosadit v politice. Jedná se například o rovnocennost partnerů v oblasti péče o domácnost a rodinu, kde stále přetrvává patriarchální model rodiny, odlišná hodnocení mužů a žen i odlišné pojetí moci.¹⁶⁰ Podpora partnerů političek je pro jejich kariéry zásadní. Těmto bariérám se říká individuální bariéry strukturální, vedle nich existují ještě individuální bariéry psychologické. Političky mívají často oprávněné obavy z odlišného hodnocení, očekávání a tlaku na ženy a muže ve veřejných funkcích, což vede k rozdílné míře autority a méně výraznému projevování se političek na veřejnosti.¹⁶¹ Další psychologickou bariérou je pro ženy pojetí moci. Ženy moci všeobecně přikládají menší váhu než muži, a i z toho důvodu se drží spíše politiky na komunální či krajské úrovni. Političkám méně zaleží na jejich postavení a více chápou svoji roli jako veřejnou službu s primárním zájmem sloužit ostatním.¹⁶² Že jde ženám více o službu veřejnosti než o moc, dokazuje i řada výzkumů a analýz, které ukazují souvislost mezi zastoupením žen v rozhodovacích pozicích a mírou korupce. V zemích, kde je vyšší zastoupení žen v politice, je míra korupce výrazněji nižší.¹⁶³

¹⁵⁸ Marta Vohlídalová, Hana Maříková, Marie Čermáková, Romana Volejníčková. 2016. *Sólo pro soprán: O ženách v české politice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 239 s. 31. ISBN 978-80-7330-293.

¹⁵⁹ ŠPRINCOVÁ, V. a M. MOTTLOVÁ. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice*. 2., aktualiz. vyd. [online]. Praha: Fórum 50 %, 2015 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kvoty-a-dalsi-opatreni_forum.pdf

¹⁶⁰ RAKUŠANOVÁ, P. *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?* Praha: Fórum 50 %, 2006, s. 11. ISBN 80-239-7438-6.

¹⁶¹ CHRISTOPHER F. KARPOWITZ, TALI MENDELBERG and LEE SHAKER Gender Inequality in Deliberative Participation. *American Political Science Review*, Available on CJO doi:10.1017/S0003055412000329

¹⁶² RAKUŠANOVÁ, P. *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?* Praha: Fórum 50 %, 2006, s. 43–45. ISBN 80-239-7438-6.

¹⁶³ ŠPRINCOVÁ, V. a M. MOTTLOVÁ. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice*. 2., aktualiz. vyd. [online]. Praha: Fórum 50 %, 2015, s. 10 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kvoty-a-dalsi-opatreni_forum.pdf

Stejně tak jako v oblasti pracovního trhu, i ve vrcholné politice se dá vysledovat genderová segregace, kdy političky jsou více spojovány s humanitními sférami, jako jsou sociální politika, vzdělávání, zdravotnictví či kultura, a v obou komorách parlamentu obsazují místa spíše ve výborech s nižší prestiží.¹⁶⁴ Což v praxi znamená, že ženy bývají spíše dosazovány do nižších funkcí a do tzv. slabých resortů. Zatímco muži usilují pravděpodobněji o pozice, se kterými se pojí větší vliv, a jsou tak považovány za důležitější a silové resorty.

3.2.2 Opatření na vyrovnání zastoupení mužů a žen v politice

Pro dosažení vyššího zastoupení žen v politice existuje řada nástrojů a opatření, mezi něž řadíme oficiální prohlášení, ratifikace mezinárodních smluv, přihlášení se k politice rovných příležitostí mužů a žen, implementace aktivních opatření, finanční podpora ženských politických aktivit, zvyšování informovanosti veřejnosti o nízké politické participaci žen, trénink komunikačních schopností kandidátek a pozitivní akce. Za nejefektivnější a nejrychlejší nástroj jsou považovány kvóty, které mohou být zaváděny plošně na legislativní úrovni nebo dobrovolně v rámci politických stran.¹⁶⁵ V České republice nejsou žádné zákonem nařízené kvóty, pouze politické strany je mohou dobrovolně zavést.

Zavedení pozitivních opatření pro rovné zastoupení obou pohlaví je nenákladný a při dobrém nastavení také nejefektivnější nástroj, jak vyrovnaného zastoupení obou pohlaví nejen v rozhodovacích pozicích dosáhnout, a odstranit tak bariéry bránící podprezentovanému pohlaví vstoupit do politiky.

Existují čtyři základní argumenty, proč jsou strategie genderové rovnosti důležité:

1. ženy představují polovinu obyvatelstva a mají právo na polovinu křesel (argument spravedlnosti),

¹⁶⁴ RAKUŠANOVÁ, P. *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?* Praha: Fórum 50 %, 2006, s. 4. ISBN 80-239-7438-6.

¹⁶⁵ ŠPRINCOVÁ, V. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice.* Praha: Fórum 50 %, 2012. ISBN 978-80-904447-2-0.

2. ženy mají odlišné zkušenosti (z biologického nebo sociálního hlediska), které by měly být zastoupeny (argument zkušenosti),
3. ženy a muži mají částečně konfliktní zájmy, a tudíž muži nemohou zastupovat ženy (argument zájmových skupin),
4. političky se stávají důležitým příkladem společenských rolí, které mohou vydláždít cestu dalším ženám.¹⁶⁶

Vláda ČR se v dokumentu Strategie 2021 zavazuje, že do služebních úřadů a jiných orgánů státní správy budou ustavovány genderově vyvážené výběrové komise a budou vytvořeny metodické nástroje na podporu diverzity, včetně mentoringu. Dále se zavazuje, že bude předložen legislativní návrh legislativního opatření za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách ve volbách do zastupitelstev krajů a obcí, Poslanecké sněmovny a Evropského parlamentu. Strategie slibuje i organizaci pravidelných školení k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích zaměřená na mladé osoby.¹⁶⁷ Tato opatření nejsou však z mého pohledu dostatečná a situaci nijak výrazně nezlepší, nehledě na to, že jejich splnění není podmíněno žádnými sankcemi, tudíž uvidíme, nakolik je vláda dodrží.

Pokud se opravdu snažíme dosáhnout rovnoměrného zastoupení, nelze čekat na přirozený vývoj ve společnosti nebo jen vlažně podporovat aktivity neziskových sektorů, ale skutečně podniknout a přijmout ucelený plán, který se bude dodržovat. Souhlas veřejného mínění a politická vůle jsou základními předpoklady pro fungování jakýchkoliv opatření. Česká vláda formálně sice usiluje o zvýšení participace žen na politickém procesu, ale této snaze chybí ucelenější koncepce, a především adekvátní kontrolní mechanismy.

Nyní se nabízí otázka, zdali je přípustný systém kvót, který je poměrně drastický, nicméně má výsledky – například ve srovnání s mediálními kampaněmi za vyšší počet žen v politice, které sice také mají určitý dopad, ne však dostatečný. Je důležité si uvědomit, že kvóty jsou zpravidla genderově neutrální. Zaručují vyrovnané zastoupení

¹⁶⁶ DAHLERUP, D. *Kvóty – Skok k rovnosti?* [online]. Stockholm: Universita Stockholm, 2002, s. 4–5 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/docs/kvoty-skok-k-rovnosti.pdf>

¹⁶⁷ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie 2021 – 2030. Tojrovnost.cz* [online]. © 2022 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.tojrovnost.cz/cs/strategie-rovnosti-zen-a-muzu/>

obou pohlaví, a hypoteticky tak před nestejným zastoupením chrání i muže. To, že nyní reálně fungují jako kvóty „pro ženy“, a jsou tak diskutovány, může být podle mého i částečnou příčinou toho, proč vyvolávají tolik negativních reakcí. Odpůrci kvót je prohlašují za pozitivní diskriminaci. Tento pojem však není adekvátní. Stejně tak jako vysvětlení mnohých odpůrců, že genderová nerovnost v politice se dá vysvětlit nezájmem žen o politiku a že kvóty budou ženy pouze nesmyslně nutit někam, kam samy nechtějí.

Kvóty jsou zaváděny, aby vyrovnaly stávající nerovnosti a kompenzovaly současnou i minulou diskriminaci žen. Kvótová opatření určují minimální hranici podprezentované skupiny. Nemusí se tak týkat pouze žen, ale například také zástupců a zástupkyň národnostních, náboženských či jiných menšin. Kvóty jsou pozitivní akcí představující posun od politiky rovných příležitostí k politice rovnosti výsledků.¹⁶⁸

Kvóty se dají dělit na legislativní a stranické. Výhodou legislativních kvót oproti stranickým je, že se vztahují na všechny politické strany. Stranické kvóty jsou dobrovolné a týkají se pouze stran, které je přijaly, a může se tak stát, že jejich výsledný vliv na celkové zastoupení žen v zákonodárném sboru bude mizivý, proto je u stranických kvót rozhodující nejen to, kolik politických stran je uplatňuje, ale také jak silné tyto politické strany jsou. Účinek legislativních kvót není těmito faktory ovlivněn, protože jejich pravidla se vztahují na všechny politické strany, a zvýšení procenta zvolených žen je tak garantováno. Vnitrostranické kvóty mohou být použity při sestavování kandidátních listin do voleb na různých úrovních nebo na zastoupení žen i mužů v orgánech strany.

Důležitým faktorem efektivity kvóty je jejich vymahatelnost. Politické strany často odmítají měnit svoje postupy a může se stát, že se podle kvót neřídí. Řeší to sankce, které mají pozitivně i negativně motivovat politické strany, aby kvóty při nominacích splnily. Sankcemi mohou být finanční postihy ve formě pokuty, či naopak bonusu, omezení státních příspěvků, či nejradikálnější sankce ve formě zamítnutí registrace kandidátní listiny, která nesplňuje předepsaná pravidla.¹⁶⁹ Efektivnost kvót však nelze

¹⁶⁸ Bacchi, Carol: *Arguing for and against quotas. Theoretical issues*. In Dahlerup, Drude (ed.): *Women, Quotas and Politics*. Abingdon: Routledge, 2006, s. 33.

¹⁶⁹ ŠPRINCOVÁ, V. a M. MOTTLOVÁ. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice*. 2., aktualiz. vyd. [online]. Praha: Fórum 50 %, 2015 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kvoty-a-dalsi-opatreni_forum.pdf

hodnotit pouze podle kvantitativních dopadů na politické systémy, je důležité zkoumat také kvalitativní změny politické agendy spojené s větším podílem žen v politice. Jestli budou mít kvóty pozitivní, či negativní efekt, to se odvíjí také od jejich nastavení a kontextu, ve kterém jsou nastavovány.

Nyní se zaměřím na vliv politických stran, které podle mého hrají zásadní roli ohledně zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Protože rozhodnutí voličů a voliček o tom, kdo zasedne v legislativních shromážděních, je omezeno výběrem kandidátů a kandidátek, které závisí na daných politických stranách. Proto genderové kvóty vztahující se na kandidátní listiny a stanovující minimální hranice podílu žen a mužů na těchto listinách jsou podle mého nejrelevantnějším afirmativním opatřením v tomto směru.

Členské základny politických stran jsou z podstatné části tvořeny ženami, což jen potvrzuje zájem žen o politickou participaci, tato skutečnost ovšem bohužel nezajišťuje, že dané politické strany obsadí alespoň podobné procento žen v rámci kandidátních listin.¹⁷⁰ Překážkou pro vyšší zastoupení žen tak nejsou paradoxně voliči, ale samy politické strany, které často nezohledňují vyvážené zastoupení žen a mužů při sestavování kandidátních listin. Problém není jen v nepoměru zastoupení žen na kandidátních listinách, ale i v umístování, kdy ženy jsou na kandidátních listinách většinou na horších místech než muži a politické strany vykazují minimální zájem na první místa nominovat ženy. Genderová vyváženost zákonodárných sborů tak ve velké míře závisí na tom, jaký podíl žen a na jaká místa kandidátních listin politické strany nominují. Právě k odstranění těchto institucionálních překážek mohou pomoci kvóty.

Se stranickým vedením však nelze spojovat veškerou odpovědnost za nízké zastoupení žen v politice. Problémem jsou i samy některé političky, které popírají jakákoliv znevýhodnění a nesouhlasí se zaváděním genderových kvót.¹⁷¹ Považuji za nezbytné, aby tlak směrem ke stranickým elitám ohledně lepšího postavení žen v rámci politické strany vycházel nejprve od samotných členek takových stran. Pokud by ve stranách působily funkční ženské organizace, jejichž podněty by stranické vedení bralo v

¹⁷⁰ SAXONBERG, S. Czech Political Parties Prefer Male Candidates to Female Votes. In: MATLAND, R. a K. MONTGOMERY (eds.). *Women's Access to Political Power in Post-Communist Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2003, s. 251. ISBN 978-0199246854.

¹⁷¹ SEDLÁČKOVÁ, V. *Ve Sněmovně usedne rekordní počet žen. Části z nich pomohlo kroužkování*[online]. 2021 [cit. 2022-09-06]. Dostupné z: <https://plus.rozhlas.cz/genderove-kvoty-nejvetsim-problemem-jsou-si-samy-zeny-nedrzime-pri-sobe-na-kvoty-7195589>

potaz, je více než pravděpodobné, že počet žen na kandidátních listinách a umístování na volitelná místa by se zlepšily.

I přes veškeré snahy o tematizování tohoto problému a různé iniciativy se žádné zásadní změny nedějí, což pouze zdůrazňuje nezbytnost kvót při řešení této situace.

4 Možnosti prostředků k dosažení rovnosti mezi muži a ženami

Cestou, jak účinně dosáhnout genderové rovnosti a odstranění bariér, jsou právní prostředky. Ale ukazuje se, že ačkoliv už existuje řada zákonů ohledně diskriminace a rovnosti na základě pohlaví, není to dostatečné. Antidiskriminační zákon, jakožto zákon, který se zabývá problematikou genderové diskriminace, neposkytuje obětem dostatečnou ochranu. Stanovení hranice důkazního břemena je příliš obtížné. Z tohoto důvodu se řada diskriminovaných osob rozhodne diskriminaci raději přehlížet a nebránit se proti ní, protože většina žalobců má strach, že nebudou schopni přednést dostatečné důkazy, a jejich žaloba tak bude neúspěšná. Skutečnost, že je soudům předloženo pouze malé procento diskriminačních žalob na základě pohlaví, může vést k tomu, že ve společnosti se tato otázka nepovažuje za dostatečně důležitou.

Mohly by tedy být cestou k dosažení rovnosti Strategie? Jak Vládní strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, tak i například Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla vydána Valným shromážděním OSN a kterou je ČR formálně vázána, jsou dle mého pouze jakýmsi proklamačním nástrojem, kterému není přikládána dostatečná vážnost. U obou těchto strategií chybí sankce v případě neplnění, které si myslím, že jsou bohužel zásadní k tomu, aby závažnost nerovnosti žen a mužů přestala být přehlížena.

Legislativní reformy pro podporu rovnosti mužů a žen by měly zahrnovat zákony, které zakazují rozdíly v odměňování na základě pohlaví, diskriminaci na pracovišti a další právní předpisy, které by mohly zajistit rovné příležitosti v oblasti vzdělávání, zdravotní péče a politického zastoupení. Podle řady autorů jsou nástrojem k překonání historicky dané nadřazenosti mužů a silné podprezentovanosti žen kvóty.¹⁷² V české společnosti se poprvé debata o kvótách otevřela kolem roku 2009. Dodnes se do těchto debat promítá dlouhodobá stigmatizace feminismu a hodnot, které se s ním pojí, a i zde je potřeba se nejprve této stigmatizace zbavit změnou veřejného mínění a větší aktivitou samotných

¹⁷² DAHLERUP, D. Introduction. In: DAHLERUP, D. (ed.). *Women, Quotas and Politics*. Abingdon: Routledge, 2006, s. 8. ISBN 9780415429689;

žen.¹⁷³ Zde uvádím několik příkladů kvót, které by mohly být v České republice zváženy. Prvními jsou politické kvóty, dále kvóty pro zastoupení žen a mužů ve správních radách podniků a ve vedoucích pozicích ve veřejném sektoru, kvóty pro kandidátní listiny politických stran, kvóty pro nábor a podporu žen na akademických a výzkumných pozicích na univerzitách i v dalších institucích nebo kvóty pro veřejné zakázky, kdy by mohlo být například určité procento zakázek přiděleno podnikům vlastněným ženami nebo společnostem, které podporují rovnost pohlaví.

Je nutná celková změna systému, který tu doposud fungoval. Genderové hledisko je třeba začlenit již do tvorby politik a rozvoje programů ve všech odvětvích a zohlednit odlišné potřeby, zkušenosti a priority mužů a žen.

Dále je důležité posílit ekonomické postavení žen a podporovat politiky, které usnadňují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, včetně rodičovské dovolené, flexibilních pracovních režimů a cenově dostupných služeb péče o děti. Podporovat spolupráci mezi vládními agenturami, organizacemi občanské společnosti, akademickou obcí a mezinárodními partnery s cílem koordinovat úsilí, sdílet osvědčené postupy a podporovat rovnost žen a mužů. Tomu se věnují tzv. advokační aktivity, mezi něž patří především lobbingové a legislativní aktivity, které se snaží o zvýšení povědomí o nerovnosti žen a mužů i vytvoření tlaku na společnost.¹⁷⁴

Považuji za zásadní, aby se o problému nerovnosti žen a jejich výrazně menším zastoupení na vedoucích a rozhodovacích pozicích hovořilo, a tím se postupně bouraly přetrvávající stereotypy, které žádný zákon vymazat nedokáže. Změna tedy musí vycházet z vnímání společnosti.

Velký vliv na stále trvající nerovnost má vláda ČR, která i přes veškeré své kompetence nedokáže genderové rovnosti dosáhnout. Větší pozornost by se také měla věnovat příčinám nerovnosti, ne pouze příznakům.

¹⁷³ JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A.; GELNAROVÁ, J.; SMIGGELS KAVKOVÁ, J.; HEJZLAROVÁ, E. M. (2009). Postoje veřejnosti se mění, reálná situace nikoliv: aktivity na podporu vyššího zastoupení žen v politice. In Sokačová, L. (eds.). *Gender a demokracie: 1989 – 2009*. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 113 s. 59. ISBN 80-86520-64-1.

¹⁷⁴ ACTIVE CITIZENS FUND. Genderová rovnost. *Activecitizensfund.cz* [online]. © 2023 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.activecitizensfund.cz/tematicke-oblasti/genderova-rovnost/>

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo popsat stávající situaci v oblasti genderové rovnosti v České republice a určit, jaké další kroky je možné podniknout, aby se situace začala dynamičtěji vyvíjet. Přičemž jsem se soustředila zejména na řešení pozitivními akcemi, a především pak kvótami.

Princip rovnosti představuje základní lidské právo každého člověka, což už dnes není snad zpochybňováno. Nicméně je třeba si uvědomit, že rovnost neimplikuje absolutní stejnost. Tuto skutečnost bere v úvahu koncept materiální rovnosti, který vychází z toho, že jednotlivci jsou odlišní. Demokratický stát má však závazek aktivně reagovat na tyto rozdíly prostřednictvím specifických opatření, aby dosáhl skutečné rovnosti, nikoliv pouze zákonné. Koncept materiální rovnosti zahrnuje jak rovnost příležitostí, tak rovnost výsledků. Rovnost příležitostí znamená odstraňování diskriminačních překážek a vyrovnávání šancí mezi jednotlivci. Na druhé straně rovnost výsledků směřuje k dosažení rovných výsledků „v cíli“.

Z ústavněprávní perspektivy diskriminace nastává, pokud zacházíme se subjekty nerovně. Přímá diskriminace nastává, pokud je s jedinci nebo skupinami jedinců zacházeno odlišně od ostatních v podobné nebo srovnatelné situaci. Takové zacházení musí být znevýhodňující a zároveň musí být založeno na zakázaných kritériích, jako je například rasa nebo pohlaví. Za diskriminaci nepřímou se považují situace, kdy zdánlivě neutrální pravidlo jde k tíži jednotlivce či skupiny, pokud jsou některým ze zakázaných důvodů identifikováni. Jestliže má však takové zacházení legitimní důvod a je přiměřené, potom se o diskriminaci se nejedná.

Základním předpokladem pro jakákoliv pozitivních opatření je určit, zda se nejedná o postup v rozporu se zásadou rovnosti, kterou zaručuje Ústava České republiky. Ústavní soud ČR se přiklání k materiálnímu pojetí rovnosti, čímž odpovídá na výzkumnou otázku, zda jsou pozitivní opatření diskriminační. Afirmativní nástroje pomáhají ženám překonávat jejich dlouhodobě znevýhodněnou pozici i genderové stereotypy, a zásadu rovnosti tak naplňují.

O uznávání biologických rozdílů mezi mužem a ženou není ve společnosti sporu. Bohužel už to neplatí o potřebě uznat strukturální nerovnost mezi muži a ženami, která je prohlubována přetrvávajícími genderovými stereotypy. K ženám jako skupině i jednotlivcům bývá přistupováno odlišně než k mužům. Ženy nemají rovné postavení v politickém životě, sociálním zabezpečení ani na pracovním trhu. Právě za tímto účelem jsou zaváděna pozitivní opatření, mezi něž patří i genderové kvóty. V České republice převládá negativní postoj veřejnosti k pozitivním opatřením podporujícím ženy, plošně bývají odmítnuta jako nedemokratická. Přestože tento postoj bývá často kritizován ze strany mezinárodních a neziskových organizací, vláda se k přijímání jakýchkoliv forem pozitivních opatření staví velmi rezervovaně. Koncept genderových kvót vychází z materiálního pojetí rovnosti reprezentujícího posun od rovnosti příležitostí směrem k rovnosti výsledků. Tyto kvóty mají za cíl napravit strukturální nerovnosti a jsou uplatňovány pouze dočasně. Ústavní soud České republiky zamítl obecný koncept rovnosti, nicméně ve svých judikátech zdůraznil, že pokud jsou zavedena zvýhodňující opatření v případech, kde je s jedinci ve srovnatelné situaci zacházeno odlišně, jsou akceptovatelná za předpokladu, že slouží legitimnímu cíli a jsou přiměřená.

Genderové kvóty mají mnoho legitimních cílů. Prvním z nich je zajištění paritní demokracie, což vychází z ideje rovnosti žen a mužů, tedy dosažení rovnosti zastoupení. Dalším legitimním cílem je vyrovnání postavení žen a mužů, což reaguje na stále přetrvávající genderové stereotypy a potřebu vyváženosti při tvorbě zákonů, jež zohledňují rozdílné životní zkušenosti obou pohlaví. Důležitá je přiměřenost kvót, která je vázána na jejich správné nastavení a koncept dočasnosti. Genderové kvóty představují nejúčinnější nástroj pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů v politice. Po dosažení tzv. kritické hranice by měly být kvóty jako dočasné opatření zrušeny. Hlavním cílem kvót je odstranění bariér bránících nedostatečně zastoupenému pohlaví, v tomto případě ženám, vstoupit do veřejného života, nikoli stav uměle udržovat. Kvóty mohou být zaváděny na legislativní úrovni nebo formou dobrovolných kvót. Může se jednat o kvóty užívané při procesu vybírání kandidátů, kvóty pro kandidátní listiny nebo o tzv. rezervovaná křesla. Osobně vnímám genderové kvóty jako opatření založené na principu skutečné materiální rovnosti naplňující ústavně zaručený požadavek skutečné rovnosti. Přesto si myslím, že by kvóty měly být ústavně zakotveny jako projev jejich legitimacy a přijetí ve společnosti.

Primárním cílem práce bylo posoudit, jaká další vhodná pozitivní opatření podporující rovnost mužů a žen by se v České republice měla zavést a zda taková opatření nejsou diskriminační. Výsledná zjištění ukazují, že naprosto zásadní je především změna smýšlení společnosti, kterému je ale třeba pomoci, a z mého pohledu ideálním řešením by mohly být právě kvóty, protože změny v nastavení společenské role ženy povedou ke změnám i v soukromém životě a ke všeobecnému vnímání žen ve společnosti. Pro efektivnost kvót je zásadní propojení všech jejich aspektů. Samotná procentuálně vyjádřená hranice zastoupení nemůže úspěšně fungovat.

Účast žen na veřejném životě lze podpořit i jinými než zákonnými předpisy. Může se jednat například o dobrovolné akce politických stran, která mohou využívat neformálních kvót pro kandidátní listiny, nebo pro obsazování vedoucích pozic ve straně. Dále podpora ze strany medií, spolupráce s neziskovými organizacemi a odbornou veřejností, důsledné potírání sexuálního obtěžování či projevů sexismu, mentoring, cílený nábor členek nebo například vnitrostranické databáze žen, které by sloužily jako prevence častého tvrzení, že „nejsou vhodné kandidátky“.¹⁷⁵

Další výzkumnou otázkou bylo, proč je dosažení rovnosti výhodou pro všechny. Zahraniční zkušenosti ukazují, že tam, kde byla zavedena pozitivní opatření a zvýšila se participace žen ve vedoucích pozicích a veřejném sektoru, bylo přínosem pro celou společnost. Z průzkumů vyplývá, že problém nerovnosti ve společnosti skutečně vnímáme a sama vládní Strategie k tomu uvádí, že nerovnosti nepředstavují jen abstraktní statistické ukazatele. Naopak na praktické úrovni ovlivňují život každého člověka v naší společnosti. Na nerovnosti naráží děti již v rámci socializace v mateřských školách, kdy genderové stereotypy ovlivňují jejich chování, volbu zájmů a následně i studijní preference. Muži jsou například v důsledku genderových stereotypů a nerovnoměrného rozdělení rolí v rodině znevýhodněni při rozvodu, když usilují o svěření dítěte do své či společné péče. Muži také z důvodu častějšího zanedbávání prevence vykazují vyšší míru úmrtí na preventabilní choroby.¹⁷⁶

¹⁷⁵ ŠPRINCOVÁ, V. *15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran a hnutí* [online]. 2022 [cit. 2023-05-30]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Manualpolitickychstran_1.pdf

¹⁷⁶ HOMFRAY, Š. Kdo potřebuje Strategii rovnosti žen a mužů? Nápověda: Všichni. In: *Heroine.cz* [online]. 6. 5. 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/domaci/4727-kdo-potrebuje-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-napoveda-vsichni>

Diplomová práce dokazuje oprávněnost požadavků na vyšší participaci žen ve veřejném životě a zavedení pozitivních opatření, která vyrovnávají nebo zčásti kompenzují současné strukturální nerovnosti.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 3., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 9788071796725.

BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ, P. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

BOUČKOVÁ, P. In: BOUČKOVÁ, P. et al. *Antidiskriminační zákon Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 242–244. ISBN 978-80-7400-315-8.

BOUDA, P. *Nepřímá diskriminace*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5679-4.

DAHLERUP, D. Introduction. In: DAHLERUP, D. (ed.). *Women, Quotas and Politics*. Abingdon: Routledge, 2006, s. 8. ISBN 9780415429689.

FALTOVÁ, M. a T. ZUNT. *Malý průvodce diskriminační problematikou*. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru – ICOS, 2008. ISBN 978-80-254-2359-2.

FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7.

HAVELKOVÁ, B. Feminismus, gender a právo. In: ŠIMÁČKOVÁ, K., B. HAVELKOVÁ a P. ŠPONDROVÁ. *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 50. ISBN 978-80-7598-761-7.

HAVELKOVÁ, H. Dimenze gender ve vztahu soukromé a veřejné sféry. *Sociologický časopis*. 1995, 27(1). ISSN 0038-0288.

HAVELKOVÁ, H. Jako v loterii: politická reprezentace žen v ČR po roce 1989. In: HAŠKOVÁ, H., A. KŘÍŽKOVÁ a M. LINKOVÁ (eds.). *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, 25–43. ISBN 80-7330-087-7.

HENIG, R. a S. HENIG. *Women and Political Power: Europe since 1945*. Londýn: Routledge, 2001. ISBN 9780415198523.

HLOUŠKOVÁ, P. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007.

HUBÁLKOVÁ, E. *Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-382-1.

HUSSEINI, F. et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-812-2.

JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A.; GELNAROVÁ, J.; SMIGGELS KAVKOVÁ, J.; HEJZLAROVÁ, E. M. (2009). Postoje veřejnosti se mění, reálná situace nikoliv: aktivity na podporu vyššího zastoupení žen v politice. In Sokačová, L. (eds.). *Gender a demokracie: 1989 – 2009*. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 113 s. ISBN 80-86520-64-1.

- KANTOLA, J. *Gender and the European Union*. New York: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 978-0230542334.
- KLÍMA, K. *Ústavní právo*. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016. ISBN 974-80-7380-606-4.
- KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KROOK, M. L. In: *Quotas for Women in Politics*. Oxford University Press, 2010. ISBN 9780199740277.
- KŘÍŽKOVÁ, A. a Z. SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.
- KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-125-5.
- KÜHN, Z. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*. 2010, 3, 77. ISSN 1210-6410
- KUCHAŘOVÁ, V. et al. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-18-2.
- KVASNICOVÁ, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.
- MAŘÍKOVÁ, H. Ženy v české polistopadové politice. In: VODÁKOVÁ, A. a O. VODÁKOVÁ (eds.). *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 208–218. ISBN 80-86429-18-0.
- Marta Vohlídalová, Hana Maříková, Marie Čermáková, Romana Volejníčková. 2016. *Sólo pro soprán: O ženách v české politice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 239 s. 30. ISBN 978-80-7330-293.
- NAGL-DOCEKAL, H. Feministická filozofie: výsledky, problémy, perspektivy. In: *Feministická filozofie: výsledky, problémy, perspektivy*. Sociologické nakladatelství (SLON), 2007, ISBN 978-80-86429-68-7.
- RAKUŠANOVÁ, P. *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?* Praha: Fórum 50 %, 2006. ISBN 80-239-7438-6.
- SAXONBERG, S. Czech Political Parties Prefer Male Candidates to Female Votes. In: MATLAND, R. a K. MONTGOMERY (eds.). *Women's Access to Political Power in Post-Communist Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2003, s. 251. ISBN 978-0199246854.
- Seabright, Paul & Lalanne, Marie, 2011. "The Old Boy Network: Gender Differences in the Impact of Social Networks on Remuneration in Top Executive Jobs," CEPR Discussion Papers 8623, C.E.P.R. Discussion Papers.
- Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů : projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8.
- SOKAČOVÁ, Linda. *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2006, 32 s. ISBN 80-86520-13-7.

ŠERÁ, H. Historické kořeny a východiska zakotvení lidských práv v systému práva. *Právní rozhledy*. 2020, 28(6), 207. ISSN 1210-6410.

ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B. a ŠPONDROVÁ, P. (eds.). In: *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7.

ŠPRINCOVÁ, V. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice*. Praha: Fórum 50 %, 2012. ISBN 978-80-904447-2-0.

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

VEČEŘA, M. Rovnost jako právní kategorie. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2008, 16(1), 1. ISSN 1805-2789.

WAGNEROVÁ, E. et al. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN – 978-80-7357-750-6.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

ACTIVE CITIZENS FUND. Genderová rovnost. *Actiecitizensfund.cz* [online]. © 2023 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.activecitizensfund.cz/tematicke-oblasti/genderova-rovnost/>

Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů [online]. Praha: Ministerstvo rozvoje a sociálních věcí ČR, 2010 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf

Quotas. In: BALLINGTON, J. a A. KARAM. *Women in Parliament: Beyond Numbers* [online]. Sweden: International IDEA, 2005 [cit. 2023-07-07]. ISBN 91-85391-19-0. Dostupné z: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/women-in-parliament-beyond-numbers-a-revised-edition.pdf>

BERÁNKOVÁ, K. *Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021_TZ_Flexi.pdf

Celis, K., & Mügge, L. M. (2018). Whose equality? Measuring group representation. *Politics*, 38(2), 197–213. s. 199 a 200 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/0263395716684527>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Od roku 2012 klesá počet absolventů vysokých škol* [online]. 23.5.2023 [cit. 2023-08-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/od-roku-2012-klesa-pocet-absolventu-vysokych-skol>

DAHLERUP, D. *Kvóty – Skok k rovnosti?* [online]. Stockholm: Universita Stockholm, 2002 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/docs/kvoty-skok-k-rovnosti.pdf>

DORŇÁKOVÁ, Tereza. *Ve Sněmovně usedne rekordní počet žen. Části z nich pomohlo kroužkování* [online]. 2021 [cit. 2022-09-06]. Dostupné z:

<https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ve-snemovne-usedne-rekordni-pocet-zen-casti-z-nich-pomohlo-krouzkovani-177668>

EUROPEAN COMMISSION. Gender equality. *Ex.europa.eu* [online]. © 2023 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/executives-non-executives/index_en.htm

HOMFRAY, Š. Kdo potřebuje Strategii rovnosti žen a mužů? Náповěda: Všichni. In: *Heroine.cz* [online]. 6. 5. 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/domaci/4727-kdo-potrebuje-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-napoveda-vsichni>

CHRISTOPHER F. KARPOWITZ, TALI MENDELBERG and LEE SHAKER Gender Inequality in Deliberative Participation. *American Political Science Review*, Available on CJO doi:10.1017/S0003055412000329

KADLECOVÁ, M. *Teorie genderu: Afirmativní akce/pozitivní opatření* [online]. 2006 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/teorie-genderu-afirmativni-akcepозitivni-opatreni>

KANCELÁŘ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV. *Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci* [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads/import/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf>

KAVKOVÁ, Jana S. a Marcela ADAMUSOVÁ. *8 důvodů proti kvótám* [online]. 2014 [cit. 2023-07-06]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/8-duvodu-proti-kvotam>

KOLDINSKÁ, K. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi* [online]. : Gender Studies, o. p. s., 2010, 2010 [cit. 2023-08-29]. ISBN 978-80-86520-30-8. Dostupné z: https://invenio.nusl.cz/record/392793/files/nusl-392793_1.pdf

KOLDINSKÁ, K. *The Policy on Gender Equality in the Czech Republic* [online]. Bruxelles: European Parliament, 2015 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA%282015%29510009_EN.pdf

KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018 [cit. 2023-07-07]. ISBN 978-80-7421-162-1. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>

KURZY. Nová směrnice zavádí právo zaměstnanců a zaměstnankyň na informaci o průměrné mzdě na srovnatelné pozici u svého zaměstnavatele. In: *Kurzy.cz* [online]. 22. 12. 2022 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/688980-nova-smernice-zavadi-pravo-zamestnancu-a-zamestnankyn-na-informaci-o-prumerne-mzde-na-srovnatelne/>

NEJEDLOVÁ, J. Politici se nestydí přiznat, že je nezajímá feminismus ani postavení žen ve společnosti. In: *A2larm.cz* [online]. 19. 7. 2022 [cit. 2023-07-07]. Dostupné

z: <https://a2larm.cz/2022/07/politici-se-nestydi-priznat-ze-je-nezajima-feminismus-ani-postaveni-zen-ve-spolecnosti/>

ROŽNOVSKÁ, V. a I. PIEŠ. Akční plán rovného odměňování žen a mužů. In: *Epravo.cz* [online]. 6. 3. 2023 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu-116020.html>

SCHEJBAL, M. Novela zákoníku práce: sdílené pracovní místo. In: *Pravopropodnikatele.cz* [online]. 15. 1. 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://pravopropodnikatele.cz/novela-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto/>

ŠPRINCOVÁ, V. a M. MOTTLOVÁ. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice*. 2., aktualiz. vyd. [online]. Praha: Fórum 50 %, 2015 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kvoty-a-dalsi-opatreni_forum.pdf

ŠPRINCOVÁ, V. *15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran a hnutí* [online]. 2022 [cit. 2023-05-30]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Manualpolitickychstran_1.pdf

ÚŘAD VLÁDY ČR. Strategie 2021 – 2030. *Tojеровnost.cz* [online]. © 2022 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.tojеровnost.cz/cs/strategie-rovnosti-zen-a-muzu/>

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.tojеровnost.cz/wp-content/uploads/2021/07/Brozura-Strategie-2021-online.pdf>

Rada Evropy. *POZITIVNÍ AKCE V OBLASTI ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN* [online]. In: . 2000 [cit. 2023-06-06]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/pozitivni_akce2000.pdf

VLÁDA ČR. TZ: Vláda dnes schválila Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. In: *Vlada.cz* [online]. 8. 3. 2021 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164>

Wängnerud, Lena, Women in Parliaments: Descriptive and Substantive Representation (June 2009). *Annual Review of Political Science*, Vol. 12, pp. s. 54, 2009, 200 [cit. 2023-07-07]. Dostupné z: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1600551> or <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.polisci.11.053106.123839>

3. Seznam použitých právních předpisů

Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů

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

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 7. 6. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/1995

Nález Ústavního soudu ze dne 11. 6. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 11/02

Nález Ústavního soudu ze dne 9. 2. 2021, sp. zn. Pl. ÚS 106/20

Gender a právo

Abstrakt

Rovnost žen a mužů, neboli genderová rovnost, je aktuálním tématem, které se týká nás všech, a přesto se mu v českém právním prostředí nevěnuje dostatečná pozornost. Právní úprava otázky rovnosti a rovných příležitostí je nadále nedostatečná a Česká republika v rámci evropského průměru za ostatními státy zaostává. Chybí zájem o tuto problematiku a skutečná snaha nerovnost žen ve společnosti řešit. V teoretické rovině mají ženy a muži zákonem garantována stejná občanská a politická práva, včetně práva na stejnou odměnu za stejnou práci. V praxi je však výrazně patrný rozdíl, a to zejména na pracovním trhu a v oblasti rozhodování. Jednou z cest, jak docílit rovnosti ve společnosti jsou pozitivní opatření. Práce vysvětluje teoretické pojmy související s touto problematikou jako je rovnost, diskriminace a pozitivní opatření, analýzu právní úpravy rovnosti a genderové politiky státu a rozbor klíčových oblastí, v nichž jsou ženy v obtížném a nevýhodném postavení. Dále jsou v práci reflektovány společenské příčiny přetrvávající nerovnosti, vliv genderové segregace a genderových stereotypů a nerovného postavení žen ve veřejném životě. Cílem práce není pouze popsat vztah genderu a práva v České republice, ale zároveň uvést i možná řešení, která by vedla k dosažení faktické rovnosti mezi muži a ženami. Klíčovým tématem jsou kvóty, jež legitimizují požadavek na vyvážené zastoupení žen a mužů, a jak postoj společnosti ohledně kvót zásadním způsobem ovlivňuje postavení žen. Práce ukazuje, že současný stav právní úpravy v oblasti genderové oblasti je nedostačující a je třeba nadále usilovat o zajištění skutečné rovnosti všemi možnými prostředky, nejen těmi právními. Stejně jako řada jiných témat, která si zaslouží veřejnou diskusi, genderová nerovnost nemá univerzální řešení, záleží na individuálním vnímání a přístupu každého z nás. Zásadní změna ohledně rovného postavení žen však musí vycházet z uvažování společnosti, českého práva, české jurisdikce a v neposlední řadě samotných žen.

Klíčová slova: gender a právo, rovnost, pozitivní opatření, kvóty

Gender and law

Abstract

Gender equality, which encompasses the equal treatment of women and men, is a contemporary issue that concerns us all. Unfortunately, it does not receive adequate attention in the legal framework of the Czech Republic. The legal regulations governing equality and equal opportunities remain insufficient, and the Czech Republic lags behind other European countries in this regard. There is a notable lack of interest and concrete efforts to address gender inequality within Czech society. In theory, women, like men, are granted civil and political rights under the law, including the right to equal pay for equal work. However, in practice, significant disparities persist, especially in the labor market and decision-making processes. One way to promote equality in society is through affirmative action. This thesis delves into the theoretical concepts related to gender equality, discrimination, and affirmative action. It also conducts an analysis of existing equality legislation and the state's gender policies. Additionally, the thesis examines key areas where women face disadvantages and discrimination. It takes into account the social factors contributing to persistent inequality, the influence of gender segregation and stereotypes, and the unequal position of women in public life. The objective of this thesis extends beyond describing the relationship between gender and the law in the Czech Republic. It also aims to present potential solutions to achieve genuine equality between men and women. A central focus of the thesis is on quotas, which legitimise the call for gender balance, and how society's attitude towards quotas fundamentally impacts the status of women. The thesis underscores that the current state of gender-related legislation is insufficient. It emphasises the need to continue striving for real gender equality through various means, not limited to legal measures. Gender inequality, like many other topics deserving public debate, lacks a universal solution. Its resolution depends on individual perceptions and approaches. However, a fundamental shift towards achieving gender parity must originate from a change in societal mindset, Czech legal frameworks, the judicial system, and, importantly, the actions and aspirations of women themselves.

Key words: gender and law, equality, affirmative action, quotas