PRÁVNÍ MONOGRAFIE

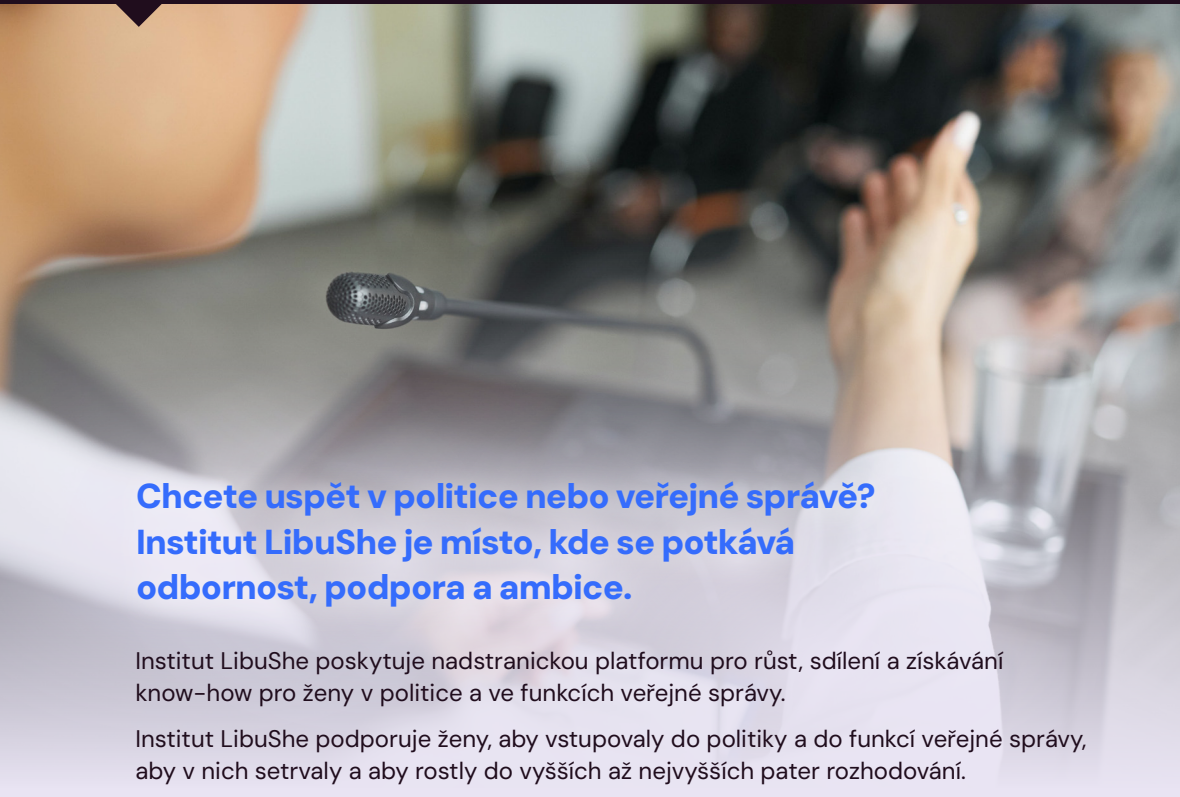
Genderová pozitivní opatření ve veřejném rozhodování (aneb Kvóty a mýty)

Zuzana Fellegi

Wolters Kluwer

Realizace online vydání této knihy v režimu Open Access pro neomezené volné stahování byla umožněna díky financování ze strany Institutu LibuShe.

LibuShe
institut



Chcete uspět v politice nebo veřejné správě? Institut LibuShe je místo, kde se potkává odbornost, podpora a ambice.

Institut LibuShe poskytuje nadstranickou platformu pro růst, sdílení a získávání know-how pro ženy v politice a ve funkcích veřejné správy.

Institut LibuShe podporuje ženy, aby vstupovaly do politiky a do funkcí veřejné správy, aby v nich setrvaly a aby rostly do vyšších až nejvyšších pater rozhodování.

Využijte síť kontaktů, profesionální zázemí a cílenou podporu, která vás posune dál. Buďte součástí komunity, která mění pravidla hry a otevírá dveře ženám k rozhodovacím pozicím.

Ozvěte se nám:

PhDr. Lenka Simerská
+420 777 599 729
institut@libushe.cz
/company/libushe

www.libushe.cz

Genderová pozitivní opatření ve veřejném rozhodování (aneb Kvóty a mýty)

PRÁVNÍ MONOGRAFIE

Genderová pozitivní opatření ve veřejném rozhodování (aneb Kvóty a mýty)

Zuzana Fellegi

Wolters Kluwer

Vzor citace:

FELLEGI, Z. *Genderová pozitivní opatření ve veřejném rozhodování (aneb Kvóty a mýty)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024, 496 s.

Zpřístupnění této knihy široké veřejnosti v online formátu (tzv. Open Access licence) bylo realizováno s podporou Institutu LibuShe.

Právní stav knihy je k 1. 8. 2023.

© Mgr. Zuzana Fellegi, M.A., LL.M., Ph.D., 2024

ISBN 978-80-7676-293-0 (brož.)
ISBN 978-80-7676-294-7 (e-pub)
ISBN 978-80-7676-295-4 (mobi)

www.wolterskluwer.cz

ZÁKLADNÍ OBSAH

O autorce XVII
Seznam použitých zkratek XVIII
Věnování XXIII
Abstrakt XXIV
Úvod XXV

ČÁST I. Rovnost, nediskriminace a pozitivní opatření 1

1. Koncept rovnosti 3
1.1. Rovnost a nediskriminace 3
1.2. Druhy rovnosti 5
1.3. Posun k materiální rovnosti 9

2. Koncept pozitivních opatření 13
2.1. Vymezení pojmu pozitivních opatření 13
2.2. Druhy pozitivních opatření 18
2.3. Odůvodnění (legitimní cíl) pozitivních opatření 24

ČÁST II. Genderová rovnost a pozitivní opatření 35

3. Vývoj genderové rovnosti ve veřejné sféře 37
3.1. Vývoj genderové rovnosti 37
3.2. Teorie genderové rovnosti ve veřejné sféře 45

4. Genderová pozitivní opatření v politickém rozhodování 51
4.1. Genderová nerovnost v politickém rozhodování 51
4.2. Měkká opatření v politickém rozhodování 52
4.3. Genderové volební kvóty 54
4.4. Účinnost genderových pozitivních opatření v politickém rozhodování . . 71

5. Genderová pozitivní opatření v ekonomickém rozhodování 79
5.1. Genderová nerovnost v ekonomickém rozhodování 79
5.2. Měkká opatření v ekonomickém rozhodování 81
5.3. Genderové kvóty v radách společností 83
5.4. Účinnost genderových pozitivních opatření v ekonomickém rozhodování 91

ČÁST III. Genderová pozitivní opatření v mezinárodních organizacích 95

6. Genderová pozitivní opatření v Organizaci spojených národů (OSN) 99
6.1. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření v OSN 99
6.2. Přístup Výboru pro lidská práva (MPOPP) 103
6.3. Přístup Výboru pro hospodářská kulturní a sociální práva (MPHSKP) 111
6.4. Přístup Výboru pro odstranění diskriminace žen (CEDAW) 117
6.5. K interní genderové rovnosti v OSN 126
6.6. Shrnutí OSN 129

7. Genderová pozitivní opatření v Radě Evropy (RE) 139
7.1. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření v RE 139
7.2. Přístup Evropského soudu pro lidská práva (ESLP) 150
7.3. Přístup Evropského výboru pro sociální práva (EVSP) 161
7.4. Přístup Výboru ministrů RE 165
7.5. Přístup Parlamentního shromáždění RE (PSRE) 171
7.6. K interní genderové rovnosti v RE 176
7.7. Shrnutí RE 178

8. Genderová pozitivní opatření v EU 187
8.1. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření v EU 187
8.2. Přístup Soudního dvora Evropské Unie (SDEU) 217
8.3. Přístup Evropského parlamentu 237
8.4. Přístup Evropské komise 238
8.5. K interní genderové rovnosti v EU 239
8.6. Shrnutí EU 241

ČÁST IV. Genderová pozitivní opatření v ČR 255

9. Stav a kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření v ČR . . 257
9.1. Genderová nerovnost v politickém a ekonomickém rozhodování 257
9.2. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření 264

10. Přístup státních orgánů ČR ke genderové rovnosti a pozitivním opatřením 279
10.1. Přístup českých soudů 279
10.2. Přístup veřejného ochránce práv (VOP) 293
10.3. Přístup vlády ČR 299
10.4. Přístup Parlamentu ČR 316

11. Ústavní kompatibilita genderových kvót v ČR 325
11.1. Základní podmínky a východiska 325
11.2. Legitimní cíl 332
11.3. Test proporcionality 354
11.4. Shrnutí ČR 376

Závěr 385
1. Genderová pozitivní opatření v mezinárodním právu 385
2. Genderová pozitivní opatření v ČR 395

PŘÍLOHA Přehled *acquis* o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních 399

1. Přehled *acquis* OSN 401
1.1. Přehled základních ustanovení o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních v OSN 401
1.2. Přehled základních rozhodnutí a doporučení týkajících se genderových pozitivních opatřeních v OSN 406

2. Přehled *acquis* Rady Evropy (RE) 411
2.1. Přehled základních ustanovení o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních v RE 411
2.2. Přehled základních rozhodnutí a doporučení týkajících se generových pozitivních opatření v RE 413

3. Přehled *acquis* EU 417
3.1. Přehled základních ustanovení o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních v EU 417
3.2. Přehled základních rozhodnutí a doporučení týkajících se generových pozitivních opatření v EU 420

4. Přehled *acquis* ČR 423
4.1. Přehled základních ustanovení týkajících se rozdílného zacházení a pozitivních opatření v ČR 423
4.2. Návrhy na zavedení genderových volebních kvót v ČR 425
4.3. Návrhy na zavedení genderových kvót v radách podniků v ČR 426

5. Přehled použití genderových volebních kvót v Evropě 428

6. Přehled použití kvót v radách společností v Evropě 435

Seznam použité literatury a právních zdrojů 437

PODROBNÝ OBSAH

O autorce XVII
Seznam použitých zkratek XVIII
Věnování XXIII
Abstrakt XXIV
Úvod XXV

ČÁST I. Rovnost, nediskriminace a pozitivní opatření 1

1. Koncept rovnosti 3
1.1. Rovnost a nediskriminace 3
1.2. Druhy rovnosti 5
1.2.1. Formální a materiální rovnost 5
1.2.2. Rovnost příležitostí a výsledků 8
1.3. Posun k materiální rovnosti 9
1.3.1. Rozšíření chráněných důvodů a oblastí 9
1.3.2. Přechod z doplňkového na samostatné anti-diskriminační ustanovení 10
1.3.3. Rozšíření odpovědnosti státu na soukromý sektor 11
1.3.4. Rovnost jako samostatné právo 11
1.3.5. Pozitivní opatření 12

2. Koncept pozitivních opatření 13
2.1. Vymezení pojmu pozitivních opatření 13
2.2. Druhy pozitivních opatření 18
2.2.1. Podle intenzity 18
2.2.2. Podle cíle 22
2.2.3. Podle oblasti aplikace 22
2.2.4. Podle závaznosti 22
2.2.5. Podle povinných osob 23
2.2.6. Podle oprávněných osob 23
2.3. Odůvodnění (legitimní cíl) pozitivních opatření 24
2.3.1 Argumenty pro přijetí pozitivních opatření 24
2.3.2. Argumenty proti pozitivním opatřením 30

ČÁST II. Genderová rovnost a pozitivní opatření 35

3. Vývoj genderové rovnosti ve veřejné sféře 37
3.1. Vývoj genderové rovnosti 37
3.2. Teorie genderové rovnosti ve veřejné sféře 45
3.2.1. Teorie rostoucí disproporce 45
3.2.2. Teorie skleněného stropu a skleněného útesu 46
3.2.3. Teorie časové prodlevy a saturace 46
3.2.4. Teorie kritické masy 47

4. Genderová pozitivní opatření v politickém rozhodování 51
4.1. Genderová nerovnost v politickém rozhodování 51
4.2. Měkká opatření v politickém rozhodování 52
4.3. Genderové volební kvóty 54
4.3.1. Podle závaznosti 54
4.3.2. Podle fáze aplikace 55
4.3.3. Navrhování genderových volebních kvót 56
4.3.4. Vývoj genderových volebních kvót 63
4.3.5. Kritičtí aktéři a kritické akty 67
4.4. Účinnost genderových pozitivních opatření v politickém rozhodování . . 71
4.4.1. Deskriptivní reprezentace 71
4.4.2. Substantivní reprezentace 76

5. Genderová pozitivní opatření v ekonomickém rozhodování 79
5.1. Genderová nerovnost v ekonomickém rozhodování 79
5.2. Měkká opatření v ekonomickém rozhodování 81
5.2.1. Doporučení rozmanitosti v Kodexech správy a řízení společností 81
5.2.2. Zákonné požadavky na zveřejnění údajů o diverzitě 82
5.3. Genderové kvóty v radách společností 83
5.4. Účinnost genderových pozitivních opatření v ekonomickém rozhodování 91

ČÁST III. Genderová pozitivní opatření v mezinárodních organizacích 95

6. Genderová pozitivní opatření v Organizaci spojených národů (OSN) 99
6.1. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření v OSN 99
6.1.1 Charta OSN, VDLP a Pakty OSN (MPOPP, MPHSKP) 99
6.1.2. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) 100

6.2. Přístup Výboru pro lidská práva (MPOPP) 103
6.2.1. Obecný komentář č. 4: Čl. 3 – Rovná práva mužů a žen k požívání všech občanských a politických práv (1981) 104
6.2.2. Obecný komentář č. 18: Nediskriminace (1989) 104
6.2.3. Obecný komentář č. 25: Účast na veřejných záležitostech, volební právo a právo na rovný přístup k veřejným službám (1996) 105
6.2.4. Obecný komentář č. 28: Rovnost práv mezi muži a ženami (2000) 106
6.2.5. *R.D. Stalla Costa proti Uruguayi* (1987) – pozitivní opatření pro dříve znevýhodněné 107
6.2.6 *Ballantyne, Davidson a McIntyre proti Kanadě* (1993) – kritérium nutnosti 108
6.2.7. *Jacobs proti Belgii* (2004) – genderová kvóta ve veřejné správě 109
6.2.8. Závěrečná doporučení pro ČR (2001, 2007, 2013, 2019) 110
6.3. Přístup Výboru pro hospodářská kulturní a sociální práva (MPHSKP) 111
6.3.1. Obecný komentář č. 16: Rovné právo mužů a žen na požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv (2005) 112
6.3.2. Obecný komentář č. 20: Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech (2009) 113
6.3.3. Obecný komentář č. 24: K závazkům států v souvislosti s obchodní činností (2017) 115
6.3.4. Závěrečná doporučení pro ČR (2002, 2014, 2022) 116
6.4. Přístup Výboru pro odstranění diskriminace žen (CEDAW) 117
6.4.1. Obecné doporučení č. 5: Dočasná zvláštní opatření (1988) . . . 117
6.4.2. Obecné doporučení č. 8: Čl. 8 – zastupování na mezinárodní úrovni (1988) 118
6.4.3. Obecné doporučení č. 23: Politický a veřejný život (1997) . . . 118
6.4.4. Obecné doporučení č. 25: Dočasná zvláštní opatření (2004) . . 121
6.4.5. Závěrečná doporučení pro ČR (1998, 2002, 2006, 2010, 2016) 123
6.5. K interní genderové rovnosti v OSN 126
6.5.1. Ženy OSN Strategický plán 2022–2025 126
6.5.2. Celosystémová strategie OSN pro genderovou paritu 127
6.5.3. Zvláštní opatření Sekretariátu OSN pro dosažení genderové rovnosti 128
6.6. Shrnutí OSN 129

7. Genderová pozitivní opatření v Radě Evropy (RE) 139
7.1. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření v RE 139
7.1.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (EÚLP) (1950) 140

7.1.2. Protokol k EÚLP č. 12 (2000) – obecný zákaz diskriminace . 141
7.1.3. Evropská sociální charta (ESCH) (1961) 143
7.1.4. Dodatkový protokol k ESCH (1988) – pozitivní opatření v práci 144
7.1.5. Dodatkový protokol k ESCH (1995) – systém kolektivních stížností 145
7.1.6. Revidovaná Evropská sociální charta (RESCH) (1996) – pozitivní opatření v práci 146
7.1.7. Úmluva o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (Istanbulská úmluva) (2011) 147
7.1.8. Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (1995) . . . 148
7.1.9. Kodex dobré praxe ve volebních záležitostech (2002) – kvóty pro kandidátní listiny 149
7.2. Přístup Evropského soudu pro lidská práva (ESLP) 150
7.2.1. *Belgický jazykový případ* (1968) – relativní povaha rovnosti . 150
7.2.2. *Thlimmenos proti Řecku* (2000) – nepřímá diskriminace 152
7.2.3. *Sejdić a Finci proti Bosně a Hercegovině* (2009) – etnické politické kvóty 153
7.2.4. *Andrle proti ČR* (2011) – rozdílný důchodový věk 155
7.2.5 *Zevnik a ostatní proti Slovinsku* (2019) – genderové volební kvóty 157
7.2.6. *Sloga proti Slovinsku* (2019) – genderové volební kvóty 159
7.3. Přístup Evropského výboru pro sociální práva (EVSP) 161
7.3.1. *UWE proti ČR* (2019) – genderová nerovnost v ekonomickém rozhodování 162
7.4. Přístup Výboru ministrů RE 165
7.4.1. Doporučení o právní ochraně před diskriminací na základě pohlaví (1985) 165
7.4.2. Deklarace rovnosti mezi ženami a muži jako základním kritériu demokracie (1997) 166
7.4.3. Doporučení o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování (2003) 167
7.4.4. Doporučení o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů (2007) 168
7.4.5. Usnesení o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů (2010) 170
7.4.6. Doporučení ke stížnosti *UWE proti ČR* (2021) 171
7.5. Přístup Parlamentního shromáždění RE (PSRE) 171
7.5.1. Usnesení o mechanismech k zajištění účasti žen na rozhodování (2006) 171
7.5.2. Usnesení o minimálně 30 % zástupců nedostatečně zastoupeného pohlaví v národních delegacích shromáždění (2010) . . 172

7.5.3. Usnesení o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému (2010) 173
7.5.4. Usnesení o Deklaraci zásad rovnosti (2011) 173
7.5.5. Usnesení 1898 o politických stranách a politické reprezentaci žen (2012) 174
7.5.6. Usnesení o prosazování práv žen ve světě (2012) 175
7.5.7. Usnesení o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen (2016) 176
7.6. K interní genderové rovnosti v RE 176
7.6.1. Komise pro genderovou rovnost a Strategie genderové rovnosti 2018–2023 176
7.6.2. Genderová rovnost v orgánech RE 177
7.7. Shrnutí RE 178

8. Genderová pozitivní opatření v EU 187
8.1. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření v EU 187
8.1.1. Římská smlouva (1957) – stejná mzda za stejnou práci 190
8.1.2. Směrnice o rovném zacházení s muži a ženami v zaměstnání (1976) – pozitivní opatření v práci 192
8.1.3. Doporučení Rady o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen (1984) – ve všech oblastech 194
8.1.4. Maastrichtská smlouva (SEU) – Dohoda o sociální politice (1992) – pozitivní opatření 195
8.1.5. Amsterodamská smlouva (1997) – genderová rovnost, pozitivní opatření v práci, unijní anti-diskriminační opatření . . 196
8.1.6. Lisabonská smlouva (2007) – genderová rovnost a mainstreaming 199
8.1.7. Listina základních práv EU (LZPEU) (2007) – pozitivní opatření ve všech oblastech, obecný zákaz diskriminace 199
8.1.8. Antidiskriminační směrnice – od práce ke službám a slaďování 201
8.1.9. Směrnice o zboží a službách (2004) – pozitivní opatření v oblasti zboží a služeb 204
8.1.10. Přepracovaná směrnice (2006) – pozitivní opatření v práci . . 205
8.1.11. Směrnice o radách společností (2012–2022) – aspirační/flexibilní genderová kvóta 206
8.1.12. Směrnice o nefinančním výkaznictví (NFRD) (2014) – informace o rozmanitosti 213
8.1.13. Směrnice pro podávání zpráv o udržitelnosti společnosti (CSRD) (2023) – informace o genderové rozmanitosti 214
8.2. Přístup Soudního dvora Evropské Unie (SDEU) 217
SDEU k pozitivním opatřením pro přijetí a povýšení v pracovní oblasti 220
8.2.1. *Bilka* (1984) – možnost aplikace pozitivní opatření 220

8.2.2. *Kalanke* (1995) – zákaz automatických a bezpodmínečných preferencí 221
8.2.3. *Marschall* (1997) – ustanovení o výhradě 226
8.2.4. *Badeck* (2000) – flexibilní genderové kvóty 229
8.2.5. *Abrahamsson* (2000) – kvalifikace a nepřiměřenost pozitivního opatření 231
8.2.6. *Briheche* (2003) – přístup k zaměstnáni ve veřejné sféře 232
SDEU k pozitivním opatřením v oblasti péče 233
8.2.7. *Hofmann* (1984) – rodičovská dovolená po narození dítěte . . 233
8.2.8. *Komise proti Francii* (1988) – zvláštní práva v kolektivních smlouvách 234
8.2.9. *Griesmar* (2001) – služební úvěr k důchodu 235
8.2.10. *Lommers* (2002) – vyhrazená místa ve školkách 236
8.2.11. *Maistrellis* (2014) – diskriminace v rodičovské dovolené 237
8.3. Přístup Evropského parlamentu 237
8.4. Přístup Evropské komise 238
8.5. K interní genderové rovnosti v EU 239
8.5.1. EIGE a Strategie genderové rovnosti 2020–2025 239
8.5.2. Genderová rovnost v orgánech EU 240
8.6. Shrnutí EU 241

ČÁST IV. Genderová pozitivní opatření v ČR 255

9. Stav a kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření v ČR . . 257
9.1. Genderová nerovnost v politickém a ekonomickém rozhodování 257
9.1.1. Genderová nerovnost v politickém rozhodování 259
9.1.2. Genderová nerovnost v ekonomickém rozhodování 263
9.2. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření 264
9.2.1. Listina základních práv a svobod (LZPS) 265
9.2.2. Antidiskriminační zákon (AntiDZ) 268
9.2.3. Kodifikace pozitivních opatření 269
9.2.4. Terminologická nejednotnost 273
9.2.5. Problémy s uplatňováním antidiskriminačního *acquis* 275

10. Přístup státních orgánů ČR ke genderové rovnosti a pozitivním opatřením 279
10.1. Přístup českých soudů 279
10.1.1. Důchody I – starobní důchody a zvýšení daně (1992) 279
10.1.2. Odškodnění obětí nacistického stíhání (1995) 280
10.1.3. Kvóty na mléko a cukr (2001–2006) 282
10.1.4. Důchody II – stavovská invalidita a důchody (zvýhodnění horníků) (2003) 282

10.1.5. Důchody III – důchodové pojištění pečujících mužů (2006) 284
10.1.6. Důchody IV – předčasný důchod pečujících žen (2007) . . . 285
10.1.7. Pečovatelky a práce na částečný úvazek (2007) 287
10.1.8. Diskriminace v odměňování (2007) 288
10.1.9. Daňová výhoda pro studenty (2008) 289
10.1.10. Diskriminace v přístupu k zaměstnání (2018) 290
10.1.11. Změna rodného čísla (2018) 292
10.2. Přístup veřejného ochránce práv (VOP) 293
10.2.1. Pozitivní opatření pro ženy v horolezeckém centru (2011) . . 294
10.2.2. „Pozitivní opatření“ pro ženy pečovatelky u soudu (2014) . . 295
10.2.3. Diskriminace Romů v bydlení (2015) 296
10.2.4. Diskriminace Romů ve vzdělání (2018) 296
10.2.5. Pozitivní opatření pro mladé vědce (2019) 298
10.3. Přístup vlády ČR 299
10.3.1. Strategické dokumenty 299
10.3.2. Návrhy zákonů genderových kvót 304
10.4. Přístup Parlamentu ČR 316
10.4.1. Poslanecká sněmovna 317
10.4.2. Senát 320

11. Ústavní kompatibilita genderových kvót v ČR 325
11.1. Základní podmínky a východiska 325
11.1.1. Pravomoc přijímat kvóty 325
11.1.2. Pojem relativní rovnosti 326
11.1.3. Test proporcionality 328
11.1.4. Test racionality 329
11.1.5. Různé testy pro různé kategorie lidských práv 330
11.2. Legitimní cíl 332
11.2.1. Vyrovnávání faktické nerovnosti v příležitostech 333
11.2.2. Posílení zastupitelské demokracie 335
11.2.3. Odškodnění minulých nespravedlností 337
11.2.4. Ekonomický zájem státu 339
11.2.5. Soulad s mezinárodním právem 340
11.2.6. Vznikající mezinárodní souhlas 351
11.2.7. Kompenzace za společenský přínos 353
11.3. Test proporcionality 354
11.3.1. Kritérium vhodnosti 354
11.3.2. Kritérium nutnosti 359
11.3.3. Kritérium porovnání závažnosti protichůdných základních práv 360
11.4. Shrnutí ČR 376

Závěr 385
1. Genderová pozitivní opatření v mezinárodním právu 385
2. Genderová pozitivní opatření v ČR 395

PŘÍLOHA Přehled *acquis* o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních 399

1. Přehled *acquis* OSN 401
1.1. Přehled základních ustanovení o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních v OSN 401
1.2. Přehled základních rozhodnutí a doporučení týkajících se genderových pozitivních opatřeních v OSN 406

2. Přehled *acquis* Rady Evropy (RE) 411
2.1. Přehled základních ustanovení o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních v RE 411
2.2. Přehled základních rozhodnutí a doporučení týkajících se generových pozitivních opatření v RE 413

3. Přehled *acquis* EU 417
3.1. Přehled základních ustanovení o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních v EU 417
3.2. Přehled základních rozhodnutí a doporučení týkajících se generových pozitivních opatření v EU 420

4. Přehled *acquis* ČR 423
4.1. Přehled základních ustanovení týkajících se rozdílného zacházení a pozitivních opatření v ČR 423
4.2. Návrhy na zavedení genderových volebních kvót v ČR 425
4.3. Návrhy na zavedení genderových kvót v radách podniků v ČR 426

5. Přehled použití genderových volebních kvót v Evropě 428

6. Přehled použití kvót v radách společností v Evropě 435

Seznam použité literatury a právních zdrojů 437

O AUTORCE

Mgr. Zuzana Fellegi, M.A., LL.M., Ph.D. je právnička a politoložka specializující se na lidská práva a evropské právo a politiku. Kromě Právnické fakulty Univerzity Karlovy studovala na UPJŠ v SR, Muhlenberg College v USA, Humboldtově univerzitě v Berlíně a Sciences-Po a l'ENA v Paříži. Dříve pracovala v oblasti justice a vnitřních věcí pro Evropskou komisi a jako generální ředitelka pro lidská práva a menšiny Úřadu vlády SR, kde spolupracovala s mezinárodními organizacemi včetně OSN, RE, EU, UNESCO, OECD a OBSE. Díky studiím a pracovním zkušenostem v zahraničí získala široké mezikulturní zkušenosti a mluví sedmi jazyky. V současnosti je členkou mezinárodního Konsorcia pro politický výzkum (ECPR) a jeho Stálé skupiny pro gender a politiku (ECPG), mezinárodní sítě Gender v diplomacii (GenDip), poradního Výboru vlády ČR pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích, Genderové expertní komory ČR (GEK ČR), české sítě Expertek na zahraniční politiku a spolku Ženy v právu. V akademické sféře působila jako editorka speciálního vydání Ženy a politická moc časopisu *Women's Studies International Forum* (WSIF) a aktuálně je členkou Redakční rady časopisu *European Journal of Politics and Gender* (EJPG). Její články byly publikovány v prestižních časopisech, včetně WSIF, EJPG, *Politics & Gender*, *The Hague Journal of Diplomacy*, v konferenčních sbornících i knižních publikacích.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Seznam zkratek právních předpisů[1]

ABGB
Císařský patent č. 946/1811 Sb., obecný občanský zákoník pro německé dědičné země Rakouské monarchie

Amsterodamská smlouva
Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty

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

CEDAW
Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

CERD
Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Dodatkový protokol k ESCH z roku 1988
Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě

Charta OSN
Charta Spojených národů

ESCH
Evropská sociální charta

EÚLP
Evropská úmluva o lidských právech

Istanbulská úmluva
Úmluva o předcházení násilí na ženách a domácímu násilí a boji proti němu

Lisabonská smlouva
Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství

LZPEU
Listina základních práv Evropské unie

LZPS
Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

[1] Není-li dále uvedeno jinak, jsou všechny předpisy v textu citovány ve znění pozdějších předpisů.

Maastrichtská smlouva / SEU
Smlouva o Evropské unii

MPHSKP
Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

MPOPP
Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Návrh Směrnice o radách společností 2012/0614
Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/0614 ze dne 14. 11. 2012 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (nahrazen Směrnicí 2022/2381)

Nominační zákon
Zákon č. 353/2019 Sb., o výběru osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu (nominační zákon)

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

Protokol č. 1
Protokol č. 1 k EÚLP

Protokol č. 12
Protokol č. 12 k EÚLP

Přepracovaná směrnice 2006/54/ES
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 6. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (tzv. Přepracovaná směrnice)

RESCH
Revidovaná Evropská sociální charta

Římská smlouva / Smlouva o EHS
Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství

SFEU
Smlouva o fungování Evropské unie

Směrnice CSRD 2022/2464
Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2464 ze dne 14. 12. 2022, kterou se mění nařízení (EU) č. 534/2014, směrnice 2004/109/ES, směrnice 2006/43/ES a směrnice 2013/34/EU, pokud jde o podávání zpráv podniků o udržitelnosti

Směrnice NFRD 2014/95/EU
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU ze dne 22. 10. 2014, kterou se mění směrnice 2013/34/EU, pokud jde o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami

Směrnice o radách společností 2022/2381
Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a souvisejících opatřeních

Směrnice o rovném odměňování 75/117/EHS
Směrnice Rady 75/117 ze dne 10. 2. 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy

Směrnice o rovném zacházení 76/207/EHS
Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (zrušena Směrnicí 2006/54/ES)

Směrnice o rovném zacházení 2002/73/ES
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (zrušena Směrnicí 2006/54/ES)

Směrnice o samostatně výdělečně činných osobách 86/613/EHS
Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. 12. 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství (zrušena Směrnicí 2010/41/EU)

Směrnice o sociálním zabezpečení 86/378/EHS
Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. 7. 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (zrušena Směrnicí 2006/54/ES)

Směrnice o zboží a službách 2004/113/ES
Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Školský zákon
Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

Ústava ČR
Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

VDLP
Všeobecná deklarace lidských práv

Volební zákon
Zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce / ZP
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon o obchodních korporacích
Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

Zákon o podnikání na kapitálovém trhu
Zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu

Ostatní zkratky

ANO
Akce nespokojených občanů

CDU
Křesťanskodemokratická unie (Spolková republika Německo)

ČR
Česká republika

ČSFR
Česká a Slovenská Federativní Republika

ČSSD
Česká strana sociálně demokratická

ČSÚ
Český statistický úřad

DZO
Dočasná zvláštní opatření (označení pro pozitivní opatření používané zejména v OSN)

EHS
Evropské hospodářské společenství

EIGE
Evropský institut pro genderovou rovnost

ES
Evropské společenství

ESLP
Evropský soud pro lidská práva

EVSP
Evropský výbor pro sociální práva

EU
Evropská unie

FRA
Agentura pro základní práva

IPU
Inter-parlamentní unie

KDU-ČSL
Křesťanská a demokratická unie – Československá strana lidová

KL
Kandidátní listina

LGBTIQ+
Lesby, Gayové, Bisexuálové, Transgenderové, Intersexuálové, Queer/Questioning a Plus pro další identity

LIDEM
Liberální demokraté

MPSV
Ministerstvo práce a sociálních věcí

NS
Nejvyšší soud
NSS
Nejvyšší správní soud
OBSE
Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě
ODS
Občanská demokratická strana
OECD
Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
PIRSTAN
Koalice Piráti a Starostové (Česká pirátská strana a Starostové a nezávislí)
PSRE
Parlamentní shromáždění Rady Evropy
RE
Rada Evropy
SDEU
Soudní dvůr Evropské unie
SPOLU
Koalice ODS, KDU-ČSL a TOP 09
SR
Slovenská republika
STAN
Starostové a Nezávislí
TOP 09
Tradice, Odpovědnost, Prosperita, 2009
UNSECO
Organizace OSN pro vzdělání, vědu a kulturu
ÚS
Ústavní soud
USA
Spojené státy Americké
UWE
University Women of Europe
VOP
Veřejný ochránce práv
VZ
Volební zákon

VĚNOVÁNÍ

Všem, kdo usilují o plné a faktické zrovnoprávnění žen.

ABSTRAKT

Navzdory tomu, že ženy představují 51 % obyvatelstva, 60 % absolventstva vysokých škol a téměř polovinu pracovních sil v ČR (ČSÚ), zastávají pouze zhruba 23 % rozhodovacích pozic v parlamentu a v řízení ekonomického sektoru (EIGE). V zájmu zlepšení genderové vyváženosti v rozhodování se v posledních desetiletích po celém světě stále častěji používají různé typy pozitivních opatření včetně kvót (IDEA). Následující analýza poskytuje výsledky výzkumu týkajícího se kodifikace, interpretace a využití pozitivních opatření na podporu genderové rovnosti ve veřejné sféře v rámci hlavních mezinárodních organizací včetně Organizace spojených národů (OSN), Rady Evropy (RE), a Evropské unii (EU) a vybraných států, s cílem posoudit možnosti jejich aplikace a ústavnost v České republice (ČR). Tento výzkum je založen na interdisciplinárním právním, sociologickém a politologickém přístupu a opírá se o obsahovou a komparativní analýzu národní a mezinárodní legislativy, teoretické práce v oblasti antidiskriminační a genderové literatury a názory normotvůrců v této oblasti, získané prostřednictvím výstupů z rozhodovacích a poradních orgánů, rozhovorů a článků publikovaných v médiích. Publikace poskytuje detailní pohled na právní a sociologické aspekty genderové rovnosti a pozitivních opatření, s příklady z mezinárodních kontextů a posouzení jejich uplatnění v kontextu ČR. Je určena pro odbornou i laickou veřejnost.

ÚVOD

V celosvětovém průměru, ke kterému se řadí i náš region, existuje dlouhodobý a výrazný genderový nepoměr ve veřejném rozhodování, na kterém ženy participují pouze zhruba 23 % navzdory tomu, že jsou rovnocenně vzdělané a zastoupené na trhu práce. Existuje řada pozitivních opatřeních měkčího i tvrdšího charakteru, která jsou používaná v mezinárodních organizacích a v mnoha státech pro zlepšení zastoupení žen ve vedení veřejné sféry. V ČR se tato opatření používají jen v malé míře, přičemž největší obavy panují z použití kvót.

V předloženém výzkumu proto usiluji o komplexní rozbor mezinárodní kodifikace a použití genderových pozitivních opatření (včetně kvót) a následné zhodnocení jejich kodifikace, použití a ústavnosti v ČR. Hlavní pozornost věnuji **opatřením** pro **zvýšení zastoupení žen v rozhodování**, a to ve dvou nosných oblastech – v politické sféře (zejména v parlamentu) a v pracovní sféře (zejména v radách velkých kotovaných společností). V souvislosti s tím knížka pracuje s pojmy **„politická" nebo „ekonomická" genderová pozitivní opatření**.[2]

Knížka je tematicky rozdělena do čtyř hlavních částí:

1. **Rovnost, nediskriminace a pozitivní opatření** – Tato část se zabývá základními koncepty rovnosti a nediskriminace, druhy rovnosti a přechodem k materiální rovnosti. Dále je rozebrán koncept pozitivních opatření, jejich vymezení, druhy, odůvodnění a legitimní cíl.
2. **Genderová rovnost a pozitivní opatření** – V této části je rozebrán vývoj genderové rovnosti ve veřejné sféře, teorie genderové rovnosti, genderová pozitivní opatření v politickém a ekonomickém rozhodování včetně genderových kvót a jejich účinnosti.
3. **Genderová pozitivní opatření v mezinárodních organizacích** - Tato část se zaměřuje na kodifikaci genderové rovnosti a pozitivních opatření v OSN, RE a EU, včetně přístupu monitorovacích a soudních orgánů k těmto tématům.
4. **Genderová pozitivní opatření v ČR** – Poslední část knihy se věnuje stavu a kodifikaci genderové rovnosti a pozitivních opatření v ČR, přístupu státních orgánů k těmto opatřením a ústavní kompatibilitě genderových kvót.

Jedním z cílů mého výzkumu bylo zpracovat existující *acquis* včetně relevantních ustanovení, komentářů a doporučení mezinárodních a národních odborných orgánů a poukázat na vznikající mezinárodní konsenzus v této oblasti. Knížka tím

[2] Analogicky jsou v případě kvót použity termíny „genderová politická kvóta" nebo „genderová volební kvóta" pro zastoupení na volební kandidátní listině a „genderová ekonomická kvóta" pro zastoupení v pracovní oblasti, zejména pak v představenstvech a v dozorčích a/nebo správních radách velkých kotovaných společností.

mimo jiné vzdává hold mnohaleté práci velkého množství odbornic*ků a usiluje o zpřístupnění jejich výsledků naší veřejnosti. Předložená publikace tak slouží nejen jako analytická studie, ale i systematický a přehledný zdroj existujícího *acquis*, na kterém je možné stavět další výzkumy v dané oblasti.

Věřím, že právní informace by měly být dostupné všem, a to nejen formálně, ale také materiálně – cenovou dostupností a srozumitelností. Jsem proto velmi ráda, že se knihu podařilo zpřístupnit zdarma online.[3] S ohledem na větší srozumitelnost, jsem se snažila o co nejjasnější formulace a do poznámek jsem přidávala exkurzy a odkazy na dodatečné zdroje pro lepší orientaci v problematice. Vzhledem k absenci oficiálních překladů jsem velkou část primárních zdrojů analyzovala v anglickém originálu, a pro potřeby této publikace překládala. Veškerá data odpovídají stavu k 1. 8. 2023 a obsahují odkazy na základní zdroje pro možnost ověření aktuální situace.[4] Odkazy na přímé zdroje jsem přidávala také u zásadních a/nebo těžce dohledatelných dokumentů, i u otevřených online článků a publikací. Kvůli velkému množství relevantních ustanovení jsem pro lepší orientaci v knížce sestavila řadu souhrnných přehledových tabulek. Ze stejného důvodu jsem také zvolila zvýrazňování nosných částí textu. Doufám, že tato formální stránka přispěje k vyšší transparentnosti a přístupnosti právních informací, což považuji za klíčové pro demokratizaci práva a právního vzdělávání.

Závěrem bych velmi ráda poděkovala všem, kteří mi poskytli konzultace a podporu při výzkumu, a své rodině za nekonečnou trpělivost během víkendů a večerů strávených psaním.[5] Budu ráda, pokud knížka alespoň malou měrou přispěje k informovanosti ohledně pozitivních opatření a posílení genderové rovnosti v naší společnosti.

Přeji Vám příjemné čtení,

Zuzana Fellegi

[3] Za zpřístupnění této knihy široké veřejnosti děkuji PhDr. Lence Simerské, zakladatelce Institutu LibuShe.

[4] Vzhledem k tomu, že publikace vznikala téměř 10 let, bylo nutné jednotlivé statistické údaje, zákonné úpravy a související informace pravidelně aktualizovat, dávat do kontextu a několika rekapitulacemi synchronizovat dle posledního stavu.

[5] Za konzultace a podporu bych ráda poděkovala prof. Veronice Bílkové, Mgr. Markétě Brabcové, Ing. Vladimíře Drbalové, Dr. Rosalien van ´t Foort-Diepeveen, doc. Barboře Havelkové, prof. Štěpánu Jurajdovi, Mgr. Janě Smiggels Kavkové, Mgr. Janě Kvasnicové, prof. Zdeňku Kühnovi, Mgr. Tomáši Pavlasovi, Dr. Paole Profet, prof. Haraldu Christianu Scheuovi, JUDr. Alexandru Schormovi, Mgr. Monice Šámové, JUDr. Kateřině Šimáčkové, JUDr. Martinu Šmídovi, Mgr. Pavle Špondrové, Dr. Jurijmu Toplak, Mgr. Nikole Viktorinové, JUDr. Elišce Wágnerové a prof. Janu Wintrovi. Za pomoc s editací děkuji celému týmu Wolters Kluwer a svým studentkám a studentům Nawal Badurové, Noahu Brooks, Danielu Kalapošovi, Mai Konečné a Josefu Švábovi.

ČÁST I.

Rovnost, nediskriminace a pozitivní opatření

1. KONCEPT ROVNOSTI

1.1. Rovnost a nediskriminace

Hlavní otázkou diskutovanou v souvislosti s **pozitivními opatřeními je jejich kompatibilita s principem rovnosti** a nediskriminace, jelikož tato opatření mohou mít za následek přímé nebo nepřímé formy diskriminace, pokud nejsou vhodně navrženy a používány. Jako mnoho jiných právních institutů, rovnost není *a priori* pojmem právním.[6] Obecně platí, že rovnost vyjadřuje vztah mezi různými objekty, osobami, procesy nebo okolnostmi, které mají stejné vlastnosti v jedné konkrétní oblasti, ale rozdíly v ostatních aspektech.[7] **Rovnost tedy není absolutní**, ale musí být měřena v určitém ohledu – biologickém, fyziologickém, sociálním, kulturním nebo politickém. Neexistuje žádná univerzální definice a „rovnost" zůstává sporným konceptem. Zatímco sociologické a ekonomické analýzy zkoumají, jaké jsou příčiny a důsledky nerovností a jak je lze měřit, sociální a politická filozofie se spíše zabývá otázkou jaký druh rovnosti by měl být nabízen komu a kdy (pokud vůbec).[8] Pro účely této publikace bude používán pojem rovnosti a zásady nediskriminace, jak jsou chápány mezinárodním lidským právem a uplatňovány mezinárodními monitorovacími výbory. Princip rovnosti a nediskriminace je základním ustanovením všech hlavních lidsko-právních úmluv a národní legislativy a představuje **obecný právní princip** a **základní interpretační prostředek** pro lidská práva. Přijetí principu rovnosti mezinárodním společenstvím však nebylo snadné. Po odmítnutí americkým prezidentem Wilsonem nebyl princip rovnosti schválen Společností národů a byl kodifikován až po druhé světové válce v Chartě OSN a následných úmluvách.[9]

Principy **„rovnosti" i „nediskriminace"** jsou obvykle kodifikovány v prvních článcích úmluv a jsou často používány zaměnitelně.[10] Přestože jsou úzce propojeny,

---

6 BOBEK, M., BOUČKOVÁ, B., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 4.

7 Rovnost je potřeba odlišovat od „identity" nebo „podobnosti". GOSEPATH, S. Equality [online]. Dostupné z: https://stanford.io/2XaNRg9.

8 Tamtéž.

9 LAUREN, P. G. *Power and Prejudice: The Politics and Diplomacy of Racial Discrimination*. 2. eds. New York: Routledge, 2019, s. 99–10. Společnost národů *(League of Nations)* byla první mezinárodní organizaci založenou v roce 1920 po skončení 1. světové války. Její nástupkyní se v roce 1945 stala OSN.

10 Např. čl. 14 EÚLP kodifikuje „zákaz diskriminace" a ESLP se při aplikaci tohoto článku odvolává na „zásadu rovnosti" nebo „rovné zacházení". Např. Rozsudek ESLP ze dne 23. 7. 1968, případ „týkající *se* určitých aspektů používání jazyků v oblasti školství v Belgii", C–1474/62, C–1677/62, C–1691/62, C–1769/63, C–1994/63, C–2126/64, část B., odst. 10. Dále jen *Belgický jazykový případ.*

zásada nediskriminace je užší a tvoří součást a základní prvek rovnosti. Nediskriminace je negativní povinnost, která zavazuje státy, aby s lidmi nezacházely odlišně na základě určitých důvodů či v určitých situacích.[11] Pouhá **nediskriminace** však automaticky **nezabezpečí faktickou rovnost – ta vyžaduje aktivnější zapojení ze strany států**. Oba pojmy tedy naznačují odlišnou úroveň činnosti a povinností na straně státu. Zásada nediskriminace zakazuje rozdílné zacházení s osobou nebo skupinou osob na základě určitých důvodů (charakteristik), seznam kterých může být u jednotlivých úmluv odlišný a může být otevřený nebo uzavřený / konečný.[12] I když téměř všechny úmluvy obsahují zákaz diskriminace, pouze několik dokumentů „diskriminaci" přímo definuje. Na základě existujících definic je **diskriminace** chápaná jako jakékoliv rozlišení, vyloučení nebo upřednostňování na základě zakázaného důvodu, které mají za následek zrušení nebo narušení rovnosti příležitostí nebo zacházení a požívaní lidských práv a svobod.[13] K **přímé diskriminaci** dochází, když se z důvodu týkajícího se jednoho nebo více zakázaných důvodů zachází s osobou méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci.[14] K **nepřímé diskriminaci** dochází, když na první pohled neutrální právní předpisy nebo praxe vedou k nepřiměřenému znevýhodnění určité skupiny bez rozumného odůvodnění.[15]

Hlavní odkaz na rovnost a nediskriminaci je uveden v **Chartě OSN (článek 1 odstavec 3)**, který uvádí, že jedním z hlavních cílů OSN je uskutečňovat mezinárodní spolupráci na základě zásady rovnoprávnosti a podpory lidských práv a základních svobod pro všechny **bez rozdílu** rasy, **pohlaví**, jazyka či náboženství.[16] Zákaz diskriminace v Chartě OSN je formulován obecně a uvádí uzavřený seznam čtyř zakázaných důvodů. **Všeobecná deklarace lidských práv (VDLP)** odkazuje na rovná a nezcizitelná práva a **rovnost práv mužů i žen** (Preambule) a stanovuje, že se všichni lidé rodí svobodní a sobě rovní v důstojnosti i právech (článek 1), **bez jakéhokoli rozlišování** zejména podle rasy, barvy, **pohlaví,** jazyka, náboženství,

---

[11] Běžné současné použití slova „diskriminace" označuje odlišné zacházení, které vede k znevýhodnění. Z etymologického hlediska však „diskriminace" označuje pozorování rozdílů či rozlišování (lat. *disrkiminare* – rozlišovat), zatímco „rovnost" naznačuje stav rovnocennosti (lat. *aequālitās* – podobnost). Znamená to, že smysl těchto slov je protichůdný. Navíc záporná forma diskriminace, tj. nediskriminace/nerozlišování neznamená automaticky rovnost.

[12] Např. rasa, barva pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, názor, národní nebo sociální původ, majetek, narození, věk, etnická příslušnost, zdravotní postižení, manželský, uprchlický nebo migrantský status, či jiné důvody.

[13] Článek 1 odst. 1 CERD, čl. 1 CEDAW, čl. 2 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, článek 1 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce o diskriminaci (v zaměstnání a povolání), a článek 1 odst. 1 Úmluvy Organizace OSN pro vzdělávání, vědu a kulturu (UNESCO) proti diskriminaci ve vzdělávání.

[14] Více k vysvětlení jednotlivých forem diskriminace např. v ŠABATOVÁ, A. a kol. *Diskriminace.* Brno: Kancelář VOP, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 61–83. Dostupné z: https://1url.cz/PuV92.

[15] Obtěžování představuje diskriminaci, pokud k nežádoucímu chování, souvisejícímu se zakázaným důvodem, dochází s cílem nebo následkem porušení důstojnosti osoby či působením zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí.

[16] Tyto zásady jsou dále obsaženy v článku 13 odst. 1 písm. b), článku 55 písm. c), a článku 76 písm. c) Charty OSN.

politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení (článek 2); a jsou si rovni před zákonem a mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci (článek 7).[17] VDLP obsahuje akcesorickou formulaci, tj. zaručuje rovnost žen a mužů při požívání práv stanovených pouze v této deklaraci a seznam zakázaných důvodů ponechává otevřený s odkazem na možnost „jiného postavení". Charta OSN i VDLP uvádějí „pohlaví" *(sex)* jako jeden z hlavních zakázaných důvodů diskriminace.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (MPOPP) i **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (MPHSKP)** následně převzaly akcesorickou nediskriminační klauzuli z VDLP (článek 2 MPOPP a MPHSKP) a obsahují navíc ustanovení o rovnosti žen a mužů při požívaní všech práv uvedených v těchto úmluvách (článek 3 MPOPP a MPHSKP). Dvě další stěžejní úmluvy OSN výslovně zakazují diskriminaci na základě rasy – Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (CERD) a na **základě pohlaví** – **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen** (**CEDAW**). Ustanovení o rovnosti a nediskriminaci byla následně zahrnuta do všech lidsko-právních úmluv OSN i regionálních organizací, včetně Rady Evropy (RE), Evropské Unie (EU), Organizace Amerických států (OAS), či Africké Unie (AU).[18]

1.2. Druhy rovnosti

1.2.1. Formální a materiální rovnost

Přes četné teoretické pokusy neexistuje v právu žádný jednotný a široce uznávaný model rovnosti. V mezinárodních, regionálních a národních úpravách lze obecně vysledovat dva základní koncepty formální a materiální rovnosti. Nejrozšířenějším a tradičním chápáním „rovnosti" je chápání **„formální rovnosti"**, založené na **formálním, liberálním nebo symetrickém přístupu, individuální spravedlnosti a principu zásluh**, které nebere v úvahu individuální, sociální a historický kontext a okolnosti.[19] Formální rovnost usiluje o **„stejnost" příslušných pravidel**

[17] V právních textech lze ustanovení o rovnosti a nediskriminaci kodifikovat jako obecnou zásadu (Preambule VDLP), akcesoricky jako doplňkové právo, nebo jako autonomní právo. Zákaz diskriminace, tzv. anti-diskriminační ustanovení je obvykle kodifikováno akcesoricky tj. je možné jej uplatnit pouze při výkonu hmotných práv uvedených v daném opatření. Např. při stížnosti na diskriminaci na základě pohlaví dle článku 2 MPOPP je nutné uvést, jaké konkrétní právo MPOPP bylo porušeno např. čl. 25 písm. b) právo být volen.

[18] Článek 2 a čl. 26 MPOPP, čl. 2 MPHSKP, čl. 2 Úmluvy o právech dítěte, článek 7 Mezinárodní úmluvy o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin, článek 5 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, článek 14 EÚLP, článek 1 a čl. 24 Americké úmluvy o lidských právech, a článek 2 a čl. 3 Africké charty práv člověka a národů.

[19] FREEDMAN, S. *After Kalanke and Marshall: Affirming Affirmative Action*. Cambridge: Y.E.L.S., 1998, s. 200. Více v Bobek a kol, 2007, s. 10–22.

a vyžaduje, aby se se stejnými situacemi zacházelo stejně.[20] Zaručuje tedy formální rovnost před zákonem, ale nezkoumá její materiální dopad. Tento formální přístup zdánlivě podporuje znění VDLP článek 2 *(without distinction of any kind)* a francouzská verze EÚLP článek 14 *(sans distinction aucune)*, které zakazují „jakékoliv rozlišení". Nicméně Evropský soud pro lidská práva (ESLP) vykládá článek 14 ve smyslu anglické verze *without discrimination*, čili jako ustanovení, které zakazuje diskriminaci a ne jakékoliv rozlišení s ohledem na to, že „tak široká intepretace by vedla k absurdním výsledkům".[21] Shodnou interpretaci přijaly i ostatní mezinárodní kontrolní orgány s tím, že **ne každý rozdíl v zacházení představuje diskriminaci**. Rozdílné zacházení však v praxi může znamenat i horší zacházení, např. odlišná úprava pro ženy, či etnické nebo jiné menšiny, která v minulosti umožnila segregaci těchto skupin.[22] Aby nedocházelo k diskriminaci, vyvinuly mezinárodní kontrolní orgány soubor kritérií, podle nichž je odlišné zacházení přípustné. Tyto podmínky se vztahují na negativní omezení určitých práv i na pozitivní zacházení.[23]

Přípustné odlišné zacházení musí splňovat následující podmínky:[24]

a. sleduje **legitimní cíl**, který má **objektivní a rozumné odůvodnění**,
b. je založeno na **rozumném a objektivním kritériu**,
c. zahrnuje rozumnou **přiměřenost** mezi sledovaným **cílem a použitými prostředky**.

Původní interpretace rovnosti zohledňovaly pouze případy, kdy **s osobami ve stejné situaci** bylo **zacházeno odlišně bez objektivního a oprávněného důvodu**. Novější interpretace kontrolních orgánů rozšířila rozsah chápaní rovnosti a uznává, že k diskriminaci může dojít i **při stejném zacházení s osobami, jejichž situace se výrazně liší**.[25] Formální rovnost je tedy splněna v obou případech – a) kdy se s podobnými subjekty zachází podobně, i b) kdy se s odlišnými subjekty zachází odlišně. Posuzování rozsahu odlišnosti, objektivity a přiměřenosti rozdílů se může lišit podle kultury a historie každé jurisdikce.[26] Mezinárodní a národní soudní orgány

[20] RADA EVROPY. Protokol č.12 k LZPS (ETS č. 177), Důvodová zpráva, odst. 14.

[21] ESLP, *Belgický jazykový případ*, C–1474/62, C–1677/62, C–1691/62, C–1769/63, C–1994/63, C–2126/64, část B odst. 10.

[22] Více v FREEDMAN, S. *Discrimination Law*, 2. eds. Oxford: Oxford University Press, 2011.

[23] Více např. v ŠABATOVÁ a kol., 2019, s. 85–90.

[24] Např. Rozsudek ESLP ze dne 13. 6. 1979, *Marckx proti Belgii*, C–6833/74; Rozsudek ESLP ze dne 28. 5. 1985, *Cabales a Balkandali proti Spojenému království*, C–9214/80, 9473/81, 9474/81; Meziamerický soud pro lidská práva. Poradní stanovisko č. 4, odst. 57; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 18: Nediskriminace (článek 2 MPOPP), 1989, odst. 13; a Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva ze dne 7. 7. 2004, *Guido Jacobs proti Belgii*, C–943/2000.

[25] Rozsudek ESLP ze dne 6. 4. 2000, *Thlimmenos proti Řecku,* C–34369/97, odst. 44.

[26] Např. ÚS ČR stanovil při hodnocení vztahu základních práv následující kritéria proporcionality: 1) vhodnost – zda úprava omezující základní právo umožňuje dosažení sledovaného cíle (ochrany jiného základního práva); 2) nutnost – zda existuje jiné opatření k dosažení stejného cíle bez omezení základních práv a svobod; 3) poměřování závažnosti – v případě kolize základních práv. Nález ÚS ze dne 12. 10. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94. Více v kapitole 11.

obecně vyžadují důkazy o tom, že ve srovnatelné situaci byla použita odlišná pravidla nebo že stejné pravidlo bylo použito na odlišné situace. V každém případě je nutné provést srovnání a problém často nastává při rozhodování o **vhodném komparátoru**. V některých situacích může být k dispozici více komparátorů a v jiných žádné (např. těhotné ženy tvoří samostatnou kategorii).[27] Zvolený komparátor je potřeba v každém konkrétním případě specifikovat.

„Materiální rovnost“ je naopak založená na **materiálním, faktickém a asymetrickém přístupu** orientovaném na **výsledek a skupinovou spravedlnost**, která **zohledňuje individuální, sociální a historický kontext a odůvodňuje použití pozitivních opatření**.[28] Materiální rovnost uznává, že vzhledem k historické diskriminaci mají některé sociální skupiny výrazně nižší výchozí pozici, a je proto potřebné provést vyrovnávací opatření tak, aby bylo možné dosáhnout rovných příležitostí, tj. srovnatelné výchozí pozice.

Mezinárodní právo i řídící a kontrolní orgány OSN, RE i EU přitom zdůrazňují povinnost států zabezpečit nejen formální, ale také **materiální neboli faktickou rovnost**,[29] či dokonce **úplnou rovnost**,[30] a to i za pomoci **pozitivních opatření**.[31]

Ve svém komentáři Výbor OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva např. uvádí:

---

27 BOBEK a kol., 2007, s. 12–14.

28 ALEXY, R. A. *Theory of Constitutional Rights*. Oxford: Oxford University Press, 2002, s. 276 a dále.

29 Cíl faktického zrovnoprávnění je uveden v CEDAW (čl. 4 odst. 1); v Dodatkovém protokolu k ESCH z roku 1988 (článek 1 odst. 3); v RESCH (čl. 20), v Přepracované směrnici (Odůvodnění odstavců 21, 22); v Obecném komentáři Výboru OSN pro lidská práva č. 16 (odst. 6, 7), č. 20 (odst. 8) a č. 24 (odst. 7); v Obecném doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25 (odst. 4); a v Usnesení Výboru Ministrů RE o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, 2010.

30 Cíl úplné rovnosti žen a mužů je uveden v Protokolu č. 12 k EÚLP (Preambule), v LZPEU (čl. 23), ve Směrnici o zboží a službách (článek 6) a v Přepracované směrnici (článek 3). Pozitivní opatření jsou ukotvena v úmluvě CEDAW (čl. 4 odst. 1), v Protokolu č. 12 k EÚLP (Preambule), v Dodatkovém protokolu k ESCH z roku 1988 (čl. 1 odst. 3), v RESCH (čl. 20), v SFEU (čl. 157 odst. 4, čl. 23), ve Směrnici o zboží a službách (článek 6), v Přepracované směrnici (Odůvodnění odstavců 21, 22, čl. 3), ve Směrnici o radách společností 2022/2381 (čl. 5).

31 Použití pozitivních opatření doporučuje Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 4, 1981; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 18, 1989; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 25, 1996; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva č. 16, 2005; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997; Doporučení Výboru ministrů RE o právní ochraně před diskriminací na základě pohlaví, 1985; Doporučení Výboru ministrů RE o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, 2003; Doporučení Výboru ministrů RE o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů, 2007; Usnesení Výboru ministrů RE o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, 2010; Usnesení PSRE o mechanismech k zajištění účasti žen na rozhodování, 2006; Usnesení PSRE o minimálně 30 % zástupců nedostatečně zastoupeného pohlaví v národních delegacích shromáždění, 2010; Usnesení PSRE o politických stranách a politické reprezentaci žen, 2012; Usnesení PSRE o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen, 2016.

Komentář č. 20 Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva

Aby smluvní státy „zaručily", že práva Paktu [MPHSKP] budou uplatňována bez jakékoli diskriminace, musí být **diskriminace odstraněna jak formálně, tak materiálně**.[32] (…) Pouhé řešení formální diskriminace nezajistí materiální rovnost, jak ji předpokládá a definuje čl. 2 odst. 2 [Paktu]. Účinné požívání práv vyplývajících z Paktu je často ovlivněno tím, zda je daná osoba členem skupiny charakterizované zakázanými důvody diskriminace. Odstranění diskriminace v praxi vyžaduje věnovat dostatečnou pozornost skupinám jednotlivců, které trpí **historickými nebo přetrvávajícími předsudky**, namísto pouhého srovnávání formálního zacházení s jednotlivci v podobných situacích. **Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, proto musí okamžitě přijmout nezbytná opatření** k prevenci, omezení a odstranění podmínek a postojů, které způsobují nebo udržují substantivní nebo faktickou diskriminaci.[33] (…) **Za účelem odstranění materiální diskriminace mohou být a v některých případech jsou smluvní strany povinny přijmout zvláštní opatření** ke zmírnění nebo potlačení podmínek, které diskriminaci udržují.[34]

1.2.2. Rovnost příležitostí a výsledků

Pojem **„rovnost příležitostí"** představuje odklon od formálního pojetí rovnosti – je částečně založen na modelu redistribuční spravedlnosti, podle které je potřebné přijmout opatření k nápravě předchozí diskriminace (zejména žen, ras a etnik), ale zároveň usiluje o omezení plné redistribuční spravedlnosti.[35] Rovnost příležitostí předpokládá **aktivní přístup státu** ke zjišťování a nápravě existujících nerovností pomocí různých opatření např. kurzy ke zvyšování kvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných, speciální vzdělávací programy pro sociálně znevýhodněné děti atd. Rovnost příležitostí lze tedy považovat za jistou podskupinu materiální rovnosti, která vychází z předpokladu, že bez vyrovnání rozdílných startovacích podmínek jednotlivců nelze dosáhnout skutečné rovnosti.[36] Jejím cílem je zjistit rozdíly mezi jednotlivci a tyto následně postavit na stejnou startovní čáru.[37]

„Rovnost výsledků" na rozdíl od „rovnosti příležitostí" prosazuje více intervenční podstatu pojmu rovnosti tím, že se snaží vnést určité morální vnímání – konkrétně potřebu rovnoměrného rozdělení určitých veřejných statků.[38] Rovnost

[32] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20: Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech, 2009, odst. 8.
[33] Tamtéž, odstavec 8 písm. b).
[34] Tamtéž, odstavec 9.
[35] EQUAL RIGHTS TRUST. *The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality* [online]. 2007, s. 3. Dostupné z: https://bit.ly/33pw6xq.
[36] BOBEK a kol., 2007, s.18.
[37] Tamtéž, s. 19.
[38] EQUAL RIGHTS TRUST, 2007, s. 3.

výsledku sama o sobě nezavazuje stát k přijetí opatření – zaměřuje se pouze na výsledek a pozitivní opatření mohou, ale nemusejí být dalším politickým krokem.[39] Při usilování o dosažení rovnosti výsledků často dochází k argumentaci prostřednictvím statistik, zatímco při analýze rovnosti příležitostí tato nutná není (není např. důležité, kolik účastníků cílené skupiny se zúčastnilo výběrového procesu, ale kolik bude zastoupeno v rozhodování).[40]

1.3. Posun k materiální rovnosti

V průběhu posledních desetiletí došlo k posunu směrem k interpretaci principu rovnosti v jeho materiálním chápání, které zahrnuje pozitivní opatření a projevuje se několika tendencemi: **rozšířením chráněných důvodů a oblastí, posunem z doplňkového k samostatnému anti-diskriminačnímu ustanovení, rozšířením odpovědnosti státu na soukromou sféru a chápáním rovnosti jako samostatného práva**.

1.3.1. Rozšíření chráněných důvodů a oblastí

Zatímco antidiskriminační ustanovení ve starších úmluvách zahrnují obvykle rasu, pohlaví, jazyk či náboženství, novější úmluvy dodávají další zakázané důvody, včetně **věku, zdravotního postižení, národnosti a sexuální orientace nebo genderové identity**. Výběr a pořadí důvodů často odráží regionální kontext. Zatímco regionální úmluvy **Organizace amerických států** zakazují (mimo jiné) diskriminaci týkající se ekonomického statusu a „jakýchkoli dalších sociálních podmínek“, na evropské úrovni úmluvy **RE** a **EU** zahrnují národnost.[41] Kromě toho se EU dlouhodobě věnuje nediskriminaci na základě pohlaví a národnosti a rozsah ochrany až později rozšířila o rasový a etnický původ, náboženství nebo víru, věk, zdravotní postižení a sexuální orientaci.[42] Podobně se v EU postupně rozšířil také věcný rozsah regulace z oblasti zaměstnanosti přes sociální zabezpečení až do oblasti péče a ochrany před násilím.[43] Podobný trend je zřejmý i v případě RE. Zatímco původní verze **Evropské sociální charty** (ESCH) (1961) uvádí, že užívání sociálních práv by „mělo“ být zajištěno bez diskriminace, její revidovaná verze (1996) změnila

[39] BOBEK a kol., 2007, s. 20.

[40] Tamtéž, s. 21.

[41] Článek 1 odst. 1 Americké úmluvy o lidských právech.

[42] Směrnice Rady EU 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000 o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ; Směrnice Rady EU 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, stanovující obecný rámec pro zajištění rovného zacházení jedinců v Evropské Unii (EU) na pracovišti bez ohledu na jejich náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci.

[43] Více v podkapitole EU 8.1.8.

formulaci na „bude“ zajištěno bez diskriminace, čímž začlenila zásadu rovnosti i do oblasti sociálních práv.[44] Progresivní charakter ESCH potvrdil také Evropský výbor pro sociální práva (EVSP), který rozhodl, že Charta je živým nástrojem a má být interpretovaná ve světle nových vznikajících problémů a situací.[45] **Úmluva CEDAW** (článek 3), ale i další úmluvy OSN požadují zabezpečení práv **ve všech oblastech včetně politické, sociální, hospodářské a kulturní**.

1.3.2. Přechod z doplňkového na samostatné anti-diskriminační ustanovení

Dalším trendem je změna směrem k samostatným anti-diskriminačním ustanovením, jejichž uplatňování není omezeno na práva stanovená v daných opatřeních.[46] Např. **článek 14 EÚLP (1950)** zakazuje diskriminaci pouze s ohledem **na „využití práv a svobod“ stanovených v úmluvě**, zatímco její **Protokol č. 12 (2000)** stanovuje **samostatné právo na rovnost** a rozšiřuje rozsah ochrany na **jakákoliv práva přiznaná vnitrostátním právem**, nebo **která lze odvodit z povinnosti orgánu veřejné moci**.[47] Je však třeba poznamenat, že Protokol č. 12 nebyl dosud ratifikován všemi členy RE, zejména kvůli obavám z velmi širokého rozsahu odpovědnosti státu (pokrývající všechny činy jakéhokoliv orgánu veřejné moci) a nejistoty ohledně budoucích výkladů ESLP a jeho pracovního vytížení. Mnohé státy argumentovaly dostatečnou ochranou zabezpečenou antidiskriminačními právními předpisy EU a vnitrostátním právem.[48] Podle příznivců Protokolu č. 12 jsou však tyto obavy neopodstatněné, protože judikatura ESLP byla dosuvelmi obezřetná a většina anti-diskriminačních případů byla zamítnuta jako nepřípustná. Navíc výklad rozsahu povinností států má být nadále vykládán v souladu s článkem 14 LZPS a soudní kritéria hodnotící diskriminaci zůstávají abstraktní a formální s požadavkem „objektivního a přiměřené odůvodnění“.[49]

---

[44] Nicméně dodržování ESCH není zajištěno závaznými soudními rozhodnutími a sankčními mechanismy. Navíc řada států včetně ČR RESCH dosud neratifikovala.

[45] Rozhodnutí EVSP ze dne 15. 5. 2018, *Transgender Europe a ILGA-Europe proti ČR*, C–117/015. EVSP je kontrolním orgánem pro ESCH.

[46] Např. čl. 3 a čl. 24 Americké úmluvy o lidských právech a Protokol č. 12 k EÚLP.

[47] Cílem protokolu je zejména posílení genderové a rasové rovnosti. ESLP shledal porušení tohoto ustanovení v kauze *Sejdić a Finci.* Rozsudek ESLP ze dne 22. 12. 2009, *Sejdić a Finci proti Bosně a Hercegovině*, C–27996/06. V této souvislosti ESLP uvedl, že posouzení případů založené na Protokolu č. 12 je totožné s analýzou prováděnou podle článku 14 EÚLP.

[48] RADA EVROPY. *Nediskriminace: lidské právo – Sborník ze semináře u příležitosti vstupu v platnost protokolu č. 12 EÚLP*, Strasbourg: COE Publishing, 2005, s. 93.

[49] Tamtéž.

1.3.3. Rozšíření odpovědnosti státu na soukromý sektor

Zatímco původní povinnosti státu vyplývající z nediskriminačních článků pokrývaly převážně veřejnou sféru, tento rozsah odpovědnosti se postupně rozšířil i na soukromý sektor. **Ochrana EU** před diskriminací se vztahuje na **veřejné i soukromé subjekty** a SDEU v několika případech potvrdil vertikální i horizontální přímý účinek antidiskriminačních ustanovení evropského práva.[50] Podobně úmluvy OSN **MPOPP, MPHSKP a CEDAW** a jejich kontrolní orgány požadují od smluvních států **zabezpečení formální i materiální nediskriminace** v rámci veřejného i soukromého sektoru a ve všech upravovaných oblastech.[51] I když není jasné, zda má **Protokol RE č. 12** také „horizontální" účinek, ESLP již dříve rozhodl, že pokud se stát při provádění svých základních veřejných funkcí spoléhá na soukromé organizace, je odpovědný za jakékoli porušení úmluvy.[52] V důvodové zprávě k Protokolu č. 12 se dále uvádí, že hlavním cílem protokolu je zejména negativní povinnost pro státy jako smluvní strany, ale horizontální účinek nelze zcela vyloučit.[53] Dále se zvyšují požadavky na státy ohledně **shromažďování a analýzy dat, šíření informací** a preventivních opatření, nebo zřízení zvláštních **antidiskriminačních orgánů**.

1.3.4. Rovnost jako samostatné právo

Za jisté vyvrcholení těchto tendencí lze považovat **Deklaraci zásad rovnosti (2008)**.[54] Dokument byl vytvořen během dvouletého konzultačního procesu a podepsala ho řada akademiků, právníků a aktivistů v oblasti lidských práv, včetně bývalého komisaře pro lidská práva RE Dr. Thomase Hammarberga. Deklarace zásad rovnosti byla posléze schválená usnesením a doporučením Parlamentního shromáždění RE.[55] Cílem této iniciativy je zavést nové paradigma rovnosti a stanovit obecnou právní **zásadu rovnosti jako základní lidské právo**, tj. **právně vymahatelný**

---

[50] Zásada přímého účinku umožňuje jednotlivcům bezprostředně se dovolávat ustanovení práva EU, pokud je dostatečně jasné a přesné, nepodmíněně a nezávisle na jiném zákonném ustanovení. Rozsudek SDEU ze dne 5. 2. 1963, *NV Algemene Transport – en Expeditie Onderneming van Gend & Loos proti Nederlandse administratie der belastingen*, C–26/62. Více v podkapitole 8.1.

[51] [42] Článek 2 MPOPP; čl. 2 MPHSKP; čl. 2, 15 odst. 3 CEDAW; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000, odst. 4, 20, 31; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 11, 20, 24, 28, 37, 38, 39, 40; Obecný komentář č. 24, 2017, odst. 3, 4, 5, 7, 11, 14.

[52] Rozsudek ESLP ze dne 23. 11. 1983, *Van der Mussele proti Belgii*, C–8919/80; Rozsudek ESLP ze dne 29. 10. 1992, *Costello-Roberts proti Spojenému království*, C–13134/87.

[53] Důvodová zpráva k protokolu č. 12 k EÚLP (CETS č. 177) ze dne 4. 11. 2000, odst. 24.

[54] THE EQUAL RIGHTS TRUST. *The Declaration of Principles on Equality* [online]. Londýn: Equal Rights Trust, 2008. Dostupné z: https://bit.ly/40jJApe; https://bit.ly/3lHHmAP.

[55] Usnesení PSRE 1844(2011), Deklarace zásad rovnosti a činnosti RE; Doporučení PSRE 1986(2011), Deklarace zásad rovnosti a činnosti RE. Více v podkapitole 7.5.4.

nárok (ne pouze výhodu).[56] Deklarace definuje **rovnost jako samostatné právo**, rozšiřuje oblast působnosti práva na rovnost do **„všech oblastí zákonem regulovaných činností"** a osobní působnost na **právnické osoby, jednotlivce i skupiny**. Inspirována antidiskriminačními směrnicemi EU, Deklarace zahrnuje ustanovení o vícenásobné diskriminaci, přiměřené úpravě, viktimizaci, obráceném důkazním břemenu, opravných prostředcích, sankcích, roli specializovaných orgánů. Deklarace dále zdůrazňuje povinnost shromažďovat a šířit informace, včetně statistik, jako součásti prosazování práva na rovnost. **Pozitivní opatření** zde nejsou definována jako výjimka ze zásady rovného zacházení, nýbrž explicitně **jako součást její implementace**, čímž Deklarace překračuje rámec mezinárodních a regionálních nástrojů v oblasti lidských práv.[57] Deklarace **není právně závazným dokumentem**, ale představuje směr, kterým by se další kodifikace mohla vyvíjet.

1.3.5. Pozitivní opatření

Je potřeba uvést, že formální i materiální přístup zahrnuje určité nedostatky a rizika. I když je formální rovnost posuzovaná jako objektivní a racionální, není osvobozena od **hodnotových úsudků**, které lze zahrnout do zdánlivě objektivních ustanovení.[58] K takové zaujatosti může docházet při tvorbě právních předpisů i při jejich uplatňování – při rozhodování o normách, z nichž by měla určitá ustanovení vycházet, a při výběru komparátoru, na jehož základě by měla být měřena rovnost. **Propojení rovnosti a důstojnosti** je na druhé straně lákavým argumentem, který však souvisí s lineárním zvýšením ochrany, přičemž dosažený režim ochrany nelze snížit a musí být poskytován všem.[59] Materiální přístup tak může zahrnovat **riziko záměny kvality za kvantitu** umožňující individuální nerovnost jako vedlejší účinek. Rovnost se tak může stát náhradním argumentem pro přerozdělování.[60]

Zákony a praxe různých mezinárodních organizací ukazují, že se oba pojmy v současné době používají. Formální přístup je přítomen ve formulaci zejména starších, lidsko-právních hlavních úmluv. Naproti tomu **novější právní zdroje již jasně rozlišují mezi formální a materiální rovností a výslovně umožňují využití pozitivních opatření**. Podmínky aplikace pozitivních opatření jsou kontinuálně upřesňovány hlavními mezinárodními kontrolními orgány v jejich rozhodnutích, stanoviscích a doporučeních.

[56] PETROVA, D. *The Declaration of Principles on Equality: A Contribution to International Human Rights* [online]. Londýn: Equal Rights Trust, 2008, s. 29. Dostupné z: https://bit.ly/3i2fHTC.
[57] Např. čl. 1 odst. 4 CERD a čl. 4 odst. 1 CEDAW.
[58] BOBEK a kol., 2007, s. 12.
[59] Tamtéž, s. 17.
[60] Tamtéž, s. 15.

2. KONCEPT POZITIVNÍCH OPATŘENÍ

2.1. Vymezení pojmu pozitivních opatření

Zásada rovnosti může za určitých okolností vyžadovat, aby stát přijal pozitivní opatření za účelem snížení nebo odstranění podmínek, které způsobují nebo udržují diskriminaci. Tato opatření mohou být zaměřená na **přerozdělení (ve smyslu ekonomickém)** a/nebo **uznání (ve smyslu kulturním)**.[61] Řada mezinárodních soudních i monitorovacích orgánů podporuje nebo dokonce **zavazuje státy**, aby přijaly konkrétní opatření s cílem prosazovat rovnost určitých fakticky znevýhodněných skupin, zejména žen a rasových menšin.[62] Např. od rozhodnutí *Nachova a ostatní proti Bulharsku* (2005), ESLP uplatňuje koncept „pozitivních povinností", podle kterého jsou státy povinny přijmout „legislativní, regulační nebo jiná" opatření zaměřená na nastolení větší nebo účinnější rovnosti.[63] Tuto povinnost ve svých komentářích a doporučeních opakovaně uvádějí i všechny lidskoprávní výbory OSN.[64]

Terminologie v této oblasti však **není jednotná** a různé nástroje a orgány na mezinárodní i národních úrovních používají různé termíny.[65] Výraz **„afirmativní akce"** se používá v USA, ve Spojeném království i v některých dokumentech OSN.

---

[61] Prof. Axel Honneth pojímá uznání jako základní morální kategorii, která potenciálně zahrnuje přerozdělování. Prof. Nancy Fraser na druhou stranu tvrdí, že obě tyto kategorie jsou základní a vzájemně propojené. FRASER, N., HONNETH, A. *Redistribution or Recognition?: A Political-philosophical Exchange*. Londýn: Verso, 2003.

[62] Článek 1 odst. 4 a 2 odst. 2 CERD; čl. 4 odst. 2 a 4 odst. 3 Rámcové úmluvy o ochraně národnostních menšin; článek 4 odst. 1 CEDAW.

[63] Rozsudek ESLP ze dne 6. 7. 2005, *Nachova a ostatní proti Bulharsku*, C–43577/98 a 43579/98, odst. 93.

[64] Pro kontext genderových pozitivních opatření jsou důležité zejména komentáře a doporučení Výborů OSN pro lidská práva, Výborů OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva a Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen viz např. Obecný komentář č. 18 Výboru OSN pro lidské práva. Více v podkapitolách 6.2 až 6.4.

[65] Na tyto rozdíly upozorňují zprávy různých organizací. Nejrozsáhlejší zprávu dosud poskytla OSN v tzv. Bossuytově zprávě. BOSSUYT, M. *Prevention of Discrimination: The Concept and Practice of Affirmative Action. Final report submitted by Mr. Marc Bossuyt, Special Rapporteur, in accordance with Sub-Commission resolution, 1998/5* E/CN.4/Sub.2/2002/21. OSN: Hospodářská a sociální rada, 2002, s. 3, odst. 5. Dostupné z: https://bit.ly/2SC2FBC. Tato studie vznikla na základě dotazníku zaslaného vládám členských států OSN, mezinárodním a nevládním organizacím. Na uvedené rozdíly poukazuje i Agentúra EU pro základní práva. Viz FUNDAMENTAL RIGHTS AGENCY (FRA) a RE. *Handbook on European non-discrimination law*. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2018, s. 71. Dostupné z: https://1url.cz/muV99; https://bit.ly/3fzOsR6.

Úmluva CEDAW a Výbory OSN pro odstranění diskriminace žen a MPHSKP ve svých komentářích používají termín **„dočasná zvláštní opatření“**. ESLP RE odkazuje na **„pozitivní rozdílné zacházení“** a EU používá termín **„zvláštní opatření“** a v nejnovějších dokumentech **„pozitivní akce“**. Podle Bossuytovy zprávy je termín „pozitivní akce“ ekvivalentní termínu „afirmativní akce“.[66] Nicméně Výbor pro odstranění diskriminace žen upozorňuje, že v oblasti lidských práv se termín „pozitivní akce“ používá také na označení „pozitivní akce státu“ jako povinnosti státu iniciovat určitou činnost, tedy jako protiklad povinnosti státu zdržet se nějaké akce.[67] Výraz „pozitivní akce“ je tak dle Výboru pro odstranění diskriminace žen dvojznačný, jelikož jeho význam není omezen na dočasná zvláštní opatření ve smyslu článku 4 odst. 1 CEDAW.[68] Podobně Výbor OSN pro lidská práva (MPOPP) ve svých komentářích používá termíny „pozitivní akce“ i „afirmativní akce“, přičemž z kontextu vyplývá, že „pozitivní akce“ je označení širší skupiny, která může obsahovat „afirmativní akce“ preferenčního charakteru.[69]

Na národních úrovních se pak používají také názvy jako „preferenční politiky“, „rezervace“, „kompenzační nebo distributivní spravedlnost“, nebo „preferenční zacházení“. V ČR je zaužívaný termín **„pozitivní opatření“**, který je také používán jako obecný termín v této publikaci. V praxi je používán i termín **„pozitivní diskriminace“**, nicméně jako *contradictio in terminis* (spojení slov, jejichž významy jsou ve vzájemném rozporu) je toto označení nesprávné.[70] Pokud je totiž určité rozlišení oprávněné a legitimní, nemůže být zároveň označené za „diskriminaci“ vzhledem k tomu, že „diskriminace“ označuje svévolné, nespravedlivé nebo neoprávněné rozdíly nebo rozlišování.[71] Na druhé straně pokud je dané rozlišení nelegitimní (svévolné a neopodstatněné), nemělo by být označeno jako „pozitivní“.[72] Bohužel chybné spojení pozitivní diskriminace se často objevuje nejen v českém veřejném a odborném diskurzu, ale také v některých v úředních překladech mezinárodního práva či soudních rozhodnutích.[73]

---

66 BOSSUYT, 2002, s. 3, odst. 5.

67 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25: Dočasná zvláštní opatření, 2004, s. 8, pozn. 4; BOSSUYT, 2002, s. 3, odst. 6.

68 Tamtéž.

69 Více v podkapitolách OSN 6.2 až 6.4.

70 BOSSUYT, 2002, s. 6, odst. 5.

71 Tamtéž.

72 Tamtéž.

73 Nesprávný překlad/použití termínu „pozitivních opatření“ jako „pozitivní diskriminace“ lze najít v několika českých dokumentech. Např. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/0614 ze dne 14. 11. 2012 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních**,** Důvodová zpráva bod 1, 3, 5 a čl. 2, 3, 16, 25; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP), Odůvodnění odstavec 38; Usnesení Evropského parlamentu 2011/2295(INI) o ženách v politickém rozhodovacím procesu – kvalita a rovnost, pís. J, odstavce 2, 6, 13, 15, 16; Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, Tzv. stavovská invalidita a důchody (zvýhodnění hornických profesí), odstavec 4.

S uvedenou terminologickou roztříštěností souvisí problém zformulování jednotné **definice** pozitivních opatření. Podle studie odborníků **RE z roku 2000** pozitivní opatření úzce souvisejí s konceptem anti-diskriminace a je nutné je chápat dle kontextu, ve kterém se používají.[74] Anti-diskriminace podle této studie zahrnuje prosazování nebo uplatňování rovných práv a zacházení s různými skupinami (např. ženy a muži), zatímco pozitivní opatření jsou zaměřená na zlepšení přístupu znevýhodněných skupin k těmto právům.[75] **Bossuytova zpráva OSN z roku 2002** navrhuje pracovní definici „afirmativní akce" „jako koherentního balíčku opatření dočasného charakteru pro dosažení skutečné rovnosti příslušníků cílové skupiny v jednom či více aspektech jejich společenského života".[76] Nakonec Výbor pro odstranění diskriminace žen **v doporučení z roku 2004** trvá na používání termínu „dočasná zvláštní opatření" podle úmluvy CEDAW (čl. 4 odst. 1), který odkazuje na opatření zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, která nebudou považovaná za diskriminaci, pokud ve svém důsledku nepovedou k zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek a bude od nich ustoupeno po dosažení cíle zrovnoprávnění v oblasti příležitostí a zacházení.[77] Z těchto definic jasně vyplývá požadavek na **dočasnost a faktické zrovnoprávnění v oblasti příležitostí a zacházení**.[78]

S požadavkem dočasnosti souvisejí dva přístupy k chápání pozitivních opatření – **jako odchylky/výjimky ze zásady rovnosti** (a *de facto* diskriminaci nepodporovaných skupin populace), nebo jako **nezbytnou součást implementace zásady rovnosti**, která posiluje a podporuje celkovou rovnost.[79] Mezinárodní právo řeší tento spor stanovením řady **omezení**. Jedním z nejdůležitějších je požadavek **dočasnosti**, který stanovuje úmluva CERD a CEDAW v článku 4 odst. 1.[80] I když dle ustanovení CEDAW mají být opatření ukončena, jakmile bude dosaženo jejich cílů, Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen upřesnil, že doba platnosti dočasného zvláštního opatření má být určena **na základě funkčního výsledku** v reakci na

---

74 RADA EVROPY. *Positive Action in the Field of Equality between Women and Men* [online]. Strasbourg: Rada Evropy, 2000, s. 37–58. Dostupné z: https://bit.ly/42H0ShC.

75 RADA EVROPY. *Positive Action in the Field of Equality between Women and Men: Final Report of Activities of the Group of Specialists on Positive Action in the field of Equality between Women and Men* [online]. 2000, s. 26. Dostupné z: https://bit.ly/3iyIZJJ.

76 BOSSUYT, 2002, s. 3.

77 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004. Výbor pro odstranění diskriminace žen vydal toto doporučení dva roky po publikaci Bossuytovy zprávy, na tuto zprávu však v textu neodkazuje a drží se terminologie úmluvy CEDAW, která pracuje s termínem „dočasná zvláštní opatření".

78 Viz také Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25: Dočasná zvláštní opatření, 2004, odst. 11, 20; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva č. 20, 2009, odst. 9; a Důvodová zpráva k Dodatkovému protokolu k ESCH, 1988, čl. 1 odst. 3.

79 BOBEK a kol., 2007, s. 23.

80 Některé státy používají trvalá pozitivní opatření. Např. Ústava Indie zaručuje vyhrazená místa ve vzdělávání a veřejné sféře pro nejvíce znevýhodněné sociální skupiny (kasty). Více v BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium, 2009, s. 45 a dále.

konkrétní problém, a ne na základě uplynutí předem stanoveného časového období. Jejich platnost musí být ukončena, **bylo-li dosaženo požadovaných výsledků a tyto výsledky po určitou dobu přetrvávají**.[81] Kromě dočasnosti existují další podmínky a omezení stanovené výkladem soudních a monitorovacích orgánů (lidsko-právních výborů OSN, ESLP, SDEU) jako je legitimní cíl a proporcionalita.[82] Dočasná opatření je nicméně možné považovat za trvalý „pohotovostní nástroj" rovnosti, který může být v případě potřeby/dysbalance kdykoliv re-aktivován, tj. nemusí být aplikován trvale, ale je trvalou možností. Je totiž vysoce pravděpodobné, že v reálném životě bude vždy existovat určitá sociálně znevýhodněná skupina, která bude potřebovat podpůrná opatření přinejmenším měkké povahy, např. školení a rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných.

S tímto aspektem souvisí i definice oprávněné skupiny, které mají pozitivní opatření pomoct. Výbor OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ve svém doporučení č. 20 upozornil, že pro odstranění diskriminace v praxi nepostačuje pouhé srovnávání formálního zacházení s jedinci v podobné situaci, ale je nutné věnovat **pozornost skupinám jednotlivců**, které trpí historickými nebo trvajícími předsudky.[83] Výbor poukázal na skutečnost, že diskriminace některých skupin je hluboce zakořeněná ve společenské organizaci a chování a upřesnil, že se jedná o tzv. **„systémovou diskriminaci"**, kterou lze chápat jako právní pravidla, politiky, praktiky nebo převládající kulturní postoje ve veřejném nebo soukromém sektoru, které vytvářejí relativní nevýhody pro některé skupiny a privilegia pro jiné skupiny.[84] Výbor OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva v tomto komentáři blíže objasnil zákaz diskriminace na základě jednotlivých důvodů podle článku 2 odst. 2 MPHSKP. Určování, zda se osoba vyznačuje jedním nebo více zakázanými důvody, je založeno na její **vlastní identifikaci**, pokud neexistuje žádné jiné odůvodnění.[85] Příslušnost ke skupině zahrnuje také: a) spojení s diskriminovanou skupinou (např. rodič dítěte s postižením); nebo b) předpoklad, že je jednotlivec součástí takové skupiny, i když tomu tak nemusí být (např. osoba má podobnou barvu pleti nebo je příznivcem práv určité skupiny nebo dřívějším členem takové skupiny).[86]

---

[81] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 20; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 36; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 9, 13.

[82] Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva ze dne 7. 7. 2004, *Guido Jacobs proti Belgii*, C–943/2000; Rozsudek ESLP ze dne 5. 12. 2019, *Metka Zevnik a ostatní proti Slovinsku*, C–54893/18; Rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1995, *Eckhard Kalanke proti FreieHansestadt Bremen*, C–450/93; Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997, *Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen*, C–409/95; Rozsudek SDEU ze dne 28. 3. 2000, *Recueil Georg Badeck a další*, C–158/97; Rozsudek SDEU ze dne 6. 7. 2000, *Katarina Abrahamsson a Leif Anderson proti Elisabet, Fogelqvist*, C–407/98; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20: Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech, 2009, odst. 9, 13.

[83] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20: Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech, 2009, odst. 8,

[84] Tamtéž, odstavec 12.

[85] Tamtéž, odstavec 16.

[86] Tamtéž.

Od přijetí lidskoprávních úmluv OSN se značně vyvinul pojem zakázaného důvodu **„pohlaví“**, který v současnosti zahrnuje nejen fyziologické vlastnosti, ale také sociální **konstrukci genderových stereotypů a předsudků** vytvářejících překážky rovného naplňování práv.[87] Příkladem je zaměstnávání žen v prekérních úvazcích a na nižších pozicích kvůli možnému otěhotnění a předpokládaným pečovatelským povinnostem, nebo odmítnutí poskytnutí otcovské dovolené.[88] Neexistuje obecná shoda, zda by pozitivní opatření měla být zaměřena pouze na ženy nebo by měla být **genderově neutrální** (zahrnující např. muže v kategoriích zaměstnání, kde jsou nedostatečně zastoupeni). I když se ustanovení o neutralitě jeví jako přijatelnější, mohou v praxi vést k upevňování stávajících genderových stereotypů a nerovností. Zásadní otázkou, která vyvolá mnoho neshod tak zůstává, jak rozhodnout o okruhu oprávněných osob a míře znevýhodnění pro umožnění zvláštního zacházení. Kromě mezinárodního práva tyto otázky upravuje vnitrostátní legislativa.[89]

Časem se také vyvinul flexibilní přístup k důvodu **„jiného statusu“** pro umožnění rozdílného zacházení s dalšími zranitelnými sociálními skupinami, které nelze rozumně a objektivně odůvodnit, a které je srovnatelné povahy s výslovně uznanými důvody v článku 2 odst. 2 MPHSKP.[90] K těmto důvodům patří např. zdravotní postižení, věk, národnost, manželský a rodinný stav, sexuální orientace a genderová identita, zdravotní stav, místo bydliště, ekonomická a sociální situace.[91] Jednotlivcům a skupinám jednotlivců z těchto skupin by mělo být zajištěno **právo účastnit se rozhodovacích procesů při výběru pozitivních opatření** a státy by měly pravidelně posuzovat účinnost těchto opatření v praxi.[92]

Nakonec je důležité zdůraznit rozdíl mezi **pozitivními opatřeními**, **podstatnými profesními požadavky** a **ochrannými opatřeními**. Úkolem pozitivních opatření je v první řadě odstraňování historických a přetrvávajících faktických nerovností. **Ochranná opatření** také poskytují zvláštní zacházení, ale nepředstavují pozitivní opatření a nejsou v rozporu se zásadou rovného zacházení a rovných práv. Státy mohou ochranná nebo podpůrná opatření poskytovat na základě mnoha důvodů jako je pohlaví, věk, invalidita, povinnosti vůči rodině, nebo na základě sociálního či kulturního statutu.[93] Ochranná opatření poskytují např. ženám zvláštní podmínky spojené s těhotenstvím, kojením a mateřstvím a zaručují minimální placenou mateřskou dovolenou (12–14 týdnů), ochranu před propuštěním během mateřské dovolené a další ochranné zacházení. Tato opatření jsou uvedena ve všech hlavních mezinárodních lidsko-právních úmluvách i ve vnitrostátních zákonech.[94] V případě **podstatného**

87 Tamtéž, odstavec 20.
88 Tamtéž.
89 BOSSUYT, 2002, s. 3 odst. 9.
90 Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 27.
91 Tamtéž.
92 Tamtéž, odstavec 36.
93 Článek 5 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání).
94 Např. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 103 o ochraně mateřství (revidovaná v r. 1952); ESCH; Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti

profesního požadavku představuje pohlaví určující faktor a legitimní požadavek při určitých profesích z důvodu jejích povahy nebo podmínek, ve kterých jsou vykonávány.[95] Tyto předpisy lze také nalézt v mezinárodní i vnitrostátní legislativě.[96]

2.2. Druhy pozitivních opatření

Existuje několik konceptů **kategorizace** pozitivních opatření podle **intenzity a cíle opatření, oblasti aplikace, závaznosti, a okruhu oprávněných a povinných osob**. Je na zvážení státu (případně politických stran, podniků, či institucí), zda a jaký typ opatření zvolí, přičemž musí respektovat limity dané mezinárodním a národním právem a výkladem monitorujících orgánů.

2.2.1. Podle intenzity

Obecně lze určit tři hlavní skupiny pozitivních opatření – a to opatření **měkká, preferenční a kvóty**, přičemž kvóty mohou a nemusejí být připojeny k preferenčním opatřením.[97]

Měkká opatření

V **širším pojetí** pozitivní opatření zahrnují i **zdánlivě neutrální opatření**, která jdou **nad rámec prostého negativního zákazu diskriminace** a jsou otevřená všem, ale přispívají hlavně k integraci a pokroku některých skupin.[98] K těmto opatřením patří různá legislativní, exekutivní nebo administrativní opatření jako např. terénní nebo podpůrné programy, osvětové kampaně a vzdělávací aktivity zaměřené na osvětu, zařízení péče o děti, rodičovská práva a benefity, práce na částečný úvazek a flexibilní formy práce atd.

---

a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

95 FRA, RE, 2018, s. 97–102.

96 Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 1. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, článek 2 odst. 2.

97 Toto rozdělení je inspirované kategorizací, kterou používá Dr. Goran Selanec, prof. Linda Senden. SELANEC, G., SENDEN, L. Positive Action Measures to Ensure Full Equality in *Practice between Men and Women, including on Company Board*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2013, s. 4–6. Dostupné z: https://bit.ly/3zRc2C1. Srov. MCCRUDDEN, Ch. Rethinking Positive Action. *Industrial Law Journal*. 1986, sv. 15, č. 1, s. 219–243; BOBEK a kol., 2007, s. 30–32.

98 Např. zvláštní sociální pracovníci, kteří pomáhají zejména znevýhodněným rodinám, sociální nebo kulturní centra otevřená v oblastech s vyšší koncentrací menšinové populace atd. BOBEK a kol., 2007, s. 31.

Otázkou je, zda opatření, která zabraňují přímé diskriminaci (např. kodifikace dostatečně odrazujících sankcí), by měla být pokládána za pozitivní opatření.[99] Přestože taková opatření jistě předpokládají aktivní přístup ze strany státu, měla by být zřejmě považována spíše za pozitivní povinnost vyplývající ze základního požadavku mezinárodní antidiskriminační legislativy, která nezvýhodňuje žádnou konkrétní skupinu, ale je nevyhnutná pro efektivní implementaci práva.

Preferenční opatření

V užším pojetí pozitivní opatření zahrnuje zvláštní **preferenční výhody a zacházení** jako např. cílený nábor, najímání, povyšování, systémy kvót, přidělování a/nebo přerozdělování zdrojů atd.[100] Tato opatření mají mít za **cíl urychlení faktického zrovnoprávnění a být dočasná** (CEDAW čl. 4). V praxi je možné rozlišovat preferenci – absolutní, silnou, rozstřelovou, flexibilní a slabou.[101]

a. **Absolutní** preference vyhrazuje určité výhody „exkluzivně" pro příslušníky nedostatečně zastoupené skupiny.
b. **Silná** preference upřednostňuje příslušníky nedostatečně zastoupené skupiny, kteří splňují určitá „minimální" kritéria způsobilosti pro konkrétní pozici.
c. **Rozstřelová *(tie-break)*** preference upřednostňuje příslušníky nedostatečně zastoupené skupiny, kteří jsou „stejně kvalifikovaní" pro konkrétní pozici nebo si stejně zasluhují konkrétní výhodu.[102]
d. **Flexibilní** preference umožňuje, aby byly výhody na základě chráněného důvodu (např. pohlaví) převáženy „jiným sociálně významným důvodem" jako je dlouhodobá nezaměstnanost, svobodné rodičovství, zdravotní důvody atd. Obě, silná i rozstřelová preference, mohou být flexibilní.
e. **Slabá** preference umožňuje, aby pohlaví byl pouze „jedním z různých výběrových kritérií", z nichž má každé srovnatelnou váhu.

Národní zprávy dokumentují, že státy EU většinou volí rozstřelovou preferenci, která však musí být podle judikatury ESLP navržena ve flexibilní formě umožňující zohlednění individuálního sociálního zázemí kandidátů, a navíc musí mít daní kandidáti vždy srovnatelnou kvalifikaci.[103]

Kvóty

Je důležité zdůraznit, že „kvóta" se nerovná žádné z výše uvedených preferenčních kategorií, ale lze ji k nim připojit, tj. je **možné mít absolutní i flexibilní opatření bez kvóty**. Na druhou stranu **kvóty mohou, ale nemusí, zahrnovat preferenční**

[99] BOBEK A KOL., 2007, s. 30.
[100] Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavce 189 a 190.
[101] SELANEC, SENDEN, 2013, s. 4–6.
[102] Z anglického termínu *tie-breaker*. Jedná se o prostředek k rozhodování o vítězi mezi soutěžícími, kteří dosáhli remízy.
[103] SELANEC, SENDEN, 2013, s. 4–6.

zacházení. Je např. možné stanovit cíl a časové období a nechat na povinných subjektech, jakým způsobem cíl dosáhnou. Prof. Christopher McCrudden a prof. Sacha Prechal definují kvótu jako opatření, která se pokoušejí zvýšit účast určitých skupin definovaných skupinovými termíny, jako je rasa, pohlaví nebo postižení, v těch kontextech, ve kterých jsou tyto skupiny považovány za nedostatečně zastoupené.[104] Neexistuje však univerzální definice kvót, jelikož závisí na odvětví, ve kterém se používají. Jednou z nejdiskutovanějších charakteristik kvóty je, zda by měla být chápána jako **minimální nebo maximální požadavek**. V ekonomii se dovozní nebo produkční kvóty obvykle považují za oficiálně povolené maximum.[105] Naopak většina genderových odbornic/ků považuje kvótu za minimální podíl, který by mohl vést k rovnosti.[106]

Za kritické minimum zastoupení žen je považováno 30 %.[107] Za **práh genderové rovnosti je považovaný 40%** podíl pod-reprezentovaného pohlaví, který by **měl mířit k 50% paritě**.[108] Kvóta se často používá na podporu různých regionálních, etnických, jazykových nebo náboženských menšin a lze ji zavést v demokratických i v autoritářských systémech (např. v bývalých socialistických státech). Tato kritéria se odrážejí např. ve volební politice, jelikož téměř všechny politické systémy využívají některý druh **geografické kvóty** k zajištění minimální úrovně regionálního a skupinového zastoupení.[109] Kvóty jsou jednoznačně nejvíce zpochybňovanou formou pozitivních opatření a jejich možný dopad a argumenty pro a proti jejich použití jsou analyzovány v další kapitole.

Dr. Goran Selanec a prof. Linda Senden definují „kvótu" jako konkrétní model pozitivní akce, který se skládá z **číselného cíle, časového rámce a opatření** určeného k dosažení daného cíle.[110] Zvolený druh opatření, výše cíle a délka času přitom ovlivňují intenzitu modelu. Je možné rozlišit tři základní typy kvót podle jejich intenzity na přísné, flexibilní a měkké.[111]

---

104 MCCRUDDEN, CH., PRECHAL, S. *The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A Practical Approach* [online]. Evropská komise, 2009, s. 37, Dostupné z: https://bit.ly/40tmLPW. Prof. Alexandra Prechal je nizozemská právnička českého původu, která v současnosti působí jako soudkyně v SDEU.

105 Kvóta je státem stanovené množství zboží, které je možné vyrobit nebo dovézt během určitého časového období.

106 DUBROW, J. K., ZABREWSKA, A. An introduction to gender quotas in Europe. In DUBROW, J. K., ZABREWSKA, A. (eds.). *Gender Quotas in the Post-Communist World: Voice of the Parliamentarians*. Varšava: IFIS PAN Publishers, 2020, s. 19–33. Dostupné z: https://bit.ly/3BVjeAk.

107 Více v podkapitole 2.3.1 a 3.2.4.

108 Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, část A odstavec 3; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavec 32; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.3.1; Usnesení PSRE 1898(2012) o politických stranách a politické reprezentaci žen, odstavce 6.6, 6.7, 8.1.

109 DAHLERUP, D. Electoral Gender Quotas: Between Equality of Opportunity and Equality of Result. *Representation*. 2007, sv. 43, č. 2, s. 73–92.

110 SELANEC, SENDEN, 2013, s. 5, 6.

111 Tamtéž.

a. **Přísná kvóta** zahrnuje počet „vyhrazených míst" pro členy nedostatečně zastoupené skupiny. Tento typ zahrnuje absolutní preference pro jedno pohlaví, přičemž ale může zároveň stanovit minimální nebo stejnou kvalifikaci.
b. **Flexibilní kvóty** zahrnují číselný cíl a silnou nebo rozstřelovou preferenci (minimální nebo stejnou kvalifikaci). Tento model obvykle umožňuje revizi cíle a/nebo aplikační lhůty a nesplnění cíle ze závažných důvodů. Vzhledem k tomu, že tento model netrvá na preferenčním zacházení a povinné instituce si mohou zvolit vhodné opatření k dosažení cíle, označuje se tento typ i jako „výsledková kvóta".
c. **Měkké kvóty** jsou v podstatě aspiračním cílem – umožňují široké uvážení při výběru opatření i časového rámce a nezahrnují závažné sankce. Slouží tak většinou jako nástroj osvěty.

Tabulka č. 1 Druhy pozitivních opatření

Měkká „neutrální" opatření	např. zařízení péče o děti, těhotenská a rodičovská práva a benefity, práce na částečný úvazek, práce z domova, flexibilní pracovní doba...	
Preferenční opatření	**Absolutní**	– exkluzivní výhody
	Silné	– minimální kvalifikace
	Rozstřelové	– srovnatelná kvalifikace
	Flexibilní	– sociální důvody převažující nad pohlavím
	Slabé	– pohlaví je jedno z výběrových kritérií
Kvóty	**Přísné** (vyhrazená místa)	– „vyhrazená místa" tj. absolutní preference, s možností podmínky minimální nebo stejné kvalifikace
	Flexibilní (výsledkové)	– číselný cíl s podmínkou minimální nebo stejné kvalifikace – umožnění revizi cíle, lhůty a nesplnění cíle ze závažných důvodů – záleží na volbě povinného subjektu, jestli aplikuje preferenční zacházení
	Měkké (aspirační)	– aspirační cíle – povinný subjekt má široké uvážení při výběru opatření i lhůty, osvětové účely

Zdroj: vlastní zpracování autorky[112]

[112] Dle informací z SELANEC, SENDEN, 2013.

2.2.2. Podle cíle

Expertní skupina RE navrhla tři kategorie podle fáze aplikace a cíle opatření.[113] První skupinou jsou opatření implikující **povinnost výsledků**, která podporují faktickou rovnost a umožňují přednost (absolutní, automatickou či podmíněnou) osobám splňujícím určitá kritéria (minimální nebo srovnatelná). Druhou skupinou jsou **podpůrná opatření** a podněty k prosazování rovnosti žen a mužů – např. podpora náboru nedostatečně zastoupeného pohlaví, uplatňování požadavků přizpůsobených zvlášť pro ženy a muže,[114] vyhrazení odborného školení pouze pro jedno pohlaví, finanční stimuly, bonusy atd. Třetí skupinou jsou opatření **implikující určité procesy (povinné nebo dobrovolné)** – např. akční plány rovných příležitostí s konkrétními cíli, procedurami a monitorováním (svěřené zejména národním institucím rovnosti).

2.2.3. Podle oblasti aplikace

Pozitivní opatření je možné aplikovat v různých sektorech, zejména však v **politické oblasti** (včetně parlamentu, vlády a soudnictví), v **ekonomické oblasti** (v zastoupení na pracovním trhu a v rozhodovacích orgánech společností) a ve **vzdělávání** (v přístupu ke vzdělání i k vyšším akademickým a rozhodovacím pozicím).[115] V některých vyspělých zemích se kvóty uplatňují i v dalších oblastech jako např. **média**. Tato opatření mají odlišný právní základ a mohou významně ovlivňovat nejen veřejnou, ale i privátní sféru.

2.2.4. Podle závaznosti

Podle závaznosti je možné rozlišovat mezi pozitivními opatřeními povinnými a dobrovolnými. **Povinná opatření** jsou většinou přijímána na úrovni státu a jsou označována také jako opatření **legislativní** (např. legislativní kvóty – *legislative quotas*). Tato opatření jsou monitorována a obvykle zabezpečena odrazujícími sankcemi za účelem naplnění cíle zákonné úpravy. Dobrovolná opatření jsou přijímána na úrovni politických stran, podniků, škol nebo jiných institucí. Jednotlivé

[113] RADA EVROPY, s. 37–58. Většina členských států RE si stanovila akční plány na podporu rovnosti po světové konferenci o ženách v Pekingu (1995).

[114] Nebo uplatňování požadavků pro obě pohlaví na základě průměrných rozdílů mezi nimi.

[115] V oblasti vzdělávání mohou existovat kvóty pro určité skupiny studentů (regulující jejich přístup ke vzdělání) nebo pro učitele a výzkumníky (pokud jde o jejich zaměstnávání a povýšení). Většina veřejných evropských univerzit je široce dostupná pro obě pohlaví i pro studenty menšin. Strukturální podmínky, jako chudoba nebo diskriminace, však fakticky často vylučují určité skupiny, jako např. Romy nebo děti migrantů, a kvóty pro určité skupiny proto mohou být oprávněné.

instituce si pozitivní opatření zřídka stanovují jako striktně závazná a tato opatření nejsou zpravidla externě monitorovaná.

2.2.5. Podle povinných osob

Pozitivní opatření mohou provádět různí aktéři veřejného sektoru (zejména federální vláda, krajská a místní samosprávy, soudy, či vzdělávací instituce) i soukromého sektoru. Dle monitorovacích mezinárodních orgánů je povinností státu předcházet diskriminaci také **v soukromém sektoru**, a to ve všech oblastech včetně zaměstnání, vzdělávání, politické aktivity a poskytování ubytování, zboží a služeb.[116] Státy mají zajistit vhodná opatření za účelem řešení formální i faktické diskriminace také ze strany **veřejnosti a soukromých subjektů**, včetně pozitivních opatření, a pobídek i sankcí ke změně postoje.[117]

2.2.6. Podle oprávněných osob

Intenzita a druh diskriminace a nerovností se liší v různých oblastech. Kromě žen diskriminaci historicky čelily a dosud čelí také mnohé rasové a náboženské či jiné menšiny. Na základě toho je tedy možné pozitivní opatření rozlišit podle oprávněné skupiny na opatření **genderová**, **etnická**, **náboženská** a eventuálně další. Existuje však rozdíl mezi ženami, které tvoří přibližně polovinu každé společnosti, a ostatními skupinami, které patří k menšinám. Za normálních okolností existuje v každém státě srovnatelný počet žen a mužů v rámci celé společnosti, i v rámci jednotlivých náboženských, rasových, etnických, či jiných skupin.[118] Zatímco muži a ženy jsou v paritě, příslušníci různých menšin spadají téměř rovným dílem do jedné z těchto hlavních skupin.[119] Navíc je druh a celkové zastoupení menšin v každé zemi odlišné. Koncepčně je proto důležité rozlišovat mezi **politikami rovnosti žen a mužů** a **politikami obecné diverzity/rozmanitosti**.[120]

---

116 Článek 2 MPOPP; čl. 2 MPHSKP; čl. 2, 15 odst. 3 CEDAW; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000, odst. 4, 20, 31; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 11, 20, 24, 28, 37, 38, 39, 40; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24, 2017, odst. 3, 4, 5, 7, 11, 14.

117 Např. ekonomická opatření, akční plány veřejných i soukromých institucí, osvěta a školení pro školy, veřejnost i státní správu. Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 11, 37, 38, 39.

118 Dysbalance většinou vzniká jen při násilné eliminaci části obyvatelstva, např. v post-konfliktních zónách (zejména po genocidě), nebo ve společnostech s vyšším výskytem femicid (včetně prenatálního výběru pohlaví).

119 S výjimkou nebinárních a intersexuálních osob. Více např. na: https://bit.ly/3kJ8fUh;

120 Více v podkapitole 2.3.1.

2.3. Odůvodnění (legitimní cíl) pozitivních opatření

Stanovení legitimního cíle je nevyhnutelné pro zajištění celkové legitimity pozitivního opatření a jeho souladu s mezinárodním i národním právem. Cíle pozitivních opatření jsou terčem intenzivních laických i odborných diskusí. Veřejný diskurz je do značné míry ovlivněn dvěma hlavními nedorozuměními. Prvním je domněnka, že pozitivní opatření se rovnají kvótám vzhledem k nedostatku informací o dalších opatřeních, jejich rozsahu a modalitách. Druhým mýtem je, že kvóty automaticky umožňují přijmout nebo povýšit méně kvalifikované kandidáty na úkor těch lepších. Odborná debata se věnuje zejména technickým aspektům (např. otázce proporcionality a efektivity), nicméně ani na tomto poli není dostatek informací o mezinárodní kodifikaci pozitivních opatření a jejích používaní. Následně jsou proto představeny hlavní typy argumentů pro i proti pozitivním opatřením spolu s uvedením postojů mezinárodních i vybraných národních monitorovacích orgánů k těmto otázkám.[121]

2.3.1 Argumenty pro přijetí pozitivních opatření

Existuje řada argumentů ve prospěch použití pozitivních opatření. Odborníci používají různé typy klasifikace, ale obecně je lze zařadit do těchto hlavních oblastí: náprava historické diskriminace, zohlednění rozdílných zkušeností a potřeb, větší diverzita podporující sociální soudržnost a vyšší ekonomický prospěch a posílení demokracie.[122]

Historická diskriminace

Jedním z nejcitovanějších argumentů pro použití pozitivních opatření je náprava historické diskriminace, které vyústila ve faktické nerovné postavení určitých skupin obyvatelstva. Ženám a různým (zejména rasovým) menšinám byl po staletí **odepírán přístup ke vzdělání, trhu práce a rozhodování**.[123] I když jsou v současnosti rovná práva formálně garantována, celkové **sociální postavení a materiální příležitosti** těchto skupin nejsou dostatečné. Přestože argument historické diskriminace rezonuje v mezinárodním právu, není vnitrostátními soudy nevyhnutně

[121] Více v MCCRUDDEN, C. *Anti-discrimination Law (The International Library of Essays in Law and Legal Theory)*. Hanover: Dartmouth Publishing, 1991; BOSSUYT, 2002, s. 5–9; BOBEK a kol., 2007, s. 28–30.

[122] MOSES, M. Moral and Instrumental Rationales for Affirmative Action in Five National Contexts. *Educational Researcher*. 2010, sv. 39, č. 3, s. 211–228.

[123] Např. Afroameričanům a domorodým Američanům v USA, černošské populaci v Jižní Africe, domorodým obyvatelům v Austrálii nebo Romům v Evropě.

zohledňován.[124] Tento argument byl používaný zejména v USA a v Austrálii při zavedení afirmativních akcí na podporu Afro-Američanů a aboriginců.[125] Nicméně v USA je tento argument stále více nahrazován argumentem rozmanitosti.

Rozdílné zkušenosti a potřeby

Různé sociální skupiny mohou mít **odlišné sociální a kulturní normy a zkušenosti**, a tím rozdílné pohledy na různé sociální, ekonomické a kulturní otázky (argument zkušenosti). Zejména ženy mohou mít **odlišné zájmy a potřeby** v oblastech zdraví, zaměstnanosti a veřejné správy kvůli existujícím biologickým a sociálním rozdílům. Je proto efektivní a legitimní, aby se tyto skupiny na rozhodování podílely přímo, jelikož mají autentické znalosti a zkušenosti, které mohou být v rozporu s majoritními postoji (argument legitimity).[126] Úspěšní jednotlivci z různých sociálních skupin mohou také motivovat a inspirovat další její členy (argument pozitivních vzorů).[127]

Je však potřebné upozornit, že u těchto argumentů je poměrně vysoké **riziko sklouznutí do esencialismu**, kdy se na ženy nebo menšiny pohlíží jako na monolitní skupiny se stejnými zkušenostmi a zájmy a od jejich členů se očekává, že budou reprezentovat specifické chování nebo názory. V tomto kontextu je nutné zdůraznit, že ne všechny ženy a členky*ové minoritních skupin mají stejné zkušenosti a nebylo by férové od nich vyžadovat jakékoliv konkrétní postoje, protože takové nejsou požadovány ani od reprezentantů majoritní skupiny mužů. Naopak je možné argumentovat, že pouze zvýšením počtu žen v rozhodování bude jejich rozmanitost skutečně zastoupena.[128]

---

[124] Preambule CEDAW; Preambule Istanbulské úmluvy; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 1, 8 písm. b); Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 5, 7; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 10; Deklarace Výboru ministrů RE (1997)018 o rovnosti žen a mužů jako základním kritériu demokracie, Odůvodnění; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17 členským státům o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů, odstavec 15 písm. iii); Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavce 8, 9; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 3; Stanovisko generálního advokáta Tesaura ze dne 6. 4. 1995, Rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1995, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Brémy*, C–450/93, odst. 8; Rozhodnutí ESLP ze dne 17. 2. 2011, *Andrle proti České republice*, C–6268/08, odst. 55.

[125] Zejména při zavedení afirmativních programů v USA na základě Vládního nařízení 10925 prezidenta J. F. Kennedyho ze dne 6. 3. 1961 a Vládního nařízení 11246 prezidenta L. B. Johnsona ze dne 24. 9. 1965.

[126] Lze např. zpochybnit legitimitu zákonů ohledně porodnického násilí, znásilnění, či diskriminace v těhotenství přijatých parlamentem, kterému v absolutní většině dominují muži.

[127] To však nemusí platit vždy. Pozoruhodným příkladem je případ afroamerického soudce Nejvyššího soudu Clarence Thomase, který nepodporuje pozitivní opatření, přestože z nich osobně těžil.

[128] EUROPEAN WOMEN´S LOBBY. *No Modern European Democracy without Gender Equality* [online], 2008, s. 19. Dostupné z: https://bit.ly/3HFdmho.

Diverzita a sociální soudržnost

Diverzita (rozmanitost), sociální soudržnost a společenské usmíření eliminující sociální napětí jsou jedněmi z hlavních užitkových argumentů *(utility principle)*.[129] Argumenty rozmanitosti byly formulované kritickou rasovou teorií *(critical race theory)* podle které má vytvoření různorodého skupinového zastoupení ve školách, na pracovištích a ve veřejném prostoru **odrážet složení společnosti**, což je považováno za podstatnou součást spravedlivé společnosti.[130] Diverzita přispívá k lepší **integraci a soudržnosti různých skupin**, čímž pomáhá snižovat stigma, předsudky, sociální napětí a kriminalitu **ve společnosti**.[131] Přispívá také k vytváření kulturní, intelektuální a znalostní pestrosti i **v jednotlivých institucích**. Řada akademiků považuje tuto sociální dimenzi za jeden z nejsilnějších argumentů. Např. prof. Michele Moses tvrdí, že **argument sociální spravedlnosti** by se měl uplatňovat centrálněji, protože zdůrazňuje roli pozitivních opatření při prohlubování demokratické společnosti.[132]

Je však nutné upozornit, že cíl diverzity není úplně totožný s cílem genderové rovnosti.[133] Zatímco **genderová rovnost** cílí na nejméně 40% zastoupení žen, **diverzita** cílí na zastoupení různých skupin včetně věkových, etnických, náboženských či sexuálních a obvykle neuvádí žádné konkrétní číselné cíle. Pokud je tedy cílem genderová vyváženost nějakého orgánu, má v něm být ve výsledku alespoň 40 % žen. Jestliže je však cílem diverzita, mohla by být v krajním případě dosažena i bez účasti žen nebo s jejich minimálním zastoupením. Pokud je tedy cílem pozitivního opatření dosažení vyrovnaného zastoupení žen, je vhodnější použití termínu „genderová rovnost". Genderová rovnost by však samozřejmě měla být zároveň spojena s podmínkou diverzity, což je možné ošetřit termínem **„genderová rovnost" s „ohledem na diverzitu"**. To by ve výsledku znamenalo, že v daném orgánu budou rovně zastoupeni ženy i muži z majoritních i menšinových skupin.

Diverzita a ekonomické zájmy

Kromě sociální soudržnosti či spravedlnosti je argument diverzity často spojován s ekonomickými přínosy. Tento pohled je často zdůrazňován zejména v neoliberálním diskurzu, který hodnotí diverzitu z hlediska konkurenční výhody a tržní

[129] Utilitarismus patří k normativním etickým teoriím, které cílí na akce maximalizující blaho všech zúčastněných jedinců.

[130] BOSSUYT, 2002, s. 6 odst. 20. Kritická rasová teorie poukazuje na to, že zákony, sociální a politická hnutí a média utvářejí sociální koncepty rasy a etnicity a jsou jimi také formovány.

[131] MOSES, 2010. Během 60. let byly USA konfrontovány s různými rasovými nepokoji, navzdory přijetí zákona o občanských právech a hlasování (1964 a 1965). Po násilných nepokojích ve Watts (1965) byly zavedeny programy chudoby a afirmativní opatření na trhu práce za účelem snížení nezaměstnanosti. BOSSUYT, 2002, s. 7 odst. 27.

[132] Tamtéž.

[133] Více v FELLEGI, Z. Ke koncepčním základům genderové rovnosti a pozitivních opatření ve veřejném rozhodování In ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.). *Mužské právo II*. Praha: Wolters Kluwer, nadcházející.

efektivity. Mnohé studie dokazují, že etnicky a genderově **smíšené týmy** mají pozitivní dopad na **výkon, efektivitu i finanční zisky**, jelikož umožňují různé pohledy.[134] Vyšší participace žen a příslušníků menšin na trhu práce má také pozitivní dopad na státní rozpočet v podobě **daně z příjmu, sociálního a zdravotního pojištění a daně z přidané hodnoty** spojené s vyšší mírou spotřeby a další tvorbou pracovních míst.[135] Posílení postavení sociálně znevýhodněných skupin by také mělo zlepšit jejich celkový stav a posílit jejich **nezávislost na státních příspěvcích**, a snížit tím i celkovou chudobu a nerovnost ve společnosti. Zastánci tohoto konceptu argumentují, že zabezpečení diverzity nabídne všechny výhody aktivní společnosti plně **využívající kompetence, dovednosti a kreativitu** všech jejích členů.[136] **Argument diverzity** v tomto chápání je velmi kladně přijímán v soudních řízeních a v USA byl dokonce uznán jako **„významný zájem státu“**, který poskytuje kreativnější, výnosnější a udržitelnější prostředí a lepší využití pracovního a sociálního potenciálu.[137]

Navzdory těmto přínosům je velká část odborné veřejnosti i institucí skeptických vůči odůvodňování rovnosti ekonomickým přínosem.[138] V případě použití ekonomické argumentace pro zavedení genderových pozitivních opatření jsou totiž na kvalifikaci, výkonnost a „kontrolu“ žen často kladeny **přehnané nároky** ve srovnání s muži. Ženy se následně musejí kontinuálně obhajovat ekonomickým přínosem a jejich účast (i smysl pozitivních akcí) může být zpochybňována i v případě individuálních selhání nebo dokonce v situacích nesouvisejících s jejich působením (např. globální recese, pandemie atd.). Místo „komodifikace“ žen a „kvantifikace“ jejich působení by tak měla být zdůrazňovaná demokratická nutnost jejich účasti na rozhodování.

Posílení demokracie

Vzrůstající část odborné veřejnosti i institucí zdůrazňuje, že absence žen a menšin v rozhodování vytváří **demokratický deficit** a hlavní argument pro jejich vyšší zastoupení by měla být **demokratická legitimita**. Ženy tvoří celou **polovinu**

[134] Např. SANDERN, H. a kol. The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment. *Management Science*. 2013, sv. 59 č. 7, s. 1514–1528; WORLD ECONOMIC FORUM. *The Business Case for Diversity in the Workplace* [online], 2019. Dostupné z: https://t.ly/uSAgw; McKINSEY & COMPANY. *Diversity Wins: How Inclusion Matters* [online], 2019. Dostupné z: https://1url.cz/quVn3; LORENZO, R., REEVES, M. How and Where Diversity Drives Financial Performance [online]. *Harvard Business Review*, 2018. Dostupné z: https://1url.cz/xuVnd; ROCK, D., GRANT, H. Why diverse teams are smarter. *Harvard Business Review*. 4. 11. 2016. Dostupné z: https://1url.cz/EuVn4.

[135] ÚŘAD VLÁDY ČR. Akční plán pro zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016–2018. Praha: Vláda ČR, 2016, s. 10–13. Dostupné z: https://bit.ly/3diUTWX.

[136] Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů.

[137] Rozsudek Nejvyššího soudu USA ze dne 23.4. 1974, *DeFunis proti Odegaardovi*, 416 U.S. 312; Rozsudek Nejvyššího soudu USA ze dne 28. 6. 1978, *Kalifornská univerzita proti Bakkeovi*, 438 U.S. 265; Rozsudek Nejvyššího soudu USA ze dne 23. 6. 2003, *Grutter proti Bollingerovi*, 539 U.S. 306.

[138] Více v podkapitole 8.1.11.

lidstva a vzhledem k jejich četnosti, společenskému významu, zkušenostem i potřebám, mají být zastoupené v politickém i ekonomickém rozhodování – týkajících se zejména **legislativy,** přerozdělovaní **veřejných prostředků**, či řízení **podniků** (vzhledem k tomu, že podniky jsou hlavními zaměstnavateli ovlivňujícími platy, ceny i životní prostředí).[139] Stav, kdy rozhodnutí celé společnosti provádějí téměř výlučně muži z majoritní skupiny ukazuje na existenci **strukturálních problémů**, které vytvářejí překážku v plném uplatňování lidských práv. Veřejné rozhodování vykonávané jednou dominantní skupinou tak není pouze problém žen (či menšin), nýbrž problém celo-společenský.[140] Přístup založený na lidských právech pomáhá identifikovat nerovnosti, diskriminaci a nevyvážené mocenské vztahy a klade důraz na účast všech aktérů v rozhodovacím procesu tak, aby mohla být **plně naplněná jejich občanská a politická práva**.[141]

V roce 1988 **Výbor ministrů RE** ve své Deklaraci o rovnosti žen a mužů poprvé poukázal na **spojení mezi genderovou rovností a demokracií**.[142] Ve svých dalších deklaracích Výbor ministrů i další orgány RE opakovaně potvrdily, že EÚLP, RESCH i Deklarace z roku 1988 považují rovnost žen a mužů za **nedílnou součást lidských práv** a **základní kritérium demokracie** a podpořily **přijetí pozitivních opatření** k překonání překážek genderové rovnosti vyplývajících z historických, kulturních a sociálních okolností.[143] Obdobně **Pekingská deklarace a akční platforma** OSN z roku 1995 uvedla, že rovnost v rozhodování by měla přesněji odrážet složení společnosti za účelem **posílení demokracie** a jejího řádného fungování.[144] Demokratickou perspektivu zdůrazňují i **instituce EU** s tím, že „nedostatečné zastoupení žen v politice je **demokratickým deficitem**" a aktivní participace žen na všech úrovních rozhodování je nevyhnutelná pro zohlednění zájmů a zkušeností žen a pro dosažení rovnosti, **spravedlnosti, udržitelného rozvoje, míru a demokracie**.[145]

---

[139] V mnoha zemích navíc ve prospěch žen mluví i vysoký stupeň vzdělání, ekonomická aktivita a příspěvky do státního rozpočtu. Nicméně tyto argumenty by neměly být nosné, protože by mohly znamenat, že ženy v zemích, kde tato úroveň ještě není zabezpečena, nárok na přímou reprezentaci nemají (i když by naopak o to víc měly být v rozhodování zastoupené).

[140] Z vyjádření Alexandry Attalides, bývalé tiskové atašé EP. Dostupné z: https://bit.ly/3XOgNrm.

[141] ACE ELECTORAL KNOWLEDGE NETWORK. *Gender and Elections* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3Ha9qUa.

[142] Deklarace Výboru ministrů RE (1997)018 o rovnosti mezi ženami a muži jako základním kritériu demokracie.

[143] Tamtéž, Odůvodnění odstavec 1.; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17 členským státům o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů, odstavce 8 až 10; Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavec 2; Doporučení Výboru ministrů RE (2017)9 členským státům o rovnosti žen a mužů v audiovizuálním sektoru, Odůvodnění odstavců 2, 4. Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 1.

[144] OSN. Beijing Declaration and Platform for Action: 4th World Conference on Women, Beijing, China, 4–15 September 1995, Annex II, cíl G.1 odst. 186, 190 písm. a), 192 písm. a), cíl H.2 odst. 205 písm. c).

[145] Např. EVROSPKÁ KOMISE EU. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010, COM(2006) 92, odst. 3.1, Dostupné z: https://bit.ly/3WD6m8Z; EVROPSKÝ PARLAMENT EU.

V roce 1988 RE posunula diskurz genderové rovnosti ke konceptu **„paritní demokracie“**, který byl později převzatý i na fóra EU a národních parlamentů. Z iniciativy Evropské Komise byl v roce 1992 zorganizován první evropský summit žen v mocenských pozicích v Aténách, na kterém byl požadavek kvantitativního zastoupení žen v politice transformovaný na debatu o **kvalitě demokracie**.[146] Aténská deklarace přijatá na tomto summitu odsoudila **demokratický deficit** vytvořený absencí žen a zdůraznila, že potřeba zvýšení reprezentace žen je založená na **politice idejí** *(politics of ideas)* i na **politice přítomnosti** *(politics of presence)*.[147] Deklarace dále uvádí, že „**rovnost** (žen a mužů) **vyžaduje paritu** v reprezentaci a správě národů“. Další debaty o konceptu parity demokracie od 90. let zdůrazňovaly potřebu přechodu od dílčích zlepšení k **„strukturálnímu“ prohloubení demokracie**, kde budou ženy zastoupeny na všech úrovních a ve všech demokratických institucích.[148] Parlamentní shromáždění RE ve svém doporučení v roce 1995 výslovně uvedlo, že koncept paritní demokracie uznává potřebu rovného zastoupení mužů a žen **„ve všech oblastech společnosti“** a že „zásada rovnosti mezi ženami a muži nebo **paritní demokracie je nedílnou součástí hodnot RE**“, která by měla být zakotvená v národních ústavách.[149] Ve svém usnesení z roku 2001 **Evropský parlament** podpořil **cíl paritní demokracie** na **národní i unijní úrovni** a vyzval členské státy i instituce EU, aby provedly účinné politiky pro dosažení rovnosti žen a mužů v politickém rozhodování a ve vedení na všech úrovních (včetně oblastí makroekonomické politiky, obchodu a práce, rozpočtu, obrany a zahraničních věcí).[150]

Paradigma parity přesahuje přístup genderových kvót a dalších pozitivních opatření a cílí na **plnou integraci žen** na rovném základě s muži na všech úrovních a **ve všech oblastech** fungování demokratické společnosti prostřednictvím multidisciplinárních strategií.[151] Tento přístup představuje jistou obnovu „demokratické

Usnesení Evropského parlamentu o zprávě Komise o provádění doporučení Rady 96/694 o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu (COM(2000) 120 - C5-0210/2000 - 2000/2117 (COS)), odst. H, R. Dostupné z: https://bit.ly/3HxNhR7; Usnesení Evropského parlamentu o zprávě Komise o provádění doporučení Rady 96/694 o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu (COM(2000) 120 - C5-0210/2000 - 2000/2117 (COS)), odst. H, R. Dostupné z: https://bit.ly/3HxNhR7; Usnesení Evropského parlamentu 2011/2295(INI) ze dne 13. 3. 2012 o ženách v politickém rozhodovacím procesu – kvalita a rovnost, odstavec K. Dostupné z: https://bit.ly/3H7CLP8.

146 BALLINGTON, J., BINDA, F. (eds.). *The Implementation of Quotas: European Experiences, Quota Report Series no. 4*. Stockholm: International IDEA, 2005, s. 128. Dostupné z: https://bit.ly/3zkLREw.

147 Aténská deklarace ze dne 3. 11. 1992. Dostupné z: https://bit.ly/3kIJyav. Deklarace byla podpořena řadou osobností i institucí. Jednomyslně ji např. podpořil španělský i portugalský parlament v roce 1993. HUBERT, A. Moving beyond quotas in the EU: An emerging stage of democracy. In BALLINGTON, BINDA (eds.), 2005, s. 144.

148 OECD. *Shaping Structural Change: The Role of Women*. Paris: OECD, 1991.

149 Doporučení PSRE (1269)1995, Dosažení skutečného pokroku v oblasti práv žen od roku 1995, odst. 1, 2, 4.

150 EVROPSKÝ PARLAMENT, 2012, odst. H, s. 1–15, 29.

151 Definice EIGE. Dostupné z: https://bit.ly/405jSoz.

smlouvy“ se ženami a **nový stupeň demokracie**.[152] Řada států zejména latinské Ameriky (Bolívie, Kostarika, Ekvádor, Mexiko, Nikaragua a Argentina), ale také EU (Portugalsko, Francie, Belgie, Itálie a Španělsko) je zvlášť aktivních v prosazování paritní demokracie a několik zemí tento mechanismus výslovně uvádí i ve svých zákonech. V souvislosti s tímto vývojem vzrůstá i výzkum hodnotící koncept parity z teoretického i aplikačního hlediska.[153]

2.3.2. Argumenty proti pozitivním opatřením

Princip meritu

Aplikace pozitivních opatření vyvolává obavy zejména ohledně kvalifikace kandidátů a následným ekonomickým a sociálním nákladům, protože tito kandidáti nemusí být schopni dlouhodobě konkurovat na trhu práce, mohou čelit stigmatizaci a cítit menší motivaci k osobnímu úsilí. Zastánci principu meritu (zásluhovosti) se proto zasazují o měkčí formy pozitivních opatření, jako jsou cílené reklamy, osvětové kampaně a školení. Četné studie o efektivnosti pozitivních opatření (včetně kvót) jak v politické, tak i obchodní oblasti však neprokázaly jejich nepříznivý ekonomický ani sociální dopad.[154] Hlavním problémem nicméně zůstává způsob, jakým politické strany a firmy definují **kvalifikaci a zásluhy**. Jedná se o velmi problematickou a potenciálně diskriminační šedou zónu, jelikož většina výběrových řízení není transparentní a je často založena na délce praxe, což nepřímo znevýhodňuje většinu žen, které strávily čas na mateřské dovolené či v práci na částečný úvazek kvůli pečovatelským povinnostem. Těmito problémy v oblasti zaměstnání se již zabývala judikatura SDEU, podle které je preferenční zacházení v pracovní oblasti možné pouze u **stejně kvalifikovaných kandidátů**, což vylučuje výběr horších uchazečů.[155] Definici kvalifikace ponechal SDEU na konkrétních **zaměstnavatelích**,

[152] HUBERT, 2005, s. 145; RADA EVROPY. *Equality and democracy: Utopia or challenge*, Sborník příspěvků z konference. Strasbourg: COE Publishing, 1995.

[153] MILLNS, S., DIAZ, M. Parity, power and representative politics: The elusive pursuit of gender equality in Europe. *Feminist Legal Studies.* 2004, sv. 12, s. 279–302*;* THRELFALL, M. Towards parity representation in party politics. In THRELFALL, M. a kol. (eds.). *Gendering Spanish Democracy*. London: Routledge, 2005, s. 124–161. KROOK, M. L. National solution or model from abroad? Analyzing international influences on the parity movement in France. *French Politics*. 2007, sv. 5, č. 1, s. 3–19; RAINBOW, M. How parties evaluate compulsory quotas: A study of the implementation of the “parity” law in France. *Parliamentary Affairs*. 2007, sv. 60, č. 4, s. 568–584; PRAUD, J. Introduction: Gender Parity and Quotas in European Politics. *West European Politics*. 2012, sv. 35, č. 2, s. 286–300; MACRAE, H. Double-speak: The European Union and gender parity. *West European Politics*. 2012, sv. 35, č. 2, s. 301–318.; MEIER, P. Why the traditional laggard became a model student: Explaining the Belgian gender quota and parity clause. *West European Politics*, 2012. sv. 35, č. 2, s. 362–79.

[154] Více v podkapitolách 4.4. a 5.4.

[155] Podmínky SDEU komplexně zrekapitulovala Evropská komise ve svém Návrhu Směrnice o radách společností 2012/0614, Odůvodnění odstavec 25.

vyžaduje však **jasná a transparentní kritéria výběrového procesu**.[156] Tento požadavek je uveden také ve Směrnici o radách společností 2022/2381.[157] Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen dále upozornil, že posouzení „kvalifikace a zásluh" (zejména v oblasti zaměstnávání) je normativně a kulturně determinované a doporučil brát v potaz vliv **genderové předpojatosti**.[158] Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen dále zdůraznil, že při jmenování, výběru nebo volbě do veřejné a politické funkce mohou hrát roli i faktory jiné než kvalifikace nebo zásluhy, **včetně uplatnění principu demokratické spravedlivosti a volebního výběru**.[159] Na druhou stranu princip meritu je možné chápat i jako argument ve prospěch kvót. Vzhledem k tomu, že ženy tvoří polovinu populace s vyšším vzděláním, mají nárok na zapojení do rozhodování ve veřejné sféře. V praxi však často neuspějí kvůli netransparentnosti výběrových postupů, předsudkům a nepotismu. V tomto kontextu mohou pozitivní opatření podpořit princip meritu – podporou uplatnění vzdělání, zkušeností a talentu žen.

Státní neutralita

Ze strany ekonomických liberálů zaznívá často námitka, že by stát neměl opouštět pozici neutrálního správce a zasahovat do sociálního uspořádání a individuální soutěže.[160] Dle těchto kritiků je **tržní racionalita účinnější než pozitivní opatření** a určitá úroveň sociální nerovnosti je přirozená a neměla by být regulována uměle. V této souvislosti je možné namítat, že **stát nebyl nikdy nestranný a historicky znevýhodňoval** ženy i rasové, etnické a další menšiny omezením jejich právní subjektivity a přístupem k politické reprezentaci, vzdělání, i určitým druhům zaměstnání a pozicím. Řada těchto překážek, jako je zákonná genderová nerovnost či rasová segregace byla navíc odstraněna až v minulém století a v mnoha zemích dosud přetrvávají. Liberální ***laissez-faire*** přístup tak nerovnou situaci nemění, ale naopak **nechává volný prostor dominantní ekonomické skupině**, která kontinuálně těží z historických nerovností.[161] **Stát** navíc **obecně není neutrální**, jelikož se podílí na sociálním **přerozdělování veřejných financí** prostřednictvím daní a příspěvků, a tato činnost je (minimálně v Evropě) jednou z jeho hlavních funkcí.[162] Naopak

---

156 Rozsudek SDEU ze dne 6. 7. 2000, *Katarina Abrahamsson a Leif Anderson proti Elisabet, Fogelqvist*, C–407/98.

157 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP).

158 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 23.

159 Tamtéž.

160 HAYEK, F. A. *Law, Legislation and Liberty, Volume 1: Rules and Order*. Chicago: University of Chicago Press, 1978. Dostupné z: https://bit.ly/3j9QEzo.

161 Viz např. MILNER, H. V. Is global capitalism compatible with democracy? Inequality, insecurity, and interdependence. *International Studies Quarterly*. 2021, sv. 65, č. 4, s. 1097–1110.

162 Viz např. MARX, I., VAN RIE, T. The policy response to inequality: Redistributing income. In SALVERDA, W. a kol. (eds.). *Changing Inequalities in Rich Countries: Analytical and Comparative Perspectives*. Oxford Academic, 2014; CANTANTE, F. Four profiles of inequality and

ve státech, kde k takovému přerozdělování nedochází, je míra diskriminace kvůli velkým sociálním rozdílům vyšší a pozitivní opatření tak do jisté míry nahrazují chybějící redistribuci skrze veřejný rozpočet.[163] Stát se tedy v každém případě podílí na sociálním přerozdělování svých zdrojů a otázkou je jen to, za jakých podmínek by takové přerozdělování mělo probíhat.

Svobodná vůle a soutěž

Kritici pozitivních opatření často namítají, že tato opatření omezují svobodnou soutěž a nerozeznávají osobní příčiny nerovnosti, jako je nedostatek úsilí, či vzdělání. Na druhé straně zastánci opatření oponují, že všichni **nemají stejné materiální podmínky** a ti, kteří trpí přetrvávající diskriminací, by měli dostat podporu, aby se mohli „volné soutěže" vůbec zúčastnit.[164] Za účelem řešení těchto námitek byly předloženy návrhy o zohledňování pouze těch nerovností, které nespadají pod kontrolu jednotlivce, přičemž by každý jednotlivec měl nést zodpovědnost za zbývající nerovnosti.[165] Je však velmi složité posoudit, kterou nerovnost je možné označit za individuální selhání. V případě sociálních nerovností se kromě materiálních bariér spojených s omezenou možností studia přidává řada dalších, jako je **nedostatek motivace, podpory a pozitivních vzorů** v rodině či v celé znevýhodněné komunitě. Je tedy zřejmé, že v takových podmínkách jsou možnosti i vůle jednotlivce velmi omezené. Navíc mnozí jednotlivci často čelí **vícenásobné diskriminaci a předsudkům** z důvodů jako je rasa či pohlaví. Svobodná vůle a soutěž je tedy ideální stav, ale pouze pro jedince na stejné startovací čáře. Ve společnosti se koncept svobody často dostává do rozporu s konceptem spravedlnosti a rovnosti, ale přijetím a vyvažováním těchto klíčových hodnot je možné zaručit demokratický systém.[166]

Omezení příležitostí majoritních skupin

Jednou ze základních obav je, že povýšení žen a příslušníků menšin automaticky **sníží příležitosti pro muže z majoritní sociální skupiny** v dané společnosti. Nicméně jediná opatření s větším negativním dopadem jsou absolutní a trvalé preference, které jsou na základě mezinárodního práva nepřijatelné.[167] Ve své **flexibilní formě preferenční opatření** nevylučují z příležitostí nikoho a **kompetence i individuální sociální zázemí všech účastníků je zohledňováno**.[168] Navíc pozitivní

tax redistribution in Europe. *Humanities and Social Sciences Communications.* 2020, sv. 7, č. 33, s. 1–7.

163 BOBEK a kol., 2007, s. 20.

164 Více k této diskusi např. v LIPPERT-RASMUSSEN, K. ‚*Merit', Making Sense of Affirmative Action*. Oxford Academic, 2020.

165 ROEMER, J. E. *Equality and Responsibility*. Boston: Boston Review, 1995, s. 20.

166 EUROPEAN WOMEN´S LOBBY, 2008, s. 18.

167 Viz ustanovení CEDAW o dočasnosti pozitivních opatření (článek 4), doporučení Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva a judikatura SDEU.

168 Individuální zohledňování kandidátů v pracovní oblasti požaduje zejména SDEU, který automatické upřednostňování příslušníků jednoho pohlaví považuje za neslučitelné s právem EU. Viz zejména rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997, *Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93.

opatření většinou cílí na 40% zastoupení žen, přičemž **většina míst zůstává pořád k dispozici mužům**.[169] Skutečnost, že nadměrně zastoupená skupina bude mít menší šance uspět kvůli menšímu počtu „volných míst", zůstává v souladu se **zásadami proporcionality a legitimity**, jelikož rozhodování ve veřejné sféře by mělo odrážet složení společnosti. Kromě toho, znevýhodněnou skupinou nemusí být pouze ženy, existuje několik oblastí, ve kterých se donedávna zacházelo nerovně s muži, zejména co se týče rodičovské dovolené a rodičovských příspěvků, flexibilní pracovní doby a sdílené péče o dítě v případě rozvodu/rozchodu. **Muži jsou** také stále více **podporováni** v sektorech, ve kterých převládají ženy. Např. Norsko vydalo v roce 1998 zvláštní zákon na podporu mužů v odvětvích, kde jsou nedostatečně zastoupeni, např. **ve vzdělávání a v péči o děti**.[170]

Odpovědnost za minulá provinění

Další výhradou je, že **současná generace není odpovědná za minulé nerovnosti** a neměla by být znevýhodňována za něco, co nezpůsobila. Protiargument však poukazuje na fakt, že historické privilegované pozice pomohly současným vládnoucím rozhodovacím skupinám získat materiální zdroje, znalosti a dovednosti, které byly předány jejich potomkům. Současná vládnoucí třída tedy **těží z privilegované výchozí pozice** s materiálně a sociálně neomezeným přístupem ke všem statkům, včetně vzdělání, veřejným funkcím, trhu práce a rozhodovacích pozic. Na druhé straně členové znevýhodněných skupin musejí překonávat často i ty nejzákladnější ekonomické obtíže, aby se dostali ke stejné výchozí linii. I v případech, že se jim podaří projít vzdělávacím systémem, je pravděpodobné, že nedostatek sociálních kontaktů a podpory, stejně jako předsudky, znemožní jejich další kariérní růst.

Teorie dvou tříd

Teorie dvou tříd *(two class theory)* neboli problém „smetánky" poukazuje na možné **prohlubování sociálních rozdílů ve skupině, která těží z pozitivních opatření**. Tyto teorie namítají, že výhody v těchto marginalizovaných skupinách získávají zejména ti, kteří jsou již ve vyšších sociálních pozicích, a kteří vlastně dané výhody ani nepotřebují, tj. dávky nejsou v dané skupině rozděleny rovnoměrně.[171] Technicky je však možné konkrétní opatření navrhnout tak, aby o benefity mohli žádat pouze jednotlivci s prokazatelně **špatným sociálním zázemím** (příkladem je tzv. „test příjmů" používaný v Indii).[172] Nicméně nutno podotknout, že i lépe postavení

[169] Tento argument použil SDEU ve věci Badeck. Rozsudek SDEU ze dne 28. 3. 2000, *Recueil Georg Badeck a další*, C–158/97, odst. 51.

[170] Norská vyhláška č. 622 ze dne 29. 7. 1998, respektující zvláštní zacházení s muži.

[171] HOLMES, S. A., WINTER, G. Fixing the Race Gap in 25 Years or Less. *New York Times*. 29. 6. 2003; BOBEK a kol., 2007, s. 25–26.

[172] Rozsudek Nejvyššího soudu Indie ze dne 16.11. 1992, *Indira Sawhney proti Unii Indie*, A.I.R.1993 SC 477, s. 86.

jednotlivci z marginalizované menšiny, jsou často stále znevýhodněni ve srovnání s většinovým obyvatelstvem.[173] Otázkou také zůstává, zda určitá výše příjmu otevírá automaticky lidem ze znevýhodněné skupiny přístup k určitým povoláním a pozicím, jelikož diskriminace je často založena na skupinových **stereotypech a předsudcích**. Lépe postavení členové znevýhodněných skupin tak stále mohou mít problémy s dosažením vyšších pracovních a veřejných pozic, a v takovém případě by jim mělo být rovněž umožněno využívat výhod preferenčního zacházení. Nakonec, bez ohledu na úroveň příjmu, musí příjemci prokázat **potřebnou kvalifikaci**, a pokud je to jen „smetánka" skupiny v době uplatnění pozitivních opatření, pak pravděpodobně bude mezi prvními příjemci, kteří se mohou stát vzory pro další.[174]

Závěrem je možné uzavřít, že i příznivci kvót uznávají, že je nesprávné usilovat o výsledek bez prozkoumání důvodů nerovnosti a všech dostupných nápravných prostředků. Kvóta není samospasitelným záchranným nástrojem, a i v případě jejího použití je **potřeba přijmout další doprovodná měkká opatření** k zajištění dlouhodobě udržitelné strukturální změny a provádět pravidelné vyhodnocování dosažených výsledků pro nastavení vhodné modifikace či ukončení opatření.

[173] Viz např. GARAZ, S. Helping the marginalised or supporting the elite? Affirmative action as a tool for increasing access to higher education for ethnic Roma. *European Educational Research Journal*. 2014, sv. 13., č. 3, s. 295-311. Dostupné z: https://1url.cz/fuV6g.

[174] BOSSUYT, 2002, s. 6.

ČÁST II.

Genderová rovnost a pozitivní opatření

3. VÝVOJ GENDEROVÉ ROVNOSTI VE VEŘEJNÉ SFÉŘE

3.1. Vývoj genderové rovnosti

Cílem pozitivních opatření v kontextu genderové rovnosti je napravit přetrvávající **právní, ekonomické a kulturní nerovnosti žen**, které se mohou na regionální a národní úrovni výrazně lišit.[175] Některé země stále umožňují **přímou zákonnou diskriminaci**, která omezuje práva žen vlastnit nebo nakládat se svým majetkem, dědit, vdát a rozvést se, pracovat nebo cestovat, a k mnoha úkonům je potřebný souhlas mužského opatrovníka – otce, manžela, bratra, či dokonce syna (např. Saudská Arábie, Katar, Jordan, Jemen).[176] Na druhou stranu mnoho zemí již rovnost žen a mužů ústavně zaručuje, ale **přetrvávající zvyky** vylučují ženy z výkonu určitých práv, zejména vlastnických práv k půdě (např. Etiopie). V mnoha státech mají ženy stále omezený přístup ke vzdělání a základní zdravotní péči a jsou často nuceny k manželství, k mrzačení pohlavních orgánů, testům panenství, nuceným pracím, či prostituci a jsou ohroženy vysokou mírou femicid.[177] Mnoho z těchto zemí se nachází v multietnických regionech, kde ženy často trpí diskriminací nejen kvůli svému pohlaví, ale také rase či etnickému a sociálnímu původu. Rovnost žen a mužů v práci je globálně přetrvávajícím problémem, jelikož 104 světových ekonomik stále

[175] Více v HOWARD-HASSMANN, R. E. Universal women's rights since 1970: The centrality of autonomy and agency. *Journal of Human Rights*. 2011, sv. 10, čl. 4, s. 433–449; MCLAREN, M. A. Women's rights as human rights: Feminism and universal human rights. In MCLAREN, M. A. (ed.). *Women's Activism, Feminism, and Social Justice*. Oxford Academic, 2019; DELAP, L. *Feminisms: A Global History.* Chicago, IL: The University of Chicago Press, 2020.

[176] Saudská Arábie (zejména díky mezinárodnímu tlaku) provedla v posledních letech řadu reforem. V roce 2011 zavedla 20 % vyhrazených míst v královské poradní radě, v r. 2015 volební právo pro ženy a právo kandidovat v komunálních volbách, v r. 2018 právo řídit a v r. 2019 zredukovala opatrovnický systém. Více v AMNESTY INTERNATIONAL. *Saudi Arabia codifies male guardianship and gender discrimination* [online], 2022. Dostupné z: https://bit.ly/3jggkPM.

[177] Femicida je označení pro vraždy žen páchané kvůli jejich genderu, zejména ze strany partnerů (typicky v souvislosti s rozchodem); rodiny (ve jménu „cti", nebo v souvislosti s mrzačením pohlavních orgánů); společnosti (kvůli jejich sexuální orientaci a genderové identitě, či v souvislosti s ozbrojeným konfliktem a organizovaným zločinem). K femicidám patří také ženská infanticida a selekce na základě pohlaví. HOSPODÁŘSKÁ A SOCIÁLNÍ RADA OSN. Vienna Declaration on Femicide, E /CN.15/2013/NGO/1, 2013. Dostupné z: https://bit.ly/39YpCez. Tyto zločiny jsou rozšířené zejména v latinské Americe, nicméně vyskytují se i ve všech ostatních regionech a státech, včetně ČR. EIGE. *Data Collection on Violence Against Women* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2SlFZDP; HOUDEK, P. Femicida: Vraždy žen jejich partnery nejsou náhodné zločiny z vášně, ale systémový problém. *Heroine*. 9. 9. 2020, Dostupné z: https://bit.ly/3xleTTf.

brání ženám pracovat na určitých pracovních pozicích.[178] Obecně přitom platí, že je často mnohem snazší odstranit přímou právní diskriminaci než nepřímou faktickou společenskou diskriminaci.

Tyto nerovnosti se donedávna vyskytovaly i v **západních zemích** a nerovné postavení žen, tj. jejich **přímá diskriminace byla právně kodifikována**.[179] Ještě v 19. století nemohly ženy vlastnit majetek a sepsat vlastní závěť, vdát se bez svolení rodičů, či studovat nebo pracovat bez svolení manželů. Většina univerzit se ženám otevřela až ve 20. století a jejich žádosti o stipendia a kvalifikovaná pracovní místa byly často zamítnuty kvůli jejich pohlaví.[180] Vědkyně a spisovatelky nesměly vydávat práce pod svými jmény a musely používat mužské pseudonymy nebo publikovat jménem svých mužských kolegů.[181] Muži měli na druhou stranu právně přiznaný vyšší status ve veřejné i soukromé sféře – jako „hlavy" rodiny i států.[182]

Jeden z hlavních koncepčních kořenů tohoto nerovného zacházení se ženami sahá až ke klasické řecké filozofii, zejména k pracím **Aristotela**, který považoval ženy za stvořené k reprodukci, službě v domácnosti a podřízenosti mužům.[183] Tento **esencialistický přístup** předpokládající odlišné, **biologicky determinované role** žen a mužů se prolíná celou historií a je charakteristický pro řadu významných západních filozofů. V moderní historii se k nim počítá **Jean-Jacques Rousseau**, který prosazoval institucionalizované a segregované genderové role, podle nichž byly ženy omezeny na soukromou sféru bez přímého přístupu k moci.[184] Ženy měly být vzdělávány k vedení domácností a povzbuzovány, aby zůstávaly v „pro ně vhodných" sférách, zatímco muži byli vedeni k nezávislému myšlení,

---

178 IQBAL, S. *Women, Business and the Law 2018* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3kgdy99.

179 Více v ANDERSON, B. S., ZINSSER, J. P. *A History of Their Own: Women in Europe from Prehistory to the Present.* New York, NY: Oxford University Press, 1999; DE HAAN, F., DASKALOVA, K., LOUTFI, A. *Biographical Dictionary of Women's Movements and Feminisms in Central, Eastern and South Eastern Europe*. Budapest: Central European University Press, 2006; ROBERTSON, P. S. *An Experience of Women: Pattern and Change in Nineteenth Century Europe.* Philadelphia, PA: Temple University Press, 1982. GALE. *Gale's Women's Studies Archive* [online]. Dostupné z: www.gale.com; HARVARD LIBRARY. *Schlesinger Library on the History of Women in America* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/zuVm4.

180 Např. farmakoložka a nositelka Nobelovy ceny Gertrude T. B. Elion nemohla kvůli svému pohlaví získat postgraduální výzkumnou pozici.

181 Např. matematičky Emmy Noether, Grace Chisholm Young a Mileva Maric-Einstein. BARROW-GREEN, J. Women in mathematics: The history behind the gender gap. In ARAUJO, C. a kol. (eds.). *World Women in Mathematics 2018 - Proceedings of the First World Meeting for Women in Mathematics (WM)2.* Association for Women in Mathematics. Springer, 2019.

182 Např. občanský zákoník Rakouské monarchie (ABGB) kodifikoval roli muže jako „hlavy" rodiny a Spojené království až do r. 2013 upřednostňovalo v nároku na trůn mužské královské potomky před ženskými.

183 BLUNDELL, S. *Women in Ancient Greece*. Harvard: Harvard University Press, 1995.

184 PENNY, A. WEISS, P. A. Rousseau, antifeminism, and woman's nature. *Political Theory*. 1987, sv. 15, č. 1, s. 81–98. Dostupné z: https://bit.ly/3k8kHId; HAVELKOVÁ, H. Kořeny právních nerovností v modernitě. In ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 59–84.

vyjadřování a podílení se na rozhodování. Francouzská **Deklarace práv člověka a občana** (1789) sice mluví o právech „člověka“, nicméně v době Francouzské revoluce byl plný status občana přiznán pouze mužům, kteří splňovali určité majetkové a věkové požadavky.[185] Ženy, otroci a většina cizinců byli obvykle z tohoto statusu vyloučeni kvůli negramotnosti, nedostatku právních znalostí a majetku i tehdejším společenským a právním normám, které systematicky tyto skupiny diskriminovaly.[186] V reakci na tento deficit vypracovala Olympe de Gouges **Deklaraci práv ženy a občanky** (1791), v níž uvedla zásadu, že se „žena rodí svobodná a zůstává rovna muži v právech“ a řadu základních práv žen včetně práva na svobodu, majetek, bezpečnost a odpor vůči útlaku, práva plně se podílet na tvorbě zákonů a účastnit se všech úrovní vlády, vyjadřovat své názory na veřejnosti, či práva veřejně označit otce svých dětí. De Gouges, mimo jiné také přeformulovala Rousseauovo dílo O společenské smlouvě, trvala na rovnosti v manželství a odstranila genderový koncept občana. Za tyto aktivity byla de Gouges jako osoba toužící po státní moci a zanedbávající ctnosti svého pohlaví obviněna ze zrady a popravena v roce 1793.[187] Na konci francouzské revoluce byl vydán dekret zakazující ženám účast v jakémkoli politickém hnutí a na ulici se nesmělo scházet více než pět žen.

V podobném duchu se nese i úprava **obecného občanského zákoníku Rakouské monarchie (ABGB)**, který byl na území ČR platný až do roku 1965.[188] Tato úprava stanovila „zvláštní práva“ a povinnosti manžela, který byl zákonnou „hlavou“ rodiny, měl právo „vést“ domácnost a „zastupovat“ manželku ve všech záležitostech, na druhou stranu měl povinnost ji „slušně vyživovat“. Naproti tomu měla manželka zvláštní právo používat „stavu svého manžela“ a povinnost „obdržet jeho jméno“ a následovat ho „do jeho bydliště“ a „pomáhat v domácnosti a výdělku“, a pokud to vyžadoval „domácí pořádek“, musela sama plnit nebo nechat plnit „manželova opatření“.

---

185 VLÁDA FRANCOUZSKÉ REPUBLIKY. *La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3aRBJKN. Český překlad uvádí VLÁDA ČR. *Deklarace práv člověka a občana* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3mDzKw4. Encyklopedie Britannica na tento rozdíl poukazuje a v textu uvádí *Declaration of the Rights of Man and of the [Male] Citizen.* Dostupné z: https://bit.ly/2OMBxfN. Občanství a s ním spojená politická práva byla omezena na relativně malou skupinu lidí. Vývoj občanských práv a rozšíření občanství na další skupiny populace se odehrával postupně během 19. a 20. století.

186 CENSER, J., HUNT, L. *Liberty, Equality, Fraternity: Exploring the French Revolution*. University Park: Pennsylvania State University Press, 2001, s. 55.

187 VON GUTTER, *D. The French Revolution.* South Melbourne: Nelson Cengage, 2015, s. 34–35.

188 Císařský patent č. 946/1811 Sb. zák. soud. Obecný zákoník občanský (platný 1812–1966). Dostupné z: https://bit.ly/3ybipA1. Tento zákon (v němčině *Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie* neboli ABGB) byl na území ČR platný až do vydání středního občanského zákoníku v r. 1950 a některá ustanovení byla platná až do vydání zákoníku práce v r. 1965.

ABGB

§ 91: Muž je hlava rodiny. V této vlastnosti přísluší mu obzvláště právo vésti domácnost; náleží mu však také závazek, aby poskytoval manželce podle svého jmění slušnou výživu a zastupoval ji ve všech případnostech.
§ 92: Manželka obdrží jméno mužovo a požívá práv jeho stavu. Jest povinna následovati muže do jeho bydliště, pomáhati, seč jest, v domácnosti a ve výdělku a, pokud toho vyžaduje domácí pořádek, sama plniti i dáti plniti opatření mužem učiněná.
§ 93: Manželům není nikterak dovoleno, aby zrušili o své újmě manželský svazek, třebas by byli mezi sebou o tom za jedno; nechť již tvrdí neplatnost manželství, nebo chtějí provésti rozluku manželství neb i jen rozvod od stolu a lože.

Tato úprava nejen zasahuje do privátní sféry fyzických osob, ale zakotvuje přímou diskriminaci žen, když jim přiděluje druhořadé, „pomocné" postavení, závislé od statusu a rozhodnutí manžela. ABGB explicitně neuvedl, kdo stanovuje **domácí pořádek**, ale vzhledem k rozhodujícím pravomocím manžela je to zřejmé. Kromě manželky musely domácí pořádek respektovat i děti, přičemž „nemravné, neposlušné nebo domácí pořádek rušící děti" byli dle § 145 rodiče oprávněni potrestat. V mnohých zemích ještě během minulého století nemohly ženy bez svolení svých manželů pracovat (v Německu bylo takové ustanovení ze zákona odstraněno až v roce 1977) a byl jim odepřen nebo omezen přístup k mnoha profesím. Ženy se např. nemohly vdát, pokud se chtěly stát diplomatkami nebo učitelkami, kdežto pro muže toto omezení neplatilo. Volební právo žen bylo v některých evropských zemích povoleno až koncem minulého století a do legislativní, soudní a výkonné moci se ženy dostávaly jen velmi pomalu.[189]

Tabulka č. 2 Milníky vývoje genderové rovnosti v západních zemích

4. stol. před n. l.	Aristoteles v díle Politika píše, že „vztah muže k ženě je od přírody vztahem nadřazeného k podřízenému a panovníka k ovládanému". V publikaci Dějiny zvířat, Kniha IX uvádí, že ženy jsou depresivnější, žárlivější, nestoudnější, falešnější a svárlivější než muži. (starověké Řecko)
4. stol. před n. l.	Demosthenes v projevu Proti Neaeře, III, 122 uvádí: „chováme hetaery [kurtizány] pro potěšení, otrokyně pro naši každodenní péči a manželky, aby nám daly legitimní děti a byly strážkyně našich domácností".[190] (starověké Řecko)
1762	Rousseau v díle Emile, aneb o výchově, Kniha V píše, že by ženy měly být pasivní, slabé a sloužit k potěšení mužů. (Francie)

[189] Švýcarsko, Portugalsko a Lichtenštejnsko přiznalo volební právo ženám až v 70.–80. letech minulého století.

[190] Projev byl součástí stíhání Neaery, hetaery, která byla obviněna z nezákonného sňatku s athénským občanem. Projev podává obraz aténských zákonů o cizoložství a občanství a postavení žen ve starověkém Řecku.

1789	Deklarace práv člověka (muže) a občana. (Francie)
1791	Deklarace práv ženy a občanky. (Francie)
1793	Poprava Olympe de Gouges. (Francie)
1809	Stát Connecticut umožňuje první vdané ženě sepsat svou závěť. (USA)
1811	Občanský zákoník Rakouské monarchie (ABGB § 91) uzákoňuje roli muže jako „hlavy" rodiny (ABGB platil na území ČR až do roku 1950).
1830	Francouzské vdovy získávají právo volit prostřednictvím svých zástupců.
1836	Univerzita v Curychu jako první v Evropě přijímá ženy. (Švýcarsko)
1872	Švédky starší 25 let se mohou vdát bez souhlasu rodičů.
1873	Angličanky získávají právo rozhodovat o svém majetku.
1889	Ženy na Novém Zélandu získávají volební právo.
1897	Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, přijímá první pravidelné posluchačky.
1912	První Češka – spisovatelka Božena Viková Kunětická – se stává poslankyní.
1918	Washingtonská deklarace uvádí zásadu, že ženy budou v Československu politicky, sociálně a kulturně zrovnoprávněny s muži.
1918	Češky získávají volební právo.
1920	Československá ústava kodifikuje, že výsady založené na pohlaví se neuznávají (článek 106).
1890	V Čechách je založena první střední dívčí škola (Minerva).
1945	Britská královna promuje jako první žena v Cambridge.
1967	První bostonská běžkyně maratonu je fyzicky napadena za účast po boku mužů (USA).
1971	Švýcarky získávají volební právo.
1976	Portugalky získávají volební právo.
1977	Německo ruší právo manželů rozhodovat o zaměstnání svých manželek.
1984	Lichtenštejnské ženy získávají volební právo.
1989	Americká firma Price Waterhouse odmítá povýšit svoji zaměstnankyni na základě jejího „nedostatku ženskosti". Nejvyšší soud USA uznává, že zákaz diskriminace na základě pohlaví nutně zahrnuje zákaz genderových stereotypů.[191]
2009	Český premiér Topolánek ve veřejném projevu tvrdí, že by se ženy neměly srovnávat s muži, ale měly by převzít roli matek, ke které byly stvořeny přírodou.[192]

[191] Rozhodnutí Nejvyššího soudu USA ze dne 1. 5. 1989, *Price Waterhouse proti Hopkins*, 490 U.S. 228 (1989).

[192] Dostupné z: https://bit.ly/3P2OpgF.

2013	Spojené království ruší zákon zvýhodňující královské syny před dcerami v právu na trůn.
2018	Tokijská lékařská univerzita přiznala, že od r. 2006 systematicky snižovala skóre uchazeček, aby udržela zastoupení žen na 30 %. Diskriminace žen byla prokázána i na dalších japonských univerzitách.[193]
2020	Americký prezident Donald Trump navrhuje, aby mužští zaměstnanci z jeho kabinetu dělali důležitější politické úkoly a mytí nádobí přenechali svým manželkám.[194]
2021	Britská divize Burger Kingu v mezinárodní den žen zveřejňuje tweet, že „ženy patří do kuchyně".[195]

Zdroj: vlastní zpracování autorky[196]

Účelem této historické exkurze bylo prokázat nerovnost právního postavení žen, které v minulosti neměly plnou právní subjektivitu a byly vyloučeny z veřejné sféry. Tato přímá zákonná diskriminace představovala v podstatě 100% kvótu pro muže, kteří v průběhu staletí obsadili veškeré společenské rozhodovací pozice a vytvořili systém právních a společenských norem upevňujících jejich dominantní postavení ve veřejné i privátní sféře. Byť se ženy historicky podílely na práci, ať už placené nebo neplacené, **koncept oddělené veřejné a soukromé sféry** (který přiznal mužům roli živitelů a ženám roli pečovatelek) převládal dlouhodobě jako dominantní sociální model.[197] Tento model začal podléhat výrazným změnám až ve druhé polovině 20. století, kdy se ženy stávaly významnější součástí pracovní síly a hnutí za rovnoprávnost pohlaví nabíralo na síle.[198] Společenské postavení žen a mužů se neustále vyrovnává a většina formálních diskriminačních ustanovení byla již zrušena. Stále však existuje mnoho přetrvávajících faktických nerovností jako jsou rozdíly v odměňování, nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, a jejich disproporční zátěž pečovatelskými povinnostmi. Mimoto negativní veřejný diskurz a přetrvávající stereotypy a předsudky, a to i na nejvyšší úrovni veřejné správy, brání ženám v dosažení úplné faktické rovnosti.

Navzdory skutečnosti, že četné studie potvrzují, že ženy ve veřejných úřadech dosahují dobrých výsledků, stále chybí v nejvyšším politickém a ekonomickém

[193] Dostupné z: https://bit.ly/3xpcYwP.

[194] Dostupné z: https://abcn.ws/3QqOQD0.

[195] Firma tvrdila, že se uvedeným sloganem snažila upozornit na genderové rozdíly v restauračním průmyslu, byla však tvrdě kritizovaná za zneužívání sexistických sloganů pro zvýšení shlédnutí *(clickbait)*. HICKMAN, A. Burger King 'women belong in the kitchen' campaign. *WOMENINPR*. 9. 3. 2021. Dostupné z: https://1url.cz/GucJB. Sexistická reklama je obecně velmi rozšířeným problémem, protože konzistentně udržuje genderové stereotypy. Více v HAVLÍKOVÁ, P., KVASNICOVÁ, J. (eds.). *Sexistická reklama*. Brno: Nesehnutí, 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3a6i2Pn.

[196] Dle informací z Feminizmus.cz a dalších mediálních a akademických zdrojů.

[197] Ve feudálním systému se očekávalo, že ženy budou pracovat na polích a pomáhat s rodinnou živností, a během průmyslové revoluce pracovaly ženy často v továrnách (za nižší odměnu než muži).

[198] Více např. v ALLEN, A. T. *Feminism and Motherhood in Western Europe, 1890–1970: The Maternal Dilemma*. New York: Palgrave Macmillan, 2005.

rozhodování. V celosvětovém měřítku mají ženy pouze 25% podíl mezi poslanci, 6% mezi hlavami států (10 ze 152) a předsedy vlád (12 ze 193), a pouze 15 % států (30 ze 193) dosáhlo genderové rovnosti (s minimálně 40% zastoupením) ženských zástupkyň mezi ministry.[199] Na druhé straně již ve 14 státech (na čele se Španělskem a Finskem) ženy překonaly 50% hranici ve vládních kabinetech.[200]

Dlouhodobé výzkumy potvrzují, že **k zajištění převahy** nad ženami je (vědomě či nevědomě) **používaná řada metod**[201] včetně **zneviditelňování, znevažování a zesměšňování, neposkytování informací, požadování vylučujících se výsledků,[202] zatěžování vinou a studem, sexuální objektivizace[203] a vyhrožování nebo použití fyzické síly**. Přímou či nepřímou diskriminaci, násilí a sexismus doznávají političky v ČR i v zahraničí.[204] Nejde přitom o náhodné ojedinělé problémy, ale rozšířený strukturální problém, přítomný ve všech regionech. Globální studie potvrdila, že až 82 % žen v národních parlamentech zažilo psychické násilí a 45 % nějakou formu fyzického násilí.[205] Nejnovější srovnávací studie Meziparlamentní unie (IPU) a Parlamentního shromáždění RE ze **45 evropských zemí** ukazuje, že až 85 % poslankyň a zaměstnankyň parlamentů čelilo násilí v práci.[206] Téměř 70 % z těchto žen se stalo terčem komentářů o jejich fyzickém vzhledu nebo genderových stereotypech, 50 % bylo vyhrožováno smrtí, znásilněním nebo fyzickým násilím, 25 % bylo oběťmi sexuálního násilí a 15 % bylo vystaveno fyzickému násilí. Podobné výsledky byly zjištěny i **v Africe**, kde studie založená na rozhovorech s poslankyněmi z celého kontinentu zjistila, že 80 % dotázaných zažilo nějakou formu psychického násilí v parlamentu, 67 % bylo vystaveno sexistickému chování, 42 % bylo vyhrožováno

---

199 INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Women in Politics: 2021* [online], 2021a. Dostupné z: https://bit.ly/3OGtVua. Průběžný stav je k ověření na INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Monthly ranking of women in national parliaments* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/Muwxf. K dalším databázím patří: WORLD BANK. *Proportion of Seats Held By Women In National Parliaments* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2rm4SqR; OECD. *Employment: Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies 2010–2021* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2Dq7shC.

200 INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2021a.

201 Těmito technikami potlačování *(master suppression techniques)* si dominantní skupina udržuje své postavení a privilegia v hierarchii. Poprvé je definoval Ingjald Nissen v publikaci Diktatura psychopatů v r. 1945 a norská politička a psycholožka Berit Ås zkoumala jejich používání proti ženám na pracovišti. Více na stránkách EIGE https://bit.ly/36lc6Lz a v českém překladu na FÓRU 50 %. *Moc a vliv – jak na to?* [online], 2006. Dostupné z: https://bit.ly/3WPIjUh.

202 Tato metoda spočívá v zadávání neslučitelných úkolů. V politice je např. ženám vyčítána jejich slabá veřejná angažovanost, a když se veřejně angažují, je jim vyčítaná slabá péče o domácnost, kdežto od mužů pečovatelské práce nikdo nepožaduje.

203 Nadměrná pozornost a hodnocení fyzického vzhledu žen v situacích, kdy vzhled není relevantní.

204 JANÁKOVÁ, B. Politika je prostor pro muže, jsi ženská, proto jí nerozumíš. Poslankyně popsaly, jak ve Sněmovně čelí znevýhodnění. *DenníkN.cz*. 8. 8. 2019. Dostupné z: https://bit.ly/2orwIQH. FÓRUM 50 %. *Rozhovory o tématu násilí vůči veřejně aktivním ženám* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/PugHY; https://padesatprocent.cz/cz/.

205 INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Sexism, Harassment and Violence against Women Parliamentarians* [online], 2016, s. 3. Dostupné z: https://bit.ly/3HDzYPc.

206 INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), PSRE. *Sexism, Harassment and Violence against Women in Parliaments in Europe* [online], 2018, s. 1–2. Dostupné z: https://bit.ly/3YbzK7r.

smrtí, znásilněním nebo únosem, 40 % bylo sexuálně obtěžováno a 23 % uvedlo fyzického násilí.[207] Potom, co byl **v Austrálii** v roce 2021 zjištěn případ znásilnění a další případy obtěžování v parlamentu, byla vypracovaná studie, které prokázala, že více než polovina (51 %) všech lidí pracujících v parlamentu zažila nejméně jeden incident šikany, sexuálního obtěžování nebo pokusu o sexuální útok. Třetina dotázaných uvedla, že má zkušenost s nějakou formou sexuálního obtěžování.[208] Stále rozšířenější jsou online útoky na političky, které často dostávají během samotného parlamentního jednání.[209] Navzdory těmto problémům, nemá většina parlamentů žádné vnitřní systémy pro podávání stížností ani kontrolní mechanismy.[210] Některé severské výzkumy naznačují jisté zlepšení, a sice posun od otevřeného odporu vůči političkám k nepřímé a nevědomé diskriminaci, neplatí to však pro všechny země.[211]

Pokud jde o **přístup ke vzdělání**, evropské ženy v současnosti tvoří větší část univerzitního absolventstva, ale stále chybějí v technických a vědeckých oborech. Ženy učitelky jsou nadměrně zastoupeny v základním a středním vzdělávání, ale jejich podíl na vysokých školách je nižší, a v EU tvoří pouze 24 % profesorské obce.[212] V této oblasti neexistují žádná povinná evropská pozitivní opatření, ale jednotlivé univerzity mohou ženám poskytnout zvýhodněné zacházení. Několik případů preferenčního zacházení v akademii již řešil SDEU s tím, že preferenční zacházení je v souladu s evropským právem v případě srovnatelného vzdělání kandidátů.[213]

Pokud jde o **pracovní trh**, ženy se většinou potýkají s diskriminací v přístupu k zaměstnání a při povýšení kvůli stereotypům spojených s „jejich" rodinnými povinnostmi, jelikož hlavním archetypem zůstává mužský zaměstnanec bez pečovatelské zátěže. I když jsou ženy silně zastoupeny na trhu práce, nedostatečně se podílejí na ekonomickém rozhodování (tvoří pouze 16 % členů rad v top 500 světových společnostech).[214] Ženy jsou také slabě zastoupeny mezi podnikatelkami. Nicméně v různých zemích EU již existují příklady osvědčených praktik, jako je poskytování

---

207 INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), AFRICAN PARLIAMENTARY UNION. *Sexism, Harassment and Violence against Women in Parliaments in Africa* [online], 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3wCwnL5.

208 AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION. *Set the Standard: Report on the Independent Review into Commonwealth Parliamentary Workplaces* [online], 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3z3Ekd0.

209 Tyto zkušenosti sdílely poslankyně Evropského parlamentu v červnu 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3onMBnb.

210 RADA EVROPY. *Sexism, Harassment and Violence Against Women in Parliaments in Europe* [online], 2018. Dostupné z: https://bit.ly/2ph1IDJ.

211 REFSGAARD, E. The position of women in the work and division of power of the Folketing 1965–1990. In DAHLERUP, D., HVIDT, K. (eds.). *Women in Parliament*. Copenhagen: Rosinantel Munksgard, 1990, s. 106–139.

212 EUROPEAN COMMISSION. She Figures 2021: Gender In Research and Innovation: Statistics and Indicators. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2021, s. 109. Dostupné z: https://bit.ly/3AKUlqL.

213 Více v podkapitolách 8.2.2 až 8.2.6.

214 OECD. *What Big Data Can Tell us about Women on Boards* [online], 2020. Dostupné z: https://bit.ly/39LWxPG.

dotací, půjček, daňových úlev, osvobození od daně, snížení příspěvků na sociální pojištění, vzdělávacích programů, mentorství a poradenství pro podnikatelky. Je důležité si uvědomit, že pozitivní opatření včetně kvót na pracovišti není novým fenoménem, ale v mnoha zemích se obvykle používá k zajištění zaměstnání sociálně znevýhodněných skupin občanů.[215]

3.2. Teorie genderové rovnosti ve veřejné sféře

3.2.1. Teorie rostoucí disproporce

Vzhledem k výše uvedenému společenskému a legislativnímu vývoji a existenci různých strukturálních překážek, není zastoupení v rozhodovacích pozicích dosud genderově vyrovnané. Výzkumy z různých oblastí odhalily řadu konkrétních mechanismů, které ženám brání v kariérním postupu a prosazování se ve všech oblastech pracovního trhu. V této kapitole je uvedeno několik základních teorií, které uvedené jevy vysvětlují. **Zákon rostoucí disproporce** *(law of increasing disproportion)* poukazuje na fakt, že procento žen klesá s rostoucím významem pozice a vytváří určitou **vertikální segregaci**, kdy v nejvyšších rozhodovacích pozicích dominují muži.[216] I když tento pyramidový efekt není absolutní, vyskytuje se ve většině oblastí a institucí.

Na trhu práce existuje také **horizontální segregace**, vzhledem k tomu, že jsou ženy koncentrované zejména v nízko-výdělečné oblasti péče a služeb a chybějí v oborech jako jsou finance, věda či technické obory. Horizontální segregace existuje také v politické oblasti v souvislosti s tím, že ženy často dostávají tzv. **„měkká" portfolia** spojená s menší mocí a prestiží, jako jsou sociální záležitosti, kultura a vzdělávání, zatímco se muži prosazují v oblasti financí, obrany a zahraničních vztahů. Tyto vzorce byly identifikovány v parlamentech, vládách i v diplomacii.[217] Existuje probíhající akademická debata o tom, zda tento vzorec odráží relativní bezmoc žen (Torlid Skard, Elina Haavio-Mannila), nebo jejich skutečné zájmy (Drude Dahlerup) o sektory, které mají pro ně strategický význam (Hege Skjeie). Je skutečně možné, že mnoho žen tato portfolia preferuje, je však důležité upozornit na skutečnost, že takové volby jsou do velké míry sociálně a strukturálně determinované, protože ženy jsou ve většině společností stále hlavními pečovatelkami.

---

[215] Např. ve Španělsku existují zákonné kvóty pro zaměstnávání zdravotně postižených, pracovníků na venkově i nezaměstnaných.

[216] PUTNAM, R. D. *The Comparative Study of Political Elites*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1976.

[217] Např. REFSGAARD, 1990, s. 132; AGGESTAM, K., TOWNS, A., E. (eds.). *Gendering Diplomacy and International Negotiation*. London: Palgrave Macmillan, 2018.

3.2.2. Teorie skleněného stropu a skleněného útesu

Četné studie dále dokazují existenci **skleněného stropu** *(glass ceiling theory)*, kdy je genderová (nebo jiná) diskriminace silnější na vrcholu hierarchie než na nižších úrovních a zhoršuje se s věkem, tj. v pozdějším stádiu kariéry.[218] Skleněný strop byl identifikován v politickém i v ekonomickém rozhodování.[219] Několik organizací pravidelně sleduje a zveřejňuje tzv. *glass ceiling index*. Na předních místech se pravidelně objevují severské země (Švédsko, Island, Finsko a Norsko), které podporují vysokoškolské vzdělání, zaměstnávání i kariérní postup žen v kombinaci s kvalitním systémem rodičovské dovolené a flexibilních pracovních úvazků.[220] ČR se bohužel nachází pod průměrem zemí OECD. Ženy jsou dále často obsazované **do úřadů s klesajícím významem** (neboli potápějících se institucí / *shrinking instiutions*) a jmenované do vedoucích funkcí zejména v časech krize.[221] Tato praxe byla shrnuta v **teorii skleněného útesu** *(glass cliff theory)*, která upozorňuje nejen na problémy při vzestupu, ale také na riziko pádu.[222] Jakmile totiž ženy prolomí skleněný strop a zaujmou vedoucí místa, dostávají často nejisté pozice s nedostatečnou podporu, které je předurčují pro neúspěch.

3.2.3. Teorie časové prodlevy a saturace

Teorie časové prodlevy *(time lag theory)* na druhou stranu hodnotí současnou situaci optimističtěji a tvrdí, že rostoucí zastoupení žen je obecně nevratný jev, který se zvyšuje se sociálně-ekonomickým rozvojem země/regionu.[223] Tato teorie je zpochybňovaná vzhledem ke zpomalenému vývoji zastoupení žen ve veřejné sféře v severských státech v posledních letech.[224] Např. politická reprezentace dánských žen

[218] Např. COTTER, D. A. a kol. The glass ceiling effect. *Social Forces*. 2001, sv. 80, č. 2, s. 655–681.

[219] Např. ALESSIO, J. C., ANDRZEJEWSKI, J. Unveiling the hidden glass ceiling: An analysis of the cohort effect claim. *American Sociological Review*. 2000, sv. 65, č. 2, s. 311–315; BAILYN, L. *Breaking the Mold: Women, Men, and Time in the New Corporate World*. New York: Free Press, 1993.

[220] Např. STATISTA. *Glass-Ceiling Index: Environment for Working Women Worldwide in 2020, by Country* [online], 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3HknjiQ; THE ECONOMIST GROUP. *Women Are Still Not Having It All, According to the Economist's 2022 Glass-Ceiling Index* [online], 2022. Dostupné z: https://bit.ly/3WI8dJH.

[221] REINWALD, M. a kol. Shine bright like a diamond: When signalling creates glass cliffs for female executives. *Journal of Management*. 2023, sv. 49, č. 3, s. 1005–1036. Dostupné z: https://bit.ly/3HeIBOR, https://bit.ly/3JotdSu.

[222] RYAN, M., HASLAM, A. The glass cliff. Exploring the dynamics surrounding the appointments of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*. 2007, s. 594–872.

[223] KARVONEN, L., SELLE, P. (eds.). *Women in Nordic Politics: Closing the Gap*. Aldershot: Dartmouth, 1995.

[224] DAHLERUP, D., FREIDENVALL, L. Quotas as a fast track to equal representation for women: Why Scandinavia is no longer the model. *International Feminist Journal of Politics*. 2005, sv. 7, č. 1, s. 2648.

v posledních letech stagnovala, ba dokonce poklesla.[225] Jedním z důvodů je absence kvót i ženských stranických organizací a podpory ženské agendy prostřednictvím jiných subjektů.[226] Podle **teorie nasycení bez parity** *(theory of saturation without parity)* tato stagnace a její přijetí představuje nový formativní okamžik „de-genderování", ke kterému dochází v případě dosažení dostačující úrovně genderové rovnosti.[227] Nicméně situace je lepší v sousedních severských zemích, které mají obecně vyšší podíl poslankyň a političek než Dánsko.[228] Takový vývoj genderové rovnosti naznačuje určité paradoxy, zejména nekonzistenci mezi veřejným diskurzem a praxí.[229]

3.2.4. Teorie kritické masy

Historické vyloučení žen z veřejného prostoru umožnilo dominanci mužů v této oblasti, která se projevuje několika způsoby: 1) celkovým nadměrným zastoupením ve veřejné sféře, 2) nadměrným zastoupením v rozhodovacích pozicích (vertikální genderová segregace), 3) kontrolou nad mocenskými portfolii a výbory (horizontální genderová segregace), 4) určováním institucionálních norem a praktik, 5) určováním diskurzů (včetně stereotypů a sexismu), a 6) určováním veřejných politik (bez zohledňování genderové rovnosti).[230] Ženy mají potíže s překonáním této dominance vzhledem k **existujícím bariérám** spojených s jejich menšinovým zastoupením – jako je vysoká míra viditelnosti, stereotypizace, přizpůsobování se protichůdným genderovým rolím, vyloučení ze sítí a nedostatek spojenců.[231]

Dle **teorie kritické masy** *(critical mass theory)* ženy (nebo členové menšin) **snadněji překovávají dané bariéry** a dosahují změny svého postavení a vlivu

[225] STATISTA. *Share of Women in the Danish Parliament from 1990 to 2019* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3zaOCIk.

[226] TOGEBY, L. Feminist attitudes. *Women & Politics*. 1996, sv. 15, č. 4, s. 39–61. Více v podkapitolách 4.4 a 5.4.

[227] KJAER, U. Saturation without parity: The stagnating number of female councillors in Denmark. In BEUKEL, E. a kol. (eds.). *Elites, Parties and Democracy – Festschrift for Professor Mogens N. Pedersen*. Odense: University of Southern Denmark Press, 1999, s. 149–168. AGUSTÍN, L. R. a kol. Gender equality without gender quotas: Dilemmas in the Danish approach to gender equality and citizenship. In LÉPINARD, E., RUBIO-MARÍN, R. (eds.). *Transforming Gender Citizenship: The Irresistible Rise of Gender Quotas in Europe*. Cambridge: Cambridge University Press, 2018, s. 400–423; DAHLERUP. D. Gender equality as a closed case: A survey among the members of the 2015 Danish parliament. *Scandinavian Political Studies*. 2018, sv. 41, č. 2, s. 188–209. Dostupné z: https://bit.ly/3J4BZTw.

[228] BORCHORST a kol., 2014.

[229] Tamtéž.

[230] DAHLERUP, D., LEYENAAR, M. (eds.). *Breaking Male Dominance in Old Democracies*. Oxford: Oxford University Press, 2013; NORRIS, P., INGLEHART, R. Cultural obstacles to equal representation. *Journal of Democracy*. 2001, sv. 12, č. 3, s. 126–140.

[231] DAHLERUP, D. From a small to a large minority: Women in Scandinavian politics. *Scandinavian Political Studies*. 1988, sv. 11, č. 4, s. 279. Dostupné z: https://bit.ly/3IPbnpz.

v jednotlivých institucích, pokud dosáhnou určitého „kritického množství“ zastoupení.[232] Tato teorie byla vyvinuta na základě prací prof. Rosabeth Moss Kanter, která studovala dynamiku genderových vztahů v korporacích a prof. Drude Dahlerup, která její postuláty aplikovala na politické prostředí. Prof. Kanter definovala čtyři typy skupin na pracovištích: uniformní skupiny skládající se pouze jedné dominantní skupiny *(uniform groups)*, nevyvážené skupiny s méně než 15 % jednoho pohlaví *(skewed groups)*, nakloněné skupiny s 15–40% zastoupením opačného pohlaví *(titled groups)*, a vyvážené skupiny s alespoň 40 % každého pohlaví *(balanced groups)*.[233] Na základě výzkumů interakcí mužů a žen v nevyvážené skupině zformulovala prof. Kanter koncept **„tokenismu“**, který vysvětluje problémy žen na pracovištích s většinovým mužským osazenstvem a jejich strategické chování v souvislosti s velikostí jejich zastoupení.[234] Podle Kanter jsou „tokenky“, jako sociálně a kulturně odlišná skupina nepřesahující 15 %, vnímané jako symbolické představitelky svého druhu a čelí třem druhům problémů: **viditelnosti, polarizaci/kontrastu a asimilaci**. Vzhledem k výrazně nedostatečnému zastoupení jsou tokenky viditelnější a mají tendenci se přizpůsobovat existujícím generovým stereotypům.[235] Důsledkem vysokých genderových disproporcí je tak přijetí dominantní kultury, která dále udržuje nízké zastoupení menšinové skupiny. Podle prof. Kanter změny v mezi-skupinových interakcích nastanou s **numerickým nárůstem** zastoupení žen, které se budou moct snadněji vymanit genderovým stereotypům, vytvářet koalice a ovlivnit institucionální kulturní normy.[236]

Prof. **Drude Dahlerup** zkoumala uvedené poznatky v **politickém prostředí**, kde ženy v menšinovém postavení čelí obdobným problémům včetně stereotypizace, nadměrné viditelnosti, sexuálního obtěžování a nezohledňování pečovatelských povinností.[237] Prof. Dahlerup reagovala na zaužívaný argument, že dosažení **30 % kritické masy** žen umožňuje dosažení změn v politice a analyzovala tento

[232] Termín „kritické masy“ byl převzatý z jaderné fyziky, kde označuje množství potřebné k odstartování řetězové reakce.

[233] KANTER, R. M. Some effects of proportions on group life. *American Journal of Sociology*. 1977a, sv. 82, č. 5, s. 965–90; KANTER, R. M. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, 1977b.

[234] Sociální koncept tokenismu byl vyvinutý v populární kultuře USA koncem 50. let 20. století v souvislosti s rasovou segregací a poukazuje na uznání problému bez skutečného řešení. Tokenismus se používá v různých oblastech a obecně označuje pouze povrchní a symbolické úsilí náboru malého počtu žen nebo lidí z menšinových skupin k vyvolání zdání diverzity. Dostupné z: https://bit.ly/3OlJTsT. V češtině je tato tematika zpracovaná také v KŘÍŽKOVÁ, A. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004.

[235] Ženské tokenky analyzované ve výzkumu prof. Kanterové se rozhodly buď pro strategii zdůrazňování své ženskosti (např. jako matky nebo svůdnice), nebo pro asimilaci s dominanty skrze zdůraznění své mužské stránky (jako *iron women*). V obou případech zůstaly převládající mužské normy nezpochybněny.

[236] Teorie prof. Kanter byla následně testovaná v různých zaměstnáních a kontextech (Chambliss a Uggen , 2000), (Simpson , 2000), (Singh a Vinnicombe, 2004), (Childs a Krook, 2008), a (Watkins a kol., 2018).

[237] DAHLERUP, 2008, s. 279.

koncept ve Skandinávských zemích (Dánsko, Finsko, Island, Norsko a Švédsko). Parlamentní zastoupení žen v tomto regionu v době výzkumu (v 80. letech minulého století) již dosahovalo přibližně 30% podílu.[238] Na základě kvalitativního výzkumu prof. Dahlerup načrtla několik změn, ke kterým dochází při zvýšeném zastoupením žen – jako je pokles otevřené rezistence, sexistického chování a sexuálního obtěžování; zvýšení výkonnosti političek; zvýšený nábor žen; zlepšení sociální situace vzhledem ke konsenzuálnějšímu stylu jednání a vyšším možnostem slaďování; změna politického diskurzu včetně redefinice a feminizace politické agendy; a celková změna sociálního a ekonomického postavení žen. Velmi častou hypotézou je, že dle teorie kritické masy dochází při dosažení 30 % k odlišným a „ženským" změnám v dané instituci.[239] Jak upozorňují profesorky Sarah Childs a Mona Lena Krook, jedná se o určitou mis-interpretaci, protože výsledky výzkumů prof. Kanter ani prof. Dahlerup nepředpokládaly žádnou automatickou kvalitativní změnu výsledků instituce. Obě výzkumnice analyzovaly **problémy žen v menšinovém zastoupení a změny v jejich postavení a strategiích** v kontextu jejich rostoucího zastoupení.[240] Kvalitativní institucionální změny byly uváděny pouze jako jedny z možných změn, při zohlednění dalších strukturálních a osobních faktorů.[241] Prof. Dahlerup také zdůraznila význam **kritických aktérů a aktů**, které mohou být důležitější než samotná kritická masa a uvedla příklady z vývoje ve Skandinávii, jako např. **vytváření ženských koalic, zavedení genderových kvót a přijetí legislativy v oblasti rovnosti**. Teorie kritické masy se stala obecně uznávanou a slouží jako jeden z hlavních argumentů pro zvýšení politické reprezentace žen a zavedení genderových volebních kvót.[242]

V posledních dekádách došlo ke změně interpretace konceptu **30% kritické masy**, která již není chápaná jako garance kvalitativního posunu v politice, nýbrž jako **„přijatelné minimum"** pro spravedlivé zastoupení žen v národních i mezinárodních legislativních orgánech.[243] Podobný trend je patrný i v ekonomické sféře. Evropský parlamentu (EU) ve svém usnesení z roku 2011 o ženách a řízení podniků vyzval společnosti, aby do roku 2015 dosáhly kritické hranice 30% zastoupení žen ve vedoucích funkcích a do roku 2020 pak 40% zastoupení.[244] Zároveň vyzval

[238] Základní rozdíl mezi výzkumem prof. Kanter a prof. Dahlreup není jen v oblasti – korporát vs. politika, ale také ve velikosti zkoumané skupiny žen – nevyvážená vs. nakloněná skupina.

[239] Např. LOVENDUSKI, J., NORRIS, P. Westminster women: The politics of presence. *Political Studies*. 2003, č. 51, s. 84–102. Dostupné z: https://bit.ly/3uSOiMM.

[240] SARAH, C., MONA, L. K. Critical mass theory and women's political representation. *Political Studies*. 2008, sv. 56, č. 3, s. 727. Dostupné z: https://bit.ly/40da0JD.

[241] Řada expertů připomíná existenci dalších proměnných – jako je sexismus (Zimmer, 1988), neochota některých vysoce postavených žen dělit se o svůj výjimečný status (Duguid, 2011), změna mužských norem v organizační kultuře (Holgersson, Romani, 2022).

[242] BROOME, L. a kol. Does critical mass matter? Views from the boardroom. *Seattle University Law Review*. 2011, č. 34, s. 1049–1080. Dostupné z: https://bit.ly/3yJkWBW.

[243] DIVIZE OSN PRO ROZVOJ ŽEN (DAW). Rovná účast žen a mužů v rozhodovacích procesech s důrazem na politickou účast a vedení. Zasedání skupiny odborníků pořádané Hospodářskou a sociální radou OSN (DESA). Addis Abeba, Etiopie, 2005. Dostupné z: https://bit.ly/39QIzMr.

[244] Usnesení Evropského parlamentu 2010/2115(INI) ze dne 6. 7. 2011 o ženách a řízení podniku.

Evropskou komisi, aby navrhla právní předpisy (včetně kvót) v případě nedostatečného postupu společností a členských států.[245] Svou výzvu zopakoval ve svých usneseních v roce 2012 a 2021.[246]

Vyvážené zastoupení žen v politickém rozhodování je nyní spojováno se základy demokracie a řada mezinárodních organizací (včetně OSN, RE i EU) i rostoucího počtu států se v posledních dekádách soustřeďuje na dosažení **genderové parity**.[247] Genderová parita by však neměla být zaměňována **s materiální rovností žen a mužů**. Zatímco parita žen a mužů je statistickým měřítkem poměru žen a mužů podle jednotlivých ukazatelů, skutečná rovnost je o posunu společenských norem tak, aby byly ženy oceňovány a respektovány stejně bez ohledu na pohlaví.[248] Je proto nutné zkoumat a usilovat nejen o deskriptivní, ale také o substantivní celospolečenské změny.[249]

[245] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP), Odůvodnění odstavec 11.

[246] Usnesení Evropského parlamentu 2011/2244(INI) ze dne 13. 3. 2012 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii; a Usnesení Evropského parlamentu 2020/2121(INI) ze dne 21. 1. 2021 o genderové perspektivě koronavirové krize a pokrizového období.

[247] Ve většině jihoamerických zemích, ale také ve Francii a v Belgii, je tak „vertikální parita" 50 % spolu s genderovým zipem „novým zlatým standardem".

[248] MANLOSA, A., MATIAS, D. M. *From Gender Parity to Gender Equality: Changing Women's Lived Realities*. Bonn: Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, 2018. Dostupné z: https://bit.ly/3o4IoSz.

[249] Více v podkapitole 2.3.

4. GENDEROVÁ POZITIVNÍ OPATŘENÍ V POLITICKÉM ROZHODOVÁNÍ

4.1. Genderová nerovnost v politickém rozhodování

Nedostatečné zastoupení žen v politice je velmi často vysvětlováno nedostatkem zájmu samotných žen nebo preferencemi voličů. Veřejný diskurz na druhou stranu málokdy zpochybňuje **proces výběru v rámci politických stran**, který se však jeví být zásadním. Jak zdůrazňuje prof. Pippa Noris, ve volebním procesu musí být **jednotlivec zvolen hned třikrát – sám sebou, stranou, a nakonec voličem**.[250] Kdo ale ve skutečnosti rozhoduje, jsou to voliči nebo vůdci stran, kteří sestavují kandidátní listinu? Ze stávajících výzkumů vyplývá, že v demokratických zemích s vyšším stupněm genderové rovnosti se voliči rozhodují podle ideologické orientace, vzdělání a politických názorů nominovaných, přičemž pohlaví kandidáta se zdá být druhořadé. Tato praxe byla potvrzena zejména ve Skandinávských zemích, v Itálii, ale také v ČR.[251] Na druhou stranu v konzervativnějších společnostech se silně tradičním vnímáním genderovými rolí voliči upřednostňují známé mužské kandidáty před novými ženskými kandidátkami. Tyto postoje byly zjištěny na Balkáně a v Polsku.[252] Podrobnější analýzy však ukazují, že se mezi stranami vyskytují výrazné rozdíly podle stupně jejich aktivní propagace žen, což dokazuje, že strany mohou do velké míry ovlivnit účinnost kvót.[253] V každém případě mohou voliči hlasovat pouze pro ty, kteří jsou na seznamu uvedeni, tj. pokud ženy na seznamu nejsou dostatečně zastoupeny, nebudou ani zvoleny. Vůle voličů tak nakonec není

---

250 NORRIS, P. Legislative recruitment. In LEDUC, L., NIEMI, R. G., NORRIS, P. (eds.). *Comparing Democracies: Elections and Voting in Global Perspective*. Londýn: Sage, 1996.

251 MATLAND, R. The Norwegian experience with gender quotas. In BALLINGTON, BINDA (eds.), 2005, s. 64–71; BALTRUNAITE, A. a kol. Let the voters choose women. *Center for Economic Studies and ifo Institute (CESifo) Working Paper*. 2016, č. 5693.; JURAJDA, Š., MÜNICH, D. Candidate ballot information and election outcomes: The Czech case. *Post-Soviet Affairs*. 2015, sv. 31, č. 5, s. 448–469. Dostupné z: https://bit.ly/3OpIG3M.

252 NACEVSKA, E., LOKAR, S. The effectiveness of gender quotas in Macedonia, Serbia and Croatia. *Teorija in Praksa*, 2017, sv. 54, č. 2, s. 394–412. GWIAZDA, A. Women in parliament: Assessing the effectiveness of gender quotas in Poland. *The Journal of Legislative Studies*. 2017, sv. 23, č. 3, s. 326–347. Dostupné z: https://bit.ly/3TSeVwC.

253 Tamtéž.

tak rozhodující, jak se na první pohled zdá a nejproblematičtější se jeví být fáze „sebe-zvolení“ a *gatekeeping*.[254]

První krok – „sebe-zvolení“ – je závislé na politických **ambicích, zdrojích a příležitostech jednotlivce**.[255] Znamená to, že uchazeči musejí mít nejen osobní, ale i strukturální předpoklady k účasti ve volbách. Jak již bylo zmíněno, většina evropských žen předčí muže ve vzdělávání a pracuje na plný úvazek, ale stále není stejnou měrou zastoupena v legislativě a exekutivě. Výzkumy potvrzují, že ženy od politické kariéry odrazují zejména pečovatelské povinnosti, existující stereotypy a nepřátelské prostředí ve stranách – skupině uchazečů tak silně dominují muži.[256] Většina **stran navíc nepodporuje** nebo dokonce **omezuje reálné šance žen** jejich umístěním na nevolitelných místech (na kandidátních listinách i ve volebních obvodech), nedostatečnou podporou ve volebních kampaních, nebo upřednostňováním neznámých političek a žen s rodinnými vazbami na vůdce stran.[257] Gatekeepeři ve vedení strany jsou tak často mnohem vlivnější než volební systémy[258] vzhledem k tomu, že rozhodují o nominacích a vědí, která křesla jsou „bezpečná“. **Nominace** se často provádějí v ústředí stran v tajnosti, na základě **netransparentních kritérií** a vztahů.[259] Kdo a podle jakých kritérií vybírá kandidáty jsou však relevantní otázky veřejného zájmu vzhledem k tomu, že strany dostávají příspěvky ze státního rozpočtu a rozhodují o normách závazných pro celou společnost.[260]

4.2. Měkká opatření v politickém rozhodování

Všechny analyzované organizace včetně OSN, RE i EU publikovaly řadu doporučení ke zvýšení žen v politické reprezentaci.[261] Doporučovaná měkká opatření zahrnují **osvětové aktivity** směrem ke všem stupňům školství, ke stranám (vedení

[254] MATLAND, 2005, s. 19. Gatekeepři neboli „vrátní“ jsou osoby v rozhodujících pozicích, které hlídají přístup k institucím/pozicím/informacím.

[255] Tamtéž, s. 64.

[256] DAHLERUP, 1988; RADA EVROPY, 2018.

[257] Konkrétní příklady jsou uvedeny v podkapitole 4.4.

[258] JALUŠIČ, V., ANTIĆ, M. G. *Women – Politics – Equal Opportunities, Prospects for Gender Equality Politics in Central and Eastern Europe*. Ljubljana: Peace Institute, 2000, s. 42. Dostupné z: https://bit.ly/3P2m0Ya.

[259] Tamtéž.

[260] Více v podkapitole 2.3.

[261] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 25: Účast na veřejných záležitostech, volební právo a právo na rovný přístup k veřejným službám, 1996; Obecné doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen č. 23: Politický a veřejný život, 1997; Doporučení Výboru ministrů RE o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, 2003; Usnesení PSRE o mechanismech k zajištění účasti žen na rozhodování, 2006; Doporučení PSRE o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, 2010; Usnesení PSRE o politických stranách a politické reprezentaci žen, 2012; Usnesení PSRE o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen, 2016. Podrobná analýza těchto dokumentů je uvedena v kapitolách k jednotlivým organizacím.

i členstvu), k médiím i veřejnosti. Kampaně a školení by měly zahrnovat otázky **genderové rovnosti** a **mainstreamingu**, boje proti **stereotypům, sexismu a násilí**, i prezentaci úspěšných příběhů a vzorů žen ve veřejném životě.

Podle doporučení by strany měly přijímat vlastní **strategie a kodexy chování** k prevenci genderových stereotypů a sexismu, zabezpečovat transparentní výběrové, pracovní a kariérní postupy s přihlédnutím ke genderové perspektivě, sbírat interní data o genderových otázkách a zveřejňovat zprávy o vývoji v této oblasti. Důležitou oblastí je odstraňování **strukturálních a kulturních bariér**, zejména v oblasti **slaďování**. V této oblasti je doporučováno organizovat stranické schůze a zasedání v časech kompatibilních s rodinným životem, poskytovat pečovatelskou službu při zasedáních parlamentu a důležitých setkáních, zavést modely rodičovské dovolené pro zvolené politiky. Strany by měly poskytovat podporu ve školení, síťování a práci žen ve svých řadách, zohledňovat jejich rovné zastoupení ve všech výborech a fórech.

Státy mohou vytvořit zvláštní **finanční podporu pro politické strany**, které přijímají pozitivní opatření na podporu zastoupení žen a **provést audit**, který posoudí, do jaké míry je jejich volební systém zaměřen na dosažení rovnosti žen a mužů. Státy dále mohou aktivně podporovat nevládní organizace v této oblasti, vytvářet státní orgány věnující se genderové rovnosti a dbát na vlastní interní genderovou vyváženost. Státy EU v tomto ohledu poskytují různé příklady dobré praxe.[262] V Belgii např. existuje **Institut pro rovnost žen a mužů**, který analyzuje genderové složení zákonodárných a výkonných orgánů po každých volbách a připravuje srovnávací a evoluční analýzy. Francie zavedla **bi-nominální kandidatury** pro krajské volby, tj. občané nevolí jednoho kandidáta, ale tým kandidáta a kandidátky. Tímto způsobem je zaručená parita pohlaví, sdílené rozhodování a odpovědnost a možnost slaďování pracovního a soukromého života. Irsko má speciální **platformu pro nábor, školení a mentoring** kandidátek, která vede kampaně na univerzitách s cílem motivovat mladé ženy pro vstup do politiky.[263] Rumunsko participuje na kampani OSN „*HeForShe*" a rumunský prezident Klaus Iohannis byl oceněn jako jeden z 10x10x10 Globálních impakt-šampionů.[264] Španělsko novelizovalo Jednací řády parlamentu a zavedlo **možnost hlasování na dálku** z důvodů těhotenství, rodičovství nebo vážných nemocí a obě komory mají samostatný **stálý parlamentní výbor pro otázky genderové rovnosti**.

[262] Následující národní příklady jsou uvedené v PORADNÍ VÝBOR EVROPSKÉ KOMISE PRO ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ. *Opinion on „Gender Balance in Decision-making in Politics"* [online], 2017, s. 12–14. Dostupné z: https://1url.cz/HuINy.

[263] Více na: http://www.womenforelection.ie/.

[264] Více na: https://bit.ly/3AqL2Mx.

4.3. Genderové volební kvóty[265]

Z genderových pozitivních opatření vycházejí jako nejúčinnější genderové kvóty, cílem kterých je prolomit uvedené strukturální bariéry v přístupu k politickému rozhodování – vytvořením nových, příznivých podmínek.[266] Nějakou formu kvót v současnosti využívá zhruba 130 zemí ve všech regionech světa a průměrná míra zastoupení žen v jejich parlamentech se pohybuje kolem 27 %.[267] Existuje několik typů kvót, které lze rozlišit podle jejich závaznosti a fáze aplikace.[268]

4.3.1. Podle závaznosti

Na základě toho, kdo rozhoduje o aplikací kvót a do jaké míry jsou tato rozhodnutí závazná, je možné rozlišit tři hlavní formy kvót.

Dobrovolné kvóty

Dobrovolné nebo neformální kvóty jsou formulované ve stanovách politických stran a nejsou kontrolovány ani sankcionovány státem. Jedná se o starší typ kvót, který v současné době používá zhruba **37 zemí**, včetně **Norska, Švédska, Spojené království, Nizozemsko, Německa, Rakouska, Španělska, Kypru, Islandu, Lucemburska, Rumunska, Slovenska a Slovinska**, **Kanady, Nového Zélandu či Izraele**.[269] Ve většině zemí byl zjištěn „dominový efekt", tj. přijetí kvóty a zvýšení zastoupení žen jednou nebo více stranami motivovalo ostatní strany, aby se připojily k novým standardům (např. Norsko, Španělsko, Německo, či Jižní Afrika). První stranou v Norsku, která využila dobrovolné kvóty, byla Socialistická levice a Liberální strana v roce 1975, které byly následované vládnoucí Labouristickou stranou v roce 1983 a dalšími stranami v 90. letech. Přestože Konzervativní strana odmítla kvóty, vzhledem ke skupinovému tlaku postupně zvýšila zastoupení žen na 30%

[265] Hlavní databázi kvót vede INTERNATIONAL INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ELECTORAL ASSISTANCE (IDEA). *Gender Quotas Database* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2CRHr9r.

[266] DUBROW, J. K. The concept and study of political inequality. In DUBROW, J. K. (ed.). *Political Inequality in an Age of Democracy: Cross-national Perspectives*. Londýn: Routledge, 2015, s. 9–27.

[267] KANDAWASVIKA-NHUNDU, R. *Gender Quotas: One of the Key Mechanisms to Address the Overrepresentation of Men in Positions of Political Leadership and Decision-Making* [online]. International IDEA, 7. 3. 2022. Dostupné z: https://1url.cz/rukfh.

[268] Tato hlavní typologie byla navržena podle DAHLERUP, D. *Women, Quotas and Politics*. Londýn: Routledge, 2006, s. 19–21. Více v databázi IDEA. Další analýzy jsou k dispozici v KROOK, M. L. Electoral gender quotas: A conceptual analysis. *Comparative Political Studies*. 2014, sv. 47, č. 9, s. 1268–1293; a HUGHES, M. a kol. Global gender quota adoption, implementation, and reform. *Comparative Politics*. 2019, sv. 51, č. 2, s. 219–238.

[269] DAHLERUP, D. a kol. *Atlas of Electoral Gender Quotas*. Inter-Parliamentary Union; Stockholm University, 2014, s. 27. Dostupné z: https://1url.cz/sukfQ; https://t.ly/ebQaA. Aktuální situaci je možné zkontrolovat v databázi IDEA dle konkrétních zemí, regionů či typu kvóty.

rozmezí. V Německu kvóty uplatňuje nejen Sociálnědemokratická strana Německa SPD (40 %), ale také Křesťanskodemokratická unie CDU (30 %).

Legislativní kvóty

Legislativní (zákonné) nebo formální kvóty stanovují jednotný číselný cíl, který politické strany musejí splnit jako podmínku pro volební registraci. Kvóta může být stanovena ve volebním zákoně (např. ve většině evropských a jihoamerických zemí) nebo přímo v ústavě (např. Burkina Faso, Nepál, Filipíny, Uganda). Legislativní kvóty pro kandidátní listiny vyžívá zhruba **80 zemí** světa[270] a z toho **21 v Evropě** včetně 11 států EU – **Belgie, Francie, Chorvatska, Irska, Itálie, Malty, Polska, Portugalska, Řecka, San Marina, Slovinska a Španělska**; šest zemí Balkánu – **Albánie, Bosny a Hercegoviny, Černé Hory, Kosova, Severní Makedonie a Srbska**; a tří států východní Evropy – **Arménie, Moldavska a Ukrajiny**.[271]

Vyhrazená místa

Vyhrazená místa mohou být stanovena zákonem nebo dobrovolně dohodou politických stran (např. Maroko). Cílem tohoto opatření je zabezpečit pro méně zastoupenou skupinu předem vymezený počet míst. Na rozdíl od kvót pro kandidátní listiny, které představují „rovnost příležitostí", jedná se u vyhrazených míst o „rovnost ve výsledků". Popularita vyhrazených míst roste a v současné době je používá **17 zemí** (Bangladéš, Benin, Čína, Jordánsko, Keňa, Libye, Mauritánie, Pákistán, Rwanda, Sierra Leone, Somálsko, Jižní Súdán, Súdán, Uganda, Spojené arabské emiráty, Spojená republika Tanzanie, Zimbabwe).[272] Vyhrazená místa pro ženy lze kombinovat i s místy vyhrazenými pro jiné skupiny, např. Indie využívá vyhrazená místa pro znevýhodněné kasty na místní úrovni.[273]

4.3.2. Podle fáze aplikace

Kvóty lze dále kategorizovat na základě **fáze volebního procesu**, ve které jsou využívány na:

Kvóty pro uchazeče

Kvóty pro uchazeče stanovují počet uchazečů **pro výběrové řízení** prostřednictvím primárek, nominačních výborů či jiných stranických orgánů. Toto opatření se využívá hlavně v zemích s pluralitním většinovým volebním systémem, nicméně

[270] Prof. Dahlerup v roce 2014 ještě uváděla 60 zemí. Tento počet se mezičasem zvýšil na 80 viz statistiky UN GENDERQUOTAPORTAL. Dostupné z: https://genderquota.org.

[271] IDEA a UN GENDERQUOTAPORTAL.

[272] UN GENDERQUOTAPORTAL.

[273] DAHLERUP, D., ANTIĆ, M. G. The legitimacy and effectiveness of gender quotas in politics in CE Europe. *Teorija in Praksa*. 2017, sv. 54, č. 2, s. 310. Dostupné z: https://bit.ly/3bZ6Bra.

jejich navržení je poměrně technicky náročné. Kontroverzní čistě ženské užší výběry byly v minulosti použity Labouristickou stranou Spojeného království. Některé země však tuto kvótu využily úspěšně, např. Indie a Bangladéš na místní úrovni a Skotsko v parlamentních volbách.

Kvóty pro kandidáty

Kvóty pro kandidáty stanovují počet kandidátů **pro kandidátní listiny** obvykle v rozmezí 30–50 %. Mnoho států se rozhoduje pro genderově neutrální formulaci, např. že každé z pohlaví by mělo mít alespoň 40% zastoupení.

Kvóty pro zvolené osoby

Kvóty pro zvolené osoby, tj. **vyhrazená místa**, přičemž jsou na tato místa ženy **více voleny, než jmenovány** (např. Jordánsko, Uganda a Rwanda). Byť vyhrazená místa působí jako nejjistější nástroj garantující parlamentní zastoupení žen, i tento musí být náležitě ošetřen a musí obsahovat podobná upřesnění a zabezpečení jako kvóty pro kandidátní listiny.

Tabulka č. 3 Typy genderových volebních kvót

Typ nařízení/účastníci	Uchazeči	Kandidáti	Zvolené osoby
Legislativní kvóty (dané ústavou nebo volebním zákonem)	**Primárky** (Panama)	**Kvóta pro kandidátní listiny** (Latinská Amerika, Balkán)	**Vyhrazená místa** (arabské státy, subsaharská Afrika, Asie)
Dobrovolné kvóty (stranické kvóty)	**Užší výběr** (Spojené království)	**Kvóta pro kandidátní listiny** (severské státy, jižní Afrika, západní státy)	**Vyhrazená místa** (mezistranické dohody, Maroko)

Zdroj: Dahlerup, 2006.

4.3.3. Navrhování genderových volebních kvót

Při navrhování genderových kvót je třeba vzít v úvahu existující typ volebního systému, velikost volebních obvodů a uzavřenost nebo otevřenost kandidátních listin i stávající stav zastoupení žen a zamýšlený cíl. Podle těchto faktorů musí předkladatel stanovit výši kvótového prahu (číselný cíl), mandát pro umístění, oprávněnou skupinu (jedno z pohlaví nebo pod-reprezentované pohlaví), typ kodifikace (ústavní nebo zákonná), dobu trvání kvótové politiky a způsob monitorování a sankcionování. Od výběru a kombinace těchto faktorů záleží úspěšnost dosažení stanoveného cíle, přičemž jako nejdůležitější se potvrdilo správné nastavení **kvótového prahu,**

mandátu pro umístnění a sankce. Nejedná se tedy zdaleka pouze o stanovení číselného procenta (kvóta v nejužším smyslu), ale o stanovení **komplexní „kvótové politiky“**, která nastaví všechny uvedené parametry, bude je kontinuálně monitorovat a dle potřeby upravovat. Jak upozorňuje prof. Dahlerup, neexistuje jedno univerzální řešení pro všechny země a konkrétní kvótový režim musí být navržen individuálně podle volebního systému a dalších místních faktorů.[274] Níže jsou uvedeny jednotlivé parametry i s příklady aplikace v různých státech.

Volební systém

Typ volebního systému do značné míry ovlivňuje volební výsledky dle pohlaví.[275] V zemích s **většinovým systémem** volební úspěch spočívá zejména na lídrech v čele stran, kteří jsou v praxi méně ochotni do vedení nominovat ženy (např. Spojené království, USA, Kanada, Austrálie, Bangladéš, Egypt, Indie, Pákistán).[276] Ve většinových systémech je tak použití kvót ze sociologického i technického hlediska nejproblematičtější.[277] Naopak praxe dokazuje, že kvóty jsou nejlépe použitelné a **nejúčinnější v poměrných** volebních systémech.[278]

Volební obvody

Velikost volebních obvodů je dalším důležitým faktorem. Výsledky výzkumu dokazují, že **větší volební obvody jsou pro kandidátky příznivější**. Když strany mohou získat více míst, jsou „ochotné“ jmenovat více žen. Švédsko prokázalo tuto hypotézu, když v roce 2002 sloučilo své volební obvody do větších celků, do kterých strany nominovaly více žen.

Výše kvóty

Výše kvótového limitu/prahu zajišťuje určitý počet míst na kandidátních listinách (nebo v zastupitelském orgánu) nejčastěji stanovením konkrétního procenta, kterého má být dosaženo **od 20 do 50 %**. Ve většině případů je však **poměr zvolených**

---

274 Prof. Dahlerup používá pojem „kvótové režimy“ jako kombinaci typu kvóty a volebního systému, ve kterém kvóta funguje. DAHLERUP, 2007.

275 PAXTON, P., KUNOVICH, S., HUGHES, M. M. Gender in politics. *Annual Review of Sociology*. 2007, sv. 33, č. 1, s. 263–284.

276 O'NEILL, B., STEWART, D. K. Gender and political party leadership in Canada. *Party Politics*. 2009, sv. 15, s. 737–757.

277 Více v EUROPEAN COMMISSION FOR DEMOCRACY THROUGH LAW (VENICE COMMISSION). *Report on the Impact of Electoral Systems on Women's Representation in Politics.* Studie č. 482 / 2008, CDL-AD(2009)029. Dostupné z: https://bit.ly/3PRMjAy.

278 V poměrných volebních systémech se mandáty ve volebních obvodech rozdělují proporcionálně – kandidáti nebo strany ve volbách do zastupitelských orgánů obdrží počet mandátů podle počtu získaných volebních hlasů (přepočet hlasů na mandáty se realizuje různými metodami). Ve většinovém volebním systému jsou naopak všechny mandáty na úrovni volebních obvodů přiděleny jedné kandidátce (tento systém vede k trvalé dominanci dvou stran a vykazuje vysoké procento propadlých hlasů).

žen nižší, než je stanovená kvóta pro kandidátky, zejména kvůli nízkému umístění na kandidátce a malé podpory vedení strany.[279] Tento rozdíl se v praxi obvykle pohybuje mezi 5 až 10 %. Kvótu pro kandidátní listiny je proto vhodné nastavit o cca 7 % vyšší, než je plánovaný cíl zvolených žen. Podle některých výzkumů je pro počet zvolených rozhodující výše kvóty, i když mandát k umístění a jiné podpůrné mechanismy účinek kvóty také zesilují.[280] Jiní odborníci zase tvrdí, že výše kvóty počet zvolených žen automaticky nezvyšuje (kvůli možnému rozdělení hlasů) a za významnější považují geografické nominace a umístění na mandátní listině.[281]

Praxe dokazuje, že mnoho zemí začínalo s 20 či 30% kvótou, kterou **postupně navýšily**. Mexiko např. zahájilo svoji kvótovou politiku s 40% kvótou a na základě ústavní reformy v roce 2013 přešlo na striktní 50% paritu. Podobně Belgie navýšila původní 33% kvótu na 50%. Mnoho států jižní Ameriky již zakotvilo ve svém právu genderovou paritu, např. Argentina, Bolívie, Kostarika, Ekvádor, Honduras, Mexiko, Nikaragua, Panama a Peru. Ve většině jihoamerických zemí, ale také ve Francii a v Belgii, je tak „vertikální parita" 50 % spolu s genderovým zipem „novým zlatým standardem".[282] Paritní kandidátky na dobrovolné bázi tradičně sestavují i strany zelených (Německo, Rakousko, Itálie, Island, Švédsko) a některé levicové strany (Německo, Nizozemsko a Švédsko), a často k nim přidávají i zipový systém.

Oprávněné subjekty

Vymezení oprávněných osob / příjemců může být genderově specifické jako číslo **vyhrazené pouze pro jedno pohlaví** (nejčastěji 20–40 % pro ženy), nebo **genderově neutrální** pro „nedostatečně zastoupené pohlaví". Některé systémy kvót definují maximum pro obě pohlaví, např. ani jedno pohlaví by nemělo obsazovat více než 60 % a zároveň ne méně než 40 % míst, což je v praxi 40% kvóta pro ženy (např. Španělsko). Jak bylo uvedeno, řada států a stran již nařizuje 50% genderové zastoupení. Je však důležité si uvědomit, že 50% kvóta stanovuje zároveň maximum pro zastoupení žen, zatímco nižší procento toto omezení nemá.[283]

Uzavřenost seznamu

Relativní uzavřenost seznamu se také ukázala jako **příznivější pro ženské kandidátky** (např. španělský systém, kde mohou voliči hlasovat pouze pro politickou stranu jako celek). Volební preference se regionálně liší, např. země střední a východní

[279] KROOK, M. L. Contesting gender quotas: Dynamics of resistance. *Politics, Groups, and Identities*. 2016, sv. 4, č. 2, s. 268.

[280] Např. SCHWINDT-BAYER, L. A. Making quotas work: The effect of gender quota laws on the election of women. *Legislative Studies Quarterly*. 2009, sv. 34, č. 1, s. 5–28.

[281] DAHL, H. M., DAHLERUP, D., MILTHERS, L. *Hvorfor stiger kvinde-reprtesentationen? En analyse af folketingsvalget i september 1987 (Why is Female Representation Rising? An Analysis of the General Election in September 1987)*, Arhus: Institut for Statskundskab, Aarhus University, 1989.

[282] Francie byla vůbec první zemí světa, která uzákonila genderovou paritu.

[283] DAHLERUP, D. No quota fever in Europe? In BALLINGTON, BINDA (eds.), 2005, s. 21.

Evropy s přetrvávajícími konzervativními genderovými ideologiemi naznačují preference pro známé mužské kandidáty.[284] V Makedonii se např. první „kvótové volby" konaly v roce 2002, ale kvůli otevřeným seznamům, které zvýhodňovaly již známé mužské politiky, počet žen poklesl.[285] Přes tyto počáteční potíže se volební preference časem urovnaly a znovuzvolení ženských političek je vyšší než u mužů.[286] Polské průzkumy také ukazují na volební preferenci dosavadních mužských poslanců a osob ve vedoucích pozicích na kandidátkách.[287] Mezi jednotlivými stranami však existují výrazné rozdíly podle stupně jejich **aktivní propagace žen**.[288] Severské země naopak hlásí genderovou neutralitu voličů, což je pravděpodobně ovlivněno dlouhodobou genderovou vyrovnaností ve veřejné sféře.[289] Genderovou neutralitu voličů potvrzuje i studie z Itálie, která zkoumala, jestli je nedostatečné zastoupení žen v politice výsledkem výběru stran a/nebo preferencí voličů. Tento výzkum analyzoval aplikaci italského zákona z roku 2013, který zavedl genderové kvóty na kandidátních listinách spolu s preferenčním hlasováním podmíněným pohlavím (tj. pouze pro kandidáty jednoho pohlaví).[290] Účelem kvóty je v tomto případě ovlivnit chování stran a účelem preferenčního hlasování je ovlivnit chování voličů. Podle analýzy bylo 22% zvýšení zastoupení žen ovlivněno nárůstem preferenčních hlasů, což potvrzuje podporu voličů i význam **„podmíněného" preferenčního hlasování**. Přízeň voličů pro kandidáty obou pohlaví, za předpokladu umístění na stejné pozici, potvrzuje i studie z ČR.[291]

Mandát k umístění

Mandát k umístění *(placement mandate)* na kandidátkách je jednou z nejdůležitějších funkcí, protože v případě otevřených seznamů jsou ženy velmi často umísťované na spodní nevolitelná místa.[292] Jedná se o **tzv. „dvojitou kvótu"**, při které je stanoven požadovaný **poměr pohlaví v seznamu i v jejich pořadí**. Výsledky výzkumů dokazují, že v případech, kdy pořadí kandidátů na seznamech není regulováno, jsou ženy obvykle umístěny na jejich konci (např. Belgie, Polsko, Argentina, či Salvador). Např. Polsko schválilo legislativní kvóty v roce 2011, ale z důvodu absence mandátu k umístění nedosáhlo očekávaných výsledků – účast žen v polském parlamentu se od schválení kvóty zvýšila, ale stále zůstává na 26 %. Mandát k umístění lze formulovat **v různých formách**:

[284] NACEVSKA, LOKAR, 2017.
[285] Tamtéž.
[286] Tamtéž.
[287] GWIAZDA, 2017.
[288] Tamtéž.
[289] MATLAND, 2005.
[290] BALTRUNAITE; A., a kol. Let the voters choose women. *CESifo Working Paper Series*. 2016, č. 5693, s. 2. Dostupné z: https://bit.ly/3YigyFb.
[291] JURAJDA, MÜNICH, 2015.
[292] BAGUES, M., ESTEVE-VOLART, B. Are women pawns in the political game? Evidence from elections to the Spanish senate. *Journal of Public Economics*. 2012, č. 96, s. 387–399.

- prostřednictvím „zipu“ – čili střídáním pohlaví. U střídání v celém seznamu tento systém zaručuje 50% paritu (tento systém je typický pro strany zelených, většinu stran ve Švédsku a na Kostarice);
- dva nejvýše umístění kandidáti jsou různého pohlaví (Belgie);
- ženy jsou umístěné na prvních 5–10 pozicích;
- mezi třemi nebo čtyřmi kandidáty je alespoň jedna žena (Východní Timor);
- ženy jsou ve vedení poloviny všech seznamů předložených stranami, tzv. „horizontální parita“ (Kostarika, Ekvádor).

Mandát k umístění lze formulovat také jako genderově neutrální požadavek na určité množství míst pro nedostatečně zastoupené pohlaví (např. 40 % ve Španělsku).[293] Mnoho zemí, které zavedlo kvótu bez mandátu k umístění, později své zákony změnilo (např. Makedonie, Belgie). Takové změny však často čelí opozici. Např. makedonský pozměňovací návrh volebního zákona se setkal s mnohem větší opozicí než původní zákon zavádějící kvóty a byl nakonec schválen pouze o jeden hlas.[294] Velmi silnou roli v prosazovaní umístění kandidátek hrály v Latinské Americe soudy, které stanovily, že ženy mají byt nominované do volitelných pozic a okresů (Kostarika).

Sankce

Odrazující sankce patří k rozhodujícím nástrojům efektivní implementace kvót, jelikož praxe ukázala, že kvóty bez sankčního mechanismu nedosahují zamýšlený účinek.[295] Různé státy používají různé systémy včetně nejměkčího systému **„dodržuj nebo vysvětli“** (který v podstatě sankcí není), **bonusu ze státního rozpočtu** v případě plnění, **finanční pokutu**, či odmítnutí registrace v případě neplnění. Mezi často používané sankce patří odmítnutí kandidátní listiny (Kostarika, Španělsko, Slovinsko, Východní Timor a Francie na místní úrovni) a finanční pokuta (Francie na národní úrovni a Portugalsko). Nicméně obě tyto sankce mají svá úskalí. Odmítnutí registrace často ústí do soudních sporů a strany se dožadují poskytnutí dodatečné lhůty k nápravě – nicméně tento proces je zdlouhavý, nákladný a kvalita kandidátek „na poslední chvíli“ je nejistá.[296] V případě finanční sankce se strany (zejména ty movitější) mohou z kvóty „vykoupit“, čímž se vlastně nenaplňuje původní záměr zavedení kvóty. Jako **nejúčinnější** se tak ukázalo **odmítnutí registrace** a řada států, která začala s mírnějšími sankcemi, postupně svoje volební zákony novelizovala a zavedla sankci odmítnutí.[297]

---

[293] Španělské právo vyžaduje minimálně 40 % pro méně zastoupené pohlaví na každých pět pozic kandidátky. Dostupné z: IDEA.

[294] BALLINGTON, BINDA (eds.), 2005, s. 33.

[295] DEAN, L., A., DOS SANTOS, P., A., G. The implications of gender quotas in Ukraine: A case study of legislated candidate quotas in Eastern Europe’s most precarious democracy. *Teorija in Praksa*. 2017, sv. 54 č. 2, s. 355.

[296] Viz například případy ESLP *Zevnik* a *Sloga* v podkapitole 7.2.5. a 7.2.6.

[297] Např. Argentina, Belgie, Bolívie, Kostarika, Mexiko.

Tímto procesem prošla např. Ukrajina, která schválila 30% genderovou legislativní kvótu po Euromajdanu v roce 2013 (po 10 neúspěšných pokusech). Původní legislativa z roku 2013 vyžadovala 30% kvótu, nebyla však zabezpečena sankcemi a byla tak shledána jako nepovinná.[298] Místo sankce nabízela legislativa *carrot instead of stick* – politické strany, které měly více než 30% podíl žen v parlamentu obdržely 10 % státního financování.[299] To mohlo pomoct k dodržování zákona z dlouhodobého hlediska, protože postupem času kvótu dodržovalo více stran.[300] Nicméně mnoho stran používalo různé strategie, jak zákon obejít.[301] Genderová kvóta byla totiž povinná pouze při navrhování kandidátů, takže 18 dní před volbami mohli kandidáti svoji kandidaturu odmítnout s tím, že si to rozmysleli. Některé strany proto vyhledávaly „formální kandidátky" pro splnění kvóty, buď zveřejněním inzerátů nebo uplácením kandidujících ženských političek. Např. ve straně Evropská solidarita po registraci do místních voleb v roce 2020 odmítlo kandidovat 13 lidí včetně pěti žen, čímž nebyla dodržena kvóta. V reakci na to místní volební komise seznam stáhla, ale strana v čele s bývalým prezidentem Petrem Porošenkem stažení zažalovala a vyhrála. Podle vyjádření pozorovatelů se v podobných případech ukrajinské soudy často přiklánějí na stranu politických stran. V jiných případech místní volební komise zaregistrovaly seznam, který nedodržel genderovou kvótu a nikdo se proti tomuto rozhodnutí neodvolal. Navíc se vyskytly případy, kdy volební komise upozornily na nedodržování genderových kvót a strany měnily seznam *ad hoc*. Od roku 2020 však platí novela zákona, která zvýšila kvótu na 40 % (přičemž v každé pětce musejí být alespoň dvě ženy a dva muži) a zároveň zavedla sankci zamítnutí registrace.

Monitorování

Monitorování obvykle provádějí **volební orgány**, které zajišťují nejen to, aby strany kvótu splnily, ale aby také dodržovaly pravidla o umisťovacím pořadí a přidělování okresů. Pravidelné nebo *ad hoc* neinvazivní monitorování bez sankcí mohou vykonávat **i jiné subjekty** než volební komise. Např. Izraelský demokratický institut určuje „vážené skóre reprezentativnosti" politických stran na základě podílu a umístění žen na kandidátních listinách.[302] Vhodným neinvazivním prostředkem

[298] DANISH NEIGHBOURHOOD PROGRAMME. *Ukraine Gender Analysis. Danish Neighbourhood Programme Report* [online], 2021, s. 12.

[299] V roce 2021 měly tento podíl 2 strany. HOLYNSKA, K. Women in politics in Ukraine: Underrepresented but breaking through [online]. *Frogee Policy Brief 3 Insights from Ukraine*, 2021, s. 8. Dostupné z: https://bit.ly/40hd47v, https://bit.ly/3WS1uwH.

[300] Ve volbách v roce 2019 to bylo 14 z 22 stran. Tamtéž.

[301] Následující příklady jsou z článku SOKOLOVA, H. How Ukraine's gender quotas work in practice [online]. *OpenDemocracy*. 25. 11. 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3JvR0jz.

[302] Izraelská labouristická strana byla jediná strana, která dosáhla skóre 50% parity pohlaví. Navzdory graduálnímu růstu, parlamentní zastoupení žen v Izraeli dosud nepřesáhlo třetinu. INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Women in parliament* [online], 2021b, s. 12. Dostupné z: https://1url.cz/Auwxg. Více v AVGAR, I., FIEDELMAN, E. *Women in the Knesset: Compilation of Data Following the Elections to the Twenty-third Knesset* [online]. Knesset, 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3zuVaCM, https://bit.ly/3JaxJ5a,.

jsou také **genderové audity**, které se osvědčily v soukromé podnikové sféře. Existuje však mnoho strategií, jak lze kvóty obejít, a monitorování a sankcionování se proto ukázalo jako nezbytné. Např. v Bosně a Hercegovině se několik stran pokusilo zmanipulovat kandidátní listiny nahrazením silných političek nezkušenými ženami nebo příbuznými politiků stran, dokud prozatímní volební komise pod vedením Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě nezareagovala sankcemi.[303] Velmi originální je také výše uvedený příklad z Ukrajiny s „rezignujícími" kandidátkami.

Doba trvání

Doba trvání kvótové politiky může být navržena jako **otevřená nebo dočasná**. Z dosavadní praxe vyplývá, že země, které se rozhodly pro legislativní politické genderové kvóty nebo strany, které zavedly dobrovolné kvóty, jejich použití časově neomezily. Dánsko je jedním z mála známějších případů, kde dvě politické strany (Sociální demokraté a Socialistická lidová strana) používání dobrovolných kvót po krátké době aplikace ukončily v roce 1996 s tím, že již nejsou potřebné.[304] Nicméně parlamentní zastoupení žen v Dánsku je od té doby nestabilní (osciluje kolem 40% hranici) a je nižší než v ostatních severských zemí, které dosud dobrovolné kvóty používají.[305] Pro srovnaní v případě ekonomických genderových kvót, Itálie a Nizozemsko zavedly časově omezené zákonné úpravy. Protože však stanovený cíl nesplnily v předpokládaném časovém horizontu, rozhodly se dané úpravy nejen prodlužovat, ale také zpřísňovat.[306]

Ústavní kodifikace

Ústavní kodifikace neboli ústavní kvóty nejsou považovány za účinnější pro zvyšování zastoupení žen než jiná kvótová opatření, ale jsou **stabilnější, jelikož je lze zrušit nebo změnit pouze kvalifikovanou většinou**. Požadavek ústavní změny však může být i logistickou překážkou v případě nepříznivého politického složení parlamentu. V současné době má 36 států ústavní ustanovení umožňující zavedení kvót, včetně Chorvatska, Francie, Řecka, Itálie, Kosova a Srbska.[307] Mexiko, Bolívie a Ekvádor reformovaly své ústavy a zavedly 50% genderovou paritu pro všechny vládní složky.

---

303 BORIC, B. Application of quotas: Legal reforms and implementation in Bosnia and Herzegovina. In BALLINGTON, BINDA (eds.), 2005, s. 39.

304 SIMM, B., ROLANDSEN, A. *Fact Sheet on Denmark. Workshop on Legal Struggles and Political Mobilization around Gender Quotas in Europe* [online]. Florence, 2014. Dostupné z: https://bit.ly/3PyI9O5.

305 STATISTA. *Share of Women in the Danish Parliament from 1990 to 2019* [online]. Ve srovnání s ostatními severskými státy, které jsou v čele zemí s nevyšším indexem genderové rovnosti na světě, okupuje Dánsko až 54. místo. WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2022* [online], s. 10. Dostupné z: https://bit.ly/3RkLzVv.

306 Více v podkapitole 5.3.

307 IDEA.

Zavazující charakter

Zavazující charakter kvótové politiky je také důležitým prvkem. V případě použití tzv. „závazné kvóty" zahrnující **konkrétní čísla, podrobnosti implementace** a prosazování se ukázala být účinnější než „měkká kvóta" odkazující na obecné cíle ve formě doporučení.

Doprovodná opatření

Doprovodná opatření jako jsou programy pro **budování kapacit** pro kandidátky, zvolené ženy i osoby s rozhodovací pravomocí se ukázala jako velmi prospěšná a jsou většinou poskytovaná neziskovými organizacemi. Velmi důležitá je také celková podpora strany, zejména **předvolební propagace, podpora síťování a slaďování, transparentnost výběru kandidátů** atd.

4.3.4. Vývoj genderových volebních kvót

Vlny přijímání kvót[308]

Na **4. světové konferenci OSN o ženách v Pekingu v roce 1995 byl stanoven cíl zvýšit podíl žen parlamentech z 11 % na 25 %** a jeho dosažení trvalo 25 let.[309] K tomuto výsledku přispěly jak legislativní, tak dobrovolné kvóty, jelikož většina zemí, které zavedly jakýkoli typ kvót, již dosáhla 30% parlamentního zastoupení žen.[310] Mezi **státy první vlny** byly země se **státně-socialistickým** systémem – Pákistán (1956), Bangladéš (1972) a Egypt (1979–1984). **Severské** země zaváděly dobrovolné kvóty od roku 1970 a představují jediný sub-region s nejvyšším 45% zastoupením žen v parlamentu.[311] **Druhá vlna** byla zahájena Argentinou, která zavedla legislativní kvóty v roce 1991 a stala se vzorem pro celý **jihoamerický region**. V současnosti používají kvóty všechny země Latinské Ameriky kromě Guatemaly a Venezuely, díky čemuž překročila Amerika jako první kontinent 30% parlamentního zastoupení žen. **Třetí**, **tzv. „revizní vlna"** pozůstává **z více než 30 zemí**, které revidovaly své původní kvótové zákony většinou zvýšením prahové hodnoty a přidáním umísťovacích mandátů a sankcí. Ve stejném období také vzrostl

[308] DAHLERUP, ANTIĆ, 2017, s. 307. Profesorky Drude Dahlerup a Milica Antić původně nastínily tři vlny přijímání kvót, nicméně je vhodné od třetí „revizní" vlny odčlenit státy, které „nerevidovaly, ale přijímaly nové kvóty v rámci demokratizačního a post-konfliktního období. Je také velmi pravděpodobné, že časem přibydou další vlny.

[309] OSN, 1995.

[310] Informace z této podkapitoly pocházejí zejména z materiálů IDEA, která v letech 2002–2005 zorganizovala řadu kvalitativních regionálních workshopů v Asii, Evropě, Latinské Americe i Africe.

[311] Nicméně řada latinsko-amerických států již překročila 40% práh rovnosti včetně Kostariky, Bolívie, Grenady, Peru a Argentiny a Kuba, Nikaragua a Mexiko dosáhly paritu. INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Monthly Ranking of Women in National Parliaments* [online], 2022. Dostupné z: https://1url.cz/Muwxf.

počet nových zemí (na Středním Východě, Balkáně a v Africe), které přijaly zákony o kvótách v posledních desetiletích. Většina z těchto zemí přijala kvóty jako součást **demokratizačního a usmiřovacího procesu** po období konfliktu (např. Rwanda a balkánské země)[312] nebo po pádu autoritářských režimů (např. některé arabské země). Přijímání těchto kvót je možné považovat za **čtvrtou vlnu**. Země středního východu mají v současnosti téměř 17% parlamentní zastoupení žen po tom, co ženám přiznaly pasivní a aktivní volební práva a zavedly kvóty. Podobného podílu dosáhly země severní Afriky, kde byly kvóty zavedeny v rámci politických reforem po arabském jaru. Asie zaznamenává nejpomalejší tempo růstu, a v tichomořském regionu zůstávají poslední dvě země bez ženských poslankyň (Papua Nová Guinea a Vanuatu). Mezi zeměmi s nejnižším méně než 5% skóre patří Jemen, Omán, Haiti, Kuvajt, Libanon a Thajsko.

Tabulka č. 4 Regionální průměr parlamentního zastoupení žen v roce 2022

Skandinávie	45 %
Amerika	35 %
Evropa	31 %
Sub-Saharská Afrika	26 %
Asie	21 %
Pacifik	23 %
Střední východ a severní Afrika	17 %

Zdroj: vlastní zpracování autorky[313]

Podle prof. Pamely Paxton a prof. Melanie Hughese proliferace kvót vede k větší proliferaci kvót.[314] Obdobně prof. Drude Dahlerup používá termín „kvótová horečka“, zároveň však upozorňuje, že tato zachvátila Severní Ameriku a Evropu pouze částečně.[315] Prof. Dahlerup tím poukazuje na fakt, že přijetí legislativních genderových kvót v Evropě bylo poměrně pomalé a do roku 2005 zavedly toto opatření jen Belgie, Francie a několik balkánských zemí. Ke zvýšené aktivitě došlo až v posledních 15 letech, když kvóty adoptovala řada dalších států. Severské země, bývalí průkopníci kvót, byly předstiženy Rwandou, Kubou, Nikaraguou, Mexikem a Spojenými arabskými emiráty, které již dosáhly 50% parlamentního zastoupení žen (přičemž všechny kromě Kuby používají legislativní kvóty).[316]

[312] Po genocidě v r. 1994 se ženy ve Rwandě (podobně jako evropské ženy po druhé světové válce) aktivně zapojily do procesu obnovy a o 10 let později v r. 2003 získaly 30 % parlamentních křesel.
[313] Dle informací z INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2022; STATISTA.
[314] PAXTON, P., HUGHES, M. M. The increasing effectiveness of national gender quotas, 1990–2010. *Legislative Studies Quarterly*. 2015, sv. 40, č. 3, s. 331–362.
[315] BALLINGTON, BINDA (eds.), 2005, s. 14.
[316] INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2022.

Model pomalé dráhy

Existují dvě odlišné cesty vývoje parlamentního zastoupení žen označované jako pomalá a rychlá dráha.[317] **Model pomalé dráhy** je typický pro skandinávské země a je charakterizovaný postupným zvyšováním vzdělání žen, jejich účastí na trhu práce a aktivismem občanské společnosti.[318] Je vhodné upozornit, že Severské země nikdy nepoužívaly legislativní, ale pouze dobrovolné stranické kvóty, které navíc zavedly až když parlamentní zastoupení žen dosáhlo 25 %, tj. kvóta byla použita ke konsolidaci, nikoliv k uvedení žen do rozhodování.[319] Dobrovolné kvóty nepoužívají všechny strany, např. v Norsku jsou to pouze středové a levicové strany a dánské strany kvóty zrušily po několika letech používání. Prof. Dahlerup tvrdí, že situace ve Skandinávii je specifická díky velmi příznivým strukturálním podmínkám, které zahrnují: 1) sekularizaci, 2) silné sociálně-demokratických strany, 3) silný sociální stát, 4) rozmach vzdělanosti a účasti žen na trhu práce (od 60. let), 5) poměrný volební systém založený na principech sociálního a geografického zastoupení, 6) vysokou úroveň aktivismu občanské společnosti, a 7) schválení ustanovení o rovnosti (např. rovná odměna a rovné zacházení byly regulovány již v 70. letech).[320] Prof. Dahlerup poznamenává, že severským ženám trvalo téměř celé století (80 let), než dosáhly vyrovnaného zastoupení v parlamentech (přičemž stále nedosáhly 50 %), což je však pro ostatní země v současnosti příliš dlouhá doba.[321] Zároveň upozorňuje, že neexistuje jedno univerzální řešení pro všechny země a konkrétní kvótový režim musí být navržen individuálně podle volebního systému a dalších místních faktorů.

Model rychlé dráhy

Rychlá dráha je na druhé straně charakterizována historickými skoky v parlamentním zastoupení žen v krátkém časovém období (např. Argentina, Kostarika, Jihoafrická republika, Rwanda, Balkán).[322] Mnoho z těchto zemí zahrnulo genderové

[317] Hlavní důvody rozdílného vývoje nastínila prof. Dahlerup. BALLINGTON, BINDA (eds.), 2005, s. 14.

[318] DAHLERUP, FREIDENVALL, 2005.

[319] Největší norská Labouristická strana přijala dobrovolnou genderovou kvótu až v době, kdy parlamentní zastoupení žen dosáhlo 25 %. Podobně švédská Dělnická strana práce přijala kvótu až po dosažení 33% podílu žen v parlamentu. Podobný vývoj byl zaznamenán ve Španělsku, kde levicové strany neustále zvyšovaly podíl svých ženských zástupkyň (na základě dobrovolné kvóty) a prosadily legislativní kvótu až v r. 2007, kdy zastoupení žen v parlamentu dosáhlo již 36 %. Tamtéž.

[320] DAHLERUP, FREIDENVALL, 2005, s. 64.

[321] V Norsku byla identifikována tři období vývoje. V prvních 50 letech (1909–1953) nebyly téměř žádné zástupkyně ženského pohlaví a důraz byl kladen na profesní a sociální zastoupení bez jakékoliv genderové perspektivy. V dalších 20 letech (1957–1973) se podíl poslankyň zvýšil na přibližně 16 %, nicméně téměř všechny kraje volily pouze jednu ženu. Až v dalších 10 letech (1977–1981) bylo dosaženo kritického množství 30 % a všechny levicové a středové liberální strany přijaly dobrovolné kvóty. DAHLERUP, D. No quota fever in Europe? BALLINGTON, BINDA (eds.), 2005, s. 20.

[322] Tamtéž; DAHLERUP, FREIDENVALL, 2005.

kvóty do svého balíčku reforem v rámci **demokratizačního procesu po pádu totalitních režimů či po válečném konfliktu**, jako např. většina balkánských států a některé země střední a východní Evropy včetně Albánie, Arménie, Bosny a Hercegoviny, Černé Hory, Chorvatska, Kosova, Kyrgyzstánu, Moldavska, Polska, Srbska, Slovinska, Severní Makedonie, Ukrajiny a Uzbekistánu. Hlavním motorem těchto volebních reforem byly **mezinárodní organizace** (EU, OSN a Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě), které se aktivně podílely na stabilizaci regionu, zejména na Balkáně po konfliktech v 90. letech. Vzhledem k velkému rozsahu násilí (včetně znásilňování), získaly místní ženské **neziskové organizace** významnou mezinárodní podporu, zejména od Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě a Americké agentury pro mezinárodní rozvoj (např. v Bosně a Hercegovině). Ženské neziskové organizace obvykle vytvářely široké koalice. Např. ve Slovinsku a Makedonii připravily tyto organizace seznamy kandidátek, vzdělávací materiály, a získaly podporu místních akademiků, médií i politiků k přijetí kvót.

Balkánské státy (s výjimkou Slovinska a Chorvatska) stále čekají na **členství v EU**, tj. jsou mnohem více motivované k přijetí všech opatření a doporučení EU, včetně zásad v oblasti genderové rovnosti. Slovinsko, které balkánsky konflikt zasáhl relativně krátce, stihlo vstoupit do EU během rozšíření v roce 2004. Bylo přitom jedinou kandidátskou zemí, která ještě před vstupem do EU přijala zákon o rovných příležitostech žen a mužů, schválila ústavní změny umožňující kvóty, i 40% genderovou kvótu pro volby do Evropského parlamentu.[323] Ve většině středoevropských a baltických zemích také proběhly pokusy o zavedení kvót (včetně Slovenska, Maďarska a ČR) a existuje v nich alespoň jedna (obvykle levicová strana), která uplatňuje dobrovolnou kvótu.[324] Nicméně vzhledem k tomu, že tyto země jsou již členy EU, jejich motivace přijmout genderová pozitivní opatření v politice i v ekonomické sféře je minimální.

Dalším specifickým rysem Balkánu je jeho **multietnický charakter** a genderová kvóta zde sloužila jako stabilizační faktor ke zlepšení situace žen i etnických menšin.[325] Např. v Srbsku byla kvóta poprvé zavedena ve třech albánských většinových obcích v místních volbách v roce 2002 spíše s motivací politické stability než genderové rovnosti. Legislativní 30% genderová kvóta pro místní a parlamentní volby byla přijata po volbách v roce 2003, kdy bylo do parlamentu zvoleno 90 % srbských mužů.[326] Obdobně v Makedonii pomohly kvóty zvolit do parlamentu historicky první etnickou Albánku.[327] V post-konfliktních regionech tedy politika kvót

[323] Slovinsko, Chorvatsko, Srbsko, Kosovo a Bosna a Hercegovina zavedly ustanovení o kvótách dokonce přímo do svých ústav.

[324] DUBROW, ZABREWSKA (eds.), 2020.

[325] Naopak střední a severní post-socialistické země jsou více homogenní a etnické kvóty v nich nikdy nebyly otázkou hlubší veřejné diskuse, navzdory existující německé menšině v Polsku a ČR, maďarské a romské menšině na Slovensku a ruské menšině v pobaltských státech. Více v KELLEY, J. *Ethnic Politics in Europe: The Power of Norms and Incentives*. Princeton: Princeton University Press, 2004.

[326] BALLINGTON, BINDA (eds.), 2005, s. 33–34.

[327] Tamtéž, s. 46.

není samostatnou politickou otázkou, ale souvisí s otázkami míru, bezpečnosti a zastoupením menšin.

4.3.5. Kritičtí aktéři a kritické akty

Stávající výzkum ukazuje, že existují jisté vzorce fungování genderových kvót v různých kontextech v závislosti na regionálním a historickém vývoji (západní/východní Evropa, severní/jižní Amerika) a politickém charakteru (stabilní demokracie/post-konfliktní země atd.).[328] Technický návrh kvóty, zejména **kvótový práh, mandát pro umístění a sankce** jsou zásadní pro úspěšnou kvótovou politiku. Nicméně bez ohledu na to, jak dobře je kvóta navržena, bude přijata pouze v příznivém politickém a sociálním kontextu, který může být iniciován shora dolů (elitami), nebo zdola nahoru (zájmovými skupinami) nebo z obou směrů (sendvičová podpora). **Celkový strukturální kontext** může také zvýšit nebo snížit efektivnost kvót. Samotné kvóty nejsou plně účinné bez doprovodných strukturálních opatření v rámci strany (např. otevřený náborový proces, jasná pravidla pro selekci, odstranění nepotismu, slaďovací opatření, školení kandidátek), a také na straně společnosti jako celku (spravedlivější rozdělení péče včetně rodičovské dovolené, boj proti genderovému obtěžování a násilí, shromažďování údajů na základě pohlaví).

Mezinárodní organizace

Existuje mnoho důležitých mezinárodních i vnitrostátních aktérů, kteří se mohou stát zásadními pro zavedení kvót. Významná podpora shora je poskytována zejména mezinárodními vládními organizacemi, zejména **EU, RE, OSN a Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě**, které hrají důležitou roli při šíření norem mezi svými členskými státy. Programy OSN pro technickou a volební asistenci a mezinárodní úmluvy (zejména CEDAW) jsou zásadní především v zemích, které přecházejí k demokracii. Zatímco organizace hrají důležitou roli při poskytování impulzu, místní aktéři jsou rozhodující po odchodu organizací z regionu (např. balkánské nebo severoafrické země po arabském jaru). **Mezinárodní nevládní organizace a akademická obec** hrají také velmi významnou roli z hlediska výzkumu a výměny osvědčených postupů.

Ženské organizace a frakce

Vnitrostátní nevládní aktéři, zejména **ženské organizace**, iniciovali návrhy kvót a zasazovali se o jejich přijetí (Polsko, Slovinsko, Makedonie, Latinská Amerika).

[328] Několik těchto faktorů bylo již dříve zkoumáno v samostatných či srovnávacích studiích Krook (2006, 2007), Krook a O'Brien (2010), Bush (2011), Hughes a kol. (2015), Dahlerup a Antić (2017), Rosen (2017).

Např. latinskoamerické ženy hrály důležitou roli v sociálním hnutí proti diktatuře v 80. letech, jejich role však nebyla zohledněna v následném demokratizačním a volebním procesu v 90. letech. Díky intenzivnějším aktivitám se jim podařilo zahrnout kvótovou politiku do novějších právních reforem (např. Chile, Mexiko). **Ženské frakce v politických stranách** mohou rovněž významně ovlivnit rozhodování strany, a jejich zastoupení na nejvyšších stranických úrovních je proto strategicky velmi důležité (např. Španělsko).[329] Naopak absence těchto frakcí může mít nepříznivý dopad na přijetí a implementaci agendy a politik žen (např. Dánsko).

Politická podpora

Nejdůležitějším faktorem je politická podpora. Jedním z hlavních logistických problémů zavedení kvótové politiky totiž je, že musí projít parlamenty a stranami, v nichž převládají muži, kteří mají k těmto opatřením obvykle negativní postoj.[330] Zde mohou **ženské parlamentní koalice** napříč spektrem hrát klíčovou roli (např. v Itálii), stejně jako **podpora mužských vzorů** (zejména ze strany parlamentu, vlády i hlavy státu). Např. v Argentině byla pro přijetí kvóty v roce 1991 rozhodující podpora prezidenta Carlosa Menema a o otázky genderové rovnosti se zasazuje také prezident Rumunska Klaus Iohannis, ale také premiéři Kanady Justin Trudeau a Francie Emmanuel Macron.

Levicové strany

Výsledky výzkumů dokazují, že levicové strany mají **větší tendenci podporovat přijetí kvót** a když se dostanou do vlády, pokoušejí se je uzákonit (např. Norsko, Belgie, Španělsko).[331] Např. nárůst počtu španělských poslankyň od konce 80. let a zavedení legislativní kvóty proběhlo díky levicovým stranám. V roce 1988 přijala Socialistická dělnická strana Španělska vnitrostranickou 25% kvótu pro ženy, v roce 1997 ji zvýšila na 40 % a v roce 2001 předložila návrh reformy volebního zákona. Genderové legislativní 40% kvóta pak byla schválena v roce 2007. V Kanadě Nová demokratická strana přijala 50% vnitrostranickou kvótu již v roce 1985 a v roce 1993 se k ní připojila i Liberální strana Kanady s 25% kvótou. V Belgii byla první 33% kvóta přijata v roce 1994 a navýšena na 50 % v roce 2002, kdy se vlády ujala tzv. „fialovo-zelená" koalice liberálů, socialistů a zelených.[332]

[329] Výbory žen jsou obvykle zřízeny na nejvyšší stranické úrovni a spolupracují s orgány stran, které zpracovávají volební seznamy.

[330] Průzkum v zemích EU/EHP Paraquata 2008 ukázal, že většina levicových stran považuje kvóty za „spravedlivou metodu", většina středových stran je považuje za „nutné zlo" a většina pravicových stran je zavrhuje jako „nepřijatelné". KROOK, 2016; DAHLERUP, D., FREIDENVALL, L. Judging gender quotas: Predictions and results. *Policy & Politics*. 2010, sv. 38, č. 3, s. 407–425.

[331] Následující příklady jsou dostupné z databáze IDEA.

[332] Byla to první koalice vedená liberály od roku 1938 a také první koalice od roku 1958, která neměla zastoupení křesťanských demokratů a zahrnovala zelené strany.

Dle prof. Maurice Duvergera se jedná o tzv. „nákazu zleva“, kdy menší levicové strany demonstrují, že při prosazování žen nedochází k žádné újmě, a větší strany (zejména ideologičtí sousedi) se cítí pod tlakem následovat tento příklad kvůli strachu ze ztráty voličů.[333] Většina konzervativních, nacionalistických a populistických stran má nicméně vůči kvótám spíše rezervovaný nebo otevřeně negativní přístup, a pokud se pro toto opatření rozhodnou, je to obvykle na dobrovolné stranické bázi (např. v Německu a Srbsku). Mnoho středoevropských středových a pravicových stran je vůči ženám poměrně inkluzivní, ale často se je zdráhají jmenovat do vedoucích pozic.[334]

Vnitrostranická podpora

Vnitrostranický postoj ke kvótám (jejich internalizace nebo odpor vůči jejich implementaci) může do velké míry ovlivnit jejich udržitelnost a efektivnost. Např. v Belgii bylo zavedení legislativní kvóty minimálním požadavkem a některé strany dokonce své kvóty zvýšily, aby se profilovaly jako genderově přátelské.[335] Podobně v Makedonii dosáhly strany, které používaly vnitrostranické kvóty, většího zastoupení žen než ty, které využívaly pouze kvótu legislativní. Na druhé straně v Bosně a Hercegovině ani jedna strana nenominovala více žen, než stanovil zákon. V 80. a na počátku 90. let Německo jako jedna z prvních zemí přijala dobrovolné kvóty pro ženy v politických stranách a ve veřejné správě, analýzy však ukazují tendenci „minimalistického dodržování“ těchto kvót, která se projevuje spíše v pasivním odporu než ve vokální opozici.[336]

Vliv soudů

Mezinárodní i národní soudy mohou mít také významný dopad (pozitivní i negativní) na podobu a využití konkrétní kvótové politiky. V některých zemích Latinské Ameriky soudy přiměly strany, aby **uplatnily mandáty k umístění** a nominovaly ženy do **konkurence-schopných volebních obvodů**. Např. Ústavní soud na Kostarice dospěl k závěru, že za účelem dosažení 40% kvótového cíle mají být ženy umisťovány na pozice s reálnou šancí na zvolení, jelikož měly strany tendenci umisťovat ženy do „prohrávajících“ okresů. První mexický kvótový zákon z roku 2002, který se původně nevztahoval na strany vybírající kandidáty prostřednictvím interních primárek, byl pozměněn o 10 let později po soudním procesu. Soudy hrály důležitou roli v posuzování aplikace genderové kvóty v Samoi, která jako jediná

[333] MATLAND, R. E., STUDLAR, D. T. The contagion of women candidates in single-member district and proportional representation electoral systems: Canada and Norway. *The Journal of Politics*. 1996, sv. 58, č. 3, s. 707–733.

[334] RASHKOVA, E. R., ZANKINA, E. Women’s representation in politics in South Eastern Europe: Quotas and the importance of party differences. *Teorija in Praksa*. 2017, sv. 54, č. 2, s. 376–393.

[335] BALLINGTON, BINDA (eds.), 2005, s. 35.

[336] LANG, S. Thirty years of gender quotas in Germany: Policy adoption between mainstreaming and minimal compliance. *EUI Law*. 2015, sv. 21, č. 8, s. 1–31. Dostupné z: https://bit.ly/39S8ZNI.

z pacifických států přijala 10% legislativní kvótu pro místa v parlamentu v roce 2013.[337] Naopak ve Francii Ústavní rada v roce 1982 zrušila zákon o kvótách pro volby do zastupitelstev obcí jako diskriminační a parita byla nakonec úspěšně uzákoněna až ústavním zákonem z roku 1999 a přijetím volebního zákona v roce 2000.[338] Podobně první italská genderová kvóta pro volby do dolní komory z roku 1994 byla prohlášena za protiústavní a kvóty byly zase schváleny až po ústavní reformě z roce 2003, která stanovila, že „občané obou pohlaví jsou způsobilí pro veřejné funkce a volená místa za stejných podmínek […] a za tímto účelem přijímá republika konkrétní opatření na podporu rovných šancí mužů a žen" (článek 51 Ústavy).[339]

Zastoupení menšin

Důležitým faktorem je etnické složení populace. S ohledem na **genderovou a etnickou inter-sekcionalitu** je možné použít tzv. „vnořené kvóty" *(nested quotas)*, tj. propojené genderové a etnické kvóty podporující ženy z etnických menšin.[340] Na druhé straně typ zvolené kvóty může ovlivnit otázku inter-sekcionality. Zatímco dobrovolné stranické kvóty pomáhají v praxi spíše většinovým ženám, legislativní kvóty podporují také ženy z etnických menšin.[341] Bylo však rovněž prokázáno, že kvóty určené ke zvýšení zastoupení jedné marginalizované skupiny se často aplikují na úkor jiných marginalizovaných skupin, spíše než většinových mužů. Např. v roce 2020 Kazachstán zavedl 30% legislativní kvótu pro ženy a mládež. Tato kombinovaná kvóta však byla kritizovaná s argumentem, že tyto dvě demografické skupiny, které potřebovaly vzájemnou podporu, byly místo toho nuceny bojovat o místa.[342]

Veřejné mínění

Veřejné mínění může být velmi vlivné, zejména pokud jde o **tlak sociálních médií**. Spolehlivější data však poskytují pravidelné **průzkumy veřejného mínění**. Na základě unijního průzkumů až 70 % Evropanů schvaluje legislativní opatření ve prospěch parity.[343] Nicméně průzkum zároveň upozorňuje, že respondenti v Bulharsku,

337 INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2021b, s. 13.
338 Dostupné z databáze IDEA.
339 Tamtéž.
340 HUGHES, 2011; CELIS a kol., 2014; HUGHES, M., M. The combination of gender and ethnic quotas in electoral politics. In RUBIO-MARÍN, R., KYMLICKA, W. (eds.). *Gender Parity and Multicultural Feminism: Towards a New Synthesis*. Oxford: Oxford University Press, 2018, s. 97–117.
341 HUGHES, 2011, s. 616.
342 Dostupné z: https://bit.ly/3zsvx5A.
343 Došlo k posunu oproti průzkumu z r. 2015, kdy respondenti ještě preferovali měkká opatření. EVROPSKÁ KOMISE. *Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017*, s. 93. Dostupné z: https://bit.ly/2C2cm7a.

Maďarsku, Lotyšsku, ČR a na Slovensku mají nejvyšší tendence zastávat genderové stereotypy, a to obecně i o ženách v politice.[344]

Formativní momenty

Uvedené pozitivní podmínky mohou vytvořit formativní momenty, které vedou k trvalým změnám dřívějších pozic a diskurzů o genderové rovnosti. Profesorky Melanie M. Hughes a Pamela Paxton definují formativní období jako **rovnováhu mezi silou odporu a změny**.[345] Zatímco se zaměřují na makro faktory, jako je demokratizace nebo revoluce, prof. Drude Dahlerup a kol. přidali další činitele, jako je mobilizace (či demobilizace) aktérů, vytvoření nových aliancí nebo národní opatření, která jsou výsledkem hospodářské krize nebo interakce mezi národní a sub-národní úrovní.[346]

4.4. Účinnost genderových pozitivních opatření v politickém rozhodování

4.4.1. Deskriptivní reprezentace

Jak dokumentuje vývoj ve západních zemích, ani nejoptimálnější skandinávské strukturální podmínky samy o sobě nezabezpečily překročení 25% zastoupení žen v parlamentech. Situace se v těchto zemích začala výrazněji měnit až po přijetí dobrovolných kvót levicovými a středovými stranami, které motivovaly pravicové strany zvýšit podporu ženských kandidátek. Severské a mnoho dalších zemí, kde většina stran dlouhodobě používá dobrovolné kvóty, již překročily 40% zastoupení. Naproti tomu v USA a ve Spojeném království, kde nebyly zavedeny legislativní ani vnitrostranické kvóty, parlamentární zastoupení žen dosud osciluje mezi 25 a 30 %.[347] Je tedy zřejmé, že **měkké formy pozitivních opatření** jako jsou školení, ženské frakce, či zvýšené možnosti slaďování samo k dosažení vyrovnaného, tj. alespoň **40% parlamentního zastoupení žen nestačí**. Nejvyšší zastoupení dosahují země poměrným volebním systémem, s legislativními nebo dobrovolnými kvótami s vysokým kvótovým prahem, s mandátem pro umístění a účinnými sankcemi.[348] Např. první belgický zákon o kvótách z roku 1994 zavedl 33% kvótu bez mandátu k umístění. Tento režim byl později změněn na 50% kvótu spolu s požadavkem na umístění (zipový systém).

344 Tamtéž, s. 94.

345 HUGHES, M., PAXTON, P. Continuous change, episodes, and critical periods: A framework for understanding women's political representation over time. *Politics & Gender*. 2008, sv. 4, č. 2, s. 251.

346 BORCHORST a kol., 2014.

347 INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Monthly Ranking of Women in National Parliaments* [online], 2022. Dostupné z: https://bit.ly/3PVqe4h.

348 Viz výsledky zemí Latinské Ameriky, Francie či Belgie.

Zatímco první kvótový zákon zvýšil parlamentní zastoupení žen ze 16 % na 25 % v roce 1999, jeho pozměňovací návrh jej dále zlepšil na současných 40 %. Tato zjištění prokazují i globální volební výsledky z roku 2021, viz níže.

Tabulka č. 5 Podíl žen v dolních komorách parlamentů dle volebního systému a aplikace kvót

Podíl žen v dolních komorách parlamentů dle volebního systému a aplikace kvót v r. 2021		
Zastoupení žen	Kvóty	Volební systém
34 %	**Legislativní**	**Poměrný**
33 %	Dobrovolné stranické	**Poměrný**
27 %	Dobrovolné stranické	Většinový
20 %	Žádné	**Poměrný**
18 %	**Legislativní**	**Většinový**
13 %	Žádné	Většinový

Zdroj: vlastní zpracování autorky[349]

Co se týče měření efektivity kvót, jsou možné dva základní přístupy, a to zkoumání kvantitativních a kvalitativních změn.[350] Vývoj tzv. kvantitativní **„deskriptivní reprezentace“** se obvykle dokumentuje na počtu získaných parlamentních křesel.[351] Pozitivní výsledky v této kategorii **obvykle nejsou patrné hned**, protože počet zvolených žen je obvykle nižší (a to často až o 10 %), než je počet nominovaných, většinou kvůli nižšímu umístění na kandidátkách a malé podpory stran. Studie z některých zemí ukazují, že se deskriptivní zastoupení může v prvních letech rychle zvyšovat a následovně stagnovat či snížit. Např. salvadorský zákon z roku 2013 zavedl 30% kvótu zabezpečenou finanční pokutou, nestanovil však mandát s umístěním na seznamech – počet zvolených žen se tak zvýšil z 26 % na 32 % v roce 2015, ale pak zase poklesl na 31 % v roce 2018 a pak dále na 27 % v roce 2021.[352] Obecně lze konstatovat, že kvóty jsou účinnější až po určité době působení, kdy se postupně omezí různé únikové strategie stran. Profesorky Pamela Paxton a Melanie Hughes zkoumaly použití kvót v rozpětí 20 let (1990–2010) a zjistily, že

[349] Dle informací z INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2022; STATISTA.

[350] Podle prof. Dahlerup lze výzkum kvót obecně rozdělit do tří hlavních fází – zkoumání procesu rozhodování, procesu implementace, a účinků kvót. DAHLERUP, FREIDENVALL, 2010.

[351] V případě dobře nastavených kvótových režimů může být výsledné zastoupení vyšší než požaduje kvóta. Např. Irák pohodlně překonal legislativní 25% kvótu, kde bylo v posledních volbách nominováno a zvoleno 30 % žen. Takové případy jsou však spíše vzácnější. INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2021b, s. 11.

[352] Tamtéž. Přehled vývoje země od r. 1997 je dostupný z databáze Světové banky: https://bit.ly/3bfpmbJ.

na konci toho období byly kvóty dvakrát účinnější než na začátku. Tento trend připisují rostoucímu dodržování předpisů a nárůstu akceptace mezi elitami.[353] Studie také potvrzují nejvyšší deskriptivní efekt u rezervovaných míst, které jsou dvakrát efektivnější než ostatní druhy kvót a obdobnou efektivitu mezi legislativními a dobrovolnými kvótami.[354] Konkrétní vývoj v jednotlivých zemích závisí zejména od volebního systému, použitého kvótového režimu (kombinace prahu, umisťovacího mandátu, sankcí atd), i od strukturálních a kulturních faktorů.

Únikové strategie

Studie prokazují, že strany mají často tendenci vyvíjet různé únikové strategie *(evasion strategies)*, kterými se snaží obejít či snížit účinek kvót.[355] Bylo zjištěno, že může trvat až tři volební období, než kvóty dosáhnou viditelné výsledky, protože strany nejsou připraveny odstavit úřadující mužské poslance a nominovat na jejich místa ženy.[356] Aby zmírnily konkurenci, strany často nominují **méně známé ženy, nebo ženy s rodinnými vazbami na stranu**. Tato praxe byla prokázána při používání legislativních kvót v Bosně a Hercegovině, kde volební komise musela reagovat sankcemi.[357] Strategie nominace neznámých političek v kombinaci s jejich nízkým umístěním na kandidátce se objevila i při aplikaci stranických kvót ČSSD v ČR.[358] Mikronésie získala svoji historicky první poslankyni v roce 2021 až po tom, co vyhrála doplňovací volby a obsadila místo po svém zesnulém manželovi.[359]

Další typickou strategií je **minimální podpora žen ve volebních kampaních.** Analýza provedená v Kanadě zjistila, že bílí mužští kandidáti dostali v celostátní volbách v letech 2015–2019 větší finanční stranickou podporu a kandidovali ve volebních obvodech s větší šancí na výhru.[360] K podobným výsledkům dospěla studie ze Salvadoru, podle které politické strany utratí v průměru dvakrát více na volební propagaci mužských kandidátů než ženských kandidátek.[361] Studie aplikace dobrovolných stranických kvót a kvót ve veřejné správě v Německu také ukazuje na

[353] PAXTON, P., HUGHES, M. M. The increasing effectiveness of national gender quotas, 1990–2010. *Legislative Studies Quarterly*. 2015, sv. 40, č. 3, s. 331–362.

[354] Tamtéž; TRIPP, A., KANG, A. The global impact of quotas: On the fast track to increased female legislative representation. *Comparative Political Studies*. 2008, sv. 41, č. 3, s. 338–361.

[355] HOLLI, A. M. Transforming local politics? The impact of gender quotas in Finland. In PINI, B. (ed.). *Women and Representation in Local Government. International Case Studies*. Londýn a York: Routledge, 2011, s. 142–158.

[356] BORCHORST a kol., 2014.

[357] BORIC, B. Application of quotas: Legal reforms and implementation in Bosnia and Herzegovina. In BALLINGTON, BINDA (eds.), 2005, s. 39.

[358] HRBKOVÁ, L., FELLEGI, Z. The quota debate in the Czech Republic and the post-communist legacy. *Women's Studies International Forum.* 2022, sv. 95, s. 102645. Dostupné z: https://bit.ly/42MWgGF.

[359] INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2021b, s. 13.

[360] OUELLET, V. a kol. *White Men Make Up a Third of Canada's Population but a Majority of Mps — Here's Why*. CBC/Radio-Canada. 26. 8. 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3z3CdG6, https://bit.ly/3yZgcrQ.

[361] ACCION CIUDADANA. *Mujeres, financiamiento y elecciones en El Salvador* [online], San Salvador, 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3Baao1r.

tendenci „minimalistického dodržování“, která se však projevuje spíše v pasivním odporu než ve vokální opozici.[362] Řada arabských zemí již umožnuje ženám kandidovat, ale ve volebních kampaních a na hlasovacích lístcích nezobrazuje jejich obličeje (Alžírsko, Saudská Arábie).

Některé země navíc **mění účinný systém rezervovaných míst za kvóty na otevřených kandidátních** listinách. V roce 2011 Alžírsko zavedlo 30% kvótu rezervující třetinu křesel v parlamentu a místní správě pro ženy, kterou v roce 2021 nahradilo 50% legislativní kvótou pro kandidátní listiny. Jedná se tedy o přechod od garantovaných/vyhrazených míst ke kvótě na kandidátkách bez garance zvolení. Nová kvóta navíc není zabezpečena žádnou sankcí a uzavřené seznamy byly nahrazeny méně příznivými otevřenými seznamy a doplněny kampaní, ve které ženy nebyly viditelné (jejich tváře byly rozmazané a na hlasovacích lístcích nahrazeny generickými bílými avatary).[363] Další strategií je oslabování účinků rezervovaných míst tím, že je možné je využít pouze jednou bez další podpory. Např. Maroko v roce 2011 zavedlo 15% kvótu pro dolní komoru parlamentu (tj. vyhrazená místa), kterou v roce 2020 rozšířilo na 30%. Ženy však mohou vyhrazené místo použít pouze jednou a dále musejí soutěžit o nevyhrazená místa, přičemž nedostávají žádnou podporu k účinné kandidatuře.[364]

Jedním z nejúčinnějších prostředků k odrazení žen od vstupu či setrvání v politice je používání **psychického i fyzického násilí**, a to i přímo na půdě parlamentu, v online prostoru či médiích.[365] Nakonec jak již bylo uvedeno, ženám v účinnějším výkonu brání strukturální podmínky, zejména **nerovná dělba péče a nedostatek podmínek pro účinné slaďování** pracovního a rodinného života.[366] Tyto problémy je možné řešit prostřednictvím systému dvojitých kvót, genderovými audity, školením kandidátek i vedení stran, a pobídkami, monitorováním i sankcemi ze strany státu. Použití genderových auditů a monitorovaní podporuje fakt, že se již osvědčilo v soukromé sféře.

Efekt přelévání

Některé analýzy poukazují na možný efekt přelévání **vyššího zastoupení žen v parlamentu do dalších rozhodovacích orgánů a institucí**. Byť nelze vyloučit další faktory, spolu se vzrůstem poslankyň existuje zřejmý trend vzrůstu žen i v dalších funkcích. Tento vzrůst je spojován zejména se zavedením kvót a sílícím mezinárodním tlakem *(peer pressure)* na zlepšování genderové rovnosti v rozhodování.

362 LANG, 2015.

363 Dostupné z: https://bit.ly/3PQvshr.

364 SOBHANI, D. *Citizens Express Their Priorities: Moroccan Citizens' Views and Preferences Ahead of the 2016 Parliamentary Elections Findings from Focus Groups in Morocco Conducted in May-June 2016* [online]. National Democratic Institute, 2016. Dostupné z: https://bit.ly/3ztbx2H, https://bit.ly/2PGgKup.

365 Jak dokazují rozsáhlé regionální studie, jedná se o dlouhodobý strukturální problém. INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2021b, s. 18–19. Více v podkapitole 3.2.

366 Více v FELLEGI, Z., KOČÍ, K., BENEŠOVÁ, K. Work and family balance in top diplomacy. The case of the Czech Republic. *Politics & Gender*. 2022, sv. 19, č. 1, s. 220–246. Dostupné z: https://bit.ly/3bbMpnM.

Graduálně se např. zlepšuje zastoupení žen v pozicích mluvčích parlamentu (22 % v roce 2021), přičemž je tento podíl vyšší v regionech s vyšším podílem ženských poslankyň (v Americe a Evropě oproti Pacifiku nebo zemím blízkého Východu).[367] Ženy jsou stále častěji voleny do nejvyšších funkcí prezidentek (v Evropě např. v Řecku, Maďarsku, Slovensku, Kosově, Gruzii, či Moldávii) a premiérek (např. ve Francii, Švédsku, Dánsku, Finsku, Islandu, Litvě, Estonsku, Srbsku, a Moldávii). Nelze si nevšimnout, že genderově konzervativnější země volí ženy spíše do pozic prezidentek (s omezenými pravomocemi), kdežto země s indexy nejvyšší genderové rovnosti do výkonných pozicích v exekutivě. V současnosti 30 ze 193 států dosáhlo genderové rovnosti ve vládách (s minimálně 40% zastoupením žen) a z toho ve 14 státech ženy dokonce tvoří většinu (např. ve Španělsku, Finsku, Německu, Albánii, Lichtenštejnsku, či Moldávii). [368] Všechny uvedené funkce, bez ohledu na reálný vliv, mají také značný osvětový význam a jsou součástí tzv. **„symbolické reprezentace“**, která pomáhá měnit vnímání postavení žen a veřejný diskurz.

Vyšší zastoupení žen je spojováno také **s vyšším zastoupením etnických či dalších menšin**. Ženy např. tvořily polovinu Konventu pro vypracování návrhu nové čilské ústavy a celý Konvent byl veden ženou z domorodé mapuchské komunity díky referendu v roce 2020, ve kterém Chilané hlasovali pro paritu v této komisi.[369] Různá pozitivní opatření byla přijata v Mexiku, a to nejen na podporu žen, ale také domorodého obyvatelstva, lidí se zdravotním postižením a LGBTIQ+ lidí s rovností pohlaví napříč všemi těmito opatřeními. Tendence vzrůstající diverzity byla potvrzena i v Německu, kde byly v roce 2021 do Bundestagu zvoleny historicky první černoška a dvě trans-ženy.[370] Srbsko má od roku 2017 otevřeně homosexuální premiérku.[371] O genderovou paritu a diverzitu usilují také vlády v Kanadě, Francii či USA. Gender a diverzita byly zohledněny i při výběru kandidátů na nového lídra britských konzervativců. I když nejviditelnější funkce jsou často obsazované ženami, *spill-over* efekt kvót na místní úrovni není jednoznačný. Studie z Norska, kde byla v roce 1992 zavedena 40% kvóta pro kandidátní listiny do místních výkonných rad, prokázala zvýšené zastoupení žen v samotných radách, nicméně nárůst žen mezi starosty a vrchními správci byl slabý.[372] Tento fenomén naznačuje existenci různých vnitrostranických bariér, zejména netransparentnost výběrových postupů, které jsou typické i pro ekonomickou sféru. Na rozdíl od ekonomické sféry je však

[367] Nicméně ženy pořád vedou zejména tzv. měkké výbory jako je genderová rovnost (69 %) a lidská práva (25 %) oproti silovým výborům jako je obrana (12 %), finance (15 %), či zahraniční věci (18 %). INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2021b, s. 15.

[368] Estonsko a Moldávie má v současnosti ženskou premiérku i prezidentku zároveň. INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2021a.

[369] INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2021b, s. 3.

[370] Tamtéž, s. 7.

[371] Premiérka však LGBTIQ+ práva ve své politické agendě nezdůrazňuje. Dostupné z: https://bit.ly/3J72dET.

[372] GEYS, B., SØRGENSEN, R. J. The impact of women above the political glass ceiling: Evidence from a Norwegian executive gender quota reform. *Electoral Studies*. 2019, sv. 60, č. 3, s. 102050. Dostupné z: https://bit.ly/39Awydd.

na strany vyvíjen daleko menší tlak k transparentnosti v zájmu zabezpečení rovnosti, i když se jedná o subjekty působící ve veřejné sféře, pobírající státní dotace a ovlivňující zákonodárství celého státu.

4.4.2. Substantivní reprezentace

Druhou kategorií je analýza tzv. **„substantivní reprezentace"** zkoumající kvalitativní dopady zvýšeného zastoupení žen v rozhodovacích procesech v legislativě, ve vyjednávání a v rozhodování naznačující institucionální nebo kulturní změny v dotčené instituci. Co se týče kvality samotných uchazeček, obavy z nedostatku kvalifikovaných žen se nenaplnily a žádné dostupné výzkumy tento problém neuvádějí. Naopak, jak shrnuje prof. Štěpán Jurajda, z dostupných analýz je možné dovodit, že **kvóty obecně zvyšují kvalitu kandidátů**, protože nahrazují průměrné mužské lídry vzdělanějšími ženami; což „je konzistentní s myšlenkou, že průměrní muži blokují vstup žen na volitelná místa kandidátek".[373] Tuto hypotézu potvrzuje i studie ze Švédska, podle které zipová kvóta zavedená Sociálně demokratickou stranou v roce 1993 zvýšila celkové kompetence kandidátů.[374] Kvalifikované ženy totiž nahradily průměrné mužské vůdce, kteří vzhledem ke konkurenci sami rezignovali. Tato kvóta měla dokonce **dlouhodobý účinek**, protože nastavila „vyšší laťku" a prokazatelně zlepšila kompetenci kandidátů i v následujících volebních obdobích. K podobným výsledkům dospěl i italský výzkum, který analyzoval účinek genderových kvót v místních volbách v roce 1993.[375] Studie dokládá zvýšení kvality volených politiků, způsobené vyšším počtem vzdělaných žen a nižším počtem zvolených mužů s nízkým vzděláním. Podobně jako v případě švédské studie, i tento výzkum prokazuje dlouhodobé účinky kvóty. Studie z Itálie i ČR navíc ukazují, že voliči podporují rovnocenně kandidáty obou pohlaví se srovnatelným vzděláním a umístěním.[376] Navzdory neboli právě kvůli této podpoře jsou ženy umísťované na nízkých pozicích.[377]

---

373 Z vystoupení prof. Jurajdy na mezinárodní konferenci na téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice *Proč to tak trvá? Aneb účast žen na politickém rozhodování po sto letech*. Poslanecká sněmovna ČR, 11. 6. 2019. Dostupné z: https://bit.ly/3cGGvf7, https://bit.ly/3J3ciml, https://bit.ly/3z6Cnwe.

374 BESLEY, T. a kol. Gender quotas and the crisis of the mediocre man: Theory and evidence from Sweden. *American Economic Review. 2017, sv.* 107, č. 8, s. 2204–42. Dostupné z: https://bit.ly/2n-3Zd32.

375 BALTRUNAITE, A. a kol. Gender quotas and the quality of politicians. *Journal of Public Economics*. 2014, č. 118, s. 62–74. Dostupné z: https://bit.ly/3IWmKvL.

376 JURAJDA, MÜNICH, 2015.

377 Tamtéž; ESTEVE-VOLART, B., BAGUES, M. Are women pawns in the political game? Evidence from elections to the Spanish Senate. *Journal of Public Economics*. 2012, sv. 96, č. 3–4, s. 387–399; DE PAOLA, M., SCOPPA, V., LOMBARDO, R. Can gender quotas break down negative stereotypes? Evidence from changes in electoral rules. *Journal of Public Economics*. 2010, sv. 94 č. 5–6, s. 344–353.

„Ženské" otázky

Studie z různých zemí obecně dokazují, že „kvótové" političky se svým výkonem neliší od ostatních poslanců a podílejí se na široké škále stranických činností, včetně snahy o nominace.[378] Je předmětem diskusí a sociologického a politologického výzkumu, do jaké míry zvolené ženy ovlivňují jednání, podporují jiné ženy a zasazují se o otázky důležité pro ženy. Je samozřejmě sporné, **které otázky jsou „ženské otázky"**, protože všechny otázky včetně rozpočtu, vnitra, či obrany se žen přímo dotýkají. Nicméně obecně se v praxi za tyto pokládají zejména otázky péče a rodinu, která je ve většině zemí dosud primárně zabezpečovaná ženami. K dalším zásadním oblastem patří veškeré aspekty spojené se zdravím, reprodukcí či násilím na ženách. Ani v těchto otázkách však jednotlivé političky nemají vždy jednotný názor, protože se odvíjí od jejich osobních genderových i stranických ideologií. Např. kvalitativní studie z Dánska odhaluje protichůdné vnímání, **levo-pravé štěpení a genderové rozdíly i uvnitř stran**.[379] Zajímavou studii o feministické sebe-identifikaci (mužské i ženské) a její souvislost s genderovými, stranickými a politickými otázkami nabízí komparativní švédsko-dánská studie, podle které by koncept „konání pro ženy" neměl být centrální kategorií reprezentace ve feminismu, protože neodráží existující diverzitu.[380]

Výsledky v tomto ohledu nejsou proto jednoznačné, ale některé případy z praxe a studie naznačují možné **spojení mezi deskriptivním a substantivním zastoupením**. Např. v izraelských volbách v roce 2021 pouze izraelská Strana práce, jako jediná strana vedena ženou, nominovala na své kandidátky stejný počet mužů a žen, zatímco ostatní strany nominovaly zhruba třetinu žen.[381] Analýza parlamentních diskusí v Německu např. potvrdila, že ženy (či už s progresivními nebo tradičními názory) mluví v debatách týkajících se rodiny a péče častěji a věcněji, a že zavedení vnitrostranických kvót tak zvyšuje pozornost na tyto otázky.[382] Mexiko představilo původně 30% legislativní kvótu v roce 2003, kterou zvýšila na 40 % v roce 2009 a následně na 50 % v roce 2014, přičemž zavedla i systém navazujících zákonů a politik pro vytvoření rovných podmínek.[383] Kromě zipového systému Mexiko zakazuje umísťování žen do „nevolitelných" obvodů a diskriminaci při financování kampaní. Kandidáti odsouzeni za násilí na ženách jsou vyloučeni a byly zavedeny

[378] YOUNG, L., CROSS, W. Women's participation in Canadian political parties. In TREMBLAY, M., TRIMBLE, L. (eds.). *Women and Electoral Politics in Canada*. Toronto: Oxford University Press, 2003, s. 92–109.

[379] TOGEBY, 1996.

[380] DAHLERUP, 2018; DAHLERUP, D. a kol. What does it mean to be a feminist MP? A comparative analysis of the Swedish and Danish parliaments. *Party Politics*. 2021, sv. 27, č. 6, s. 1198–121. Dostupné z: https://bit.ly/3zysnNW.

[381] INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2021b, s. 12.

[382] Čtyři z pěti hlavních politických stran v Německu přijaly dobrovolné kvóty, které umožnily zvýšit počet žen v Bundestagu na téměř jednu třetinu. XYDIAS, CH. Inviting more women to the party: Gender quotas and women's substantive representation in Germany. *International Journal of Sociology*. 2007, č. 37, s. 52–66.

[383] Tamtéž, s. 4.

horké linky na podporu žen, které čelí násilí během kampaní, a monitorování možných genderových předsudků v médiích.

Nutno však zdůraznit, že **substantivní změna a požadavek na určitý druh chování u zvolených zástupkyň není primárním cílem kvót**. Je nutné brát v potaz ideologické a osobní preference zvolených političek a není možné a ani férové od nich požadovat jiné chování nebo smýšlení, než jaké je umožněno a tolerováno mužům. Kvóty mají umožnit ženám jejich postoje prosazovat, ale nepředepisují, jaké postoje to mají být, ani jakým způsobem mají být prosazovány. Jak tvrdí prof. Drude Dahlerup „hlavním efektem správně zavedených systémů kvót je přimět politické strany začít brát ženy vážně".[384] I v případě, kdy jsou návrhy kvót zpochybňovány nebo zamítány, mají stále významný účinek na zvyšování povědomí a společenského tlaku na změny stávajících norem a vnímání žen. Např. konzervativní strany ve skandinávských zemích se intenzivně snažily získat více žen, aby dokázaly, že zavedení kvót není nutné. Podobně Francie přešla od silného boje proti genderovým kvótám k neochotnému přijetí volebního zákona o genderových kvótách, až k přijetí kvót v ekonomice a v jiných oblastech veřejného sektoru – a to vše za pouhá dvě desetiletí.[385] Genderové volební kvóty tak umožňují větší přijetí žen v politice i ve vedoucích pozicích v jiných zaměstnáních, a z politiky se rozšiřují i do dalších oblastí včetně ekonomické (zahrnující státní i privátní firmy), státní správy, médií či vědy.[386]

384 DAHLERUP, 2007, s. 88.

385 LÉPINARD, É. From breaking the rule to making the rules: the adoption, entrenchment, and diffusion of gender quotas in France. *Politics, Groups, and Identities*. 2016, sv. 4, č. 2, s. 231–245.

386 O'BRIEN, D., RICKNE, J. Gender quotas and women's political leadership. *American Political Science Review.* 2016, sv. 110, č. 1, s. 112–126. Dostupné z: https://bit.ly/3ulcPtM; HUGHES, M. M., PAXTON, P., MONA, M., L. Gender quotas for legislatures and corporate boards. *Annual Review of Sociology*. 2017, sv. 43, č. 1, s. 331–352; MEIER, P., LOMBARDO, E. Gender quotas, gender mainstreaming and gender relations in politics. *Political Science*. 2013, sv. 65, č. 1, s. 46–62.

5. GENDEROVÁ POZITIVNÍ OPATŘENÍ V EKONOMICKÉM ROZHODOVÁNÍ

5.1. Genderová nerovnost v ekonomickém rozhodování

Přestože mnozí experti naznačují, že posílené postavení žen v politické sféře se odzrcadlí v oblasti ekonomické, není tento proces zcela automatický. Jak upozornila prof. Hege Skjeie, ani egalitářská severská kultura není sama o sobě postačující a ženy získávají významné obchodní pozice mnohem hůře než ty politické.[387] Zastoupení žen v této oblasti je však velmi důležité, protože vedení společností rozhoduje o rozdělení zdrojů a pozic, i podmínkách na trhu práce. V případě, že ženy v tomto rozhodování chybějí, není náležitě zohledněno jejich zastoupení a potřeby, což je evidentní na existujících platových rozdílech, zaměstnávání žen na prekarizované úvazky, nezohledňování slaďovacích potřeb, i na předsudcích při rozdělování portfolií a povyšování. Navíc tak jako v případě politických kvót i zde platí, že zastoupení žen musí dosáhnout kritickou masu 30 %, aby ženy začaly více projevovat své zájmy a názory, jinak jsou v rámci instituce považované spíše za symbolické zástupkyně kategorie žen *(token)* než za odbornice ve svém oboru.[388]

V současnosti zhruba 32 % členů rad společností v Evropě tvoří ženy.[389] Nejvyšší zastoupení kolem **40 % dosahují země, které zavedly legislativní kvóty** – v Evropě

---

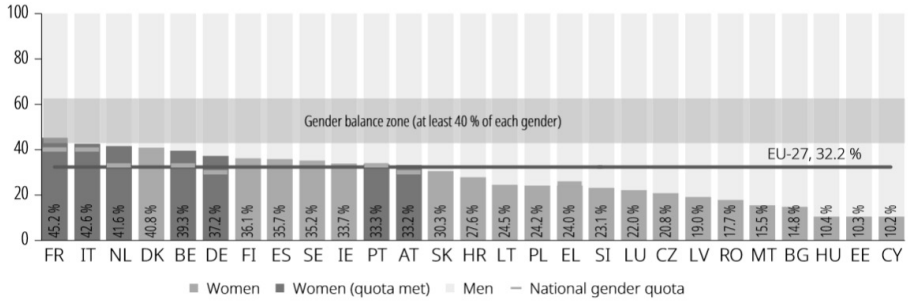
387 SKJEIE, H. The rhetoric of difference: On women's inclusion into political elites. *Politics and Society*. 1991, sv. 19, č. 2, s. 233–263. Samotná Hege Skjeie se v r. 2000 stala první ženskou profesorkou politologie v Norsku.

388 KIRSCH, A. *Women on Boards Policies in Member States and the Effects on Corporate Governance*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2021, s. 16. Dostupné z: https://bit.ly/3yhuOno.

389 EIGE. *Gender Statistics Database. Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives* [online], 2022. Další data o podílu žen v různých odvětvích poskytuje Evropská komise v *She Figures* od roku 2003. EVROPSKÁ KOMISE. *She Figures 2021* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3G38GQX. Uváděná data pro Evropu se mohou lišit podle toho, jestli zahrnují pouze 27 států EU, nebo i jiné země, zejména Norsko, Island a Švýcarsko, které přijaly legislativní ekonomické kvóty. Dalším problémem je, že většina dat vychází z údajů společností kotovaných na burze, zatímco situace v neveřejných společnostech je obvykle horší. Tato data dále nezohledňují rozdělení na výkonné i nevýkonné zástupkyně, přičemž počet výkonných zástupkyň ve správních radách (s většími rozhodovacími pravomocemi) je mnohem nižší. KIRSCH, 2021, s. 12.

je to 12 států včetně Francie (45 %), Islandu (45 %), Norska (43 %), Itálie (42 %), Nizozemska (41 %), Belgie (40 %), Německa, Rakouska, Španělska, Portugalska, Řecka a Švýcarska.[390] Nicméně tento podíl je v mnoha zemích (zejména střední a východní Evropy včetně ČR) mnohem nižší, mezi 10–25 % a jejich pokrok byl za poslední desetiletí minimální (1,5 %).[391] Mimo Evropu přijaly legislativní ekonomické kvóty Izrael, Malajsie, Indie, Brazílie, Pákistán, Quebeck a Kalifornie, a nově i Maroko.[392]

Tabulka č. 6 Zastoupení žen a mužů v radách společností (%) v členských státech EU, říjen 2022



Zdroj: EIGE.[393]

Obecně je možné v praxi států rozlišovat mezi několika typy pozitivních opatření v této oblasti, které zahrnují měkká opatření jako jsou **doporučení rozmanitosti v Kodexech správy a řízení společností** a **zákonné požadavky na zveřejnění údajů o diverzitě** a tvrdší opatření zahrnující **zákonné genderové kvóty**.

390 EIGE, 2022.

391 Kypr, Estonsko, Maďarsko, Bulharsko, Malta, Rumunsko, Lotyšsko, ČR. Výjimkou je Slovensko, které se od r. 2018 pohybuje mezi 25–30 %. Tamtéž. Více také v EIGE. *Gender Statistics Database. Legislative Quotas Can Be Strong Drivers for Gender Balance in Boardrooms* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3zoe0JT.

392 FROEHLICHER, M. a kol. Going beyond women on the board. *S&P Global ESG Corporate Sustainability Assessment Yearbook*. 5. 2. 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3N15d6k.

393 EIGE. *Gender Balance in Business and Finance, December* 2022 [online]. Dostupné z: https://1url.cz/Suwxb.

5.2. Měkká opatření v ekonomickém rozhodování

5.2.1. Doporučení rozmanitosti v Kodexech správy a řízení společností

Kodexy správy a řízení společností jsou nezávazná, dobrovolná opatření určená ke zlepšení řízení společnosti. K šíření těchto kodexů docházelo od 90. let 20. století na mezinárodní, národní i firemní úrovni.[394] Všechny státy EU mají své **kodexy regulující kotované společnosti** na národní úrovni. Kodexy obvykle požadují zveřejňování zpráv o řízení společností a fungují na zásadě „dodržuj nebo vysvětli" bez dalších sankcí.[395] Kodexy zahrnují také ustanovení o procesech nominace členů rad společností, které mohou ale nemusí obsahovat otázky genderové diverzity. V současnosti **23 evropských zemí zahrnuje** ve svých kodexech **doporučení pro genderovou diverzitu** ve správních radách, ve kterých dosahuje přibližně **30%** zastoupení žen.[396] Formulace doporučení rozmanitosti se však často liší. Zatímco státy, které zavedly legislativní ekonomické kvóty, používají konkrétnější cíle (v souladu s jejich zákonnými úpravami), ostatní země stanovují většinou obecné a nejednoznačné formulace. Např. lotyšský kodex doporučuje, aby byla v dozorčí radě zastoupena obě pohlaví (což v podstatě může být i jedna žena), podobně finský kodex uvádí, že „mít obě pohlaví zastoupena v představenstvu je jedním z prvků různorodého složení představenstva" (dle dikce to však v praxi může být také pouze jedna žena, pokud vůbec), švédský kodex naopak stanovuje cíl rovného zastoupení obou pohlaví (což by mělo být alespoň 40 %).[397]

Mnoho kodexů navíc zahrnuje **otázku rovnosti žen do širší skupiny rozmanitosti**, což v podstatě firmám umožnuje se otázce žen úplně vyhnout. Např. rumunský kodex uvádí, že „představenstvo a jeho výbory by měly mít odpovídající rovnováhu dovedností, zkušeností, genderové rozmanitosti, znalostí a nezávislosti, která jim umožní efektivně plnit své příslušné povinnosti a odpovědnosti". Podobně český kodex uvádí, že „společnost by měla vytvořit a uplatňovat politiku rozmanitosti ve složení členů volených orgánů, a to zejména s ohledem na kritéria věku, pohlaví, vzdělání a odborných znalostí nebo zkušeností jejich členů".[398] Problémem je, že dle takových doporučení by byl požadavek diverzity splněn i zastoupením

[394] Např. v rámci OECD a International Corporate Governance https://www.icgn.org/. KIRSCH, 2021, s. 19.

[395] Zveřejnění může vyžadovat kotující orgán nebo zákon, nebo může být zcela dobrovolné. Tamtéž.

[396] Kromě 12 zemí, které aplikují legislativní kvóty, mají doporučující ustanovení také Švédsko, Finsko, Lucembursko, Slovinsko, Dánsko, Spojené království, Řecko, Turecko, Polsko, Rumunsko, Irsko a ČR.

[397] Tamtéž.

[398] ČESKÝ INSTITUT ŘEDITELŮ (CIoD). *Kodex správy a řízení společností ČR 2018* [online]. 2018, odst. 3.4. Dostupné z: https://bit.ly/3nw71K1.

složeným pouze z majoritních starších mužů se zkušenostmi z jiných firem (bez důrazu na gender, věk nebo etnický původ). V řadě těchto zemí se vyskytovala **opozice vůči přísnější formě** pozitivních opatření navržených EU.

5.2.2. Zákonné požadavky na zveřejnění údajů o diverzitě

Státy, které nepoužívají žádná pozitivní opatření, mají nejnižší zastoupení žen v rozhodování **pod 20 %.** Patří k nim zejména Kypr, Maďarsko a Malta. Nicméně evropské právo nově požaduje informace o diverzitě ve vedení podniků od všech států EU, čili i tyto státy musejí vyvíjet v daném směru alespoň minimální aktivitu.

Povinnost zveřejňovat údaje o diverzitě ve vedení společností zavedla **Směrnice 2014/95/EU o nefinančním výkaznictví (NFRD)**.[399] Požadavek na diverzitu byl doplněn do článku 20 s tím, že firmy musejí uvést „**popis politiky rozmanitosti** uplatňované na správní, řídící a dozorčí orgány podniku s ohledem na aspekty, **jako jsou např.** věk, **pohlaví**, vzdělání nebo profesní zkušenosti" a uvést také cíle, způsob provádění a výsledky této politiky". Pokud taková politika není uplatňována, musí výkaz uvést vysvětlení dle pravidla „dodržuj nebo vysvětli". Článek 20 tak ponechal na společnostech, o jakých aspektech rozmanitosti budou referovat a nezavazoval je uvádět informace o pohlaví.

V roce 2022 byla schválena **Směrnice pro podávání zpráv o udržitelnosti společnosti (CSRD)**, která článek 20 pozměnila a upřesnila, že **politika rozmanitosti „musí" obsahovat odkaz na pohlaví**.[400] CSRD se týká všech veřejně obchodovatelných společností a společností s více než 250 zaměstnanci a ročním obratem přesahujícím 50 milionů € (v Evropě půjde o zhruba 50 tisíc firem). Nakonec Směrnici o radách společností 2022/2381 přímo zavádí cíl 33–40% genderové vyrovnanosti v radách velkých kotovaných společností.[401]

Nezávisle na evropském právu si **jednotlivé státy mohou stanovit mnohem přísnější zákonné úpravy**. Příkladem může být francouzská úprava z roku 2018, která požaduje, aby všechny společnosti s 50 a více zaměstnanci povinně zveřejňovaly svůj „index" genderových mzdových rozdílů každý rok na svých webových

[399] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU ze dne 22. 10. 2014, kterou se mění směrnice 2013/34/EU, pokud jde o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami (Text s významem pro EHP). Více v podkapitolách EU 8.1.12 a 8.1.13.

[400] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2464 ze dne 14. 12. 2022, kterou se mění nařízení (EU) č. 537/2014, směrnice 2004/109/ES, směrnice 2006/43/ES a směrnice 2013/34/EU, pokud jde o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (dále jen CSRD z anglického názvu *Corporate Sustainability Reporting Directive*).

[401] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP).

stránkách.[402] Zaměstnavatelé musejí zveřejnit své celkové skóre (až do celkového počtu 100 bodů) a své individuální skóre pro každý z následujících pěti faktorů: 1) rozdíl v odměňování žen a mužů vypočtený z průměrné mzdy zaměstnanců mužů a žen podle věkových skupin a srovnatelné kategorie zaměstnání, 2) genderová rovnost v každoročním zvyšování platů, 3) genderová rovnost v povýšení pro každou pracovní kategorii, 4) vyplácení zvýšení platu zaměstnankyním vracejícím se z mateřské dovolené (pokud bylo zvýšení platu přiznáno během dovolené), a 5) počet zaměstnanců z pod-reprezentovaného pohlaví mezi 10 nejlépe placenými zaměstnanci. Zaměstnavatelé s nižším skóre než 75 bodů jsou povinni sdělit důvody a zavést nápravná opatření. Navíc, dle nové úpravy z roku 2021, budou muset společnosti s 1 tisíci a více zaměstnanci každoročně zveřejňovat statistiky ohledně žen a mužů ve vrcholovém managementu a ve vedení rad, přičemž zastoupení obou pohlaví musí dosahovat alespoň 40 % do roku 2030.[403]

Opatření zavedené ve Švýcarsku v roce 2006 sestává z jednoduchého regresního rámce, který mohou firmy využít ke sledování svých genderových mzdových rozdílů. Vláda provádí náhodné kontroly a sankce mohou vést k vyloučení z veřejných zakázek. Toto opatření snížilo rozdíl ve mzdách žen a mužů. Podobný efekt mělo opatření z roku 2006 v Dánsku, které vyžaduje, aby podniky veřejně poskytovaly statistiky svých mzdových genderových rozdílů.

5.3. Genderové kvóty v radách společností

V roce 2003 zavedlo Norsko jako první evropská země 40% legislativní genderovou kvótu pro všechny veřejně obchodované a státní společnosti. Zákon byl navržen středopravicovou vládou a měl velkou podporu parlamentu navzdory obavám zástupců podniků, kteří namítali nedostatek kvalifikovaných žen. Tento trend brzy následovaly další země – Španělsko (2007), Island (2010), Belgie, Francie, Itálie a Nizozemsko (2011), Německo (2015), Rakousko a Portugalsko (2017), Řecko (2020) a Švýcarsko (2021). V současnosti používá genderové ekonomické kvóty **12 evropských států**, které dosahují **téměř 40%** zastoupení žen v podnikových radách. Technické řešení kvótových režimů v jednotlivých zemích je různé a při jejich navrhování se zohledňují obdobné parametry jako u kvót politických.[404]

---

[402] Francouzský zákon č. 2018-771 ze dne 5. 9. 2018, právo na svobodu zvolit si svou profesní budoucnost.

[403] Francouzský zákon č. 2021-1774 ze dne 24. 12. 2021 zaměřený na urychlení ekonomické a profesní rovnosti. Od r. 2022 budou navíc mzdy všech zaměstnankyň/ců vypláceny pouze na účty na jejich jméno. Dostupné z: https://bit.ly/3MZYUjl.

[404] Základní informace o jednotlivých zemích lze najít v několika přehledových zdrojích zejména HOLST, E., WROHLICH, K. Increasing number of women on supervisory boards of major companies in Germany: Executive boards still dominated by men. *DIW Weekly Report*. 2019, sv. 9, č. 3, s. 19–4. Dostupné z: https://bit.ly/3MSc7dM; KIRSCH, 2021; ASHURST. Gender Equality in Governance Regulations. Overview of the Situation in Certain Eu Countries, 2021 [online]. Dostupné

Výše kvóty

Základním kritériem je určení kvótového prahu (numerického cíle). Nejvyšší 50% paritu stanovuje od roku 2021 Německo pro federální státní orgány, **40%** zastoupení vyžaduje Norsko, Španělsko, Island, Francie a Itálie, **33%** Belgie, Nizozemsko, Portugalsko a Německo (pro kotované a kodeterminované společnosti), **30%** Rakousko, Švýcarsko a **25%** Řecko.[405] Země, které adoptovaly kvóty mezi prvními, zaznamenaly od roku 2010 nejvyšší nárůst zastoupení žen téměř o 30 %.[406] Pro zjištění individuálního pokroku je nicméně důležité porovnat kvótový cíl s výchozím stavem v každém státě zvlášť.[407] Pro posouzení účinnosti je také nutné zkoumat, kolik společností v zemi má opatření aplikovat a kolik z nich jej skutečně aplikuje.

Povinné subjekty

Rozsah aplikace legislativních kvót neboli určení povinných subjektů je možné stanovit několika způsoby. Základní rozhodnutí je, zda se opatření bude týkat **soukromých nebo státních společností**. Některé státy aplikují toto nařízení na oba typy společností (Norsko, Španělsko, Belgie, Itálie, Německo, Portugalsko). V případě soukromých společností je dále nutné určit, zda se opatření bude aplikovat podle **obchodovatelnosti na burze**, nebo **velikosti** firmy (podle zisku, obratu nebo počtu zaměstnanců).[408] V této oblasti byly zjištěny různé únikové strategie. Např. v Norsku mnoho akciových společností (PLC) změnilo svůj status na společnosti s ručením omezeným, aby se vyhnuly kvótám, což naznačuje, že by tato opatření měla být uplatňována na všechny společnosti.[409]

Další otázkou je, jestli se dané opatření bude týkat **správních/výkonných rad** *(management board)* nebo **nevýkonného dozorčího orgánu** *(supervisory board)*. Existuje rozdíl mezi zeměmi, které mají jednostupňový systém, tj. pouze jeden řídící výkonný orgán (např. Španělsko a Belgie) a dvoustupňové systémy skládající se ze správní i dozorčí rady (např. Německo, Rakousko, Nizozemsko, ČR). Problém

z: https://bit.ly/3nda5uC; KIRSCH, A., SONDERGELD, V., WROHLICH, K. While gender quotas for top positions in the private sector differ across EU countries, they are effective overall. *DIW Weekly Report*. 2022, sv. 12, č. 3/4, s. 32–39. Dostupné z: https://bit.ly/3axK06O.

405 Vysvětlení ke kodeterminovaným společnostem je dostupné z: https://bit.ly/3bMibI9.

406 Zpráva o genderové rovnosti v EU, 2019, s. 29–30. Francie je prvním státem EU, který dosáhl daný 40% cíl.

407 MENSI-KLARBACH, H., SEIERSTAD, C. Gender quotas on corporate boards: Similarities and differences in quota scenarios. *European Management Review*. 2020, sv. 17, č. 3, s. 615–631.

408 Francie např. zavedla 40% legislativní kvótu pro veřejně obchodované společnosti s více než 500 zaměstnanci a společnosti s ročním ziskem přesahujícím 50 milionů €.

409 Public limited company (PLC) je název britského typu obchodní společnosti, který má nejblíže k českému typu akciové společnosti. Počet PLC poklesl z 650 na 200 v letech 2002–2016. SEIERSTAD, C., HUSE, M. Gender quotas on corporate boards in Norway: Ten years later and lessons learned. In SEIERSTAD, C. a kol. (eds). *Gender Diversity in the Board Room*. Cham: Palgrave Macmillan, 2017, s. 11–45. Dostupné z: https://bit.ly/333VRmN.

dualistického systému spočívá v tom, že kvóta je obvykle aplikovaná pouze v dozorčích orgánech a nemá vliv na podíl žen v oblasti výkonné.[410]

Např. v roce 2015 **Německo** přijalo 30% kvótu pro dozorčí rady kotovaných společností a v roce 2021 ji dále rozšířilo na správní rady kotovaných i státních společností, jelikož systém dobrovolných závazků se ukázal jako nedostatečný.[411] Kromě toho dozorčí rady společností, ve kterých je spolková vláda většinovým akcionářem (např. *Deutsche Bahn AG*), musejí mít v představenstvu alespoň 30 % zástupců každého pohlaví. Německo dále plánuje zavést genderové kvóty i ve veřejných orgánech, jako jsou fondy zdravotního, důchodového a úrazového pojištění, a ve Spolkovém úřadě práce, kde ženy obsazují pouze 14 % seniorních vedoucích pozic. Cílem je dosáhnout rovné účasti mužů a žen na vedoucích pozicích ve všech společnostech veřejného sektoru do roku 2025.[412] Ve **Španělsku** vláda uzákonila ekonomické kvóty v rámci zákona o efektivní rovnosti žen a mužů v roce 2007. Tento zákon předepisuje genderovou rovnost na volebních kandidátních listinách, v ústředních státních orgánech, ve veřejných institucích a v radách státních organizací. **Francie** rozšířila aplikaci kvót na vyšší management a správní rady v roce 2022, když schválila 30% kvótu pro společnosti s více než 1 tisícem zaměstnanců do roku 2027 a 40% do roku 2030. Rozhodnutí ohledně povinných subjektů je tedy **zásadní pro dosažení deskriptivního efektu kvót.** Zatímco např. Německo a Nizozemsko aplikuje kvótu pouze na 100 firem, Švýcarsko zhruba na 200 firem, Španělsko a Nizozemsko na několik tisíc společností.[413] Je přitom nutné brát v potaz, že je mnohem snazší zjistit počet veřejně kotovaných společností než kontrolovat splnění kritérií u dalších firem.[414]

Doba trvání

Dalším důležitým kritériem je délka trvání opatření. Všechny státy stanovily **lhůtu pro implementaci kvót**, a to v různých délkách od **jednoho roku do 10 let**. Francie stanovila pro svoji 40% kvótu implementační období šest let (do roku 2017) a stanovený cíl dosáhla. Obdobně Španělsko stanovilo povinnost implementace 40 % pro všechny společnosti do osmi let (do roku 2015). I když tento cíl nebyl kvůli

[410] Dozorčí rada vykonává dohled nad společností (zejména finanční správou), zatímco správní rada má odpovědnost za vedení podniku. Správní rady mohou jmenovat výbory, kterým delegují konkrétní činnosti jako např. audit, odměňování a jmenování.

[411] Od r. 2022 jsou soukromé veřejně obchodované a kodeterminované společnosti povinny jmenovat alespoň jednoho zástupce opačného pohlaví do výkonné rady s více než třemi členy. Ostatní soukromé společnosti si musí stanovit dobrovolnou cílovou hodnotu. Společnosti, které tuto povinnost nesplní, musejí své odůvodnění vysvětlit ve výroční zprávě. Dostupné z: https://bit.ly/3a7IcRS.

[412] Tamtéž.

[413] V Nizozemsku se však nově schválený zákon z r. 2021 vztahuje už jen na zhruba 100 společností, protože s.r.o. a státní společnosti byly z této povinnosti vyňaty a musí vypracovat pouze dobrovolné cíle diverzity. Dostupné z: https://bit.ly/3Qu4JII.

[414] MENSI-KLARBACH, SEIERSTAD, 2020. Více k určování velikosti podniků dostupné z: https://bit.ly/3xRxk3g.

chybějícím sankcím dosažen, pohybuje se kolem 33 %. Portugalské firmy jsou pokutované, pokud nenaplní kvótu do jednoho roku.

Mnoho států umožnuje **rozdílné lhůty pro veřejné a soukromé společnosti, malé a velké společnosti nebo dozorčí a správní orgány**. Obecná tendence je poskytovat více času soukromým a menším společnostem. Norsko např. v roce 2003 stanovilo tříletou lhůtu pro státní podniky a pětiletou pro akciové společnosti. Belgie v roce 2011 zavedla 33% kvótu s okamžitou aplikací pro státní podniky (které měly fungovat jako vzor), pětiletou lhůtu pro velké kotované společnosti a osmiletou lhůtu pro malé kotované společnosti.[415] Švýcarsko v roce 2021 stanovilo pětiletou lhůtu pro 30% kvótu pro dozorčí rady a 10 letou lhůtu pro 20% kvótu pro správní rady.[416]

Pouze Itálie a Nizozemsko stanovily svá **zákonná opatření jako dočasná**. Italský Zákon o genderové paritě z roku 2011 nařizoval postupné zavedení genderové kvóty pro rady veřejných společností na dobu tří mandátů, tj. devět let (2012–2021) s 20% kvótou pro první mandát a s 33% kvótou pro druhý a třetí mandát.[417] V roce 2020 byl tento zákon prodloužen o šest dalších mandátů a zvýšil kvótu na 40%. Uvedená úprava se vztahuje na kotované a státní společnosti a na správní i dozorčí rady. Prvním důsledkem nedodržení je pokuta a poté následuje rozpuštění představenstva (tj. musí být zvoleno nové představenstvo).[418] **Nizozemská** 30% genderová kvóta pro správní i dozorčí rady byla zavedena v roce 2011 s platností na tři roky (2013–2016). Kvůli chybějícím sankcím však bylo dodržování tohoto zákona minimální a byl proto v roce 2017 prodloužen do roku 2020. V roce 2021 přijalo Nizozemsko další zákon, který zavedl 33% kvótu pro dozorčí rady kotovaných společností a zabezpečil ji sankcí „prázdného křesla".[419] Platnost tohoto zákona skončí osm let po nabytí účinnosti (od roku 2022), pokud si výsledky hodnocení nevyžádají jeho prodloužení.[420] Z těchto příkladů je zřejmé, že **ustanovení dočasnosti je spojeno s možným prodlužováním a/nebo zaváděním navazujících zákonů**, což může být spjato s logistickými, právnickými i politickými problémy. Důležitou otázkou u dočasných zákonných úprav je také právní jistota a předvídatelnost

[415] Dostupné z: https://bit.ly/3unZRLP.

[416] Dostupné z: https://bit.ly/3OkfyvH.

[417] Italský zákon č. 120 ze dne 12. 7. 2011. Jeden mandát v Itálii trvá tři roky, nicméně ne všechny společnosti mají volby ve stejný rok, takže u některých společností mohla aplikace probíhat i po r. 2021.

[418] Za upřesnění informací ohledně Itálie vděčím prof. Paole Profete (Bocconi University) a doc. Alessii Doně (University of Trento). Více v PROFETA, P. a kol. *Women Directors: The Italian Way and Beyond*. NY: Palgrave Macmillan, 2014; RIGOLINI, A., HUSE, M. Women on board in Italy: The pressure of public. In SEIERSTAD a kol. (eds.), 2017, s. 125–154.

[419] Kromě toho mají velké akciové společnosti a soukromé s.r.o. povinnost stanovit si vhodné a ambiciózní cíle ke zlepšení genderové rozmanitosti ve svých představenstvech a ve vrcholovém managementu a každoročně podávat zprávy Ekonomické a sociální radě o svém pokroku. Dostupné z: https://bit.ly/3IuKiI6.

[420] Za upřesnění informací ohledně Nizozemska vděčím Dr. Rosalien van ‚t Foort-Diepeveen (Nyenrode University). Více v FOORT-DIEPEVEEN, R. A. van't. Gender quotas for corporate boards: A comparison between Belgium and the Netherlands. *European Company Law*. 2021, sv. 18, č. 4, s. 125–139.

právního řádu, neboť nedávají garanci, zda a jak dlouho bude dané pravidlo v budoucnu uplatňováno.[421]

Sankce

Podobně jako u kvót politických, i u kvót ekonomických jsou sankce jedním z nejdůležitějších opatření. Nejčastěji používanou sankcí je **„prázdné křeslo“**, tj. uvolněné místo musí být obsazeno osobou z pod-reprezentované skupiny, jinak bude obsazení **neplatné a anulované** (Belgie, Francie, Nizozemsko, Německo, Rakousko a Portugalsko).[422] Některé státy k „prázdnému křeslu“ přidávají i **individualizované finanční sankce**, jako je ztráta benefitů a kompenzací stávajících členů rady až do doby obsazení pozice (Belgie). Stále více jsou používané **finanční pokuty** od 1 až do 10 milionů € (Norsko, Francie, Itálie, Německo, Řecko). V Norsku se subjekty nedodržující předpis navíc nemohou zaregistrovat a po opakovaných varováních čelí **povinné likvidaci** a v Itálii podnikům kromě finanční sankce hrozí **rozpuštění rady**.[423]

Švýcarsko používá měkký systém na bázi **„dodržuj nebo vysvětli“** *(comply or explain)*, tj. pokud společnost nedodržuje zákon, musí svoje jednání odůvodnit. Nizozemsko také nejdříve zavedlo pravidlo „dodržuj nebo vysvětli“, to se však ukázalo jako nedostatečné a bylo proto v roce 2021 změněno na sankci „prázdného křesla“. Německo naopak přešlo od sankce „prázdného křesla“ k finančním pokutám až do výše 10 milionů € a 5 % z obratu, nebo dvojnásobku zisku u kotovaných společností. Ve Španělsku a na Islandu nejsou uplatňovány žádné sankce. Španělsko však používalo **motivaci ve formě vládních zakázek**, které byly poskytnuté firmám aplikujícím kvóty. Island je jedinou zemí, která provedla významné změny i **bez sankcí**, pravděpodobně v důsledku velké ztráty důvěry v řízení soukromého sektoru po globální finanční krizi v roce 2008, která vedla ke změně v korporátní kultuře.[424] Za tři roky po zavedení kvóty se podíl žen v obchodních radách na Islandu ztrojnásobil z 16 % na 48 % (Island je již 12 let genderově nejvyrovnanější zemí světa).

Monitorováni

Se sankcemi úzce souvisí **monitorování** aplikace kvót. Francie např. vyžaduje, aby společnosti definovaly kvótové cíle ve svých akčních plánech, které jsou monitorovány státní správou. V Itálii a Řecku vykonává dohled burzovní komise,

[421] Prodloužení předpisu nemusí být zařazeno na jednání parlamentu a jeho schvalování se může stát předmětem obstrukcí. ŘÍHA. M. Dočasnost zákona jako hodnota chtěná a nechtěná. *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica.* 2020, č. 1, s. 75. Dostupné z: https://bit.ly/3QpwJ08.

[422] Portugalsko považuje protiprávní mandáty v kotovaných společnostech za dočasné a ve státních společnostech za neplatné.

[423] Italská burzovní komise při porušení vydá varování a po čtyřech měsících pokutu od 100 tisíc až 1 milion € v případě výkonných ředitelů (a 20 tisíc až 200 tisíc € u nevýkonných ředitelů). Rada je rozpuštěna, pokud po dalších třech měsících není složení představenstva v souladu s nařízením.

[424] WORLD ECONOMIC FORUM, 2021.

v Portugalsku Úřad pro trh s cennými papíry a v Nizozemsku Ekonomická a sociální rada.[425]

Výjimky

Výjimky v zákonných úpravách nejsou časté, nicméně v některých zemích se vyskytují. Např. v posledním nizozemském zákoně z roku 2021 může být protiprávní jmenování platné maximálně po dobu dvou let v případě výjimečných okolností vzhledem k **dlouhodobým zájmům, udržitelnosti a životaschopnosti společnosti jako celku**. Tato situace dle komentáře k zákonu může nastat, pokud odstoupí významný počet členů dozorčí rady nebo pokud společnost v tísni nutně potřebuje jmenovat nového člena. Kvůli zajištění právní jistoty nemá neplatnost jmenování vliv na platnost usnesení dozorčí rady, a to ani v případě, že se rozhodování účastnil nový člen rady. Navíc se kvóta **nevztahuje na opětovné jmenování** stávajících členů dozorčí rady do osmi let po jejich prvním jmenování.

Kritičtí aktéři a kritické akty

Tak jako u politických kvót, i při schválení genderových ekonomických kvót jsou důležití kritičtí aktéři a kritické akty. Nejdůležitějším regionálním aktérem je **EU**, která v roce 2010 roznítila aktivitu představením návrhu Směrnice 2012/0614 o radách společností. I když byla samotná Směrnice schválena až v roce 2022, zásadním způsobem ovlivnila vývoj v jednotlivých státech EU.[426] **Ženské politické frakce, a neziskové organizace** a hnutí jsou také velmi důležitým aktérem. Např. Švýcaři přijali ekonomické genderové kvóty v roce 2019, jen několik dnů po největší masové demonstraci v jejich současných dějinách s účastí zhruba poloviny milionu žen.[427]

Zásadním aktérem jsou **vládnoucí strany**, které musejí návrh schválit a **průmyslová lobby**, která tato opatření často radikálně odmítá. Jako u politických kvót, i v ekonomickém sektoru kvóty iniciují zejména strany levicové (Španělsko, Belgie) nebo centristické (Itálie). Nicméně i některé pravicové strany byly ochotny provést potřebné zákonné změny (Norsko, Německo, Nizozemsko). Německo, navzdory velmi nízkému zastoupení žen v ekonomickém rozhodování, přijetí kvót dlouhodobě odmítalo.[428] Hlavním odpůrcem kvót byly podnikatelské svazy a automobilový průmysl.[429] Zlom nastal po politickém kompromisu křesťanů a sociálních

[425] V Itálii burzovní komise *Consob* kontroluje pouze kotované společnosti a vládní Oddělení pro rovné příležitosti kontroluje státní společnosti.

[426] Více v podkapitole EU 8.1.11.

[427] Dostupné z: https://nyti.ms/2XMXT5t.

[428] V Německu bylo v r. 2019 pouze pět společností DAX (německého burzovního indexu) s více než jednou ženou ve správní radě, oproti 97 % velkých amerických a 87 % velkých francouzských společností, které měly vedoucích zaměstnankyň několik. Ve 200 nejvýdělečnějších společností Německa tvořily ženy pouze 27 % členů dozorčích rad a 9 % členů správních rad. HOLST, WROHLICH, 2019, s. 19.

[429] K těmto svazům patřily např. Konfederace německých zaměstnavatelských svazů (BDA), Federace německého průmyslu (BDI), Německá konfederace odborných řemesel (ZDH) a Asociace

demokratů v roce 2015, kdy byl schválen zákon o rovnosti žen a mužů v manažerských pozicích. Na základě tohoto zákona byla stanovena kvóta pro všechny kotované společnosti a v roce 2020 byla rozšířena i na státní společnosti.[430] Naopak španělská a britská pravice kvótová opatření nepodporuje a preferuje pozitivní opatření ve formě nezávazné společenské normy.[431] Proti-kvótové argumenty jsou ve všech zemích podobné a zahrnují argument různorodosti jednotlivých odvětví, otázky meritu, stigmatizace žen, zásah do vlastnických práv (a s tím spojenou protiústavnost opatření) a negativní vliv na výkon společnosti.

Tabulka č. 7 Legislativní genderové kvóty v radách společností v Evropě

	Stát	Rok	Kvóta	Lhůta do	Orgán	Společnosti	Sankce
1	**Norsko**	2003	40 %	2008	– dozorčí	– kotované – státní	– pokuty, rozpuštění společnosti (2015)
2	**Španělsko**	2007	40 %	2015	– správní	– s >250 zaměstnanci – státní	– žádné
3	**Island**	2010	40 %	2010/13	– správní	– s >50 zaměstnanci	– žádné
4	**Belgie**	2011	30/33 %	2017/19	– správní	– kotované – státní	– prázdné křeslo – osobní pokuty
5	**Francie**	2011	20/40 %	2014/17	– dozorčí	– kotované – s >500 zaměstnanci – s >50 milionů € obratem	– prázdné křeslo
		2022	30/40 %	2027/30	– správní – dozorčí – vyšší vedení	– s >1 tisícem zaměstnanců	– dvouletá lhůta – pokuta 1 % ze mzdy společnosti

německých obchodních a průmyslových komor (DIHK). KIRSCH, 2021, s. 38. Kvóty aktivně bojkotovaly zejména automobilové závody – Volkswagen, BMW, Daimler a Opel, které hrozily přesunem výroby z Německa. Daimler jmenoval historicky první ženu ve své radě až v r. 2011. Dostupné z: https://bit.ly/2EfS3V7.

430 Kvóty prosazovala zejména ženská sdružení, Strana zelených a Sociálně demokratická strana, Křesťanskodemokratická strana CDU byla rozdělena a liberální strana FDP byla proti. V rámci CDU panovaly neshody ohledně toho, zda by vláda měla stanovit pevnou kvótu nebo zda by si společnosti měly stanovit vlastní cíle.

431 Spojené království bylo principiálně proti povinným kvótám až do svého odchodu z EU, přestože britský zákon o rovnosti (kapitola 2) uplatnění pozitivních opatření výslovně umožňuje. Britský zákon č. 15 o rovnosti ze dne 8. 4. 2010. Dostupné z: https://bit.ly/3IsKxoH.

	Stát	Rok	Kvóta	Lhůta do	Orgán	Společnosti	Sankce
6	**Itálie**	2011	20/33 %	2015/21	– dozorčí – správní	– kotované – státní	– pokuta do 1 milionu eur – rozpuštění rady
		2020	40 %	2038			
7	**Nizozemsko**	2011	30 %	2016	– dozorčí – správní	– veřejné spol. a s.r.o – s >20 miliony € aktiv – s >40 miliony € obratem – s >250 zaměstnanci	– dodržuj nebo vysvětli
		2017		2020			
		2021	33 %	2030	– dozorčí	– kotované	– prázdné křeslo
8	**Německo**	2015	30 %	2016	– dozorčí	– kotované a kodeterminované	– prázdné křeslo
		2021	33 %		– správní	– kotované – kodeterminované – státní	– pokuta do 10 milionů € a 5 % z obratu, nebo 2x zisku u kotovaných společností
		2021	50 %	2025	– základní – dozorčí	– státní federální orgány	
9	**Rakousko**	2017	30 %	2018	– dozorčí	– kotované – s šesti investory – s >1 tisíci zaměstnanci	– prázdné křeslo
10	**Portugalsko**	2017	33 %	2018	– dozorčí – správní	– státní	– prázdné křeslo
			20/33 %	2018/20	– dozorčí – správní	– kotované	– provizorní křeslo
11	**Řecko**	2020	25 %	2020	– správní	– kotované	– pokuta do 3 milionů € + až 5 % z ročního obratu
12	**Švýcarsko**	2021	20 %	od 2026	– výkonný	– kotované – s >250 zaměstnanci – s >20 miliony € rozvahou – s >40 miliony € zisku	– dodržuj nebo vysvětli
			30 %	od 2031	– správní		

Zdroj: vlastní zpracování autorky.[432]

[432] Dle informací z HOLST, WROHLICH, 2019, s. 31; KIRSCH, 2021; a dalších online informačních zdrojů.

5.4. Účinnost genderových pozitivních opatření v ekonomickém rozhodování

Srovnávací analýzy ukazují, že vyššího zastoupení žen v radách společností bylo dosaženo v zemích, které používají pozitivní opatření.[433] Podobně jako v případě politických kvót, jsou **zákonné genderové kvóty** v ekonomickém sektoru **výrazně efektivnější než doporučení**. Data potvrzují, že kvótová opatření byla účinná zejména **ve zvýšení deskriptivního zastoupení** žen v radách kotovaných společností. Nejvyšší zastoupení má dlouhodobě Francie, Island, Norsko, Itálie, Nizozemsko a Dánsko, které dosáhly 40% práh genderové rovnosti za několik let od zavedení kvót.[434] Zejména díky zemím s legislativními kvótami se tak celkový podíl žen v radách kotovaných společností **EU** více než zdvojnásobil **z 12 % v roce 2010 na 32 % v roce 2022**.[435]

Nejčastěji používaná politika stanovuje v průměru **33% kvótu** pro nevýkonné zástupkyně velkých kotovaných společností s předem stanovenou realizační lhůtou **tři až čtyři roky a se sankcí „prázdného křesla"**. Analýza ukazuje trend rozšiřování povinných subjektů, oblastí aplikace kvót, zvyšování kvótového prahu, upřesňovaní podmínek aplikace a zpřísňování sankcí. Tento trend se projevuje rozšiřováním aplikace kvót **z veřejně obchodovatelných** společností i na **neveřejné** společnosti (Španělsko, Island, Francie, Rakousko) a **státní společnosti** (Norsko, Španělsko, Belgie, Itálie, Německo, Portugalsko) a z **nevýkonných i na výkonné členy rad** (Španělsko, Belgie, Francie, Itálie, Německo, Portugalsko, Řecko, Švýcarsko) **a vyšší management** (Francie, Německo), či na všechny ústřední orgány státní správy a veřejné instituce (Francie, Německo, Španělsko, Itálie).[436] Státy, které schválily pouze dočasnou zákonnou úpravu, tyto zákony **obnovovaly a prodlužovaly dobu** jejich platnosti (Itálie, Nizozemsko). Některé státy postupně **navýšily kvótový práh** (Itálie, Nizozemsko) a **zpřísnily sankce** (Norsko, Francie, Nizozemsko, Německo). Sankce se ukázaly jako rozhodující, jelikož mnoho firem kvótu splnilo až pod hrozbou postihu.[437] V zemích bez sankčního mechanismu bylo dodržovaní obtížné (Španělsko, Nizozemsko). Naopak v zemích se silnými sankcemi byly cíle dosaženy (Norsko, Francie, Německo, Itálie), přičemž jako nejúčinnější se ukázaly finanční pokuty a likvidace společnosti.[438] K problematickým prvkům

[433] Komplexní přehled dosavadního výzkumu poskytuje KIRSCH, 2021, s. 41–45.

[434] Např. za šest let v Norsku (2002–2008) a za sedm let ve Francii (2009–2016). EIGE. *Gender Statistics Database. Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives* [online], 2022.

[435] Tamtéž.

[436] V roce 2018 Francie navíc zavedla zákony týkající se platové parity, transparentnosti statistik vyváženého genderového zastoupení, upřednostnění rodičů samoživitelů v přístupu k denní péči a podpory žen v podnikání. Dostupné z: https://1url.cz/mug2z.

[437] STORVIK, *A.,* TEIGEN, M. *Women on Board: The Norwegian Experience*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung*,* 2010. Dostupné z: https://bit.ly/3z0eBTG.

[438] Arndt a Wrohlich porovnávaly údaje kotovaných společností všech států EU. ARNDT, P., WROHLICH, K. Gender quotas in a European comparison: Tough sanctions most. *DIW Weekly Report*.

politiky pak obecně patří krátká realizační lhůta v kombinaci s vysokým cílem (Španělsko), dočasnost opatření a chybějící sankce.

Měkká opatření byla účinná jen v několika zemích. Výzkumy potvrdily, že doporučení v Kodexech správy a řízení společností jsou většinou účinná pouze v případě uvedení **konkrétního cíle a „hrozby" legislativní genderové kvóty**.[439] Dobrovolné závazky v Kodexech v jednotlivých zemích se postupem času měnily. Starší úpravy ze začátku milénia obyčejně neobsahovaly žádná ustanovení o diverzitě nebo genderové vyrovnanosti. Země, které schválily zákonné kvóty, následně adoptovaly kodexy s konkrétnějšími ustanoveními a často i s numerickým cílem.[440] Obecně je možné dovodit, že **kodexy následují zákonnou praxi**, či už národní nebo evropskou. V roku 2022 byly schválené dvě důležité evropské směrnice, které významně ovlivní výkaznictví v této oblasti. První je **Směrnice o radách společností** 2022/2381 s požadavkem zvýšení genderové vyrovnanosti na 33–40 % a druhou je Směrnice 2022/2464 pro podávaní zpráv o udržitelnosti společnosti **(CSRD)**, která stanovuje povinnost sdílení informací dle genderu.[441]

V žádné zemi se nepotvrdila obava z nedostatku **kvalifikovaných žen**. Naopak, nové členky mají dle existujících analýz vysoké akademické vzdělání a s výkonem funkcí v radách nemají problém. Některé státy vykázaly zajímavá národní specifika. Např. v Itálii měla před kvótovým zákonem více než polovina zástupkyň v radách rodinné vazby na dané společnosti, kdežto po aplikaci kvót vzrostlo zastoupení nezávislých kandidátek s vysokým vzděláním a manažerskými zkušenostmi.[442] Ve Francii jsou (ve srovnáni s muži) do rad také obsazované spíše nezávislé kandidátky a cizinky.[443] Tzv. efektu přelévání neboli domina *(spill-over effect)* – hypotéza, že společnosti s vyšším počtem žen v dozorčích radách mají vyšší počet žen ve správních radách, mezi generálními řediteli a vrcholovými manažery – se projevila pouze v některých státech, např. v USA,[444]

2019, č. 38, s. 337–344. Dostupné z: https://bit.ly/38XovHL. Humbert a kol. analyzovali státy s kvótami a sankcemi (Francie, Německo, Portugalsko, Rakousko a Itálie), se státy s kvótami bez sankcí (Nizozemsko a Španělsko), a státy s doporučeními v kodexech (VB). HUMBERT a kol. A rights-based approach to board quotas and how hard sanctions work for gender equality. *European Journal of Women's Studies*. 2019, sv. 26, č. 4, s. 447–468. Van´t Foort-Diepeveen srovnávala aplikací kvót v Belgii a Nizozemsku. FOORT-DIEPEVEEN van 't, 2021. Tyto poznatky by měly být brány v úvahu při navrhování kvót i pro jiné oblasti, jako je věda nebo média.

439 Např. studie z Rakouska MENSI-KLARBACH a kol. The carrot or the stick: Self-regulation for gender-diverse boards via codes of good governance. *Journal of Business Ethics*. 2021, sv. 170, č. 3, s. 577–593.

440 KIRSCH, 2021, s. 20.

441 Více v podkapitolách EU 8.1.12 a 8.1.13.

442 RIGOLINI, HUSE, 2017; RIGOLINI, A., HUSE, M. Women and multiple board memberships: Social capital and institutional pressure. *Journal of Business Ethics*. 2021, sv. 169 č. 3, s. 443–459.

443 ZENOU, E. a kol. Gender diversity on french boards: Example of a success from a hard law. In SEIERSTAD, C. a kol. (eds.), 2017, s. 103–124.

444 BILIMORIA, D. The relationship between women corporate directors and women corporate officers. *Journal of Managerial Issues*. 2006, sv. 18, č. 1, s. 47–61; COOK, A., GLASS, CH. Diversity begets diversity? The effects of board composition on the appointment and success of female CEOs. *Social Science Research*. 2015, č. 53, s. 137–147; MATSA, D. A., MILLER, A. R. Chipping away

v Austrálii[445] a v Německu.[446] Naopak norské studie zjistily, že ve většině rad stále předsedají muži a došlo pouze k malému nárůstu výkonných ředitelek (z 4,5 % na 8 % v letech 2006–2016), což naznačuje existenci dalších možných stropů.[447] Účinek přelévání se neprojevil ani interně na nižších pozicích společností či v zápisech žen do obchodních programů, nebo snížením platových rozdílů.[448]

Mnoho studií analyzovalo **vliv diverzity na finanční výsledky**, a to buď s pozitivním nebo neutrálním efektem (bez prokázání negativních účinků).[449] Byl rovněž prokázán pozitivní vliv genderové diverzity na společenskou odpovědnost a na sociální výkonnost firem.[450] Výzkumy z Německa a Norska prokázaly pozitivní vliv genderové diverzity na firemní procesy včetně diskusí, tvorby rozhodnutí a interakcí, přičemž bylo zaznamenané zlepšení pracovní atmosféry, nárůst zdvořilosti a vzájemného respektu mezi členy rad. Další skupina studií zkoumala vliv genderové diverzity na etické aspekty a potvrdila menší počet firemních podvodů, finančních pochybení, i daňových úniků či poškození životního prostředí.[451] Pozitivní vliv byl prokázán v oblasti transparentnosti a ve zveřejňování

at the glass ceiling: Gender spillovers in corporate leadership. *American Economic Review*. 2011, sv. 101, č. 3, s. 635–639; SKAGGS, S. a kol. Shaking things up or business as usual? The influence of female corporate executives and board of directors on women's managerial representation. *Social Science Research*. 2012, sv. 41, č. 4, s. 936–948.

445 BISWAS, P. a kol. Does women's board representation affect non-managerial gender inequality? *Human Resource Management*. 2021, sv. 60, č. 4, s. 659–680. GOULD, J. A. a kol. Trickle-down effect: The impact of female board members on executive gender diversity. *Human Resource Management*. 2018, sv. 57, č. 4, s. 931–945.

446 KIRSCH, A., WROHLICH, K. More women on supervisory boards: Increasing indications that the effect of the gender quota extends to executive boards. *DIW Weekly Report*. 2020, sv. 10, č. 4/5, s. 44–49. Dostupné z: https://1url.cz/2uCGj.

447 STORVIK, TEIGEN, 2010.

448 BERTRAND, M. a kol. Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labor market outcomes in Norway. *NBER Working Papers*. 2017 (rev.), č. 20256. Dostupné z: https://bit.ly/3nXQbUC. BERTRAND, M. a kol. Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*. 2019, sv. 86, č. 1, s. 191–239; MAIDA, A., WEBER, A. Female leadership and gender gap within firms: Evidence from an Italian board reform. *ILR Review online first*. 2020, sv. 75, č. 2, s. 488–515.

449 POST, C., BYRON, K. Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*. 2015, sv. 58, č. 5, s. 1546–1571. Dostupné z: https://bit.ly/3oa4DsH; CARMO, C. a kol. Women on boards in Portuguese listed companies: Does gender diversity influence financial performance? *Sustainability*. 2022, sv. 14, č. 10, s. 6186.

450 BYRON, K., POST, C. Women on boards of directors and corporate social performance: A meta-analysis. *Corporate Governance: An International Review*. 2016, sv. 24, č. 4, s. 428–442. Dostupné z: https://bit.ly/3oa4DsH.

451 CUMMING, D. a kol. Gender diversity and securities fraud. *Academy of Management Journal*. 2015, sv. 58, č. 5, s. 1572–1593; LANIS, R. a kol. Board of director gender and corporate tax aggressiveness: An empirical analysis. *Journal of Business Ethics*. 2017, sv. 144, č. 3, s. 577–596; LENARD, M. J. a kol. Female business leaders and the incidence of fraud litigation. *Managerial Finance*. 2017, sv. 43, č. 1, s. 59–75; LIU, CH. Are women greener? Corporate gender diversity and environmental violations. *Journal of Corporate Finance*. 2018, sv. 52, č. C, s. 118–142; WAHID, A. S. The effects and the mechanisms of board gender diversity: Evidence from financial manipulation. *Journal of Business Ethics*. 2019, sv. 159, č. 3, s. 705–725.

informací.[452] Ženské zástupkyně jsou dle kvalitativních analýz investigativnější a zpochybňují návrhy a rozhodnutí rady více než muži, čímž pomáhají lepšímu dohledu.[453] Islandská studie v tomto ohledu zjistila, že ve správních radách, kde dominují muži, se ženy identifikovaly spíše s kontrolní rolí, zatímco muži se zaměřovali více na zajišťování zdrojů, nicméně u genderově vyváženějších rad se tyto genderové rozdíly snížily.[454] Studie také potvrdily aktivaci nevyužitých ženských sítí, které narušily *old boys´clubs* při jednání rad.[455] Obecně lze uzavřít, že provedené studie neukázaly **žádné negativní sociální ani ekonomické výsledky** plynoucí z kvót. Jedním z nejvýznamnějších přínosů je, že se genderové kvóty staly přirozenou součástí veřejné diskuse a uznávaným nástrojem prosazování genderové rovnosti.[456]

[452] CABEZA-GARCÍA, L. a kol. Do board gender diversity and director typology impact CSR reporting? *European Management Review*. 2018, sv. 15 č. 4, s. 559–575; PUCHETA-MARTÍNEZ, M. C. a kol. Corporate governance, female directors and quality of financial information. *Business Ethics: A European Review*. 2016, sv. 25, č. 4, s. 363–385.

[453] KIRSCH, A., WROHLICH, K. Gender diversity benefits supervisory board work of many companies. *DIW Weekly Report.* 2021, sv. 11, č. 3/4, s. 32–38. Dostupné z: https://1url.cz/HuCGD; NIELSEN, S, HUSE, M. The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface. *Corporate Governance: An International Review*. 2010, sv. 18 č. 2, s. 136–148.

[454] JONSDOTTIR, T. a kol. Director identity in pre – and post – crisis Iceland: Effects of board life stage and gender. *Gender in Management*. 2015, sv. 30, č. 7, s. 572–594.

[455] Ve Spojeném království jsou studenti soukromých škol tradičně nazýváni *„boys"* a jejich absolventi *„old boys"*. Jedná se o neformální systém, ve kterém si navzájem pomáhají bohatí muži se stejným sociálním a vzdělanostním zázemím. BERTRAND, M. a kol., 2017, s. 28.

[456] SEIERSTAD, HUSE, 2017.

ČÁST III.

Genderová pozitivní opatření v mezinárodních organizacích

Zásada nediskriminace na základě pohlaví je kodifikována ve všech zásadních lidsko-právních úmluvách a všechny hlavní mezinárodní organizace považují **dosažení rovnosti žen a mužů** za jeden ze svých základních cílů.[457] Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen **(CEDAW)** z roku 1979, jako hlavní dokument zahrnující občanská, politická, hospodářská, sociální a kulturní práva žen, obsahuje nejen samostatné ustanovení o rovnosti žen a mužů (článek 2), ale i článek umožňující **dočasná zvláštní opatření** (pozitivní opatření) zaměřená na urychlení faktického zrovnoprávnění žen a mužů (článek 4 odst. 1). Genderová pozitivní opatření explicitně umožňuje i právo EU.[458] Potřebu zavést pozitivní opatření a přejít od formální k materiální rovnosti žen a mužů byla konzistentně potvrzována také kontrolními výbory a dalšími orgány OSN, RE a EU, i dalšími organizacemi.[459]

Obecně je možné mezinárodní *acquis* týkající se rovnosti žen a mužů (včetně pozitivních opatření) rozdělit podle závaznosti, přičemž právně závazné jsou úmluvy ratifikované ČR a rozhodnutí soudních orgánů jednotlivých organizací týkajících se ČR.[460] Dalším důležitým zdrojem jsou doporučení, usnesení a deklarace kontrolních a monitorovacích orgánů těchto organizací, které nejsou formálně právně závazné. Pokud se však daná doporučení vztahují na závazná právní ustanovení a jsou přijímána monitorovacím orgánem zřízeným ratifikovanými úmluvami, mají být smluvními stranami (včetně ČR) respektovány a aplikovány, i když ve vnitrostátních právních systémech nejsou přímo vymahatelné.[461] Tyto zdroje poskytují základ pro další vývoj práv a judikatury na mezinárodní i vnitrostátní úrovni a slouží jako inspirace pro další politické kroky v oblasti lidských práv.

Tabulka č. 8 Základní zdroje mezinárodního a českého genderového práva dle závaznosti

	Závazné zdroje	Doporučující zdroje
OSN	■ Charta OSN ■ MPOPP ■ MPHSKP ■ CEDAW	■ Doporučení, usnesení a návrhy orgánů OSN: Valného shromáždění OSN, Vysokého komisaře OSN pro lidská práva, Rady pro lidská práva, *UN Women*… ■ Závěry konferencí, programy, kodexy... např. Pekingská deklarace a akční platforma 1995
	■ Rozsudky Mezinárodního soudního dvora	■ Doporučení a rozhodnutí kontrolních výborů: Výboru pro lidská práva, Výboru pro hospodářská kulturní a sociální práva, Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen …

[457] Charta OSN (Preambule, článek 1); VDLP (Preambule, článek 1, 2); MPOPP (čl. 2, 3 a 26); MPHSKP (čl. 2, 3); čl. 2 CEDAW (čl. 2, 24); EÚLP (čl. 14); SEU (čl. 2, 3), SFEU (čl. 8), LZPEU (čl. 21, 23).

[458] SFEU (čl. 19 odst. 1, 157 odst. 3); LZPEU (čl. 23); Směrnice o zboží a službách (článek 6); Přepracovaná směrnice (článek 3); směrnice o radách společností 2022/2381 (čl. 5).

[459] Ženy OSN *(UN Women)*, Rozvojový program OSN, Světové ekonomické fórum, Světová banka a OECD.

[460] V EU jsou kromě ratifikovaných úmluv (primárního práva) právně závazné i právní akty EU včetně nařízení, směrnice a rozhodnutí, které jsou součástí sekundárního práva a jsou vytvářené a schvalované dle primárních smluv.

[461] Viz doporučujíce zdroje mezinárodních organizací v tabulce č. 8.

	Závazné zdroje	Doporučující zdroje
RE	■ EÚLP ■ ESCH	■ Doporučení, usnesení a návrhy orgánů RE: Výboru ministrů RE, Parlamentního shromáždění RE…
	■ Rozsudky ESLP	■ Rozhodnutí EVSP
EU	■ zakládající smlouvy: SEU, SFEU ■ LZPEU ■ obecné zásady práva EU ■ ratifikované úmluvy ■ nařízení a směrnice	■ Doporučení, usnesení a návrhy orgánů EU: Rady ministrů EU, Evropského parlamentu, Evropské Komise, EIGE…
	■ Rozsudky SDEU	■ Rozhodnutí Evropského ombudsmana
CR	■ Ústava ČR ■ ratifikované mezinárodní úmluvy (MPOPP, MPHSKP, CEDAW, EÚLP, ESCH, SEU, SFEU…) ■ nařízení a směrnice EU ■ zákony, zejména AntiDZ a zákoník práce ■ vyhlášky	■ Doporučení a usnesení vlády, parlamentu, ministerstev, nezávislých orgánů a úřadů, odborných skupin a rad…
	■ rozhodnutí ÚS, NS a NSS	■ Rozhodnutí VOP (ombudsmana)

Zdroj: vlastní zpracování autorky[462]

[462] Přehled uvádí pouze základní zdroje genderové otázky. Podrobnější *acquis* je analyzované v následujících kapitolách dle jednotlivých organizací.

6. GENDEROVÁ POZITIVNÍ OPATŘENÍ V ORGANIZACI SPOJENÝCH NÁRODŮ (OSN)

6.1. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření v OSN

6.1.1 Charta OSN, VDLP a Pakty OSN (MPOPP, MPHSKP)

Zákaz diskriminace a rovná práva mužů a žen[463] patří k **základním hodnotám OSN**, které jsou kodifikované v Chartě OSN (Preambule a článek 1),[464] ve Všeobecné deklaraci lidských práv (Preambule, články 1 a 2 VDLP),[465] v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech (články 2, 3 a 26 MPOPP), i v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (články 2, 3 MPHSKP).[466] Zákaz diskriminace na základě pohlaví v Chartě je formulován obecně, zatímco VDLP obsahuje akcesorickou formulaci, tj. zaručuje rovnost žen a mužů při požívání práv stanovených pouze v této deklaraci.[467] Oba Pakty následně převzaly akcesorické ustanovení z VDLP (článek 2 MPOPP a MPHSKP; a článek 3 MPOPP a MPHSKP).

Kromě těchto základních anti-diskriminačních ustanovení *(anti-discrimination clauses)* obsahují všechny uvedené dokumenty i speciální ustanovení o rovnosti žen a mužů v různých oblastech. Charta OSN odkazuje na rovnost žen a mužů, pokud jde o **stejnou právní způsobilost zastávat funkce** v orgánech OSN (článek 8). MPOPP obsahuje samostatný článek o rovnosti před zákonem a rovná práva na účinnou ochranu před diskriminací (článek 26), na **vedení veřejných záležitostí** a na vstup do **veřejných služeb** (článek 25). V privátní sféře MPOPP zaručuje stejná práva a povinnosti při sňatku, v manželství i při rozvodu (článek 23 odst. 4).

---

463 Za povšimnutí stojí, že téměř ve všech dokumentech OSN jsou v ustanoveních o rovnosti jako první uváděni muži.

464 Charta OSN ze dne 26. 6. 1945. Dostupné z: https://bit.ly/3lRtlx3.

465 Usnesení Valného shromáždění OSN č. DE01/48, Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. 12. 1948. Deklarace navíc zahrnuje rovnost v manželství (článek 16). Dostupné z: https://bit.ly/3t2VCVs.

466 Tamtéž. Dostupné z: https://bit.ly/3z2Ug0D.

467 Charta OSN zahrnuje čtyři zakázané důvody diskriminace – rasu, pohlaví, jazyk a náboženství. Formulace VDLP je otevřená a přidává dalších šest důvodů – barvu, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, majetek, rod nebo jiné postavení.

MPHSKP zaručuje právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty (článek 7). Oba Pakty zdůrazňují, že **státy musejí přijmout veškerá nutná a vhodná opatření k uplatnění práv** obsažených v těchto dokumentech (článek 2 odst. 2 MPOPP, čl. 2 odst. 1 MPHSKP), což poskytuje prostor pro použití zejména měkkých pozitivních opatření.

6.1.2. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)[468]

CEDAW je nejprogresivnější úmluvou OSN v oblasti genderové rovnosti a hlavním mezinárodním dokumentem věnujícím se komplexně právům žen a dívek.[469] Tato úmluva vyzývá státy k neprodlenému **odstranění veškeré diskriminace žen** (článek 2) a **dosažení plné genderové rovnosti** (článek 24); a jako první mezinárodní dokument výslovně umožňuje přijetí preferenčních **pozitivních opatření za účelem dosažení jejich faktické rovnosti** (článek 4).

CEDAW

Čl. 4 odst. 1. Přijmou-li státy, smluvní strany, **dočasná zvláštní opatření**, zaměřená na **faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů**,[470] nebude to považováno za diskriminaci, jak je definována v této úmluvě; v žádném případě však tato opatření nesmí ve svém důsledku vést k zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek; od těchto opatření bude ustoupeno, až budou dosaženy cíle zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení.

Čl. 4 odst. 2. Přijmou-li státy, smluvní strany, **zvláštní opatření**, včetně opatření obsažených v této úmluvě, zaměřená **na ochranu mateřství,** nebude to považováno za diskriminaci.

Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen (Výbor pro CEDAW) ve svém Obecném doporučení č. 25 o dočasných zvláštních opatřeních dále upřesnil, že

[468] Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. 12. 1979 (CEDAW). Dostupné z: https://bit.ly/3sZBaou.

[469] Africká unie vytvořila (nad rámec CEDAW) vlastní Protokol k Africké chartě o lidských právech a právech národů o právech žen v Africe (Maputský protokol), který vstoupil v platnost v r. 2005. Zaručuje komplexní práva žen včetně práva na účast v politickém procesu, na sociální a politickou rovnost s muži, lepší autonomii při rozhodování o reprodukčním zdraví a ukončení mrzačení ženských pohlavních orgánů. Protokol k Africké chartě o lidských právech a právech národů o právech žen v Africe (Maputský protokol) ze dne 11. 7. 2003. Dostupné z: https://bit.ly/3yXybQY. Evropské organizace (RE, EU) samostatnou úmluvu práv žen dosud nemají.

[470] Český překlad opatření na „faktické urychlení" zrovnoprávnění zde neodpovídá anglické verzi, která mluví o opatřeních na urychlení „faktické rovnosti" *(measures aimed at accelerating de facto equality)*. Důležitým prvkem, který má být zdůrazněn je „faktická rovnost", kterou mají dočasná zvláštní opatření dosáhnout.

článek 4 odst. 1 reaguje na historické a současné znevýhodnění žen a vztahuje se na opatření **dočasné povahy** zavedená k dosažení faktické rovnosti žen a mužů.[471] Na základě tohoto článku nejsou pozitivní opatření považována za diskriminační, pokud: a) mají za cíl urychlení faktického zrovnoprávnění žen a mužů, b) nemají za následek zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek, a c) jsou dočasná, tj. měla by být ukončena po dosažení stanovených cílů. Článek **4 odst. 2** upravuje odlišné zacházení se ženami z důvodu biologických rozdílů (mateřství), které vzhledem ke svému **trvalému charakteru nejsou časově omezené**.[472] Při splnění daných podmínek není **ani jedno z těchto opatření považováno za diskriminační**.

Samotná dikce článku 4 CEDAW ani doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen nevyžaduje explicitní kodifikaci „dočasnosti" přímo v národní legislativě, ale míří spíše na monitorování pozitivních opatření tak, aby jejich aplikace nevedla k diskriminaci. Dle doporučení výborů OSN **má být rovnost nejen dosažena, ale má po určitou dobu přetrvávat**.[473] „S tím, jak jsou přijímány kroky k odstranění diskriminace žen, se potřeby žen mohou měnit nebo mizet, nebo se mohou stát potřebami žen i mužů."[474] Je proto zapotřebí stále **monitorovat** zákony, programy a praxi směřující k dosažení faktické rovnosti žen, aby nedošlo k zakotvení nestejného zacházení, které již není potřebné.[475] Co se týče aplikace na národní úrovni, státy přistupují ke kodifikaci genderových pozitivních opatření v politické a ekonomické sféře odlišně. Při navrhování genderových volebních kvót státy zákonné úpravy časově neomezují a požadují většinou okamžitou aplikaci podpořenou sankcemi.[476] V případě genderových ekonomických kvót (do rad společností) většina států povoluje postupnou aplikaci spolu se stanovením celkové lhůty pro naplnění kvóty (dva až 10 let).[477] Pouze dva státy, Itálie a Nizozemsko, zakotvily své právní úpravy v této oblasti jako dočasné. Nicméně toto rozhodnutí se ukázalo jako neefektivní vzhledem k tomu, že oba státy stanovený cíl v předpokládané době nesplnily a musely dané zákony prodlužovat a zabezpečit jejich aplikaci zavedením sankcí.[478] Většina států má stanovený monitorovací systém dodržování obou druhů kvót, který obvykle vykonávají volební a burzovní komise. Národní statistické úřady, státní orgány rovnosti a výzkumné ústavy dále analyzují jejich deskriptivní (a eventuálně substantivní) efekt.[479]

---

471 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25: Dočasná zvláštní opatření, 2004, odst. 10, 11, 15.

472 Alespoň do doby, kdy bude vzhledem k vědeckým a technickým znalostem (dle článek 11 odst. 3) důvod je přehodnotit. Tamtéž, odstavec 16.

473 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 20; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 9.

474 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 11.

475 Tamtéž.

476 Více v podkapitole 4.3.

477 Více v podkapitole 5.3.

478 Tamtéž.

479 Deskriptivní efekt označuje statistický počet žen, který je poměrně jednoduše ověřitelný. Substantivní efekt je vliv na kvantitu i kvalitu právních norem a politik, ale i na společenské vztahy obecně.

Nutno dodat, že není přesně specifikováno, kterou hranici lze považovat za hranici dosažení rovnosti. Dle mezinárodní praxe je **30 % považováno za kritickou masu** a nevyhnutelné minimum zastoupení žen ve všech rozhodovacích orgánech, či už státních institucí nebo soukromých společností. Za **práh genderové rovnosti** se považuje **40 %** a za vyrovnané zastoupení se pokládá rozmezí mezi 40–60 %.[480] Vzrůstající počet států (zejména latinsko-amerických, Francie, a Belgie) a mezinárodních organizací (zejména OSN) si stanovilo za cíl **genderovou paritu (50%)**. V současné době pouze 23 států překonalo práh genderové rovnosti (40 %) a pouze 3 z nich parlamentní paritu (50 %).[481] V ekonomické sféře státy zavádějí 30–40% genderové kvóty, čímž se jim podařilo celkové zastoupení žen v radách společností zvýšit, nikoli však na paritní úroveň. Nakonec pod skutečnou rovností rozumíme nejen deskriptivní vyrovnání v zastoupení, ale také změnu na pohlížení na ženy, zlepšení jejich celkového postavení, vymýcení stereotypů i nepřímé diskriminace.

Co se týče rozsahu aplikace opatření, Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen uvedl, že tato úmluva je dynamický nástroj a rozsah a význam článku 4 odst. 1 musí být určen v souvislosti s jejím celkovým cílem a účelem, kterým je vyloučit všechny formy diskriminace žen s cílem dosáhnout formální i faktické rovnosti žen a mužů.[482] Dle Výboru je přitom třeba brát v úvahu biologické, jakož i sociálně a kulturně dané genderové rozdíly a za určitých okolností zacházet se ženami jinak.[483] Výbor je toho názoru, že účastnické **státy jsou povinny přijímat a provádět dočasná zvláštní opatření** ve vztahu ke **kterémukoli článku** CEDAW, pokud lze prokázat, že taková opatření **jsou potřebná a vhodná** k urychlenému dosažení faktické nebo skutečné rovnosti žen.[484]

Úmluva CEDAW výslovně zavazuje *s*táty k přijetí **„veškerých opatření“** k odstranění diskriminace žen **v politickém a veřejném životě** včetně zabezpečení jejich práva: na zvolení do všech veřejně volených orgánů, účasti na tvorbě a provádění státní politiky a zastávání veřejných úřadů a vykonávání všech veřejných funkcí na všech úrovních řízení státu (článek 7). Státy musejí také zajistit **příležitosti žen zastupovat své vlády na mezinárodní úrovni** (článek 8). Podle Obecného doporučení č. 25 by státy měly přijmout **dočasná zvláštní opatření** k zajištění rovného zastoupení žen ve všech oblastech uvedených v článcích 7 a 8 a zajistit, aby taková dočasná zvláštní opatření byla výslovně **povolena ústavními**

480 Doporučený 40% cíl byl přijatý mnohými státy a je doporučován mezinárodními organizacemi. Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, část A odst. 3; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavec 32; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.3.1; Usnesení PSRE 1898(2012) o politických stranách a politické reprezentaci žen, odstavce 6.6, 6.7, 8.1.

481 Více v podkapitole 3.1.

482 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25: Dočasná zvláštní opatření, 2004, odst. 3, 4.

483 Tamtéž, odstavec 8.

484 Tamtéž, odstavec 24.

zárukami genderové rovnosti nebo jinými právními předpisy.[485] Pozitivní opatření je možné přijímat i v souvislosti s ustanovením CEDAW (článek 11), který zabezpečuje rovnost **v zaměstnání**, zejména práva na stejné příležitosti a zacházení, včetně **práva na postup a na stejnou odměnu** a výhod za práci stejné hodnoty. Úmluva CEDAW (i oba Pakty) umožňují **podávání individuálních stížností** a vyžadují také, aby státy přijaly opatření k prevenci a potírání diskriminace páchané **třetími osobami**, např. jakoukoli osobou, organizací nebo podnikem [CEDAW článek 2 písm. e)].

6.2. Přístup Výboru pro lidská práva (MPOPP)[486]

Plnění uvedených úmluv je sledováno **lidsko-právními výbory OSN**, které na základě pravidelných zpráv od smluvních států vydávají tzv. závěrečná doporučení.[487] Kromě toho mají výbory za určitých podmínek pravomoc přijímat individuální stížnosti pro porušení lidských práv od jednotlivců.[488] Doporučení výborů nejsou právně závazná ani vymahatelná, nicméně státy se přijetím úmluv zavázaly k jejich respektování. **Co se týče genderových pozitivních akcí, všechny výbory schvalují jejich použití**, i když jejich terminologie není vždy konzistentní.[489] Následující část poskytuje analýzu nejdůležitějších komentářů a doporučení dotčených lidsko-právních výborů OSN týkajících se pozitivních opatření.

Výbor pro lidská práva se ve svých komentářích ohledně genderové rovnosti zaměřuje na **rovnost žen a mužů ve veřejných i v rodinných vztazích**.[490] I když použití **dočasných zvláštních opatření** není v MPOPP výslovně uvedeno, Výbor jejich používaní za dodržení určitých podmínek shledává **legitimním a výslovně je doporučuje**. Výbor pro lidská práva se k pozitivním opatřením vyjadřoval zejména

[485] Tamtéž, odstavec 31. Ústavní ukotvení pozitivních opatření doporučují také PSRE. Usnesení PSRE1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.1; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23: Politický a veřejný život, 1997, odst. 15, 16, 18.

[486] Výbor pro lidská práva monitoruje závazky plynoucí z MPOPP. Dostupné z: https://bit.ly/3tmuTTW.

[487] Seznam hlavních lidsko-právních úmluv OSN a jejich kontrolních výborů je dostupný z: https://bit.ly/3CcmjKu.

[488] Základní podmínkou podávaní individuálních stížností je souhlas smluvních stran, který je v případě MPOPP, MPHSKP a CEDAW umožněn ratifikací opčních protokolů k těmto úmluvám. Dostupné z: https://indicators.ohchr.org/.

[489] Zatímco Výbor pro lidská práva používá termíny „pozitivní opatření" a „afirmativní opatření", Výbor pro hospodářská, kulturní a sociální práva a Výbor pro odstranění diskriminace žen se drží označení „dočasná zvláštní opatření".

[490] Výbor dosud vydal 37 obecných komentářů, ze kterých jsou z genderového hlediska (kromě analyzovaných komentářů č. 4, 18, 25 a 28) důležité také Obecný komentář č. 19: Ochrana rodiny, právo na manželství a rovnost manželů, 1990, čl. 23; Obecný komentář č. 32: Právo na rovnost před soudy a tribunály a na spravedlivý proces, 2007, čl. 14; a řada komentářů týkajících se povinnosti smluvních států (č. 2, 30, 31). Dostupné z: https://bit.ly/3xz0MeL.

ve svých komentářích týkajících se **rovnosti žen a mužů (č. 4 a č. 28), nediskriminace (č. 18)**, **účasti na veřejných záležitostech (č. 25)** a při řešení případů preferenčního zacházení v individuálních stížnostech. Ve svých komentářích Výbor používá termíny „pozitivní akce" i „afirmativní akce", přičemž rozdíl blíže neobjasňuje, nicméně z kontextu vyplývá, že „pozitivní akce" označují širší skupinu, která může obsahovat „afirmativní akce" tvrdšího/preferenčního charakteru.[491]

6.2.1. Obecný komentář č. 4: Čl. 3 – Rovná práva mužů a žen k požívání všech občanských a politických práv (1981)[492]

Svůj první komentář k rovnosti mužů a žen vydal Výbor pro lidská práva již počátkem 80. let jako svoje čtvrté doporučení, což svědčí o důležitosti tohoto tématu. Jednalo se o krátký jednostránkový dokument, ve kterém Výbor upozornil, že smluvní státy genderovou rovnost nezabezpečují v dostatečné míře. Výbor výslovně uvedl, že **prevence diskriminace** nevyžaduje pouze ochranná opatření, ale také **„afirmativní akci"** určenou k zajištění pozitivního požívání práv, což **nelze dosáhnout pouhým přijímáním zákonů**.[493] Výbor proto **požaduje od států více informací** o úloze žen v praxi, aby bylo možné zjistit, jaká opatření, kromě čistě legislativních ochranných opatření, jsou přijímána k uskutečnění přesných a pozitivních povinností podle článku 3 MPOPP.[494]

6.2.2. Obecný komentář č. 18: Nediskriminace (1989)[495]

V komentáři č. 18 Výbor upozornil, že MPOPP nedefinuje pojem „diskriminace" a odkazuje na definice zahrnuté v CERD (článek 1) a CEDAW (článek 1). Výbor se v tomto komentáři blíže věnuje všem základním anti-diskriminačním ustanovením Paktu (zejména článkům 2, 3, a 26). Výbor ujasnil, že **povinnost státu zajistit práva všem bez diskriminace** (článek 2) a **rovnost mužů a žen** (článek 3) jsou formulovány akcesoricky, tj. vztahují se pouze na práva uvedená v MPOPP. Naopak

[491] Uvedené komentáře byly vydané osm let před publikací přepracovaného doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen o dočasných zvláštních opatřeních, což může vysvětlovat vzniklý terminologický nesoulad.

[492] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 4: Rovné právo mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv (článek 3 MPOPP), 1981. Dostupné z: https://bit.ly/3bfgZNs. Tento komentář byl nahrazen Obecným komentářem č. 28.

[493] Tamtéž, odstavec 2.

[494] Tamtéž.

[495] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 18: Nediskriminace (článek 2 MPOPP), 1989. Dostupné z: https://bit.ly/3LYBkCQ.

rovnost před zákonem a stejná ochrana zákonem bez diskriminace (článek 26) je právem samostatným a není limitovaný pouze na MPOPP.[496]

Výbor zároveň zdůraznil, že **„rovné požívání práv a svobod neznamená stejné zacházení ve všech případech"** a odkazuje na konkrétní ustanovení odlišného zacházení s mladistvými, těhotnými ženami, či občany.[497] Dle Výboru **princip rovnosti** někdy vyžaduje, aby státy přijaly **„afirmativní opatření"** včetně preferenčního zacházení za účelem **eliminace podmínek**, které diskriminaci udržují.[498] Rozdílné zacházení nebude představovat diskriminaci, nýbrž **legitimní diferenciaci**, pokud jsou kritéria pro takové rozlišení **rozumná a objektivní** a pokud je cílem dosáhnout **účelu, který je podle Paktu legitimní** (tj. nápravu faktické diskriminace).[499] Znamená to, že i když použití dočasných zvláštních opatření není v MPOPP výslovně uvedeno, Výbor jejich používaní za uvedených podmínek shledává legitimním a výslovně je doporučuje.

6.2.3. Obecný komentář č. 25: Účast na veřejných záležitostech, volební právo a právo na rovný přístup k veřejným službám (1996)[500]

Ve svém komentáři č. 25 Výbor definoval **„správu věcí veřejných"** a uvedl tři možnosti participace občanů na jejím výkonu – a) přímo (výkonem legislativy a výkonné moci), b) přes svobodně zvolené reprezentanty (za podmínky pravidelných svobodných voleb), c) vlastním vlivem skrze veřejný dialog s reprezentanty a sdružování (za podmínky svobody vyjadřování a sdružování).[501] Výbor v této souvislosti upozornil na důležitost svobody médií i osobní svobody zapojit se do politické činnosti, diskutovat o věcech veřejných, pořádat pokojné demonstrace a setkání, kritizovat a oponovat, publikovat politické materiály a propagovat politické myšlenky.[502] Jen nutno uvést, že toto právo je dle článku 25 garantováno pouze občanům, nicméně bez diskriminace z jakýchkoliv dalších důvodů včetně pohlaví.

---

496 Tamtéž, odstavec 12.

497 Např. zákaz ukládání trestu smrti osobám mladším 18 let a vykonání tohoto trest na těhotných ženách (článek 6 odst. 5), požadavek oddělení mladistvých pachatelů od dospělých (článek 10 odst. 3), vázanost některých politických práv na občanství (článek 25). Tamtéž, odstavec 8.

498 Tamtéž, odstavec 10.

499 Tamtéž, odstavec 10, 11, 13, 15.

500 Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 25: Účast na veřejných záležitostech, volební právo a právo na rovný přístup k veřejným službám (článek 25 MPOPP), 1996. Dostupné z: https://bit.ly/38Ok9GV.

501 Tamtéž, odstavec 5. Tato definice byla o rok později převzata také do Obecného doporučení č. 23 o politickém a veřejném životě Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen.

502 Tamtéž, odstavec 25.

Výbor blíže objasnil právo volit i právo přístupu k veřejným službám. Jakékoliv omezení práva volit (např. dle věku a mentálního zdraví) musí být provedeno na základě objektivních a rozumných důvodů a musí být proporcionální.[503] Právo volit však nemůže být omezováno např. z důvodu tělesného postižení, vzdělání, majetku, jazykových bariér, původu, politických názorů.[504] V těchto případech má stát naopak povinnost zabezpečit efektivitu volebního práva a přijmout „pozitivní opatření" k překonání těchto problémů.[505] Obdobně má stát povinnost zabezpečit **rovné právo a příležitosti přístupu občanů k veřejným službám**, včetně **garance objektivních a rozumných kritérií a procesů pro jmenování, povýšení**, pozastavení a zproštění mandátu či funkce.[506] K podpoře přístupu k veřejným službám pro všechny občany mohou státy přijímat **„afirmativní opatření"** při zajištění nediskriminace, rovných příležitostí a obecných principů zásluh.[507] Státy jsou povinny ve svých zprávách informovat o podmínkách přístupu k veřejné správě, o soudním nebo jiném kontrolním mechanismu, i o přijatých afirmativních opatřeních.[508] Není zcela jasné, proč Výbor použil termín „pozitivní akce" v případě práva volit a „afirmativní akce" v případě přístupu k veřejné správě, kde chtěl pravděpodobně zdůraznit možný preferenční a dočasný charakter opatření. Státy by měly dle Výboru také zajistit, aby **politické strany ve svém vnitřním řízení respektovaly článek 25 a umožnily uplatnění tohoto práva občanům**.[509]

6.2.4. Obecný komentář č. 28: Rovnost práv mezi muži a ženami (2000)[510]

Komentář č. 28 nahradil téměř po 20 letech komentář č. 4 a poskytl zevrubný výklad nejvíce ohrožených práv žen.[511] Výbor se také vyjádřil k ustanovení o rovných podmínkách pro vstup do veřejné služby (článek 25) **z genderového hlediska**, které v komentáři č. 25 nebylo specificky ošetřeno. Dle Výboru musí státy zajistit, aby zákon ženám zaručoval práva obsažená v článku 25 za rovných podmínek s muži a **musí přijmout účinná a „pozitivní opatření", včetně vhodných „afirmativní**

503 Tamtéž, odstavce 4, 10.

504 Tamtéž, odstavce 10, 15. Diskriminační nesmí být ani další podmínky jako minimální množství podporovatelů, podmínky pro nominace včetně poplatků, termínů atd. Tamtéž, odstavce 16, 17.

505 Tamtéž, odstavec 12.

506 Tamtéž, odstavec 23.

507 Tamtéž.

508 Tamtéž, odstavec 24.

509 Tamtéž, odstavec 26.

510 Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28: Rovnost práv mezi muži a ženami (článek 28 MPOPP), 2000. Dostupné z: https://1url.cz/uug2r.

511 Právo na život, svobodu pohybu, myšlení, vědomí a náboženství, právo na vzdělání, vlastnického a dědického práva, reprodukčních práv a rodinných záležitostí (včetně péče o děti, rodin s jedním rodičem, či polygamie), rovnost před zákonem, práva žen v ozbrojených konfliktech, problematika obchodování se ženami, regulace oblékání ve veřejném prostoru, či šíření pornografie.

akcí", na podporu a zajištění účasti žen na správě věcí veřejných a ve veřejných funkcích.[512] Z této formulace je již jasně patrné, že Výbor považuje **afirmativní akce za podskupinu pozitivních akcí**, která je širší a zahrnuje patrně také akce měkčího a nepreferenčního charakteru. Výbor požaduje, aby **státy poskytovaly statistické informace** o zastoupení žen ve veřejně volených funkcích, včetně zákonodárných sborů, státních služebních míst a soudnictví.[513] Výbor rozšiřuje povinnost státu **předcházet diskriminaci také v soukromém sektoru**, a to ve všech oblastech (podle článku 26 – rovnost před zákonem a nediskriminace), zejména zákazem diskriminace v oblastech zaměstnání, vzdělávání, politické aktivity a poskytování ubytování, zboží a služeb.[514] Státy mají podávat zprávy o všech přijatých opatřeních a poskytnout informace o dostupných opravných prostředcích pro oběti diskriminace v soukromém sektoru.[515]

6.2.5. *R.D. Stalla Costa proti Uruguayi* (1987)[516] – pozitivní opatření pro dříve znevýhodněné

V daném případě Výbor OSN pro lidská práva zkoumal uruguayský **zákon upřednostňující bývalé státní zaměstnance**, kteří přišli o práci **kvůli politické perzekuci** před jinými jednotlivci hledajícími zaměstnání ve veřejném sektoru. Podle tohoto zákona mohly oprávněné osoby získat právo pokračovat ve svém zaměstnání ve veřejné službě a pobírat důchod. Podle stěžovatele Stalla Costy toto preferenční zacházení nespravedlivě ohrozilo jeho vlastní šance na získání zaměstnání ve veřejné službě a porušilo článek 25 (rovné podmínky pro vstup do veřejné služby) a článek 26 MPOPP (právo na rovnost před zákonem a stejnou ochranu zákonem bez diskriminace). Uruguayská vláda argumentovala tím, že stěžovatel má právo aspirovat na vstup do veřejné služby (jako kterýkoli jiný občan), ale nemá subjektivní právo na přijetí do této služby.[517] Výbor pro lidská práva shledal tento případ **preferenčního zacházení jako přípustné pozitivní opatření ve prospěch dříve znevýhodněné skupiny**. Výbor posoudil přijetí zákona umožňující dané preferenční zacházení jako opatření nové demokratické vlády k nápravě diskriminace státních zaměstnanců během vojenské diktatury. Výbor poznamenal, že veřejní činitelé propuštění z ideologických, politických nebo odborových důvodů byli sami oběťmi porušení článku 25 a jako takoví mají nárok na účinný opravný prostředek podle článku 2 odst. 3 MPOPP.[518] Výbor proto shledal implementaci zákona za

[512] Tamtéž, odstavec 29.
[513] Tamtéž.
[514] Tamtéž, odstavec 31.
[515] Tamtéž.
[516] Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva ze dne 9. 7. 1987, *R. D. Stalla Costa* proti *Uruguayi*, C–198/1985.
[517] Tamtéž, odstavec 6.1.
[518] Tamtéž, odstavec 10.

slučitelnou s ustanovením o rovnosti podmínek pro vstup do veřejné služby [článek 25 písm. c)], a neposoudil ho jako nepřípustné rozlišování (článek 2 odst. 1), nebo zakázanou diskriminaci (článek 26).[519]

Tento případ je paralelou k situaci žen, které byly také v minulosti vylučovány z veřejného sektoru a funkcí, a pozitivní opatření v jejich prospěch jsou rovněž vnímána jako nápravná opatření za historickou i přetrvávající diskriminaci. Jsou tady nicméně dva rozdílné momenty týkající se **meritu a typu rovnosti**. Zatímco u preferenčních opatření týkajících se žen se dbá na dodržení meritu, tento nebyl v daném případě nijak rozporován zřejmě proto, že oprávněné osoby už zaměstnané byly, tudíž se předpokládá, že otázky meritu již jednou prokázaly. To samé platí o typu rovnosti – zatímco u pozitivních opatření týkajících se žen se klade důraz na příležitosti při vstupu (konkurzu/jmenování), kde je nutné daný merit prokázat, v tomto případě se jednalo o znovu-přijetí směřující k rovnosti ve výsledku. I když tento rozdíl zní logicky, při zevšeobecněném srovnání mají nespravedlivě propuštění zaměstnanci, kteří již ve službě jednou byli (lze předpokládat, že v období diktatury 1973–1985 to byli většinou muži), lepší podmínky pro vstup (nemusí prokazovat merit a ani procházet výběrovým řízením) než ženy, které ve veřejné službě nikdy nebyly. Navíc stížnost byla vznesena mužským stěžovatelem, čili se prakticky jednalo o případ týkající se zejména mužů. V každém případě lze shrnout, že Výbor pro lidská práva potvrdil **možnost odlišného zacházení s cílem napravit předchozí diskriminaci, která je analogicky aplikovatelná v případech genderových pozitivních akcí**.

6.2.6 *Ballantyne, Davidson a McIntyre proti Kanadě* (1993)[520] – kritérium nutnosti

V tomto případě tři anglicky mluvící Quebečané tvrdili, že federální vláda Kanady a provincie Quebec porušila jejich práva dle článků 2 a 26 (zákaz diskriminace), článku 19 (svoboda projevu) a článku 27 (práva menšin) MPOPP, protože nemohli používat angličtinu v reklamě nebo ve jménu svých firem. Výbor zjistil porušení článku 19 odst. 2 vzhledem k tomu, že si stát může vybrat jeden nebo více úředních jazyků, ale nemůže mimo sféru veřejného života vyloučit svobodu vyjadřování v jiném jazyce.[521] Podle Výboru pro lidská práva musí **jakékoli omezení svobody projevu** kumulativně splňovat tyto podmínky: musí být **stanoveno zákonem**, musí mít **legitimní cíl** (dle článku 19) a musí být **nezbytné** pro dosažení tohoto účelu. V tomto případě nebyla dle Výboru splněna podmínka nutnosti, protože právo používat svůj vlastní jazyk neohrožuje svobodu ostatních inzerovat v jiném jazyce,

[519] Tamtéž.

[520] Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva ze dne 31. 3. 1993, *Ballantyne, Davidson, McIntyre proti Kanadě*, C–359/1989 a 385/1989.

[521] Tamtéž, odstavec 11.4.

ani veřejný pořádek. Výbor se tudíž domnívá, že v zájmu ochrany zranitelného postavení kanadské frankofonní skupiny není nutné zakazovat komerční reklamu v angličtině. Této ochrany lze dosáhnout **jinými přiměřenými způsoby**, které nevylučují svobodu projevu.[522] Je zřejmé, že i když se v daném případě nejednalo o genderovou otázku, možné omezení z důvodu implementace pozitivního generového opatření by mělo splňovat stejné podmínky, tj. být stanoveno zákonem, mít legitimní cíl a být nezbytné.

6.2.7. *Jacobs proti Belgii* (2004)[523] – genderová kvóta ve veřejné správě

V daném případě stěžovatel napadl **pevnou kvótu pro minimální zastoupení** obou pohlaví (minimálně v poměru 4:11) **při jmenováni do nejustičních pozic do Vysoké rady spravedlnosti** Belgie.[524] Stěžovatel tvrdil, že tato pevné kvóta porušuje jeho občanská a politická práva (anti-diskriminační ustanovení článku 2 odst. 1, čl. 3, čl. 25, a čl. 26 MPOPP) a rozhodl se daný systém napadnout poté, co bylo vyhlášeno druhé kolo jmenování, když se o pozice neucházel dostatečný počet žen.[525] Podle stěžovatele nezájem žadatelek dokazuje neexistenci nerovnosti. Výbor pro lidská práva neuznal tento argument a uvedl, že daná situace může naopak odhalovat **potřebu povzbudit ženy**, aby se ucházely o veřejné služby v nejvyšších orgánech a přijmout v tomto ohledu **opatření**.[526] Výbor dále podotkl, že dané jmenování proběhlo v souladu s podmínkami belgického zákona z roku 1990 o podpoře vyváženého zastoupení žen a mužů v poradních orgánech, protože Vysoká rada spravedlnosti funguje jako poradní orgán. Kromě toho může být tato rada legitimně vnímána jako orgán vyžadující **začlenění perspektiv** přesahujících pouze právní expertizu.[527] Výbor tudíž shledal daný požadavek jako **objektivní a rozumně odůvodnitelný**.[528] Výbor také podotkl, že požadavek minimálního třetinového zastoupení každého pohlaví představuje přiměřené omezení práva kandidátů na přístup k veřejné funkci za obecných podmínek rovnosti.[529] V tomto ohledu je možné poukázat i na praxi institucí OSN. Dle Celosystémové strategie OSN pro genderovou paritu návrhy pro obsazení pracovních míst, které neobsahují alespoň 20 % ženských kandidátek, musejí být řádně písemně zdůvodněné nebo musí být pozice

522 Tamtéž.

523 Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva ze dne 7. 7. 2004, *Guido Jacobs proti Belgii*, C–943/2000. Dostupné z: https://bit.ly/40LeQx0.

524 Tato instituce vykonává vnější dohled nad fungováním soudního systému, vyřizuje stížnosti, předkládá stanoviska tvůrcům politik, nominuje soudce a připravuje školení členů magistrátu.

525 Tamtéž, odstavec 9.4.

526 Tamtéž.

527 Tamtéž.

528 Tamtéž.

529 Tamtéž, odstavec 9.5.

znovu otevřena.[530] Rozvojový program OSN (UNDP) např. používá pouze ženské kandidátky pro instituce, kde jejich reprezentace klesla pod 45 %.[531]

Výbor dále uvedl, že **požadavek pohlaví nečiní kvalifikaci irelevantní**, protože všichni žadatelé musejí mít stejnou délku praxe (alespoň 10 let). Výbor nastínil tři možné situace při výběru: a) buď jsou uchazečky kvalifikovanější než muži, a v takovém případě jsou jmenovány oprávněně, nebo b) žadatelé jsou stejně kvalifikovaní, a v takovém případě by priorita žen nebyla diskriminační s ohledem na cíle zákona o podpoře rovnosti mezi muži a ženami, nebo c) kandidátky jsou méně kvalifikované než muži, a v takovém případě je Senát povinen vypsat druhou výzvu k předkládání kandidátů, aby sladil dva cíle zákona – kvalifikaci a vyváženost pohlaví, přičemž ani jeden z nich nemůže vylučovat jiný.[532] Výbor tak neshledal žádnou právní překážka pro znovuotevření jmenování a potvrdil zachování **proporcionality mezi účelem genderového požadavku** a kvalifikace.[533] Výbor dospěl k závěru, že **systém kvót** je v tomto případě přijatelný, jelikož vychází z **objektivních a rozumných důvodů a je proporcionální.**

6.2.8. Závěrečná doporučení pro ČR (2001, 2007, 2013, 2019)

Výbor pro lidská práva dosud posuzoval **čtyři periodické zprávy** o plnění smluvních závazků ČR z MPOPP.[534] Ve svých Závěrečných doporučeních pro ČR[535] Výbor opakovaně kritizoval trvale nízké zastoupení žen v českém veřejném a politickém životě včetně parlamentu, ministerských funkcí, NS i ÚS (dle článků 2, 3, 25 a 26 MPOPP) a poukázal na fakt, že ČR v této oblasti nepoužívá žádná dočasná zvláštní opatření, která by tento trend zvrátila.[536] Výbor proto ČR doporučil **přijetí**

[530] UN WOMEN. *System-Wide Strategy on Gender Parity* [online], 2017. Dostupné z: https://bit.ly/38ldTWJ; https://1url.cz/puks9.

[531] Více v kapitole 6.5.2.

[532] Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Guido Jacobs proti Belgii*, C–943/2000, odst. 9.5.

[533] Tamtéž.

[534] VLÁDA ČR. Periodické zprávy předkládané ČR podle článku 40 Paktu: CCPR/C/CZE/2000/1 ze dne 3. 3. 2000; CCPR/C/CZE/2 ze dne 24. 5. 2006; CCPR/C/CZE/3 ze dne 12. 10. 2011; CCPR/C/CZE/4 ze dne 31. 8. 2018.

[535] Závěrečná doporučení Výboru OSN pro lidská práva k periodickým zprávám ČR: CCPR/CO/72/CZE ze dne 27. 8. 2001; CCPR/C/CZE/CO/2 ze dne 9. 8. 2007; CCPR/C/CZE/CO/3 ze dne 22. 8. 2013; CCPR/C/CZE/CO/4 ze dne 6. 12. 2019. Uvedená doporučení se kromě zastoupení žen ve veřejné sféře věnují také boji proti násilí na ženách a obchodování s lidmi, situaci Romů (včetně vzdělávání, účasti v politickém životě, nucených sterilizací a nenávistných projevů), podmínkám ve věznicích a detenčních zařízeních, reformě psychiatrické péče, nezávislosti justice a státních zástupců, migrační a uprchlické politice ČR, či svobodě médií a právům dětí.

[536] Závěrečná doporučení Výboru OSN pro lidská práva ke čtvrté periodické zprávě ČR, CCPR/C/CZE/CO/4 ze dne 6. 12. 2019, odst. 18–19. Dostupné z: https://bit.ly/3cSRyBD; a Závěrečná doporučení ke druhé periodické zprávě ČR, CCPR/C/CZE/CO/2 ze dne 9. 8. 2007, odst. 11. Dostupné z: https://bit.ly/3waqNyK.

pevnějších právních a politických opatření v předem určených časových rámcích ke spravedlivému zastoupení žen ve veřejném a politickém životě, zejména v rozhodovacích pozicích (včetně v zákonodárných a výkonných orgánech a v soudnictví).[537] Výbor také poukázal na nedostatečné informace týkající se zastoupení žen v soukromém sektoru (dle článků 3, 26 MPOPP) a vyzval ČR k přijetí **vhodných opatření k zvýšení účasti žen nejen ve veřejném, ale také v soukromém sektoru**.[538] Podle Výboru by ČR měla řešit také problém přístupu žen na **klíčové pozice v politických stranách** a podniknout nezbytné praktické kroky (včetně osvětových kampaní), které by pomohly odstranit přetrvávající patriarchální stereotypní postoje, pokud jde o postavení žen ve společnosti.[539]

6.3. Přístup Výboru pro hospodářská kulturní a sociální práva (MPHSKP)[540]

Výbor OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva se ve svých komentářích ve vztahu ke genderové rovnosti zaměřuje zejména na otázky **pracovního trhu**, včetně **rovného odměňování** a **zastoupení žen ve vedoucích pozicích ve veřejném i soukromém sektoru**.[541] Použití pozitivních opatření není v MPHSKP (podobně jako v MPOPP) výslovně uvedeno, ale Výbor pro lidská práva jejich používaní za dodržení určitých podmínek shledává **legitimním a výslovně je doporučuje**. Tento výbor se k pozitivním opatřením vyjadřoval zejména ve svých komentářích týkajících se **rovnosti žen a mužů (č. 16), nediskriminace (č. 20) a závazků států v souvislosti s obchodní činností (č. 24)**. Ve svých komentářích Výbor pro hospodářská kulturní a sociální práva používá v souladu s terminologií CEDAW termín „dočasná zvláštní opatření" pravděpodobně vzhledem k faktu, že uvedené komentáře vyšly až po publikaci přepracovaného Obecného doporučení č. 25 Výboru pro odstranění diskriminace žen o dočasných zvláštních opatřeních v roce 2004.

---

537 Tamtéž.

538 Závěrečná doporučení Výboru OSN pro lidská práva k počáteční zprávě ČR, CCPR/CO/72/CZE ze dne 27. 8. 2001, odst. 12. Dostupné z: https://bit.ly/3sn71ie.

539 Závěrečná doporučení Výboru OSN pro lidská práva ke třetí periodické zprávě ČR CCPR/C/CZE/CO/3 ze dne 22. 8. 2013, odst. 7. Dostupné z: https://bit.ly/3Fu5TPc.

540 Výbor pro hospodářská, kulturní a sociální práva monitoruje dodržování MPHSKP, zejména na základě pravidelných zpráv o plnění od smluvních států. Opční protokol k MPHSKP umožňující podávání individuálních stížností zatím přijalo pouze 26 států (včetně Slovenska), ale ČR k nim nepatří. Dostupné z: https://bit.ly/3Ciohcf, https://bit.ly/3vGC8Ic.

541 Výbor pro hospodářská kulturní a sociální práva dosud vydal 24 obecných komentářů, a kromě uvedených dokumentů se genderové tématiky týká také Obecný komentář č. 22 k právu na sexuální a reprodukční zdraví, 2016, čl. 12 MPHSKP a komentáře upravující povinnosti států (č. 1, 3, 9). Dostupné z: https://bit.ly/3GySNkB.

6.3.1. Obecný komentář č. 16: Rovné právo mužů a žen na požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv (2005)[542]

Ve svém komentáři č. 16 Výbor pro hospodářská kulturní a sociální práva objasnil koncepty rovnosti a nediskriminace a zdůraznil, že **záruky nediskriminace a rovnosti** v mezinárodních lidsko-právních úmluvách diktují jak **formální, tak i faktickou rovnost**.[543] Výbor uvedl, že materiální rovnosti nebude dosaženo pouze přijímáním zákonů a politik, které jsou *prima facie* genderově neutrální, protože můžou udržovat existující nerovnosti pokud neberou v úvahu stávající hospodářské, sociální a kulturní genderové nerovnosti.[544] **„Dočasná zvláštní opatření“** ve prospěch žen tak dle Výboru mohou být nezbytná pro **eliminaci podmínek udržujících diskriminaci** a dosažení **materiální rovnosti žen**.[545] Daná diferenciace je legitimní, dokud budou tato opatření nezbytná k nápravě faktické diskriminace a budou ukončena při dosažení faktické rovnosti.[546]

Dle Výboru mají státy trojí povinnost plynoucí z MPHSKP – **respektovat, chránit a plnit**. Povinnost plnění přitom může zahrnovat přijetí **„dočasných zvláštních opatření“** k urychlení požívání práv žen i prosazování rovného zastoupení mužů a žen ve **veřejných funkcích a rozhodovacích orgánech**.[547] Povaha, trvání a použití těchto opatření by měla být navržena s ohledem na konkrétní problém a kontext a měla by být upravovaná dle okolností, monitorovaná a ukončená, jakmile budou splněny dané cíle.[548] Výbor nakonec zdůraznil, že **neschopnost přijmout a monitorovat účinky zákonů a politik k odstranění formální i materiální diskriminace** s ohledem na každé z práv z části III. MPHSKP (včetně práva na stejnou odměnu za stejnou práci a stejné příležitosti na povýšení), **představuje porušení těchto práv**.[549] K porušení práv obsažených v MPHSKP může dojít přímým jednáním (včetně přijetí retrogresivních opatření), ale také opomenutím ze strany států (nebo jejich institucí) na národní i místní úrovni.[550]

---

542 Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16: Rovné právo mužů a žen na požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv (článek 3 MPHSKP), 2005. Dostupné z: https://bit.ly/3zh5P2U.

543 Tamtéž, odstavec 6, 7.

544 Tamtéž, odstavec 8.

545 Tamtéž, odstavce 15, 35, 36.

546 Tamtéž, odstavec 15. Dočasná zvláštní opatření je třeba odlišit od trvalých politik a strategií k dosažení rovnosti mužů a žen. Tamtéž, odstavec 35.

547 Tamtéž, odstavec 21.

548 Tamtéž, odstavec 36.

549 Tamtéž, odstavec 41. Jedná se o práva v článku 6 až 15 MPHSKP, ke kterým patří právo na práci, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na sociální zabezpečení, na ochranu rodiny, matek a dětí, na přiměřenou životní úroveň, na vzdělání, na účast na kulturním životě atd.

550 Tamtéž, odstavec 42.

6.3.2. Obecný komentář č. 20: Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech (2009)[551]

V tomto komentáři podává Výbor pro hospodářská kulturní a sociální práva bližší výklad základního anti-diskriminačního ustanovení (článek 2 odst. 2) a ustanovení o rovnosti mužů a žen (článek 3 MPHSKP). Výbor opakovaně zdůraznil, že je povinností států aby zaručily, že **práva Paktu budou vykonávána bez jakékoliv diskriminace, která musí být odstraněna formálně i materiálně**.[552] Výbor objasnil rozdíl mezi formální a materiální diskriminací a zdůraznil, že **pouhé řešení formální diskriminace nepomůže zajistit materiální rovnost**, kterou článek 2 předpokládá.[553] Pro odstranění diskriminace v praxi nepostačuje pouhé srovnávání formálního zacházení s jedinci v podobné situaci, ale je nutné věnovat pozornost skupinám jednotlivců, které historicky nebo trvale trpí předsudky.[554] Výbor upozornil, že diskriminace některých skupin je hluboce zakořeněná ve společenské organizaci a chování a upřesnil, že se jedná o tzv. **„systémovou diskriminaci"**, kterou lze chápat jako právní pravidla, politiky, praktiky nebo převládající kulturní postoje ve veřejném nebo soukromém sektoru, které vytvářejí relativní nevýhody pro některé skupiny a privilegia pro jiné skupiny.[555]

Státy jsou proto povinné **přijmout nezbytná opatření včetně „zvláštních opatření", aby eliminovaly podmínky a postoje**, které způsobují nebo udržují tuto diskriminaci.[556] Taková opatření **jsou legitimní**, pokud představují **rozumné a objektivní** prostředky k nápravě **faktické diskriminace** a jsou **přerušena, když bylo dosaženo „udržitelné" faktické rovnosti**.[557] Kromě toho musí existovat jasný a rozumný **vztah proporcionality** mezi cílem, jehož má být dosaženo, a opatřeními a jejich efekty.[558] Účinky takových opatření musejí být slučitelné s povahu práv MPHSKP a provedené výhradně za účelem podpory obecného blaha v demokratické společnosti.[559] Konkrétní opatření je proto potřebné navrhovat tak, aby nebyla ukončena okamžitě po dosažení cíle, nýbrž po určité době, kdy se prokázal jejich stabilní efekt a mohla být v případě potřeby znovu aktivována.

---

551 Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20: Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech, 2009. Dostupné z: https://bit.ly/3t0xdja.

552 Tamtéž, odstavec 8 písm. b). Viz také Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva č. 16, 2005.

553 Tamtéž.

554 Tamtéž.

555 Tamtéž, odstavec 12.

556 Tamtéž, odstavce 8, 9.

557 Tamtéž, odstavce 9, 13. Nicméně některé „pozitivní opatření" může mít výjimečně i trvalý charakter (např. tlumočnické služby pro jazykové menšiny, nebo přiměřené opatření pro postižené osoby). Tamtéž, odstavec 9.

558 Tamtéž, odstavec 13.

559 Tamtéž, odstavec 13.

Smluvní státy by měly zajistit, aby byla zavedena nejen legislativní opatření, ale také strategie, politiky, akční plány včetně **„dočasných zvláštních opatření"** za účelem řešení **formální i materiální diskriminace** také **ze strany veřejnosti a soukromých subjektů**.[560] Tato opatření by měla být reflektována v hospodářské politice, zejména v rozpočtových dotacích. Veřejné a soukromé instituce by měly mít povinnost vypracovat akční plány pro řešení nediskriminace a stát by měl zabezpečit vzdělávací programy pro školy i veřejné úředníky.[561] Přijaté zákony, i další opatření, by měly být pravidelně přezkoumávány a v případě potřeby pozměněny tak, aby nevedly k diskriminaci, ať už formální nebo faktické.[562] Státy by měly vést osvětu o systémové diskriminaci a přijmout přísná opatření proti jejímu podněcování, a zvážit také použití **pobídek i sankcí ke změně postoje veřejných a soukromých subjektů**.[563]

Výbor v komentáři blíže objasnil zákaz diskriminace na základě jednotlivých důvodů podle článku 2 odst. 2 MPHSKP. Určování, zda se osoba vyznačuje jedním nebo více zakázanými důvody, je založeno na její **vlastní identifikaci** (pokud neexistuje žádné jiné odůvodnění).[564] Výbor poukázal na to, že se od přijetí Paktu značně vyvinul pojem zakázaného důvodu **„pohlaví"**, který v současnosti zahrnuje nejen fyziologické vlastnosti, ale také sociální **konstrukci genderových stereotypů a předsudků**, které brání rovnému naplňování hospodářských, sociálních a kulturních práv.[565] Výbor podrobněji objasnil i výklad **„jiného statusu"**, kde zahrnuje rozdílné zacházení s dalšími zranitelnými sociálními skupinami, které nelze rozumně a objektivně odůvodnit, a které je srovnatelné povahy s výslovně uznanými důvody v článku 2 odst. 2.[566] Jednotlivcům a skupinám jednotlivců z těchto skupin by mělo být zajištěno **právo účastnit se rozhodovacích procesů při výběru pozitivních opatření** a státy by měly pravidelně posuzovat jejich účinnost v praxi.[567]

---

560 Tamtéž, odstavce 11, 37, 38.

561 Tamtéž, odstavec 38.

562 Tamtéž, odstavec 37.

563 Tamtéž, odstavec 39.

564 Příslušnost ke skupině zahrnuje také spojení s diskriminovanou skupinou (např. rodič dítěte s postižením) nebo předpoklad, že je jednotlivec součástí takové skupiny (např. osoba s podobnou barvu pleti nebo příznivec práv určité skupiny nebo dřívější člen takové skupiny). Tamtéž, odstavec 16.

565 Např. zaměstnáváni žen v prekérních úvazcích a na nižších pozicích kvůli možnému otěhotnění a předpokládaným pečovatelským povinnostem. Odmítnutí poskytnutí otcovské dovolené může rovněž představovat diskriminaci mužů. Tamtéž, odstavec 20.

566 Tamtéž, odstavec 27. K těmto důvodům patří například zdravotní postižení, věk, národnost, manželský a rodinný stav, sexuální orientace a genderová identita, zdravotní stav, místo bydliště, ekonomická a sociální situace.

567 Tamtéž, odstavec 36.

6.3.3. Obecný komentář č. 24: K závazkům států v souvislosti s obchodní činností (2017)[568]

V uvedeném komentáři Výbor pro hospodářská kulturní a sociální práva definuje **„obchodní činnost“** jako veškerou činnost podnikatelských subjektů, ať působí nadnárodně nebo národně, bez ohledu na soukromou nebo státní povahu vlastnictví a jejich velikost, sektor, umístění a strukturu.[569] Výbor již dříve zdůraznil, že diskriminace se často vyskytuje v soukromé sféře, včetně oblasti práce, bydlení a úvěrů.[570] Podle článků 2 a 3 MPHSKP mají **státy povinnost** odstranit veškeré **formální i materiální formy diskriminace a zaručit požívání práv** Paktu pro všechny.[571] Výbor opětovně zdůraznil trojí povinnost státu – respektovat, chránit a plnit – přičemž tato platí jak pro území státu, tak i exteritoriálně.[572] Povinnost respektovat je porušována i tehdy, když státy upřednostňují zájmy podnikatelských subjektů před právy MPHSKP bez adekvátního ospravedlnění, nebo když uplatňují politiku, která tato práva negativně ovlivňuje.[573]

Povinnost chránit dále vyžaduje, aby státy účinně zaručily požívaní **práv Paktu v rámci podnikatelské činnosti** a za tímto účelem přijaly legislativní, administrativní, vzdělávací či jiná **vhodná opatření**.[574] Povinnost chránit někdy vyžaduje přímou státní regulaci a zásah, např. v **boji proti genderové stereotypizaci a diskriminaci**, a při **odstranění neformálních a „nestandardních“ forem zaměstnávání** spojených s pracovně-právním a sociálním znevýhodněním.[575] Právě ženy jsou nadměrně zastoupeny v prekérních formách práce a nepodílejí se dostatečně na rozhodovacích procesech podniků na celém světě.[576] Výbor proto doporučil, aby se státy zabývaly **konkrétními dopady obchodních aktivit na ženy** a začlenily **genderové hledisko do všech opatření** k regulaci **podnikatelských aktivit**, která mohou nepříznivě ovlivnit ekonomická, sociální a kulturní práva.[577] Státy by měly rovněž přijmout vhodná opatření, včetně **„dočasných zvláštních opatření“**, ke zlepšení zastoupení žen **na trhu práce včetně vyšších rozhodovacích pozic**.[578]

---

568 Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24: k závazkům státu podle MPHSKP v souvislosti s obchodní činností, 2017. Dostupné z: https://bit.ly/3GtmFi8.

569 Tamtéž, odstavec 3.

570 Tamtéž.

571 Tamtéž, odstavec 7.

572 I mimo státní území v situacích, nad nimiž státy mohou vykonávat kontrolu. Tamtéž, odstavec 10.

573 Tamtéž, odstavec 12.

574 Tamtéž, odstavec 16.

575 Nebo také při omezení reklamy některého zboží a služeb na ochranu veřejného zdraví; při uplatňování regulace nájemného na trhu soukromého bydlení, nebo při zajištění minimální mzdy. Tamtéž, odstavec 19.

576 Tamtéž, odstavec 9. Viz také RADA OSN PRO LIDSKÁ PRÁVA. Report of the Working Group on the issue of discrimination against women in law and in practice, A /HRC/26/39 ze dne 1. 4. 2014. Dostupné z: https://1url.cz/Xug21.

577 Tamtéž, odstavec 9.

578 Tamtéž.

6.3.4. Závěrečná doporučení pro ČR (2002, 2014, 2022)

Výbor pro hospodářská, kulturní a sociální práva dosud publikoval tři Závěrečná doporučení pro ČR[579] v rámci hodnocení Periodických zpráv o plnění závazků plynoucích z MPHSKP.[580] Výbor opakovaně upozornil ČR na **vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů** (článek 3), který vzniká v důsledku vertikální a horizontální genderové segregace na trhu práce a nadměrného zastoupení žen v zaměstnání na částečný úvazek.[581] V tomto ohledu Výbor doporučuje řadu opatření, včetně analýzy sociální a daňové politiky a bariér zaměstnání na plný úvazek, podpory žen v netradiční oborech vzdělávání a práce, podpory politik slaďování, **podpory zvýšeného zastoupení žen na všech úrovních veřejné správy, zejména v rozhodovacích pozicích, a prosazování jejich účasti na manažerských pozicích v soukromém sektoru**.[582] V oblasti péče Výbor doporučil rozšíření dostupnosti zařízení péče o děti a flexibilní práce, přijetí opatření k odstranění genderových stereotypů (např. osvětou o rovném sdílení práv a povinností v rodině a společnosti), prodloužení dvoutýdenní otcovské dovolené a zajištění spravedlivého rozdělení péče mezi muže a ženy.[583] Výbor výslovně doporučil zavedení **„dočasných zvláštních opatření“** ke zvýšení zaměstnanosti žen i **ke zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejném sektoru**.[584] Výbor také zdůraznil, že MPHSKP je součástí ústavního pořádku a ekonomická, sociální a kulturní práva jsou tak chráněna Listinou základních práv a svobod ČR (LZPS).[585] Nakonec Výbor vyzval ČR **k poskytování statistik**, zejména o požívání hospodářských, sociálních a kulturních práv ženami, Romy i osobami se zdravotním postižením, které trpí nejvyšší mírou nezaměstnanosti.[586]

[579] Závěrečná doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva k periodickým zprávám ČR, E/C.12/1/Add.76 ze dne 5. 6. 2002; E/C.12/CZE/CO/2 ze dne 23. 6. 2014; a E/C.12/CZE/CO/3 ze dne 4. 3. 2022.

[580] VLÁDA ČR. Periodické zprávy o plnění MPHSKP, E/1990/5/Add.4 ze dne 7. 8. 2000; E/C.12/CZE/2 ze dne 2. 12. 2010; E/C.12/CZE/3 ze dne 9. 9. 2019.

[581] Závěrečná doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke třetí periodické zprávě ČR, 2022, odst. 18. Dostupné z: https://bit.ly/3MMV8dD.

[582] Tamtéž, odstavec 19.

[583] Tamtéž, odstavec 33.

[584] Závěrečná doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke druhé periodické zprávě ČR, 2014, odst. 11. Dostupné z: https://bit.ly/3zKaQlL.

[585] Tamtéž, odstavec 4.

[586] Závěrečná doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke třetí periodické zprávě ČR, 2022, odst. 31.

6.4. Přístup Výboru pro odstranění diskriminace žen (CEDAW)[587]

Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen se zevrubně věnuje všem základním **občanským, politickým i ekonomickým a sociálním právům žen,** čímž navazuje na práci Výboru pro MPOPP a MPHSKP.[588] Hlavním cílem Úmluvy CEDAW je **úplné faktické zrovnoprávnění žen**, které dle konstantního výkladu všech výborů nelze dosáhnout pouze legislativním formálním zákazem diskriminace, ale zabezpečením potřebných celospolečenských změn k **odstranění podmínek**, které tuto diskriminaci udržují. Za tímto účelem Výbor pro odstranění diskriminace žen navrhuje používání pozitivních opatření v řadě svých doporučení – **o dočasných zvláštních opatřeních** (č. 5 a č. 25), **o zastupování států na mezinárodní úrovni** (č. 8) a **o politickém a veřejném životě** (č. 23). Zejména druhé přepracované doporučení o dočasných zvláštních opatřeních č. 25 z roku 2004 je zásadní, neboť detailně objasňuje terminologii, význam i působnost těchto opatření, cílem kterých má být dosažení **rovnoprávné účasti žen** ve všech oblastech.[589] Výbor pohlíží na tato opatření nikoli jako na výjimku z pravidla zákazu diskriminace, ale jako na **součást nezbytné strategie států na dosažení faktické rovnosti** žen a mužů v požívání lidských práv a základních svobod.[590]

6.4.1. Obecné doporučení č. 5: Dočasná zvláštní opatření (1988)[591]

První doporučení o dočasných zvláštních opatřeních obsahuje pouhé dva odstavce a vybízí státy k intenzivnějšímu využívání **dočasných zvláštních opatření** k **urychlení integrace žen do vzdělávání, ekonomiky, politiky a zaměstnanosti**.[592] Znění vyzývá k „dočasným zvláštním opatřením jako jsou pozitivní opatření, systémy preferenčního zacházení nebo kvót“, z čehož vyplývá, že koncept těchto opatření nebyl v této době ještě zcela vyjasněn.[593]

---

587 Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen je monitorovacím orgánem pro Úmluvu CEDAW.

588 Výbor dosud vydal 39 obecných doporučení, týkajících se různých problémů a geografických oblastí, jako např. domorodých žen a dívek (č. 39), obchodování se ženami (č. 38), katastrof spojených s klimatickou změnou (č. 37), vzdělávání (č. 36), genderového násilí (č. 35 a 19) atd. Veškerá doporučení CEDAW jsou dostupná v angličtině v databázi OSN. Dostupné z: https://bit.ly/3t6HsTc a vybraná doporučení CEDAW v českém jazyce jsou dostupná na stránkách Odboru rovnosti ÚV ČR. Dostupné z: https://bit.ly/3zqwA6q; https://bit.ly/3KTgXY3.

589 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25: Dočasná zvláštní opatření, 2004, odst. 18. Dostupné z: https://1url.cz/Hug2Q.

590 Tamtéž.

591 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 5: Dočasná zvláštní opatření, 1988. Dostupné z: https://1url.cz/Jug2w.

592 Tamtéž, odstavec 1.

593 Preferenční systémy i kvóty totiž umožňují preferenční zacházení a obě je možné pokládat za druhy (sub-kategorie) pozitivních opatření. Účel a vzájemný vztah uvedených opatření v tomto doporučení nebyl objasněn.

6.4.2. Obecné doporučení č. 8: Čl. 8 – zastupování na mezinárodní úrovni (1988)[594]

V roce 1988 Výbor vydal ještě jedno krátké doporučení týkající se zastupování na mezinárodní úrovni (článek 8 CEDAW), které vybízí státy k přijetí **„dalších přímých" opatření** s cílem zajistit ženám rovné příležitosti zastupovat své vlády **na mezinárodní úrovni** a účastnit se práce mezinárodních organizací. V tomto doporučení Výbor nepoužil termín „dočasné zvláštní opatření", což může naznačovat měkčí přístup v této oblasti. Nicméně tato opatření spadají pod politický a veřejný život a jako taková podléhají pod stejný imperativ genderového zrovnoprávnění, včetně možnosti použití dočasných zvláštních opatření, která jsou zjevná i z dikce článku 8 CEDAW, který uvádí povinnost státu přijmout „veškerá" příslušná opatření.

6.4.3. Obecné doporučení č. 23: Politický a veřejný život (1997)[595]

Uvedené doporučení se věnuje výkladu článků 7 a 8 CEDAW, které uvádějí, že státy jsou povinny přijmout **„veškerá příslušná opatření"** k zabezpečení účasti žen na **politickém a veřejném životě** a zastupování vlád na **mezinárodní úrovni**.

CEDAW

Čl. 7. Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v politickém a veřejném životě země a zejména zajistí, na rovnoprávném základě s muži, právo:

a. hlasovat ve všech volbách a veřejných referendech a právo na zvolení do všech veřejně volených orgánů;
b. účastnit se na tvorbě a provádění státní politiky a zastávat veřejné úřady a **vykonávat všechny veřejné funkce na všech úrovních řízení státu**;
c. účasti v nevládních organizacích a sdruženích zapojených do veřejného a politického života země.

Čl. 8. Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k zajištění toho, aby ženy, na rovnoprávném základě s muži a bez jakékoli diskriminace, měly příležitost **zastupovat své vlády na mezinárodní úrovni** a **účastnit se práce mezinárodních organizací**.

[594] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 8: Implementace článku 8 CEDAW, 1988. Dostupné z: http://tinyurl.com/vhm3695v.

[595] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23: Politický a veřejný život, 1997. Dostupné z: http://tinyurl.com/mr4935c2.

Výbor zdůraznil, že nerovná participace žen ve veřejné sféře může být nezamýšleným výsledkem zastaralých praktik podporujících muže a shledává proto odstranění překážek *de iure* jako nutné, ale nedostatečné.[596] Státy by měly stanovit a provést **dočasná zvláštní opatření** k zajištění rovného zastoupení žen ve všech oblastech uvedených v článcích 7 a 8 CEDAW, včetně náboru, finanční asistence, školení kandidátek, změn volebních postupů, kampaní zaměřených na rovnou účast, a stanovení numerických cílů a kvót při jmenování do veřejných funkcí (jako je soudnictví nebo jiné profesní skupiny).[597] Dočasná zvláštní opatření mají být výslovně povolena **ústavními zárukami rovnosti** nebo jinými právními předpisy.[598] Státy by měly **informovat o přijatých opatřeních** (zejména o stanovení objektivních kritérií a procesů jmenování a povyšování žen) a poskytovat statistické údaje členěné podle pohlaví.[599]

Výbor pokládá **„politický a veřejný život"** za široký pojem, který zahrnuje výkon politické moci (zákonodárné, výkonné a správní) a všechny aspekty veřejné správy na mezinárodní, národní, regionální a místní úrovni, včetně správních rad veřejných institucí, místních zastupitelstev a činnosti politických stran, odborů, profesních sdružení a ženských organizací a jiných organizací.[600] Podle Výboru proto závazek státu není omezen pouze na oblasti uvedené v článcích 7 a 8 CEDAW. Výbor upozornil na existenci skleněného stropu a uvedl, že státy musejí zajistit **účast žen na tvorbě veřejných politik ve všech sektorech a na všech úrovních** za účelem mainstreamingu genderových otázek a využití genderového hlediska ve veřejném rozhodování.[601] Pokud ženy nejsou široce zastoupeny na vyšších úrovních vlády a nejsou konzultovány, nemůže být státní politika komplexní a účinná.[602]

Dle výkladu Výboru jsou státy povinny **jmenovat ženy do vedoucích rolí ve veřejných rozhodovacích a poradních orgánech** a brát v úvahu názory skupin zastupujících ženy.[603] Podle národních zpráv k osvědčeným opatřením v této oblasti patří: přijetí preferenčního pravidla upřednostňujícího ženy (za předpokladu stejné kvalifikace), minimální účast 40 % každého pohlaví mezi členy veřejných orgánů; kvóty pro členky vlády a pro jmenování do veřejných funkcí; vytvoření rejstříků vhodných kandidátek, a podpora stejných pravidel ve veřejném i soukromém sektoru.[604]

Výbor také upozornil na **nedostatečně zastoupení žen v diplomacii a zahraniční službě** většiny států, zejména v nejvyšších funkcích (dle článku 8 CEDAW).[605]

---

596 Tamtéž, odstavec 15, 16, 18.
597 Tamtéž, odstavec 15.
598 Tamtéž, odstavce 33, 43.
599 Tamtéž, odstavce 45, 50.
600 Tamtéž, odstavec 5.
601 Tamtéž, odstavec 25.
602 Tamtéž, odstavec 27.
603 Tamtéž, odstavce 26, 28.
604 Tamtéž, odstavec 29.
605 Tamtéž, odstavec 36. Ženy jsou často přidělovány na velvyslanectví s menším významem a diskriminovány omezeními týkajícími se rodinného stavu, nebo odepíráním rodinných příplatků

Ženy nejsou dostatečně zastoupeny ani v mezinárodních organizacích (včetně stálých misí OSN). Tento stav je často důsledkem **neexistence objektivních kritérií a procesů jmenování** do příslušných funkcí a delegací.[606] Výbor proto vyzval státy **k zajištění větší genderové vyváženosti** na mezinárodní úrovni, včetně hospodářských a vojenských záležitostí, v multilaterální i bilaterální diplomacii, v oficiálních delegacích a v mezinárodních organizacích (včetně orgánů OSN).[607]

Státy jsou povinny zajistit, aby také organizace jako **politické strany a odbory nediskriminovaly ženy** a respektovaly principy obsažené v článcích 7 a 8 CEDAW.[608] **Politické strany mají** zajistit, aby ženy byly zařazovány na volitelná místa kandidátek a ve volitelných obvodech a respektovat princip rovnosti žen a mužů ve svých stanovách, ve složení svého členstva i svých výkonných orgánech.[609]

Významné je koncepční zdůvodnění daného výkladu. Výbor připomněl Preambuli CEDAW která uvádí, že diskriminace žen je překážkou pro jejich účast v politickém životě a že plný rozvoj země vyžaduje **maximální účast žen za rovnoprávných podmínek s muži ve všech oblastech**. Výbor upozorňuje na skutečnost, že **veřejná a privátní sféra** byly historicky považovány za oddělené, přičemž ženy byly zařazované a udržované v soukromé sféře (spojené s reprodukcí a výchovou dětí), zatímco muži dominovali veřejnému životu.[610] **Bariéry** jako jsou genderové stereotypy vycházející z historických společenských norem, kulturních tradic a náboženských hodnot, dvojí břemeno, nedostatek služeb, ekonomická závislost, nepotismus a malé zapojení žen do profesí, z nichž se rekrutují politici, ve spojení s dlouhou a nepružnou pracovní dobou brání ženám ve větší aktivitě.[611] Dle Výboru bude mít pojem **demokracie skutečný a trvalý účinek** pouze pokud se na politickém rozhodování budou podílet ženy i muži a jejich zájmy budou zohledněny rovnou měrou; plná účast žen je tak nutná **pro pokrok společnosti jako celku**.[612]

přiznávané mužům. Tamtéž.

606 Tamtéž, odstavec 38.

607 Tamtéž, odstavce 35, 49.

608 Tamtéž, odstavec 42.

609 Mezi osvědčená opatření dále patří: vyhrazení určitého minimálního počtu nebo procenta funkcí ve výkonných orgánech pro ženy, zajištění genderově vyvážených kandidátek, a opatření proti zařazování žen na nevýhodná místa na kandidátkách a do nevýhodných obvodů. Tamtéž, odstavce 33, 34, 42.

610 Tamtéž, odstavec 8.

611 Stereotypy často zužují činnost žen na otázky jako je životní prostředí, vzdělávání nebo zdravotnictví, a vylučují je z odpovědnosti za finance, kontrolu rozpočtu a řešení konfliktů. V mnoha zemích se ženy dostávají k moci díky vlivu mužských příbuzných. Tamtéž, odstavce 8, 10, 11, 12.

612 Tamtéž, odstavec 17.

6.4.4. Obecné doporučení č. 25: Dočasná zvláštní opatření (2004)[613]

V roce 2004 vydal Výbor nové přepracované doporučení o dočasných zvláštních opatřeních (článek 4 odst. 1 CEDAW), ve kterém detailněji objasnil terminologii, význam i působnost těchto opatření. Dle doporučení musí být rozsah a význam tohoto ustanovení určen v souvislosti s celkovým účelem Úmluvy, kterým je dosažení **formální i faktické rovnosti** žen a mužů **ve všech oblastech**.[614] Státy jsou tak zavázány zabezpečit faktickou genderovou rovnost, a to i za pomoci dočasných zvláštních opatření, která Výbor nepovažuje za výjimku z pravidla zákazu diskriminace, ale za **součást nezbytné strategie** států k dosažení tohoto cíle.[615] Výbor formuloval **tři klíčové závazky** na straně států:

1. závazek odstranit **přímou a nepřímou diskriminaci ze zákonů** a zabezpečit soudní ochranu žen proti diskriminaci **ve veřejné i soukromé sféře** (ze strany veřejných orgánů, soudů, organizací, podniků či soukromých osob);
2. závazek zlepšit **faktické postavení žen** prostřednictvím konkrétních a účinných politik a programů;
3. závazek zabývat se **genderovými vztahy a stereotypy** v legislativě i ve veřejných a společenských strukturách a institucích.[616]

Podle názoru Výboru čistě **formální právní nebo programový přístup nestačí k dosažení faktické genderové rovnosti**, kterou Výbor vykládá jako skutečnou rovnost. Je nutné brát v úvahu nejen biologické rozdíly, ale také sociálně a kulturně podmíněnou diskriminaci. Na život žen a mužů je nutné pohlížet v širších souvislostech a přijímat opatření, která skutečně změní příležitosti, instituce a systémy tak, aby nebyly založeny pouze na historicky daných mužských životních vzorcích a paradigmatech moci a aby došlo k přerozdělení zdrojů a moci mezi ženami a muži.[617] Podle Výboru se postavení žen nezlepší, dokud nebudou účinně řešeny základní příčiny nerovnosti žen.[618] Výbor proto požaduje, aby bylo zabezpečeno **rovné výchozí postavení** žen a **posílena jejich schopnost dosáhnout rovnosti výsledků**. **Rovnost výsledků pak bude logickým důsledkem faktické rovnosti.**[619] Tyto výsledky mohou být kvantitativní i kvalitativní povahy – ženy budou moct požívat práva v různých oblastech ve víceméně stejném počtu jako muži, majíc stejnou úroveň příjmů, rovnost v rozhodování a politický vliv.[620] Jsou-li přijímány

[613] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25: Dočasná zvláštní opatření, 2004. Dostupné z: https://bit.ly/3JOgk2O.
[614] Tamtéž, odstavec 4.
[615] Tamtéž, odstavce 4, 18.
[616] Tamtéž, odstavec 7.
[617] Tamtéž, odstavce 8, 10.
[618] Tamtéž, odstavec 10.
[619] Tamtéž, odstavec 9.
[620] Tamtéž, odstavec 9.

kroky k odstranění diskriminace žen, mohou potřeby žen procházet změnami nebo mizet, nebo se mohou stát potřebami mužů stejně jako žen.[621] Je zapotřebí stále **monitorovat** zákony, programy a praxi směřující k dosažení faktické nebo skutečné rovnosti žen, aby nedošlo k zakotvení nestejného zacházení, které již nadále není ospravedlnitelné.[622]

Výbor upozornil na **roztříštěnost používaného termínu „pozitivní opatření“** a potvrdil svůj záměr držet se termínu „dočasná zvláštní opatření“, který blíže specifikoval.[623] Výbor upřesnil, že výraz **„zvláštní“** nenaznačuje slabost a zranitelnost cílových skupin, nýbrž specifický účel těchto opatření.[624] Výraz **„opatření“** v sobě obsahuje širokou škálu legislativních, exekutivních, administrativních a jiných nástrojů regulace, politik a postupů, jako např terénní nebo podpůrné programy, přidělování a/nebo přerozdělování zdrojů, zvýhodněné zacházení, cílený nábor, zaměstnávání a povyšování, numerické cíle vázané na časový rámec, a systémy kvót.[625] **Doba platnosti** dočasného zvláštního opatření by měla být určena **na základě funkčního výsledku** v reakci na konkrétní problém (a ne na základě uplynutí předem stanoveného časového období) a jeho platnost musí být ukončena, **bylo-li dosaženo požadovaných výsledků a tyto výsledky po určitou dobu přetrvávají**.[626] Výbor dále upozornil na skutečnost, že posouzení **„kvalifikace a zásluh“** je normativně a kulturně determinované (zejména v oblasti zaměstnávání ve veřejném a soukromém sektoru) a doporučuje proto jejich posuzování s vědomím vlivu genderové předpojatosti.[627] Výbor dále zdůraznil, že při jmenování, výběru nebo volbě do veřejné a politické funkce mohou hrát roli i faktory jiné než kvalifikace nebo zásluhy, včetně **uplatnění principu demokratické spravedlivosti a volebního výběru**.[628]

Důležitá část doporučení se týká **národních zpráv**, které mají obsahovat **odkazy na konkrétní cíle, harmonogramy**, důvody výběru a potenciální dopad konkrétního opatření, **vysvětlení u nepřijatých opatření**, i instituci odpovědnou za monitoring.[629] Negativní případy vlády nemají zdůvodňovat s prostým odkazem na převládající tržní nebo politické síly (soukromé organizace či politické strany).[630] Výbor zde připomíná, že článek 2 písm. e) CEDAW smluvním státům ukládá povinnost „přijímat veškerá příslušná opatření pro odstraňování diskriminace žen **jakoukoli osobou, organizací nebo podnikem**“.[631] Výbor upozorňuje na své Obecné doporučení č. 9 ke **statistickým údajům** a vyzývá státy, aby poskytovaly

621 Tamtéž, odstavec 11.
622 Tamtéž, odstavec 11.
623 Tamtéž, odstavec 17. Více v podkapitole 2.1.
624 Tamtéž, odstavec 21.
625 Tamtéž, odstavec 22.
626 Tamtéž, odstavec 20.
627 Tamtéž, odstavec 23.
628 Tamtéž.
629 Tamtéž, odstavce 34, 36.
630 Tamtéž, odstavec 29.
631 Tamtéž.

statistické údaje členěné podle pohlaví tak, aby bylo možné měřit pokrok dosažený na cestě k faktické nebo skutečné rovnosti žen a účinnost dočasných zvláštních opatření.[632] Smluvní státy by měly zřetelně rozlišovat mezi dočasnými zvláštními opatřeními k dosažení konkrétního cíle faktické nebo skutečné rovnosti žen, a ostatními obecnými sociálními politikami přijatými za účelem zlepšení situace žen.[633] Smluvní státy by dále měly **do svých ústav nebo národních právních předpisů** zapracovat ustanovení umožňující přijetí dočasných zvláštních opatření.[634] Tato opatření by kromě **zaměstnání** měla být provedena také v oblasti **úvěrů a půjček, sportu, kultury a rekreace**, i za účelem právní **osvěty** a odstranění diskriminačních kulturních praktik a stereotypních postojů.[635] Ačkoli zřejmě není možné uplatnit dočasná zvláštní opatření podle všech článků Úmluvy, Výbor doporučuje, aby byla zvážena možnost jejich přijetí všude, kde se jedná o otázku urychlení přístupu k rovnoprávné účasti na jedné straně, a urychlení přerozdělení moci a zdrojů na straně druhé, a kde lze prokázat, že tato opatření jsou za daných okolností nezbytná a vhodná.[636]

6.4.5. Závěrečná doporučení pro ČR (1998, 2002, 2006, 2010, 2016)

Výbor pro odstranění diskriminace žen dosud posuzoval šest periodických zpráv ČR o plnění úmluvy CEDAW.[637] Vzhledem k tomu, že CEDAW poskytuje holistickou úpravu práv žen, Výbor pro odstranění diskriminace žen ve svých závěrečných doporučeních hodnotí národní problémy spojené s realizací všech práv a navazuje tak na práci Výborů pro MPOPP a MPHSKP.[638] K pravidelně kritizovaným oblastem

[632] Tamtéž, odstavec 35.
[633] Tamtéž, odstavec 19.
[634] Tamtéž, odstavec 31.
[635] Tamtéž, odstavec 38.
[636] Tamtéž, odstavec 39.
[637] VLÁDA ČR. Periodické zprávy o plnění Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW): CEDAW/C/CZE/1 ze dne 30. 10. 1995; CEDAW/C/CZE/2 ze dne 10. 3. 2000; CEDAW/C/CZE/3 ze dne 31. 8. 2004; CEDAW/C/CZE/5 ze dne 23. 4. 2009; CEDAW/C/CZE/6 ze dne 4. 11. 2014. Poslední zpráva v českém jazyce je dostupná z: https://bit.ly/38KTvhx.
[638] Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k periodickým zprávám ČR o plnění CEDAW: A/53/38/REV.1(SUPP) odst. 167–207 ze dne 26.–27. 1. 1998; A/57/38(SUPP) odst. 70–112 ze dne 8. 8. 2002; CEDAW/C/CZE/CO/3 ze dne 25. 8. 2006; CEDAW/C/CZE/CO/5 ze dne 10. 11. 2010; CEDAW/C/CZE/CO/6 ze dne 4. 3. 2016. Výbor posuzoval čtvrtou a pátou periodickou zprávu ČR (CEDAW/C/CZE/5) dohromady v r. 2010. Základní dokumenty v českém jazyce je možné najít na stránkách Odboru Rovnosti ÚV ČR https://bit.ly/3KTgXY3 a https://www.tojerovnost.cz/, nebo na stránkách ČZL https://czlobby.cz/. V ČR však dosud chybí portál s komplexním přehledem všech základních mezinárodních zdrojů (OSN, RE, EU) pro ochranu práv žen obecně.
Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen, podobně jako orgány EU a RE, upozorňuje na velmi nízkou úroveň genderových soudních sporů zapříčiněnou nízkým povědomím o právech žen,

v ČR patří **vysoká nezaměstnanost žen a** nadměrné zastoupení žen v neformálním sektoru a v **zaměstnání na částečný úvazek**. Výbor dále kritizuje vysoké **genderové mzdové rozdíly** *(pay gap)* **spolu s vertikální a horizontální segregací trhu práce**, konkrétně soustředění žen v některých (hůře placených) odvětvích jako je zdravotnictví či školství a jejich absence v technických a vědeckých oborech, i **v řídících a rozhodovacích pozicích**, a to navzdory převaze žen s vysokoškolským vzděláním.[639] V této souvislosti Výbor navrhnul **řadu opatření** včetně zabezpečení dostupné předškolní péče, pobídky k čerpání otcovské dovolené a dělbě pečovatelských povinností, poskytování flexibilních pracovních úvazků, podpory žen v poddimenzovaných oborech (revize školních sylabů, školení, náborů), analýzu mzdové struktury v segregovaných odvětvích, zkoumání případů diskriminace, posílení kapacity úřadů inspekce práce a vedení genderových statistik v těchto oblastech.[640] Výbor upozornil na nedostatek zákonných donucovacích mechanismů a faktického prosazování norem a doporučil, aby smluvní strana přijala opatření k **plnému dodržování antidiskriminačních ustanovení ve veřejném i v soukromém sektoru**.

Výbor byl rovněž znepokojen **pod-reprezentací žen v politickém a veřejném životě**, včetně parlamentu, vlády, veřejné správy, nejvyšších soudů, a veřejných i soukromých společností, zejména na vyšších úrovních.[641] Výbor doporučil **používání dočasných zvláštních opatření** ve všech těchto i dalších oblastech, v nichž jsou ženy nedostatečně zastoupeny nebo znevýhodněny. Výbor doporučil **vypracování konkrétních cílů a časových rámců** pro implementaci +1 Strategie pro rovnost žen a mužů a změnu relevantních legislativ tak, aby zahrnovala dočasná zvláštní opatření.[642]

Výbor vyjádřil znepokojení nad neochotou vládních ministerstev používat zvláštní dočasná opatření a doporučil proto zvýšení povědomí o nutnosti dočasných zvláštních opatření mezi poslanci, vládními úředníky, zaměstnavateli a širokou veřejností.[643] Dočasná zvláštní opatření by dle Výboru měla být zavedena **do vnitřních**

---

vysokými náklady a nízkými šancemi na úspěch v soudních sporech. Výbor v tomto ohledu doporučil řadu opatření včetně poskytování bezplatného právního poradenství, umožnění úřadu Veřejného ochránce práv (VOP/ tzv. Ombudsmana) vést *actio popularis,* a školení právnické a soudcovské obce. Tamtéž, odstavce 8 až 11.

639 Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 26. Dostupné z: https://bit.ly/3wjHCYb; https://bit.ly/3aHYFvZ. K dalším připomínkovaným oblastem patří násilí na ženách, boj s genderovými stereotypy, vícenásobná a inter-sekcionální diskriminace (u romských a starších žen, migrantek a žen s handicapem), reprodukční práva (včetně porodnického násilí a násilné sterilizace), situace svobodných matek, obchodování s lidmi a prostituce, segregace ve vzdělávání, nebo chybějící právní regulace nesezdaných/faktických svazků.

640 Tamtéž, odstavec 27.

641 Tamtéž, odstavec 14.

642 Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 15. Výbor poukázal na fakt, že český Antidiskriminační zákon (2009) výslovně nezahrnuje politickou participaci a ČR dosud nepřijala zákon o dočasných zvláštních opatřeních vyžadující minimální kvótu pro zastoupení žen na kandidátských listinách.

643 Tamtéž, odstavce 15, 23.

pravidel a předpisů každého vládního resortu a ČR by měla poskytovat pobídky i adekvátní sankce.[644] Výbor také vyjádřil znepokojení z častých institucionálních změn a finančního a personálního **pod-dimenzování institucionálního zabezpečení**, zejména v rámci Úřadu vlády a jednotlivých ministerstev.[645] Dle Výboru by ČR měla zahrnout zipový systém do svého volebního zákona a sledovat zastoupení žen v oblasti politické a veřejné sféry.[646]

Výbor dále doporučil, aby ČR zahrnula **do své Ústavy nebo jiné příslušné legislativy konkrétní ustanovení**, které jednoznačně stanoví, že dočasná zvláštní opatření zaměřená na urychlení materiální rovnosti žen a mužů nebudou považována za diskriminační.[647] V tomto ohledu Výbor připomněl, že článek 4 odst. 1 **CEDAW tvoří nedílnou součást práva smluvního státu** a Úmluva **je nadřazená národnímu právu**.[648] Výbor opakovaně zdůraznil, že **text úmluvy i doporučení Výboru** (obecná i specifická pro ČR) **mají být zpřístupněné** a aktivně diseminované v českém jazyce všem vládním organům, soudcům, právníkům a další odborné i laické veřejnosti.[649] Výbor také upozornil, že CEDAW není zohledňována v žalobách a ani v rozsudcích, což svědčí o obecně chybějících znalostech.[650]

Již ve své první periodické zprávě Výbor pro odstranění diskriminace žen velmi kriticky vyhodnotil jako jednu z hlavních překážek realizace Úmluvy v ČR v obecném postoji vlády – konkrétně **„tendenci vlády pojímat ženy jako matky v kontextu rodiny, spíše než jako jednotlivce a nezávislé aktérky ve veřejné sféře“**.[651] Dle Výboru takové vnímaní „odráží základní nepochopení kritických pojmů, jako jsou genderové role, nepřímá diskriminace a faktická nerovnost“.[652] Výbor poukázal na to, že po pádu totalitního státu (a politiky plné zaměstnanosti žen s důrazem na ústavní péči o děti) politika ČR příliš zdůrazňuje mateřství a rodinnou roli žen a jedinými zvláštními opatřeními jsou přehnaná ochranná opatření týkající se těhotenství, mateřství a předčasného odchodu do důchodu.[653] Výbor varoval před tím, že „kulturní oslava rodinných rolí žen“ by mohla mít vůči ženám negativní ekonomický dopad.[654] Výbor proto ČR doporučil „zahájení komplexního, systematic-

644 Tamtéž, odstavec 23.

645 Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 12 až 13.

646 Tamtéž.

647 Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k páté periodické zprávě ČR, 2010, odst. 19. Dostupné z: https://bit.ly/3snOPVQ.

648 Tamtéž.

649 Závěrečné doporučení k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 44.

650 Tamtéž, odstavce 8 až 11.

651 Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k první periodické zprávě ČR, 1998, odst. 184. Dostupné z: https://bit.ly/3a1lPgw.

652 Tamtéž.

653 Tamtéž, odstavce 185, 196.

654 Tamtéž, odstavec 196. Již od hodnocení první zprávy ČR Výbor poukazuje na přetrvávání genderových stereotypů odrážejících se v segregaci pracovních oblastí (zdravotnictví a školství vs. politika a věda) i v diskriminačních postojích zaměstnavatelů, kteří často diskriminují kandidátky z důvodu skutečného či potenciálního rodičovství. Výbor proto opakovaně vyzval ČR k vytvoření

kého a na cíl orientovaného úsilí vyvážit stávající důraz v zákonech, politických opatřeních a vládním postoji na roli žen v soukromé sféře se stejným důrazem na jejich funkci ve sféře veřejné".[655] Výbor doporučil vypracování komplexní studie a analýzy genderových dopadů ekonomických a sociálně-politických změn v zemi.[656] Bohužel taková komplexní studie nebyla nikdy vypracovaná, což je jednou z příčin velmi malého posunu v chápání společenského postavení žen a v hlavním veřejném diskurzu.

6.5. K interní genderové rovnosti v OSN

6.5.1. Ženy OSN Strategický plán 2022–2025[657]

OSN v posledních desetiletích výrazně zintenzivnila práci v oblasti rovnosti žen a mužů na mezinárodní úrovni i ve vlastních řadách. V roce 2010 byla vytvořena instituce **Ženy OSN** pro podporu členských států a občanské společnosti při navrhování zákonů, politik a programů pro posílení postavení žen.[658] Hlavní priority instituce jsou obsaženy ve **Strategickém plánu OSN pro ženy 2022–2025**, přičemž **účast žen na veřejném životě** je uvedena jako hlavní priorita s cílem dosažení **genderové parity 50/50 v rozhodování na všech úrovních**, a to i prostřednictvím **dočasných zvláštních opatření**.[659] K dalším cílům patří posílení ekonomického postavení žen, ukončení násilí na ženách a dívkách, a oblast míru, bezpečnosti, humanitární akce a snižování rizika katastrof. V ekonomické oblasti se plán soustřeďuje na otázky redistribuce péče a platové rovnosti, a aktivní účast a vedení žen v ekonomice.[660]

komplexnější a rozsáhlejší strategie napříč všemi sektory k odstranění diskriminačních genderových stereotypů, a to ve spolupráci s občanskou společností.

655 Tamtéž, odstavec 206.

656 Tamtéž, odstavec 203.

657 UN WOMEN. *UN Women Strategic Plan 2022–2025* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3GmfEPV, https://1url.cz/IukTL.

658 UN WOMEN [online]. Dostupné z: http://tinyurl.com/22xm4bcx. Instituce *UN Women* navazuje na práci stávajících orgánů OSN – *Division for the Advancement of Women* (DAW), *International Research and Training Institute for the Advancement of Women* (INSTRAW), *Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women* (OSAGI), UN *Development Fund for Women* (UNIFEM), *Commission on the Status of Women* (CSW), *Special Rapporteur on violence against women, Working Group on discrimination against women and girls*.

659 UN WOMEN. *UN Women Strategic Plan 2022–2025* [online], s. 10, odst. 49.

660 Tamtéž, odstavec 50.

6.5.2. Celosystémová strategie OSN pro genderovou paritu[661]

Navzdory velké podpoře genderové rovnosti na národní úrovni OSN zatím nedosahuje genderovou rovnost ve vlastních řadách. Žádná žena v historii OSN dosud nezastávala pozici generální sekretářky a genderově nevyrovnané je i zastoupení dalších hlavních orgánů OSN. Za účelem zlepšení tohoto deficitu zahájil v roce 2017 generální sekretář António Guterres **Celosystémovou strategii pro genderovou paritu**, na základě které by OSN měla dosáhnout paritního genderového zastoupení v celé organizaci včetně nejvyšších úrovní managementu do roku 2028. Strategie zmapovala současné genderové obsazení struktur OSN a potvrdila existenci **skleněného stropu** – zatímco na nejnižší úrovni (P1) je zhruba 62 % žen, na nejvyšší úrovni (UG) je jich pouze 27 %, což dle OSN naznačuje existenci bariér, které zabraňují ženám v dalším postupu.[662] Zpráva poukazuje na výzkumy, které dokládají, že jedna žena v užším výběru má pouze 5% šanci výběru, zatímco u dvou nebo více žen se míra jejich výběru zvyšuje na 35 %.[663] Výzkumy také ukazují, že se ženy často neucházejí o pozice, pro které nesplňují 100 % požadavků, přičemž muži se přihlásí již při splnění 60 % požadavků.[664]

Strategie se proto intenzivně věnuje otázkám **pozitivních opatření**, která považuje za kritická **pro překonání přetrvávajících genderových předsudků při náborech**, a analyzuje jejich používání v různých institucích a organizacích OSN. Dle zprávy v době výzkumu v roce 2015 používala genderová pozitivní opatření asi polovina zkoumaných institucí. Daná opatření nebyla úspěšná, pokud nebyla dostatečně intenzivní, systematická, monitorovaná a podporovaná seniorním managementem.[665] V souvislosti s tím OSN vypracovala politiku založenou na **systému odpovědnosti vyššího managementu**. Manažeři náborů mají nově doporučovat genderově paritní kandidátky pro všechny typy zaměstnání na všech úrovních včetně seniorních, a písemně odůvodnit případné nesplnění tohoto požadavku. Dále je doporučeno **zvýšit celkový počet žadatelů** (včetně žen) dočasným **pozastavením různých restriktivních požadavků** z popisu práce pro všechny žadatele (jako např. délka odpracovaného času na určité pozici). Návrhy, které neobsahují alespoň **20 % ženských kandidátek** musejí být řádně písemně zdůvodněné nebo musí být **pozice znovu otevřena**. Zvláštní opatření by se navíc měla vztahovat nejen na nábor, ale také na **snižování počtu zaměstnanců** (např. kde jsou si dva kandidáti rovni,

661 UN WOMEN. *System-Wide Strategy on Gender Parity* [online], 2017.

662 Tamtéž, s. 10. Např. 41 % seznamů pro volná pracovní místa úrovně P5 v sekretariátu OSN v letech 2010–2015 obsahovalo pouze mužské doporučené kandidáty. Tamtéž, odstavec 22.

663 JOHNSON, S. K. a kol. If there's only one woman in your candidate pool, there's statistically no chance she'll be hired. *Harvard Business Review*. 26. 4. 2016. Dostupné z: https://1url.cz/Qug2Z.

664 MOHR, T. S. Why women don't apply for jobs unless they're 100 % qualified. *Harward Business Review*. 25. 8. 2014. Dostupné z: https://bit.ly/3z1sGkn.

665 UN WOMEN. *System-Wide Strategy on Gender Parity* [online], 2017, odst. 21–22.

zůstane zaměstnaná žena).[666] Zpráva upozorňuje na důležitost genderové **vyváženosti výběrových komisí i jejich školení** o genderových předsudcích a zdůrazňuje, že je nutné zaměřit se na řízení talentů již na juniorských úrovních. Instituce by měly provádět a analyzovat **výstupní dotazníky** (a/nebo rozhovory) a v případě prvotního výběru uchazečů anonymizovat profily uchazečů a odstranit osobní a rodinné informace. Zpráva také doporučuje vytvoření standardů pro každou výzvu, které budou obsahovat **„podstatná“** spíše než **„vedlejší“ kritéria kvalifikace**.

Jako příklady dobré praxe zpráva uvádí Rozvojový program OSN (UNDP), který používá **pouze ženské kandidátky** pro instituce, kde jejich reprezentace klesla pod 45 %, nebo v minulosti např. zveřejnil výzvu pouze pro ženy z globálního jihu pro pozice Poradkyň pro mír a rozvoj. Více institucí např. již nevytváří pořadí doporučených kandidátů a **posuzuje kvalifikaci kandidátů ve vztahu k volnému pracovnímu místu, a ne vztahu k ostatním kandidátům**. Mnoho subjektů také pracuje na **vytvoření vlastní databáze a sítě talentů** a často **rozšiřuje definici „seniorního“ uchazeče**, kde zahrnuje i nižší pozice (P5, D1 a D2). Pro obsazení nejvyšších pozic, např. *UN Department of Field Support*, v roce 2013 provedl mezinárodní nábor *„Senior Women Talent Pipeline“* a otevřel globální výzvu primárně pro externí kandidátky na pozice D1 a D2, což přineslo žádosti z 92 zemí. Kandidátky byly nasměrované na volná místa a podpořené při přípravě jejich žádostí.

6.5.3. Zvláštní opatření Sekretariátu OSN pro dosažení genderové rovnosti[667]

Samotný sekretariát OSN se řídí předpisem, které nařizuje, aby volná genderově nevyvážená místa v kategorii *Professional* a vyšší byla obsazena ženskou kandidátkou, pokud je její kvalifikace srovnatelná nebo vyšší než u mužských kandidátů.[668] Dle rozhodnutí **Správního tribunálu OSN** opatření provedená na základě předpisu **splňují podmínku meritu** a jsou v souladu s ustanovením o stejné právní způsobilosti zastávat jakoukoliv funkci v OSN (článek 8 Charty OSN) a principem meritu (článek 101).[669] Tento tribunál byl v roce 2009 nahrazen dvoustupňovým systémem zahrnujícím první instanci a odvolací orgán, přičemž jsou oba nově vytvořené tribunály genderově vyvážené a jsou uváděné jako příklad pro dosažení genderové rovnosti v jiných justičních orgánech.[670]

666 Tamtéž, odstavec 24.

667 SEKRETARIÁT OSN. Zvláštní opatření Sekretariátu OSN pro dosažení cíle genderové rovnosti. Administrativní instrukce ST/AI/1999/9 ze dne 21. 9. 1999. Dostupné z: https://bit.ly/3t2aIdP.

668 Tamtéž, článek 1.8 písm. (ii).

669 UN WOMEN. *Strategies and Tools* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3tntXxy.

670 Dostupné z: https://bit.ly/3LMgjvn. MEMOODA, E. C. Gender representation on the tribunals of the United Nations internal justice system: A response to Nienke Grossman. *AJIL Unbound*. 2016, sv. 110, s. 98–104.

6.6. Shrnutí OSN

Základní ustanovení

Charta OSN, Pakty MPOPP a MPHSKP, i **CEDAW** obsahují **obecné anti-diskriminační ustanovení** (zakazující diskriminaci z jakéhokoli důvodu včetně pohlaví), i ustanovení garantující **rovná práva žen a mužů**.[671] Pakt MPOPP navíc zakotvuje rovná práva na vedení **veřejných záležitostí** a vstup do veřejných služeb (článek 25) a MPHSKP zaručuje právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty (článek 7). Oba Pakty zdůrazňují, že **státy musejí přijmout veškerá nutná a vhodná opatření** k uplatnění práv obsažených v těchto dokumentech (článek 2 odst. 2 MPOPP, čl. 2 odst. 1 MPHSKP), což poskytuje prostor pro použití zejména měkkých pozitivních opatření.

CEDAW (článek 4 odst. 1) dále výslovně umožňuje použití **„dočasných zvláštních opatření"**, čímž překračuje imperativ formální rovnosti a je první úmluvou, která zavedla možnost **asymetrického přístupu k právům na rovnost**.[672] Podle CEDAW nejsou pozitivní opatření považována za diskriminační, pokud nemají za následek zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek a jsou ukončena při dosažení cíle rovnosti v oblasti příležitostí a zacházení. **CEDAW se také specificky věnuje rovnosti žen** v **politickém a veřejném životě**, včetně zastávání veřejných úřadů a vykonávání všech veřejných funkcí na všech úrovních řízení státu (článek 7) a zastupování vlád na **mezinárodní úrovni** (článek 8). Úmluva CEDAW zabezpečuje rovnost **v zaměstnání**, zejména práva na stejné příležitosti a zacházení, včetně práva na postup a na stejnou odměnu a výhod za práci stejné hodnoty (článek 11).

Činnost lidsko-právních výborů

Lidsko-právní výbory OSN (pro MPOPP, MPHSKP i CEDAW) ve svých doporučeních zdůrazňují, že ochrana před diskriminací musí být účinná a za tím účelem **doporučují používání pozitivních opatření**. **Výbor pro lidská práva** (pro MPOPP) se ve svých komentářích věnuje zejména otázkám práv v rodinné a veřejné sféře. K pozitivním opatřením se vyjadřoval ve svých komentářích týkajících se **rovnosti žen a mužů** (č. 4 a č. 28), **obecné nediskriminace** (č. 18), **účasti na veřejných záležitostech** (č. 25), a při řešení individuálních stížností týkajících se preferenčního zacházení (případy *Stalla Costa proti Uruguayi; Ballantyne, Davidson, McIntyre proti Kanadě; a Guido Jacobs proti Belgii*).[673] Výbor pro lidská práva ve svých komentářích používá termíny „pozitivní akce" i „afirmativní akce", přičemž

[671] Preambule a článek 1 Charty OSN; čl. 2, 3 a 26 MPOPP; čl. 2, 3 MPHSKP; čl. 2 a čl. 24 CEDAW.
[672] SCHIEK, 2014, s. 9.
[673] Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Stalla Costa proti Uruguayi,* C–198/1985*; Ballantyne, Davidson, McIntyre proti Kanadě,* C–359/1989 a 385/1989; *Guido Jacobs proti Belgii*, C–943/2000.

z kontextu vyplývá, že „pozitivní akce" je označení širší skupiny, která může obsahovat „afirmativní akce" preferenčního charakteru.[674]

Výbor pro hospodářská kulturní a sociální práva se ve svých komentářích zaměřuje zejména na zastoupení žen na **pracovním trhu, včetně otázek rovného odměňování** a zastoupení žen ve **vedoucích pozicích ve veřejném i soukromém sektoru**. Výbor se k pozitivním opatřením vyjadřoval ve svých komentářích týkajících se **rovnosti žen a mužů** (č. 16), **nediskriminace** (č. 20), a **závazků států v souvislosti s obchodní činností** (č. 24). Výbor pro hospodářská kulturní a sociální práva ve svých komentářích používá termín „dočasná zvláštní opatření" v souladu s terminologií CEDAW.

Výbor pro odstranění diskriminace žen se zevrubně věnuje všem základním občanským, politickým, ekonomickým a sociálním právům žen, čímž navazuje na práci Výborů pro lidská práva a MPHSKP. Výbor pro odstranění diskriminace žen navrhuje používání pozitivních opatření v řadě svých doporučení – **o dočasných zvláštních opatřeních** (č. 5 a č. 25), **o zastupování států na mezinárodní úrovni** (č. 8), a o **politickém a veřejném životě** (č. 23). Zejména druhé přepracované doporučení č. 25 je zásadním, neboť detailně objasňuje terminologii, význam i působnost dočasných zvláštních opatření, cílem kterých má být dosažení rovnoprávné účasti žen ve všech oblastech. Na rozdíl od Výboru pro lidská práva, Výbory pro CEDAW i MPHSKP používají pro preferenční opatření vcelku konzistentně termín „dočasná zvláštní opatření" (v souladu s článkem 4 odst. 1 CEDAW).[675]

Formální a faktická rovnost, systémová diskriminace

Dle konzistentních vyjádření Výborů OSN **záruky nediskriminace a rovnosti** v mezinárodních lidsko-právních úmluvách (včetně úmluv MPOPP, MPHSKP a CEDAW) diktují **formální i faktickou rovnost**.[676] Výbory upozorňují, že *prima facie* genderově neutrální právní ustanovení mohou udržovat existující nerovnosti, protože neberou v úvahu stávající hospodářské, sociální a kulturní nerovnosti, zejména na straně žen.[677] Formální rovnost – pouhé přijímání zákonů a srovnávání formálního zacházení s jedinci v podobné situaci – tak není postačující k zajištění pozitivního požívání práv a k prevenci diskriminace.[678] Je nutné věnovat pozornost **„systémové diskriminaci" skupin**, které historicky nebo trvale trpí diskriminací

[674] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 25: Účast na veřejných záležitostech, volební právo a právo na rovný přístup k veřejným službám (článek 25 MPOPP), 1996, odst. 12, 23.

[675] Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen ve svém Doporučení č. 25 upozornil na roztříštěnost používaných termínů „pozitivní opatření" a potvrdil svůj záměr držet se termínu „dočasná zvláštní opatření", který blíže specifikoval. Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25: Dočasná zvláštní opatření, 2004, odst. 17.

[676] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 6, 7; Obecný komentář č. 20, 2009, odst. 8; a Obecný komentář č. 24, 2017, odst. 7; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 4.

[677] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 8.

[678] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 4, 1981, odst. 2; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000, odst. 3, 4, 29; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská,

a předsudky.[679] Systémová diskriminace se týká tzv. zakázaných důvodů diskriminace uvedených v článku 2 MPOPP a MPHSKP (tento seznam je otevřený). Zakázaný důvod je určen na základě vlastní identifikace, pokud neexistuje jiné odůvodnění.[680] Diskriminace z důvodu „pohlaví" zahrnuje nejen fyziologické vlastnosti, ale také sociální konstrukci genderových stereotypů a předsudků, které brání rovnému naplňování práv.[681]

Princip rovnosti v tomto kontextu vyžaduje, aby státy přijaly **dočasná zvláštní** neboli afirmativní **opatření** (včetně preferenčního zacházení) k eliminaci podmínek a postojů, které tuto diskriminaci udržují.[682] Tato opatření jsou posuzovaná jako **součást zásady rovnosti** a nezbytné strategie států na dosažení faktické rovnosti, která je považovaná za skutečnou rovnost.[683] V souladu s tím mají státy pro ženy vytvořit **rovné výchozí postavení** a prostředí k posílení jejich schopnosti dosáhnout rovnosti výsledků.[684] **Rovnost ve výsledku tak bude logickým důsledkem faktické neboli skutečné rovnosti.**[685] Diskriminovaným skupinám má být zajištěno **právo účastnit se rozhodovacích procesů při výběru pozitivních opatření** a státy mají pravidelně posuzovat jejich účinnost v praxi. Znevýhodněným skupinám se věnoval Výbor pro lidská práva v případě *R. D. Stalla Costa proti Uruguayi*, kde shledal preferenční zacházení ve prospěch státních zaměstnanců propuštěných z veřejné služby z politických důvodů jako přípustné pozitivní opatření.[686] Pozitivní opatření v podobě **pevné kvóty pro minimální zastoupení obou pohlaví v poradních státních orgánech** bylo akceptováno v případě ***Jacobs proti Belgii***.[687]

Podle CEDAW (článek 4) nejsou dočasná zvláštní opatření považována za diskriminační, pokud: a) mají za **cíl urychlení faktického zrovnoprávnění** žen a mužů, b) nemají za následek zachování nerovnoprávných nebo **oddělených měřítek**, a c) **jsou dočasná**. Výbor pro odstranění diskriminace žen podal komplexní výklad tohoto ustanovení a upřesnil, že označení **„zvláštní"** ukazuje na specifický účel a **„opatření"** zahrnuje širokou škálu legislativních, administrativních a jiných regulací, politik a postupů (jako např. terénní nebo podpůrné programy, přidělování a/nebo přerozdělování zdrojů, zvýhodněné zacházení, cílený nábor, zaměstnávání a povyšování, numerické cíle vázané na časový rámec, a systémy kvót).[688] Výbor

---

sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 8; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 15, 16, 18.

679 Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 8, 12.

680 Tamtéž, odstavec 16.

681 Tamtéž, odstavce 16, 20.

682 Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 18, odst. 10; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 15, 35, 36; a Obecný komentář č. 20, 2009, odst. 8, 9.

683 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 8, 18.

684 Tamtéž.

685 Tamtéž, odstavec 9.

686 Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *R. D. Stalla Costa proti Uruguayi*, C–198/1985.

687 Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Guido Jacobs proti Belgii*, C–943/2000.

688 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 22.

zdůrazňuje nutnost **kontextualizace a flexibility**, tj. opatření mají být navrhována s ohledem na konkrétní cíl a mají být následně monitorována, pravidelně vyhodnocována a upravována dle potřeby.[689] **Doba platnosti** opatření má být určena na základě funkčního výsledku v reakci na konkrétní problém (ne na základě uplynutí předem stanoveného časového období), a musejí být ukončena, pokud bylo dosaženo požadovaných výsledků a tyto výsledky po určitou dobu přetrvávají.[690] CEDAW upozorňuje na nutnost rozlišovat mezi dočasnými zvláštními opatřeními k dosažení konkrétního cíle a ostatními obecnými sociálními politikami přijatými za účelem zlepšení situace žen.[691] Oba Výbory pro MPOPP i MPHSKP obecně považují **rozdílné zacházení** za **legitimní diferenciaci**, pokud jsou kritéria rozlišení **rozumná a objektivní** a **proporcionální** cíli, který je podle Paktů **legitimní** (v daném případě nápravě faktické diskriminace).[692] Účinky opatření musejí být slučitelné s povahu práv Paktu a provedené výhradně za účelem podpory obecného blaha v demokratické společnosti.[693] Všechny Výbory také zdůraznily, že taková opatření by měla splňovat podmínku **vhodnosti a nutnosti** pro dosažení daného účelu, zejména v případě omezení jiných práv zaručených pakty.[694]

Požadavek meritu a genderové vyváženosti

Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen se podrobněji vyjádřil k otázce meritu s tím, že otázky **„kvalifikace a zásluh"** jsou normativně a kulturně determinované a mají být proto posuzované s vědomím vlivu genderové předpojatosti.[695] Výbor pro odstranění diskriminace žen dále zdůraznil, že při jmenování, výběru nebo volbě do veřejné a politické funkce mohou hrát roli i faktory jiné než kvalifikace nebo zásluhy, **včetně uplatnění principu demokratické spravedlivosti a individuálního volebního výběru**.[696] Geografická reprezentace je např. nedílnou součástí při výběru reprezentace do všech orgánů OSN i jiných mezinárodních organizací a národních

[689] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 36; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 37; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 11, 22, 28, 33, 36.

[690] Obecné doporučení č. 25, 2004, odst. 20; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 9, 13.

[691] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 19.

[692] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 18, odst. 10, 11, 13, 15; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 9, 13; Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Ballantyne, Davidson, McIntyre proti Kanadě*, C–359/1989 a 385/1989; a Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Guido Jacobs proti Belgii*, C–943/2000.

[693] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 13.

[694] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 39; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 15; Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Ballantyne, Davidson, McIntyre proti Kanadě*, C–359/1989 a 385/1989.

[695] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 23.

[696] Tamtéž.

legislativních orgánů.[697] Dle Výboru pro odstranění diskriminace žen bude mít pojem **demokracie skutečný a trvalý účinek pouze pokud se na politickém rozhodování budou podílet ženy** i muži a jejich zájmy budou zohledněny rovnou měrou; plná účast žen je tak nutná pro pokrok společnosti jako celku.[698] Výbor OSN pro lidská práva ve svém komentáři č. 25 uvádí, že k podpoře přístupu k veřejným službám mohou státy přijímat afirmativní opatření při zajištění nediskriminace, rovných příležitostí a obecných principů zásluh.[699] Tento požadavek blíže upřesnil o několik let později v případě *Jacobs proti Belgii*, kde uvedl, že **aspekt pohlaví nečiní kvalifikaci irelevantní**, pokud je pro všechny žadatele stanoveno stejné kritérium výběru.[700] Naopak Výbor má za to, že je tím zabezpečena **proporcionalita mezi účelem genderového požadavku a meritu**.[701] Výbor navíc zdůraznil potřebu přijmout opatření za účelem zabezpečení genderové perspektivy v poradních i nejvyšších orgánech veřejné služby.[702]

Účast žen na veřejném životě s cílem genderové parity 50/50 v rozhodování na všech úrovních, a to i prostřednictvím dočasných zvláštních opatření, je uvedena jako hlavní priorita **Strategického plánu OSN pro ženy 2022–2025**.[703] V roce 2017 OSN zahájila také **Celosystémovou strategii pro genderovou paritu**, na základě které by OSN mělo dosáhnout paritního genderového zastoupení v celé organizaci včetně nejvyšších úrovní managementu do roku 2028.[704] OSN tak nejen podporuje genderová pozitivní opatření ve svých úmluvách a komentářích, ale také je interně používá (včetně cíleného náboru, školicích programů, i numerických cílů při náboru a povýšení). Nakonec samotný sekretariát OSN se řídí předpisem **Zvláštní opatření pro dosažení cíle genderové rovnosti**, který nařizuje preferenční zaměstnávání žen, pokud je jejich kvalifikace srovnatelná nebo vyšší než u mužských kandidátů.[705] Dle rozhodnutí **Správního tribunálu OSN** taková opatření splňují podmínku meritu a jsou v souladu s článkem 8 Charty OSN (stejná právní způsobilost zastávat funkce v OSN) a s **článkem 101 (princip meritu)**.[706] V rámci mezinárodních organizací má tak OSN celkově nejprogresivnější přístup ke genderovým pozitivním opatřením co se týče jejich kodifikace, hodnocení jednotlivými výbory, i interního používaní. Výbory OSN (na rozdíl od RE a EU) **nepovažují pozitivní opatření za výjimku ze zásady rovnosti, ale za předpoklad k dosažení této zásady**.[707]

---

697 Dle článku 101 odst. 3 Charty OSN je při přijímání zaměstnanců třeba dbát o co nejširší zeměpisnou základnu.

698 Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 17.

699 Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 25, 1996, odst. 23.

700 Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Guido Jacobs proti Belgii*, C–943/2000, odst. 9.5.

701 Tamtéž.

702 Tamtéž, odstavec 9.4.

703 UN WOMEN. *UN Women Strategic Plan 2022–2025* [online].

704 UN WOMEN. *System-Wide Strategy on Gender Parity* [online], 2017.

705 SEKRETARIÁT OSN. Zvláštní opatření Sekretariátu OSN pro dosažení cíle genderové rovnosti, 1999.

706 UN WOMEN. *Strategies and Tools* [online].

707 HOLTMAAT, R., TOBLER, CH. CEDAW and the European Union's policy in the field of the combating gender discrimination. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. 2005, sv. 12, č. 4, s. 399–425; WADDINGTON, L., VISSER, L. Temporary special measures under the

Povinnosti smluvních států

Smluvní státy mají povinnost zaručit požívání práv z úmluv bez jakékoliv diskriminace, která musí být odstraněna **formálně i materiálně**.[708] To znamená, že kromě odstranění formální diskriminace mají státy povinnost zabezpečit rovnoprávnou účast žen ve všech oblastech – občanské, politické, hospodářské, sociální, i kulturní oblasti.[709] Týká se to zejména přístupu k zaměstnání v privátní i veřejné sféře, včetně mezinárodní reprezentace, ale také v oblasti úvěrů a půjček, sportu, kultury a rekreace a dalších, kde se jejich použití prokáže jako vhodné a nezbytné. Výbor CEDAW formuloval **tři klíčové závazky** na straně států: 1) závazek odstranit **přímou a nepřímou diskriminaci ze zákonů** a zabezpečit soudní ochranu žen proti diskriminaci **ve veřejné i soukromé sféře** (ze strany veřejných orgánů, soudů, organizací, podniků či soukromých osob); 2) závazek zlepšit **faktické postavení žen** prostřednictvím konkrétních a účinných politik a programů; a 3) závazek zabývat se **genderovými vztahy a stereotypy** v legislativě i ve veřejných a společenských strukturách a institucích.[710]

Podle výborů jsou státy nejen oprávněny, ale i **povinny zavést dočasná zvláštní opatření** („afirmativní akce") v jakékoliv oblasti, pokud se taková opatření prokážou jako **nezbytná a vhodná** pro urychlení **faktické rovnosti**.[711] K takovým opatřením patří např. nábory, finanční asistence, školení kandidátek, změny volebních postupů, kampaně zaměřené na rovnou účast, a stanovení numerických cílů a kvót při jmenování do veřejných funkcí (např. v soudnictví).[712] Výbory opakovaně zdůraznily potřebu přijímat dočasná zvláštní opatření zejména k zajištění účasti žen na **správě věcí veřejných a ve veřejných funkcích (včetně rozhodovacích)**.[713] Pod-reprezentace žen v této oblasti je často důsledkem neexistence objektivních kritérií a procesů jmenování.[714] Výbory vyzvaly státy také k zajištění větší genderové vyváženosti na **mezinárodní úrovni**, včetně hospodářských a vojenských záležitostí,

---

women's convention and positive action under EU law: Mutually compatible or irreconcilable? In WESTENDORP, I. (ed.). *The Women's Convention Turned 50. Cambridge*. Intersentia, 2012, s. 33–63.

[708] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 4; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 11, 37, 38; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24, odst. 7. K porušení práv přitom může dojít jednáním (včetně retrogresivních opatření) i nekonáním států a jejich institucí na národní i místní úrovni. Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 41, 42.

[709] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 18, 38, 39.

[710] Tamtéž, odstavec 7.

[711] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 5, 1988, odst. 1; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 18.

[712] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 15.

[713] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000, odst. 29; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 21; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 15, 25.

[714] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 38.

v multilaterální i bilaterální diplomacii, v oficiálních delegacích a mezinárodních organizacích (dle článku 8 CEDAW).[715]

Státy dále mají inkorporovat ustanovení umožňující přijetí dočasných zvláštních opatření **do ústavy** nebo dalších národních právních předpisů.[716] **Národní zprávy** by měly obsahovat: odkazy na **konkrétní cíle, harmonogramy**, potenciální dopad, instituci odpovědnou za monitoring, informace o přijetí nebo nepřijetí opatření spolu s vysvětlením důvodů, přičemž není možné se odkazovat na převládající tržní nebo politické síly (soukromé organizace nebo politické strany) – stát je odpovědný za tyto aktéry.[717] Státy mají **informovat** o faktické rovnosti žen, včetně podmínek přístupu k veřejné správě a na pracovní trh a poskytovat i **statistické údaje** o zastoupení žen ve veřejně volených funkcích (včetně zákonodárných sborů, státních služebních míst a soudnictví), o soudním nebo jiném kontrolním mechanismu a dostupných opravných prostředcích pro oběti diskriminace ve veřejném i soukromém sektoru, i o přijatých zvláštních dočasných opatřeních a jejich účinnosti.[718]

Povinnosti politických stran a soukromých subjektů

Výbory dále zdůraznily, že státy mají povinnost zajistit, aby **politické strany** ve svém vnitřním řízení respektovaly článek 25 **MPOPP** o rovných podmínkách pro vstup do veřejné služby a umožnily uplatnění tohoto práva pro občany, zejména **zařazováním žen na volitelná místa kandidátek a do volitelných obvodů**.[719] Politické strany, odbory i jiné organizace by měly respektovat princip rovnosti žen a mužů ve svých stanovách, ve složení svého členstva i svých výkonných orgánů.[720]

Výbory rozšiřují povinnost státu předcházet diskriminaci také **v soukromém sektoru**, a to ve všech oblastech včetně zaměstnání, vzdělávání, politické aktivity a poskytování ubytování, zboží a služeb.[721] Státy by měly rovněž přijmout vhodná opatření (včetně dočasných zvláštních opatření) ke zlepšení zastoupení žen na trhu práce, a to i ve vyšších pozicích.[722] Státy mají zajistit vhodná opatření za

[715] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 8, 1988; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 35, 49.

[716] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 33, 43; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 31.

[717] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 29, 34, 36.

[718] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 4, 1981, odst. 2; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 25, 1996, odst. 24; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, odst. 29; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 45, 50; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 35, a Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 9, 1989.

[719] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 25, 1996, odst. 26.; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 33.

[720] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 34.

[721] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000, odst. 31; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24, 2017, odst. 3, 14.

[722] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24, 2017, odst. 9.

účelem řešení formální i faktické diskriminace také ze strany **veřejnosti a soukromých subjektů**, včetně dočasných zvláštních opatření, a pobídek i sankcí ke změně postoje.[723]

Závěrečná doporučení lidsko-právních výborů pro ČR

Výbory se vyjadřovaly k postavení žen v ČR v rámci svých **Závěrečných doporučení**.[724] K pravidelně kritizovaným oblastem v ČR patří vysoká nezaměstnanost žen, nadměrné zaměstnávání žen v neformálních a částečných úvazcích, a vysoké **genderové mzdové rozdíly** *(pay gap)* spolu s **vertikální a horizontální segregací trhu práce** (zejména absence žen v technických oborech a v rozhodovacích pozicích).[725] Výbory proto navrhují **řadu opatření** včetně analýzy sociální a daňové politiky a bariér zaměstnání na plný úvazek, analýzy mzdové struktury v segregovaných odvětvích, podpory žen v netradiční oborech vzdělávání a práce, podpory politik slaďování pracovního, osobního a rodinného života, **podpory zvýšeného zastoupení žen na všech úrovních veřejné správy, zejména v rozhodovacích pozicích, a prosazování jejich účasti na manažerských pozicích v soukromém sektoru**.[726] V oblasti péče Výbory doporučují zabezpečení dostupnosti předškolní starostlivosti a flexibilní práce, přijetí opatření k odstranění genderových stereotypů, prodloužení otcovské dovolené a pobídky k její čerpání a k dělbě pečovatelských povinností.[727] Výbor také poukázal na nedostatečné informace týkající se zastoupení žen v soukromém sektoru (dle článků 3, 26 MPOPP) a vyzval ČR k přijetí vhodných opatření ke zvýšení rovnosti v **soukromém sektoru**.[728]

Výbory rovněž kritizují trvalou pod-reprezentaci žen v **politickém a veřejném životě ČR** včetně parlamentu, vlády, veřejné správy, nejvyšších soudů a veřejných

[723] Např. ekonomická opatření, akční plány veřejných i soukromých institucí, osvěta a školení pro školy, veřejnost i státní správu. Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 11, 37, 38, 39.

[724] Závěrečná doporučení Výboru OSN pro lidská práva k periodickým zprávám ČR: CCPR/CO/72/CZE, 2001; CCPR/C/CZE/CO/2, 2007; CCPR/C/CZE/CO/3, 2013; CCPR/C/CZE/CO/4, 2019. Závěrečná doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva k periodickým zprávám ČR: E/C.12/1/Add.76, 2002; E/C.12/CZE/CO/2, 2014; E/C.12/CZE/CO/3, 2022. Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k periodickým zprávám ČR o plnění CEDAW: A/53/38/REV.1(SUPP). 1998, odst. 167–207; A/57/38(SUPP), 2002, odst. 70–112; CEDAW/C/CZE/CO/3, 2006; CEDAW/C/CZE/CO/5, 2010; CEDAW/C/CZE/CO/6, 2016.

[725] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 26; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke třetí periodické zprávě ČR, 2022, odst. 18.

[726] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 27; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke druhé periodické zprávě ČR, 2014, odst. 11; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke třetí periodické zprávě ČR, 2022, odst. 19.

[727] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 27; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke třetí periodické zprávě ČR, 2022, odst. 33.

[728] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro lidská práva k počáteční zprávě ČR, 2001, odst. 12.

i soukromých společností, zejména na seniorních úrovních.[729] ČR by měla zahrnout zipový systém do svého volebního zákona, **sledovat zastoupení žen v oblasti politické a veřejné sféry** a řešit problém přístupu žen na **klíčové pozice v politických stranách**.[730] Výbory proto opakovaně vyzývají ČR k přijetí účinných opatření včetně **dočasných zvláštních opatření** v předem určených časových rámcích ke spravedlivému zastoupení žen **ve veřejné a politické sféře, zejména v rozhodovacích pozicích,** a to ve všech oblastech, kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny (např. v +1 Strategie pro rovnost žen a mužů).[731] Dočasná zvláštní opatření by měla být zavedena **do vnitřních pravidel a předpisů každého vládního resortu** a ČR by měla poskytovat pobídky i adekvátní sankce.[732] Zprávy poukazují na neochotu vládních ministerstev používat tato opatření a doporučují proto zvýšení povědomí o jejich nutnosti mezi poslanci, vládními úředníky, zaměstnavateli a širokou veřejností.[733] Dalším problémem jsou také časté institucionální změny a finanční a personální **pod-dimenzování institucionálního zabezpečení**, zejména v rámci Úřadu vlády a jednotlivých ministerstev.[734] Již ve svém prvním závěrečném doporučení Výbor pro odstranění diskriminace žen kritizoval „tendenci vlády pojímat ženy jako matky v kontextu rodiny, spíše než jako jednotlivce a nezávislé aktérky ve veřejné sféře" a varoval před tím, že „kulturní oslava rodinných rolí žen" by mohla mít negativní ekonomický dopad vůči ženám.[735] Výbor pro odstranění diskriminace žen proto ČR doporučil „zahájení komplexního, systematického a na cíl orientovaného úsilí vyvážit stávající důraz v zákonech, politických opatřeních a vládním postoji na roli žen v soukromé sféře se stejným důrazem na jejich funkci ve sféře veřejné".[736]

Výbory také upozorňují na nedostatek zákonných donucovacích mechanismů a faktického prosazování norem **ve veřejném i v soukromém sektoru a doporučují** analýzu případů diskriminace a posílení kapacity Státního úřadu inspekce práce

[729] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 14; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro lidská práva ke čtvrté periodické zprávě ČR, 2019, odst. 18–19; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro lidská práva ke druhé periodické zprávě ČR, 2007, odst. 11.

[730] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 23; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro lidská práva ke třetí periodické zprávě ČR, 2013, odst. 7.

[731] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 15; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke druhé periodické zprávě ČR, 2014, odst. 11.

[732] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 23.

[733] Tamtéž, odst. 15, 23.

[734] Tamtéž, odst. 12, 13.

[735] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k první periodické zprávě ČR, 1998, odst. 184, 185, 196.

[736] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k první periodické zprávě ČR, 1998, odst. 206; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro lidská práva ke třetí periodické zprávě ČR, 2013, odst. 7.

a vedení genderových statistik v těchto oblastech.[737] Výbory dále doporučují, aby ČR zahrnula do své **Ústavy** nebo jiné příslušné legislativy konkrétní ustanovení, které jednoznačně stanoví, že **dočasná zvláštní opatření** zaměřená na urychlení materiální rovnosti žen a mužů nebudou považována za diskriminační.[738] Výbory připomínají, že ratifikované lidsko-právní úmluvy OSN (včetně článku 4 odst. 1 CEDAW) tvoří součást ústavního pořádku, jejich práva jsou chráněna Listinou základních práv a svobod ČR a jsou nadřazená národnímu právu.[739] Výbory také opakovaně zdůrazňují, že text úmluv i jejich doporučení mají být aktivně diseminované mezi odbornou i laickou veřejnost.[740] Všechny Výbory pravidelně vyzývají ČR **k poskytování statistik** o zastoupení žen ve veřejné a politické sféře i na trhu práce a o přijatých opatřeních na podporu rovnosti.[741]

[737] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k první periodické zprávě ČR, 1998, odst. 203; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke třetí periodické zprávě ČR, 2022, odst. 31.

[738] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k páté periodické zprávě ČR, 2010, odst. 19. Výbor poukázal na fakt, že český Antidiskriminační zákon (2009) výslovně nezahrnuje politickou participaci a ČR dosud nepřijala zákon o dočasných zvláštních opatřeních vyžadující minimální kvótu pro zastoupení žen na kandidátských listinách politických stran.

[739] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k páté periodické zprávě ČR, 2010, odst. 19; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke druhé periodické zprávě ČR, 2014, odst. 4.

[740] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 44. Výbor také upozornil, že CEDAW není zohledňována v žalobách a ani v rozsudcích, což svědčí o obecně chybějících znalostech. Tamtéž, odstavce 8 až 9. Výbor, podobně jako orgány EU a RE, upozorňuje na velmi nízkou úroveň genderových soudních sporů. Výbor v tomto ohledu doporučil řadu opatření včetně poskytování bezplatného právního poradenství, umožnění úřadu Ombudsmana (VOP) vést *actio popularis*, a školení právnické a soudcovské obce. Tamtéž, odstavce 8 až 11.

[741] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen ke třetí periodické zprávě ČR, 2006, odst. 30; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke třetí periodické zprávě ČR, 2022, odst. 31.

7. GENDEROVÁ POZITIVNÍ OPATŘENÍ V RADĚ EVROPY (RE)

7.1. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření v RE

Od svého vzniku RE vypracovala přes 200 různých úmluv, které jednotlivé členské státy ratifikují dle svého uvážení.[742] Nejvýznamnější z nich je **Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (EÚLP)**, která kodifikuje především **občanská a politická práva**, zatímco **sociální práva jsou uvedená v Evropské sociální chartě (ESCH)**.[743] Oba tyto dokumenty jsou pro členské státy po ratifikaci právně závazné, nicméně režim jejich kontroly je rozdílný. Dodržování EÚLP posuzuje **Evropský soud pro lidská práva (ESLP)** a jeho rozhodnutí jsou právně závazná. Při porušení Úmluvy může ESLP vydat příkaz k nápravě, jako např. k finanční náhradě, změně zákona nebo změně praxe státu. Práva uvedená v ESCH posuzuje **Evropský výbor pro sociální práva (EVSP)** a jeho rozhodnutí jsou doporučující povahy. Stanoviska ostatních orgánů RE (Rady ministrů, Parlamentního shromáždění, Komise pro rovnost žen a mužů a Benátské komise) jako jsou obecná doporučení, usnesení, strategie, akční plány, či programy (tzv. „*soft law*“) jsou nezávazná, tvoří však důležitou součást norem RE, na které se ESLP i Výbor EVSP ve svých rozhodnutích často odvolávají.[744]

Uvedené právní zdroje RE představují jistou regionální paralelu k úmluvám OSN – Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod odpovídá Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech a Evropská sociální chartě naopak Mezinárodnímu paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. RE má také svoji Rámcovou úmluvu o ochraně národnostních menšin, která představuje jistou obdobu CERD v OSN.[745] Na rozdíl od OSN (Úmluvy CEDAW) **nemá RE samostatnou holistickou úmluvu na ochranu žen**.[746] Ustanovení týkající se

---

[742] Seznam úmluv RE je dostupný z: http://conventions.coe.int.

[743] Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (CETS č. 005) ze dne 4. 11. 1950 (EÚLP); Evropská sociální charta (CETS č. 035) ze dne 18. 10. 1961 (ESCH). Oba dokumenty byly dále novelizované a doplňované na základě různých protokolů a dodatků. Jednotlivé členské státy nemají povinnost tyto základní úmluvy a na nich navazující instrumenty ratifikovat. Nicméně všechny státy ratifikovaly EÚLP (jako základní úmluvu RE) a většina států ratifikovala také ESCH a RESCH.

[744] Viz např. případ *Zevnik* v podkapitole 7.2.5.

[745] Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (CETS č. 157) ze dne 1. 2. 1995.

[746] Tento fakt je poněkud překvapivý vzhledem k tomu, že RE od svého vzniku vypracovala desítky úmluv, které regulují různé oblasti a subjekty.

výslovně žen jsou tak roztříštěná v různých úmluvách a právních aktech.[747] Jedinou úmluvou, která se více specificky věnuje ženám, je **Úmluva o předcházení násilí na ženách a domácímu násilí a boji proti němu, tzv. Istanbulská úmluva**.[748] Obě úmluvy, pro ochranu žen před násilím i ochranu národnostních menšin, obsahují řadu ustanovení zavazující státy k pozitivním opatřením v širším či užším smyslu. I když holistická úmluva týkající se žen v RE chybí, její orgány vnímají rovnost pohlaví jako demokratický požadavek a tematicky se věnují zejména otázkám násilí na ženách, sexuálním a reprodukčním právům, rozdílům v odměňování a spoluúčasti žen na veřejném rozhodování.[749] RE dále disponuje vlastní Strategií rovnosti žen a mužů, mezi cíle které patří dosažení vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování.[750]

7.1.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (EÚLP) (1950)[751]

Hlavní obsahem EÚLP jsou občanská a politická práva, kterých se mohou dovolávat smluvní státy, fyzické i právnické osoby.[752] EÚLP obsahuje pouze jedno právo výslovně se vztahující na ženy, a sice **právo uzavřít manželství** (článek 12).[753] Nicméně EÚLP obsahuje **obecné anti-diskriminační ustanovení** (článek 14), které zákaz diskriminace na základě pohlaví uvádí jako první chráněný důvod.[754]

---

[747] Úmluva o opatřeních proti obchodování s lidskými bytostmi (CETS č. 197) ze dne 16. 5. 2005; Úmluva o ochraně dětí proti sexuálnímu vykořisťování a pohlavnímu zneužívání (CETS č. 201) ze dne 25. 10. 2007; a další usnesení a doporučení viz dále v této kapitole.

[748] Úmluva o předcházení násilí na ženách a domácímu násilí a boji proti němu (CETS č. 210) ze dne 11. 5. 2011 (Istanbulská úmluva).

[749] Více na RADA EVROPY. *Women´S Rights and Gender Equality* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3qViFjd.

[750] Podrobnosti k této strategii jsou uvedeny dále v této kapitole.

[751] Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (CETS č. 005) ze dne 4. 11. 1950 (EÚLP). Text Úmluvy byl od r. 1970 několikrát novelizován a všechny změny byly nahrazeny Protokolem č. 11 z r. 1998 a Protokolem č. 14, jenž vstoupil v platnost v r. 2010.

[752] Jakýkoli smluvní stát může za porušení úmluvy žalovat jiný smluvní stát, i když v praxi je to vzácné a ESLP dosud rozhodl pouze pět mezistátních případů. Stížnosti jednotlivců tvoří většinu případů, jejich předpokladem však je vyčerpání vnitrostátních opravných prostředků (což potvrzuje subsidiární kontrolní pravomoc ESLP).

[753] Toto právo je v EÚLP formulováno jako právo žen a mužů, což politici některých (zejména post-socialistických) zemí vykládají jako argument proti zavedení manželství pro všechny, byť v řadě států byl již institut manželství pro LGBTIQ+ komunitu zpřístupněn. V roce 2014 zřídila RE Jednotku pro sexuální orientaci a genderovou identitu *(Sexual Orientation and Gender Identity Unit)* pro poskytování podpory a odborných znalostí členským státům. Konkrétní témata zahrnují uznání právního pohlaví, začleňování rozmanitosti na pracovišti, boj proti nenávistným projevům, šikaně, a zločinům, i vícenásobnou diskriminaci. Komplexní přehled je dostupný z: https://www.coe.int/en/web/sogi/home.

[754] Toto pořadí reflektuje postavení a roli evropských žen po druhé světové válce a naznačuje, že diskriminace na základě pohlaví v regionálním kontextu může být častějším problémem. Podobně

EÚLP

Čl. 14. Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno **bez diskriminace** založené na jakémkoli důvodu, jako je **pohlaví**, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.

Tento článek o nediskriminaci je formulován v **akcesorické formě** – garantuje „užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou", čili požadavek nediskriminace musí být spojen s jedním z práv nebo svobod uvedených přímo v EÚLP. Úmluva neobsahuje **žádná ustanovení o pozitivních opatřeních**, což není překvapivé vzhledem k tomu, že byla vypracována po druhé světové válce.[755] Progresivnější ustanovení byla do *acquis* RE zavedena prostřednictvím protokolů k EÚLP a dalších závazných a nezávazných aktů v následujících dekádách.[756] Nicméně v důsledku výkladu ESLP má mnoho článků EÚLP nejen negativní, ale také pozitivní charakter vyžadující aktivní přístup smluvních států. Pro kontext této publikace je důležité zmínit **právo na svobodné volby** (článek 3) Dodatkového protokolu z roku 1952 a **rovnost mezi manžely** (článek 5) Protokolu č. 7 z roku 1984. Protokol č. 12 je vzhledem ke své důležitosti analyzován samostatně níže.

7.1.2. Protokol k EÚLP č. 12 (2000) – obecný zákaz diskriminace[757]

Neakcesorické ustanovení o nediskriminaci, tzv. všeobecný zákaz diskriminace byl k EÚLP připojen prostřednictvím Protokolu č. 12, který rozšířil ochranu před diskriminací na **všechna práva upravená vnitrostátními zákony**. Jedná se o skutečně široké pojetí, které značně rozšiřuje odpovědnost států a zřejmě právě z tohoto důvodu řada zemí včetně ČR tento protokol dosud neratifikovala.[758] **Protokol č. 12**

„privilegované postavení" mezi zakázanými důvody má pohlaví i v právu EU. *Acquis* OSN na druhé straně jako první zakázaný důvod diskriminace uvádí rasu (Charta OSN článek 1 odst. 3, VDLP čl. 2, čl. 16, MPOPP čl. 2 odst. 1, čl. 4, čl. 24, čl. 26, MPHSKP čl. 2 odst. 2).

755 Mezi EÚLP podepsanou v r. 1950 a prvními mezinárodními dokumenty zavádějícími pozitivní opatření, jako je CEDAW (1979) a Směrnicí EU o rovném zacházení s muži a ženami v zaměstnání (1976) existuje téměř 30letý rozdíl.

756 Primárním prostředkem soudního výkladu ESLP je doktrína živého nástroje, tj. Úmluva je vykládána ve světle současných podmínek. Viz Rozsudek ESLP ze dne 25. 4. 1978, *Tyrer proti Spojenému království*, C–5856/72; Rozsudek ESLP ze dne 13. 6. 1979, *Marckx proti Belgii*, C–6833/74; Rozsudek ESLP ze dne 22. 10. 1981, *Dudgeon proti Spojenému království*, C–7525/76; Rozsudek ESLP ze dne 4. 2. 2005, *Mamatkulov a Askarov proti Turecku*, C–46827/99 a C–46951/99; Rozsudek ESLP ze dne 12. 11. 2008, *Demir a Baykara proti Turecku*, C–34503/97.

757 Protokol č. 12 k EÚLP (CETS č. 177) ze dne 4. 11. 2000. Dostupné z: https://bit.ly/3zoTlGp.

758 Protokol vstoupil v platnost v r. 2005 a do roku 2021 byl ratifikován 20 státy. ČR tento protokol podepsala v r. 2000, ale dosud jej neratifikovala. Dostupné z: https://bit.ly/3emqI2i.

neobsahuje žádná závazná ustanovení o **pozitivních opatřeních**, nicméně **Preambule** tohoto protokolu možnost jejich přijetí uvádí, přičemž samotná formulace je velmi široká, neboť indikuje úplnou rovnost pro všechny.

Protokol EÚLP č. 12

Preambule „(…) zásada zákazu diskriminace nebrání účastnickým státům v přijímání **opatření na podporu úplné rovnosti** za předpokladu, že pro tato opatření existuje **objektivní a přiměřené opodstatnění** (…)."
Čl. 1. odst. 1. Užívání každého práva **přiznaného zákonem** musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu **pohlaví**, rasy, barvy pleti, jazyka a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či jiného postavení.

Důvodová zpráva k tomuto protokolu potvrzuje možnost přijímání pozitivních opatření, zároveň však zdůrazňuje, že jejich přijetí není povinností smluvních států.[759] Dle zprávy je hlavním cílem EÚLP negativní povinnost smluvních států upustit od diskriminace jednotlivců a ukládání „programové povinnosti" zavést pozitivní opatření by tak bylo v rozporu s podstatou Úmluvy, která je založena na záruce dostatečně konkrétních a ospravedlnitelných práv jednotlivců.[760] Tento postoj je v kontrastu s pozicí Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen, který zdůrazňuje potřebu použití pozitivních opatření za účelem nápravy systémové diskriminace zranitelných skupin. Navzdory prvotnímu konzervativnějšímu postoji, ESLP použití pozitivních opatření již v několika rozhodnutích schválil, přičemž stanovil podmínky jejich aplikace. Dle zprávy existence **znevýhodněných skupin**/kategorií osob nebo existence **faktických nerovností** může představovat důvody pro přijetí „opatření poskytujících konkrétní výhody na podporu rovnosti".[761] Z formulace Preambule i dosavadní judikatury ESLP zároveň vyplývá, že zavedení pozitivních opatření musí mít **objektivní a rozumné odůvodnění (tj. sledovat legitimní cíl)** a musí být **přiměřené**.[762]

[759] Důvodová zpráva k protokolu č. 12 k EÚLP (CETS č. 177) ze dne 4. 11. 2000. Dostupné z: https://bit.ly/3eUB739.

[760] Tamtéž, odstavec 16.

[761] Tamtéž.

[762] Např. Rozsudek ESLP, *Belgický jazykový případ,* C–1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2126/64, část B., odst. 10: „[…] zásada rovného zacházení je porušena, pokud rozlišení nemá žádné objektivní a rozumné odůvodnění. Existence takového odůvodnění musí být posouzena ve vztahu k cíli a účinkům posuzovaného opatření s přihlédnutím k zásadám, které běžně převládají v demokratických společnostech. Rozdílné zacházení při výkonu práva stanoveného v Úmluvě nemusí sledovat pouze legitimní cíl: článek 14 je rovněž porušen, pokud je jasně prokázáno, že neexistuje rozumný vztah proporcionality mezi použitými prostředky a sledovaným cílem"; Rozsudek ESLP, *Cabales a Balkandali proti Spojenému království*, C–9214/80, 9473/81, 9474/81, odst. 72: „rozdílné zacházení" je diskriminační, pokud „nemá žádné objektivní a rozumné odůvodnění", to znamená, pokud nesleduje „legitimní cíl" nebo pokud neexistuje „přiměřený poměr proporcionality mezi použitými prostředky a cíl, o jehož uskutečnění se usilovalo".

7.1.3. Evropská sociální charta (ESCH) (1961)[763]

ESCH upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva, která v hlavní úmluvě EÚLP vesměs chybějí. Kromě druhu práv jsou odlišně upraveny i povinnosti smluvních států. Zatímco EÚLP ukládá v zásadě negativní povinnost států nezasahovat do užívání zaručených práv, ESCH vyžaduje aktivní státní regulaci. Smluvním státům ESCH ukládá zejména **pozitivní povinnost** usilovat všemi vhodnými prostředky o dosažení podmínek, za nichž lze účinně realizovat **konkrétní sociální a hospodářská práva** a zásady garantované v ESCH (čl. 20). Mezi tato práva mimo jiné patří: právo na zvláštní ochranu zaměstnaných žen v případě mateřství (článek 8) a právo matek a dětí na přiměřenou sociální a hospodářskou ochranu (článek 17). Nicméně ESCH neobsahuje samostatné **anti-diskriminační ustanovení** (toto je uvedeno pouze v Preambuli) a ani **ustanovení o pozitivních opatřeních**. Článek o pozitivních opatřeních v užším smyslu zavedl až Dodatkový protokol k ESCH v roce 1988, který následně převzala Revidovaná verze ESCH (RESCH) v roce 1996.[764]

ESCH

Preambule: (…) majíce na zřeteli, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno **bez diskriminace** z důvodu rasy, barvy pleti, **pohlaví**, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu…

Kontrolu nad dodržováním Charty realizuje Evropský výbor pro sociální práva primárně administrativně, na základě **pravidelných zpráv** o plnění jednotlivých ustanovení předkládaných smluvními státy (nejedná se tudíž o soudní kontrolu na základě individuálních stížností). Tento systém byl dále upraven dodatkovými protokoly z roku 1991 a 1995. Protokol z roku 1991 zlepšil účinnost kontrolního mechanismu, zejména posílením pozic národních organizací zaměstnavatelů a odborů, které mohou zasílat připomínky ke zprávám a rozšířením pravomoci EVSP o oprávnění požadovat dodatečné informace.[765] Protokol z roku 1995 dále zavedl možnost podání **kolektivních stížností** na nesoulad národního práva nebo praxe s ESCH.[766] Výbor EVSP tím získal možnost zaměřit se na komplexnější systémové nedostatky než ESLP, který se věnuje primárně individuálním stížnostem. Vzhledem k tomu, že EVSP není možné předkládat stížnosti na individuální situace, není nutné v případě kolektivních stížností vyčerpat všechny vnitrostátní prostředky nápravy a stěžující

[763] Evropská sociální charta (CETS č. 035) ze dne 18. 10. 1961 (ESCH). Text ESCH a jejího Dodatkového protokolu spolu s pravidelnými zprávami ČR o plnění ESCH jsou dostupné z: https://bit.ly/3HlO4S8.

[764] Dodatkový protokol k ESCH (CETS č. 128) ze dne 5. 5. 1988; Revidovaná ESCH (CETS č. 163) ze dne 3. 5. 1996 (RESCH).

[765] Protokol, kterým se mění ESCH (CETS 142) ze dne 21. 10. 1991.

[766] Dodatkový protokol k ESCH zakládající systém kolektivních stížností (CETS č. 158) ze dne 9. 11. 1995.

organizace nemusejí být oběťmi namítaného porušení.[767] I když je kontrolní mechanismus EVSP formálně slabší, přijímá mnohem více stížností než ESLP, přičemž se k případům v podstatě nemusejí vyjádřit vnitrostátní soudy.[768] Výbor se ve svých doporučeních často opírá o shodu mezinárodní úpravy a praxe a působí v tomto smyslu jako důležitý mechanismus sbližování norem.

7.1.4. Dodatkový protokol k ESCH (1988)[769] – pozitivní opatření v práci

Dodatkový protokol z roku 1988 rozšířil ESCH o 12 sociálních a hospodářských práv.[770] Pro náš kontext je nejdůležitější právo na **rovné příležitosti a rovné zacházení v zaměstnání bez diskriminace z důvodu pohlaví** (článek 1). Toto ustanovení umožňuje přijmout **„vhodná opatření"** k zajištění rovnosti v oblasti zaměstnání a povolání (**včetně rozvoje kariéry a povýšení**), přičemž formulace naznačuje měkčí/neutrálnější formy opatření. Odstavec 3 dále umožňuje použití **„zvláštních opatření" k odstranění *de facto* nerovností**, které indikují tvrdší preferenční opatření.

Dodatkový protokol k ESCH z roku 1988

Čl. 1 Právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví

1. S cílem zajistit účinné uplatnění práva všech pracovníků na **rovné příležitosti a na rovné zacházení** v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví se smluvní strany zavazují uznat toto právo a **přijmout vhodná opatření** k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech:
   a. přístup k zaměstnání, ochrana proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání;
   b. odborné poradenství, výcvik, rekvalifikace a rehabilitace;
   c. podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování;
   d. rozvoj kariéry včetně povýšení.
2. Ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství, porod a období po porodu, nebudou považována za diskriminaci zmíněnou v odstavci 1 tohoto článku.
3. Odstavec 1 tohoto článku nebrání přijetí **zvláštních opatření s cílem odstranit *de facto* nerovnosti**.

[767] Více na: https://bit.ly/34Fk2e6; https://bit.ly/3rjst6I.

[768] SCHORM, V. Mezinárodní a zejména evropský rámec vnitrostátní debaty o právní ochraně sociálních práv. *Jurisprudence*. 2019, č. 3, s. 46. Dostupné z: https://bit.ly/33nnk5A.

[769] Dodatkový protokol k ESCH (CETS č. 128) ze dne 5. 5. 1988. Dostupné z: https://bit.ly/3OSoUya.

[770] Např. právo na informace a konzultace, právo podílet se na stanovení a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí, právo starších osob na sociální ochranu atd.

4. Profesní činnosti, které mohou být z důvodu jejich povahy nebo podmínek, za nichž jsou prováděny, svěřeny pouze osobám jednoho pohlaví, mohou být vyjmuty z rozsahu tohoto článku nebo některých jeho ustanovení.

Podle **Důvodové zprávy** článek 1 odst. 3 vychází z potřeby urychlit eliminaci pokračujících faktických nerovností ovlivňujících ženy.[771] Spolu s legislativou jsou proto smluvní státy **povinny podniknout** konkrétní kroky, včetně **pozitivních opatření** k **odstraňování faktických nerovností** ovlivňujících vzdělávání nebo pracovní příležitosti žen.[772] Zvláštní opatření dle tohoto článku jsou přípustná, ale nikoli povinná a mají být **přechodná** a postupně zrušená, jakmile bude dosaženo rovnosti.[773] Podle Důvodové zprávy jsou státy povinny ve svých zprávách uvést obecný právní rámec, informace o reformách a přijatých opatřeních (administrativních opatření, akčních plánů atd.), i statistiky a relevantní informace, zejména o rozdílech v zaměstnanosti a mzdách dle pohlaví.[774] ČR tento Dodatkový protokol ratifikovala v roce 1999 a uvedené ustanovení sloužilo jako základ pro kolektivní stížnost *UWE proti ČR*.[775]

7.1.5. Dodatkový protokol k ESCH (1995)[776] – systém kolektivních stížností

Dodatkový protokol z roku 1995 zavedl možnost podání **kolektivních stížnosti** pro porušení ESCH. Podat kolektivní stížnost jsou oprávněné mezinárodní organizace zaměstnavatelů a odborů a vybrané nevládní organizace, které mohou namítat **nesoulad státní právní úpravy či praxe** s některým ustanovením Charty, u států, které již tento protokol ratifikovaly (článek 1). V případě že EVSP posoudí stížnost jako přijatelnou, vyzve smluvní stranu i stěžovatele k předložení všech dostupných informací a dokladů a může zorganizovat ústní projednání (článek 7). Po prošetření EVSP vypracuje zprávu a v případě porušení ESCH vydá doporučení, na které musí smluvní stát reagovat v nejbližší periodické zprávě a doložit přijatá opatření (článek 8). Tento mechanismus není zabezpečen sankcemi, nicméně smluvní strany se obvykle snaží kritizovanou oblast zlepšit. ČR tento protokol ratifikovala v roce 2012 a na jejím základě již obdržela řadu stížností, včetně výše uvedeného případu *UWE proti ČR*.

---

771 RADA EVROPY. *European Social Charter, Collected texts (7th eds)* [online], 2015, s. 132, odst. 26. Dostupné z: https://bit.ly/2ZU7ieR.

772 Tamtéž, s. 258.

773 Tamtéž, s. 132, odst. 26.

774 Tamtéž, s. 216.

775 Rozhodnutí EVSP ze dne 5. 12. 2019, *UWE proti ČR*, C–128/2016. Více v podkapitolách 7.3.1, 7.4.6 a 10.3.2.3.

776 Dodatkový protokol k ESCH zakládající systém kolektivních stížností (CETS č. 158) ze dne 9. 11. 1995. Dostupné z: https://bit.ly/3oMl3b8.

7.1.6. Revidovaná Evropská sociální charta (RESCH) (1996)[777] – pozitivní opatření v práci

RESCH z roku 1996 spojila všechna práva zaručená ESCH z roku 1961 a jejím Dodatkovým protokolem z roku 1988 a přidala i některá nová práva.[778] Revize zavedla právo na ochranu před obtěžováním na pracovišti (článek 26) i právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení (článek 27).[779] Jedním z nejdůležitějších práv pro náš kontext je **právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví** (článek 20). Tento článek byl převzatý z Dodatkového protokolu k ESCH z roku 1988 (článek 1 odst. 1) a stanovuje, že smluvní státy se zavazují přijmout **„vhodná opatření"** k zajištění a podpoře rovnosti v této oblasti. **Odstavec 3 o přijetí „zvláštních opatření" s cílem odstranit *de facto* nerovnosti** (spolu s odstavci 2 a 4) byl rovněž převzat do revidované Charty, byl však umístěn do článku N – do Přílohy, která je nedílnou součástí smlouvy. [780]

RESCH článek N – Příloha

Čl. 20 odst. 1. Má se zato, že otázky sociálního zabezpečení, jakož i další ustanovení týkající se dávek v nezaměstnanosti, starobních dávek a dávek pozůstalostních, mohou být vyjmuta z rozsahu tohoto článku.

Čl. 20 odst. 2. Ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství, porod a období po porodu, nebudou považována za diskriminaci zmíněnou v tomto článku.

Čl. 20 odst. 3. Tento článek nebrání přijetí **zvláštních opatření s cílem odstranit *de facto* nerovnosti**.

Čl. 20 odst. 4. Profesní činnosti, které mohou být z důvodu jejich povahy nebo kontextu, ve kterém jsou prováděny, svěřeny pouze osobám jednoho pohlaví mohou být vyjmuty z rozsahu tohoto článku nebo některých jeho ustanovení. Toto ustanovení nesmí být vykládáno tak, že vyžaduje, aby Smluvní strany vtělily do svých zákonů nebo nařízení seznam povolání, která z důvodu jejich povahy nebo

[777] Revidovaná Evropská sociální charta (CETS č. 163) ze dne 3. 5. 1996 (RESCH). Dostupné z: https://1url.cz/UuT3p.

[778] K těmto ustanovením patří právo na ochranu před chudobou a sociálním vyloučením, právo na bydlení, právo na ochranu v případech ukončení pracovního poměru, práva zástupců zaměstnanců v podnicích, lepší ochrana mateřství a sociální ochrana matek, lepší ochrana zaměstnaných dětí i handicapovaných lidí.

[779] Tento článek se vztahuje na pracující muže a ženy s povinnostmi k jejich závislým dětem i k dalším závislým členům rodiny, které je omezují v možnostech přípravy, vstupu, účasti nebo postupu v ekonomické činnosti. Kategorie závislých osob má být definovaná vnitrostátním právem smluvních států a má poskytnout možnost kterémukoliv z rodičů získat rodičovské volno k péči o dítě (po skončení mateřské dovolené).

[780] Dostupné z: https://rm.coe.int/168007cde4.

kontextu, v němž jsou vykonávány, mohou být reservovány osobám některého pohlaví.

Co se týče výkladu pozitivního opatření a obsahu pravidelných zpráv smluvních států, Důvodová zpráva k RESCH uvádí stejné požadavky jako u Dodatkového protokolu.[781] Kontrolní režim RESCH podléhá stejnému systému kontroly jako původní ESCH (včetně úprav podle dodatkových protokolů z roku 1991 a 1995). ČR je jednou z mála zemí, která RESCH dosud neratifikovala (i když ji podepsala již v roce 2000).[782] V případě Dodatkových protokolů z roku 1988 a 1995 tak však již učinila a je jimi vázána.

7.1.7. Úmluva o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (Istanbulská úmluva) (2011)[783]

I když má Istanbulská úmluva (na rozdíl od CEDAW) zúžené zaměření na ochranu před násilím, obsahuje řadu obecných ustanovení podporujících genderovou rovnost. Navíc jako první evropská úmluva obsahuje **definici genderu** [článek 3 písm. c)] a ve své Preambuli výslovně poukazuje na nutnost zavedení nejen formální, ale také faktické rovnosti, kterou považuje za klíčový prvek prevence násilí na ženách. Preambule také připomíná, že násilí na ženách je projevem **historicky nerovných mocenských vztahů** mezi ženami a muži, které vedly k diskriminaci žen a bránily ženám v plném rozvoji. První článek uvádí jako jeden z hlavních účelů úmluvy (kromě ochrany žen před násilím) cíl **odstranění diskriminace žen a prosazování skutečné rovnosti** mezi ženami a muži, **včetně posílení postavení žen**. Hlavní **anti-diskriminační ustanovení** umožňuje použití pozitivních opatření k zabránění genderově podmíněného násilí (článek 4 odst. 4).[784]

Istanbulská úmluva

Čl. 4 odst. 3. Ustanovení této úmluvy, obzvláště pak opatření zaměřená na ochranu práv obětí, budou implementována **bez diskriminace** na jakémkoli základě, například **pohlaví, genderu**, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženského vyznání, politického či jiného přesvědčení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, **sexuální orientace, genderové identity,** věku, zdravotního stavu, invalidity, rodinného stavu, statutu migranta nebo uprchlíka či jakéhokoli jiného postavení.

781 RADA EVROPY, 2015, s. 313, 314.

782 Dostupné z: https://bit.ly/3z1y0SH.

783 Úmluva o předcházení násilí na ženách a domácímu násilí a boji proti němu (CETS č. 210) ze dne 11. 5. 2011 (Istanbulská úmluva). Dostupné z: https://rm.coe.int/16808e95e1.

784 Úmluva rozšiřuje odpovědnost státu za násilné činy způsobené nejen státními, ale také nestátními subjekty, a to fyzickými či právnickými osobami (článek 5 a čl. 12 odst. 2).

> Čl. 4 odst. 4. **Speciální opatření**, jichž by bylo zapotřebí pro prevenci a ochranu žen před genderově podmíněným násilím, **nebudou v intencích této úmluvy považována za diskriminaci**.[785]

Smluvní strany mají při provádění a hodnocení dopadu této Úmluvy začlenit genderové hledisko a účinně **prosazovat princip rovnosti** mezi ženami a muži a **posílit postavení žen** (článek 6) a shromažďovat údaje v dané oblasti a zpřístupňovat je veřejnosti (článek 11). Je tedy zřejmé, že Istanbulská úmluva velmi **úzce propojuje otázku násilí a rovnosti** a považuje nastolení faktické genderové rovnosti za nevyhnutelný předpoklad pro eliminaci násilí. Upozorněním na historickou nerovnost a diskriminaci žen odůvodňuje potřebu pozitivních opatření, která se v užším či širším smyslu prolínají celou úmluvou.[786] Úmluva navíc definuje gender a spolu se sexuální orientací a genderovou identitou je uvádí jako zakázaný důvod diskriminace (článek 4 odstavec 3). Toto jsou zároveň ustanovení, kvůli kterým někteří středoevropští politici i političky, či už z ideologických nebo populistických důvodů, úmluvu odmítají.[787] K těmto státům se řadí i ČR, která úmluvu podepsala již v roce 2012, dosud ji však neratifikovala.[788]

7.1.8. Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (1995)[789]

Mnohem velkorysejší jsou státy RE v otázce národnostních menšin. **Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin** ve své Preambuli uvádí, že **pluralitní a skutečně demokratická společnost by měla nejen respektovat** identitu **každého příslušníka národnostní menšiny**, ale zároveň **vytvářet vhodné podmínky umožňující tuto identitu vyjadřovat** a rozvíjet. Úmluva také obsahuje komplexní anti-diskriminační ustanovení (článek 4), které zakazuje jakoukoliv diskriminaci založenou na příslušnosti k národnostní menšině. Navíc jsou podle tohoto článku státy zavázané přijmout odpovídající **opatření k prosazování plné a účinné rovnosti** ve všech oblastech hospodářského, společenského, politického a kulturního života. Úmluva dále obsahuje mnoho ustanovení, která vyzývají státy k přijetí

[785] V tomto odstavci by bylo vhodnější použít termín „zvláštní opatření" (z orginálu *speacial measures*), který by byl v souladu se zaužívaným termínem CEDAW „zvláštní dočasná opatření" *(temporary special measures)*.

[786] Státy mají např. povinnost přijmout legislativní nebo jiná ochranná opatření, včetně zajištění zvláštních potřeb obětí jako svědků ve všech fázích vyšetřování a soudního řízení (článek 56).

[787] Více v FELLEGI, Z. Kdo se bojí Istanbulské úmluvy? In ŠIMÁČKOVÁ a kol. (eds.), 2020a. Dostupné z: https://bit.ly/40EjCwA.

[788] Seznam smluvních stran je dostupný z: https://bit.ly/3HaCDN3.

[789] Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (CETS č. 157) ze dne 1. 2. 1995. Dostupné z: https://bit.ly/3L1Nga7. Kromě toho ČR ratifikovala i Evropskou chartu regionálních či menšinových jazyků (CETS č. 148) ze dne 5. 11. 1992.

měkčích forem pozitivních opatření za účelem podpory vzájemného **respektu a porozumění** (článek 6), k usnadnění **přístupu ke sdělovacím prostředkům** a umožnění kulturního pluralismu (článek 9), nebo na podporu znalostí kultury, historie, jazyka (článek 12). Je zvláštní, že některé státy nemají problém poskytnout tuto poměrně rozsáhlou ochranu menšinám, ale mají problém obdobnou úpravu poskytnout ženám. Patří k nim také ČR, která, na rozdíl od Istanbulské úmluvy, Rámcovou úmluvu o ochraně národnostních menšin ČR ratifikovala v roce 1998 a účastní se také monitorovacího systému spojeného s touto úmluvou.[790]

7.1.9. Kodex dobré praxe ve volebních záležitostech (2002)[791] – kvóty pro kandidátní listiny

K otázkám žen a národnostním menšinám přistupuje poněkud odlišně i Benátská komise ve svém doporučení týkajícího se volebních záležitostí z roku 2002.[792] Doporučení uvádí, že zvláštní pravidla zaručující **vyhrazená místa** nebo **výjimky z běžných kritérií** pro přidělování mandátů stranám zastupujících národnostní menšiny (např. výjimka z požadavku na usnášeníschopnost) v zásadě nejsou v rozporu s rovným volebním právem (odstavec 2.4). Je to vysoce nadstandardní úprava a je zajímavé, že je vedena pod hlavičkou **„rovnosti příležitostí"**, i když vyhrazená místa představují v podstatě pevnou kvótu, která již formálně spadá pod rovnost ve výsledku.

V případě žen však Kodex vyhrazená místa neuvádí, nicméně schvaluje použití **genderové kvóty pro kandidátní listiny**.[793] Genderová rovnost je upravena pod názvem „Rovnost **a parita pohlaví**", což teoreticky odkazuje na 50% rovnost. Následující text však uvádí, že „právní pravidla vyžadující **minimální procento** osob každého pohlaví mezi kandidáty nelze považovat za odporující zásadě rovného volebního práva, pokud mají ústavní základ" (odstavec 2.5). „Minimální procento" není specifikováno, ale pravděpodobně je míněný 40% minimální práh genderové rovnosti, který orgány RE konzistentně doporučují.[794] V každém případě je

[790] Více na https://coe.int/en/web/minorities/czech-republic.

[791] EUROPEAN COMMISSION FOR DEMOCRACY THROUGH LAW (VENICE COMMISSION). *Code of Good Practice in Electoral Matters: Guidelines and Explanatory Report.* Názor č. 190/2002, CDL-AD (2002)23, čl. 2.5. Dostupné z: https://bit.ly/3noX4P7.

[792] Benátská komise je poradním orgánem RE v oblasti ústavního práva, která poskytuje právní pomoc členským státům RE i státům usilujícím o dosažení evropského standardu lidských práv a demokracie. Komisi tvoří 61 zástupců států RE i mimoevropských (vysokoškolští učitelé, soudci, politici a státní zaměstnanci). Českou zástupkyní je od r. 2010 prof. Veronika Bílková z Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

[793] Kodex mimo jiné uvádí, že kandidáti ani voliči nesmějí být nuceni uvádět svoji příslušnost k národnostní menšině a že politické strany zastupující národnostní menšiny musejí být povoleny.

[794] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, část A odst. 3; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavec 32; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.3.1; Usnesení PSRE 1898(2012) o politických

národnostním menšinám umožněn podíl přímo na výsledném zastoupení v parlamentu a ženám pouze místo na kandidátních listinách bez záruky participovat na finálním složení parlamentu.

Druhým problematickým elementem je blíže nespecifikovaný odkaz na **„ústavní základ“**, který u národnostních menšin požadován není, byť jsou výjimky v jejich případě mnohem širší. Není zde jasné, jestli se jedná o obecnou záruku rovnosti (kterou obsahuje standardně většina evropských ústav), nebo o ustanovení o rovnosti žen a mužů, či dokonce ustanovení o přípustnosti genderových pozitivních opatření. Tato formulace se zdá být nadbytečná, vzhledem k tomu, že pozitivní opatření umožňuje a doporučuje *acquis* OSN, RE i EU. Obecně je však možné shrnout, že Benátská komise, podobně jako ostatní orgány RE (ESLP, Výbor ministrů i Parlamentní shromáždění) aplikaci genderových pozitivních opatření umožňuje.

7.2. Přístup Evropského soudu pro lidská práva (ESLP)

Judikatura ESLP se v minulosti zabývala převážně případy týkajícími se zákazu diskriminace a otázek formální rovnosti. Nicméně ESLP postupně uznal **relativní povahu zásady rovnosti**, poskytl ochranu před **nepřímou diskriminací** a věnoval se také otázkám **pozitivních opatření včetně politických genderových kvót**.[795]

7.2.1. *Belgický jazykový případ* (1968)[796] – relativní povaha rovnosti

Zásadní vliv na oblast pozitivních opatření má *Belgický jazykový případ*. V této věci rodiče více než 800 frankofonních dětí (žijících většinou v holandsky mluvících místech Belgie) podali v letech 1962 až 1964 šest žalob namítajících, že jejich dětem byl odepřen přístup ke vzdělání ve francouzštině. Stěžovatelé namítali, že belgická legislativa zasáhla do jejich práv garantovaných EÚLP, konkrétně do práva na rodinný život (článek 8) ve spojení s nediskriminací (článek 14) a práva na vzdělání (článek 2 Protokolu č. 1).[797] Podle ESLP, právo na vzdělání dle EÚLP nevyžaduje,

stranách a politické reprezentaci žen, odstavce 6.6, 6.7, 8.1. Doporučený 40% cíl byl přijatý i mnohými státy a organizacemi.

795 Databáze rozhodnutí ESLP je dostupná z: https://bit.ly/3tydHMe.

796 Rozsudek ESLP ze dne 23. 7. 1968, případ „týkající se určitých aspektů používání jazyků v oblasti školství v Belgii“, C–1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2126/64. Dále jen *Belgický jazykový případ.* Dostupné z: https://1url.cz/ouTki.

797 Napadené zákony v zásadě uváděly, že vyučovacím jazykem bude nizozemština v holandsko-jazyčném regionu, francouzština ve francouzsky mluvícím regionu a němčina v německy mluvícím regionu. Stěžovatelé tvrdili, že právo nizozemsky mluvících oblastí (kde žili), neobsahovalo odpovídající regulaci pro výuku ve francouzštině. Mimo jiné, poukázali na to, že belgický stát zadržel granty

aby státy na vlastní náklady zřídily a/nebo dotovaly vzdělávání jakéhokoli konkrétního typu nebo úrovně, ale zaručuje jednotlivcům právo využít vzdělávacích institucí existujících na jeho území, čímž vymezuje povinnost státu zdržet se diskriminačních omezení přístupu do svých vzdělávacích struktur.[798] Právo na vzdělání, dle ESLP, tak nezahrnuje právo na vzdělání v jazyce zvoleném rodiči. Legislativa, která určuje jazyk, ve kterém má být vzdělávání poskytováno podle zásady teritoriality, tak v principu neporušuje práva zaručená EÚLP.[799]

Pro náš kontext je důležité, že ESLP v tomto rozsudku uznal **relativní povahu zásady rovnosti a možnost odlišného zacházení**. Rozsudek navíc uvádí, že státy často používají právní nerovnosti za účelem nápravy **faktických nerovností**.

> Navzdory velmi obecnému znění francouzské verze *(sans distinction aucune)*, článek 14 EÚLP nezakazuje každé rozdílné zacházení při výkonu uznávaných práv a svobod. Tuto verzi je třeba číst ve světle přísnějšího textu anglické verze *(without discrimination)*. Navíc, a zejména, bychom dospěli k absurdním výsledkům, kdybychom dali článku 14 výklad tak široký, jak se zdá z francouzské verze (…). Příslušné vnitrostátní orgány se často potýkají se situacemi a problémy, které si kvůli rozdílům, které jsou jim vlastní, vyžadují různá právní řešení; **některé právní nerovnosti navíc směřují pouze k nápravě nerovností faktických**.[800]

Důležitým prvkem rozsudku je **antidiskriminační test**, podle kterého je princip rovnosti zachován, pokud má odlišnost v zacházení **objektivní a rozumné odůvodnění, sleduje legitimní cíl a je přiměřené sledovanému cíli**.[801] Čili kromě legitimního cíle musí také existovat rozumný vztah proporcionality mezi metodami regulace a cílem, jehož má být dosaženo. Existence tohoto **rozumného vztahu** musí být vyhodnocena na základě znalosti „právních a faktických rysů, které charakterizují život společnosti ve státě, který je odpovědný za sporné opatření".[802] ESLP podle svého vyjádření nemůže při výkonu této pravomoci „převzít roli příslušných vnitrostátních orgánů, protože by tím ztratil ze zřetele subsidiární povahu mezinárodního mechanismu kolektivního vymáhání práva stanoveného Úmluvou".[803] Z toho vyplývá, že „vnitrostátní orgány si mohou svobodně zvolit opatření, která považují za vhodná v těch záležitostech, které upravuje Úmluva" a že „přezkoumání Soudem se týká pouze souladu těchto opatření s požadavky Úmluvy".[804]

---

institucím, které nesplňovaly jazyková zákonná nařízení, a odmítl uznat jejich osvědčení. Dle stěžovatelů tak stát nutil rodiče, aby své děti v rozporu se svými aspiracemi zapsali do místních škol nebo je posílali do jiných oblastí.

798 Tamtéž, část B, odstavec 3.

799 Tamtéž, část F, odstavec 42.

800 Tamtéž, část B, odstavec 10.

801 Tamtéž.

802 Tamtéž.

803 Tamtéž.

804 Tamtéž.

Soud tak přiznal národním normotvůrcům poměrně **široký prostor pro uvážení** *(margin of appreciation),* který není přezkoumáván. Doktrína „míry uvážení" je dvojsečná zbraň, kdy ESLP (případně nejvyšší/ústavní soud na národní úrovni) na jedné straně sebeomezuje vlastní aktivismus v legislativní oblasti, a na druhé straně zároveň oslabuje vlastní pozice vůči kontrolovanému subjektu i vůči dané oblasti regulace.[805] Na poskytovanou míru uvážení je možné pohlížet kriticky jako na výraz rezignace či oportunismu a odepření ochrany jednotlivce před veřejným zájmem státu z převážně politických důvodů, nebo jako na výraz subsidiární povahy ESLP respektující státní suverenitu a snahu hledat společné standardy mezi členskými státy a sledovat jejich reálný vývoj.[806]

Míra uvážení je různá u jednotlivých druhů práv – nejužší míra uvážení je poskytovaná u osobních práv a svobod, střední u práv politických a nejširší u práv sociálních. Toto pojetí, které je výrazem tzv. slabé verze principu rovnosti, kdy nejvyšší soudní orgán chrání princip rovnosti jen v mezích přípustné zákonodárné úvahy, lze nalézt i v judikatuře většiny národních nejvyšších soudů.[807] Závěrem je možné zhodnotit, že **ESLP umožňuje rozdílné zacházení se subjekty za splnění testu proporcionality, přičemž posouzení výběru prostředků ponechává do velké míry na národním státě**.

7.2.2. *Thlimmenos proti Řecku* (2000)[808] – nepřímá diskriminace

V rozhodnutí *Thlimmenos* ESLP rozvinul a upřesnil koncept odlišného zacházení. Pan Thlimmenos, svědek Jehovův, byl odmítnut jako adept na funkci účetního kvůli svému předchozímu odsouzení za nedodržení rozkazu nosit vojenskou uniformu. Podle ESLP je právo na nediskriminaci dle článku 14 EÚLP porušeno také v případě, že **stát bez objektivního a rozumného odůvodnění nezachází odlišně s osobami, jejichž situace se výrazně liší**.[809] Řecko v tomto případě diskriminovalo „tím, že nezavedlo příslušné výjimky z pravidla", s ohledem na náboženské motivy trestného činu a skutečnost, že stěžovatel již byl za své předchozí odsouzení potrestán.[810] Soud proto rozhodl, že další sankce jsou nepřiměřené trestnému činu. V tomto přelomovém případě ESLP poprvé uznal **nepřímou diskriminaci** a rozhodl, že **státy mají povinnost „zavést vhodné výjimky" a „zacházet odlišně s osobami, jejichž situace se výrazně liší"**.[811] Toto rozhodnutí tedy otevírá prostor pro zavádění

[805] PALOUŠ, M. *Několik poznámek k výkladové praxi Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Centrum pro teoretická studia, 2007. Dostupné z: https://bit.ly/3A6Vgzd.

[806] Tamtéž.

[807] BOBEK a kol., 2007, s. 43–47.

[808] Rozsudek ESLP ze dne 6. 4. 2000, *Thlimmenos proti Řecku,* C–34369/97.

[809] Tamtéž, odstavec 44.

[810] Tamtéž, odstavec 48.

[811] ESLP obdobně rozhodl ve věci *Horváth a Kiss proti Maďarsku* týkající se umístění romských dětí do zvláštních škol, kde zdůraznil, že stát má pozitivní závazek zvrátit historii rasové segregace

genderových pozitivních opatření, tj. odlišného zacházení s ženami, jejichž situace se výrazně liší, pokud pro takové zacházení existují objektivní a oprávněné důvody. Podobně ve svém starším rozhodnutí uvažovala Evropská komise pro lidská práva, která konstatovala, že daňové výhody pro vdané ženy jsou objektivně a přiměřeně odůvodněné, protože povzbuzují vdané ženy k profesnímu životu.[812]

7.2.3. *Sejdić a Finci proti Bosně a Hercegovině* (2009)[813] – etnické politické kvóty

Dva občané Bosny a Hercegoviny romské a židovské národnosti namítali porušení EÚLP s ohledem na národní Ústavu, která vyhrazuje posty v tripartitním předsednictvu státu (v tzv. kolektivní hlavě státu) a ve Sněmovně národů (v horní komoře parlamentu) pouze etnickým **Bosňákům, Srbům a Chorvatům**. Ústava Bosny a Hercegoviny byla vytvořená jako součást Daytonské dohody, která ukončila bosenskou válku v letech 1992 až 1995.[814] Podle této Ústavy mohou ve volbách do Sněmovny národů a do prezidentského úřadu kandidovat pouze příslušníci jednoho ze tří uvedených **„ústavodárných národů“**.[815] Tato úprava v podstatě vylučuje příslušníky dalších přibližně 14 národnostních menšin v zemi vzhledem k tomu, že volební zákon z roku 2001 stanovil, že kandidáti musejí prohlásit svou příslušnost k jedné z konstitučních národností, aby byli způsobilí kandidovat.[816] Oba stěžovatelé se aktivně účastnili politického života v Bosně (včetně zastávání veřejných funkcí) a chtěli kandidovat ve volbách do Sněmovny národů i do předsednictva státu. Oba však byli Ústřední volební komisí vyloučeni jako nezpůsobilí kandidáti, protože se nepřihlásili k jedné z „konstitučních“ národností.

Podle rozhodnutí ESLP je **diskriminace na etnickém základě „formou rasové diskriminace“**.[817] Dle ESLP rozdílné zacházení v daném případě **nesledovalo**

---

a vyvarovat se udržování diskriminačních praktik ukrytých v zdánlivě neutrálních testech. Rozsudek ESLP ze dne 29. 1. 2013, *Horváth a Kiss proti Maďarsku*, C–11146/11, odst. 166, 127. ESLP podobně argumentoval také ve věci *Kurić proti Slovinsku*, kde uvedl, „že za určitých okolností může nečinnost bez objektivního a přiměřeného odůvodnění, pokud jde o nápravu nerovnosti prostřednictvím rozdílného zacházení, vést k porušení tohoto článku“. Rozsudek ESLP ze dne 26. 6. 2012, *Kurić a další proti Slovinsku*, C–26828/06, odst. 179, 388.

812 Rozhodnutí Komise ze dne 11. 11. 1986, *Lindsay proti Spojenému království*, C–11089/04, odst. 181. Původně kontrolu nad EÚLP vykonávala i Evropská komise pro lidská práva, která zkoumala individuální stížnosti a pokoušela se o smírná řešení. ESLP pak projednával případy předložené touto Komisí nebo smluvními státy. Na základě Protokolu č. 11 k EÚLP od r. 1998 funguje již jen ESLP.

813 Rozsudek ESLP ze dne 22. 12. 2009, S*ejdić a Finci proti Bosně a Hercegovině*, C–27996/06. Dostupné z: https://1url.cz/yuTkw.

814 Všeobecná rámcová dohoda o míru v Bosně a Hercegovině ze dne 14. 12. 1995 (Daytonská dohoda).

815 Ústava Bosny a Hercegoviny ze dne 14. 12. 1995 (Příloha 4 Daytonské dohody).

816 Volební zákon Bosny a Hercegoviny ze dne 19. 9. 2001.

817 Rozsudek ESLP, S*ejdić a Finci proti Bosně a Hercegovině*, C–27996/06, odst. 32, 43, 44. Viz také rozsudek ESLP ze dne 13. 12. 2005, *Timishev proti Rusku*, C–55762/00 a 55974/00, odst. 56; a rozsudek ESLP ze dne 13. 11. 2007, *D.H. a další proti České republice*, C–57325/00, odst. 176.

„legitimní cíl" a neexistoval „přiměřený vztah proporcionality", čímž došlo k porušení článku 14 EÚLP ve spojení s článkem 3 Protokolu č. 1 (práva na svobodné volby) a článkem 1 Protokolu č. 12 (všeobecného zákazu diskriminace). I když v roce 2011 zahájilo Parlamentní shromáždění Bosny a Hercegoviny reformu Ústavy, včetně změny volebních ustanovení, nebyly potřebné reformy dosud provedeny.[818] Na rozdíl od svého tradičního postoje, **ESLP vzhledem k etnické povaze diskriminace ponechal státu v tomto případě velmi úzký prostor pro uvážení**. Nezohlednil argumentaci Bosny a Hercegoviny, že by jí měl být poskytnut široký prostor pro regulaci vzhledem k faktu, že ústavní struktura byla zavedena jako kompromis po násilném konfliktu a že ještě nenazrál čas na radikální změnu směrem k politickému „systému, který by jednoduše odrážel pravidlo většiny, a to zejména s ohledem na přednostní postavení monoetnických politických stran".[819]

V případě Bosny a Hercegoviny se jedná o konsociační demokracii typickou pro země s velmi diferencovanou sociální strukturou (náboženskou, jazykovou nebo národnostní), kde je rozhodování uskutečňováno skrze dohodu uzavřených zájmových skupin. Mnoho odborníků na tomto místě poukazuje na možný rozpor mezi tímto modelem sdílení moci a lidskými právy. Zatímco konsociace jsou založeny na konceptu skupinové identity a kolektivních práv, které umožnují „jiné zacházení" s některými skupinami, teorie lidských práv se odvíjí zejména od práv individuálních a rozdílné zacházení zakazuje. Národní soudy i ESLP ve většině případů konsociační ujednání podporovaly (viz *Belgický jazykový případ*). V kauze *Sejdić a Finci* však **ESLP poprvé rozhodl, že ústava konsociační demokracie je v rozporu s EÚLP**, což znamená významný posun v judikatuře ESLP. Profesoři Christopher McCrudden a Brendan O'Leary vysvětlují tuto změnu postoje ESLP několika důvody: a) důraznějším přístupem RE a ESLP k diskriminaci a menšinám; b) měnícím se přístupem k výkladu politických práv ze strany ESLP; c) rostoucí liberální kritikou mezinárodních sdružení pro lidská práva (jako je Benátská komise); a d) specifickým chápáním konfliktu v Bosně a jejího závazku vůči RE a EU.[820]

Co toto rozhodnutí znamená ve vztahu ke genderovým pozitivním opatřením, zejména ke kvótám? V kauze *Sejdić a Finci* se v podstatě jedná o vyhrazená místa, kde si podíl na politickém rozhodování zabezpečila tři největší národní etnika. V tomto případě je možno namítat, že se jedná o **rovnost ve výsledku a nezohlednění jiných národnostních menšin**. Toto však není případ **genderových volebních kvót**, kde se ve většině států jedná o **umístění na kandidátní listině (čili rovnost příležitostí negarantující zvolení)**. Navíc v případě genderových kvót **nejsou**

[818] Jedním z důvodů je skutečnost, že ESLP jasně neidentifikoval aktéry, procesy a načasování implementace změn v Bosenském ústavním systému. MCCRUDDEN, CH., O'LEARY, B. Courts and Consociations, or How Human Rights Courts May De-stabilize Power-sharing Settlements. *The European Journal of International Law.* 2013, sv. 24, č. 2, s. 477–501. Dostupné z: https://bit.ly/3eZy5NL. Ve výsledku tak žádané změny neproběhly a k ESLP se mezičasem dostaly tři další případy diskriminace z Bosny – *Zornic* (2014), *Pilav* (2016) a *Baralija* (2019).

[819] Rozsudek ESLP, S*ejdić a Finci*, C–27996/06, odst. 13.

[820] MCCRUDDEN, O'LEARY, 2013.

eliminované etnické či jiné menšiny, protože tyto jsou (s výjimkou nebinárních osob) zahrnuty ve skupině mužů či žen. Z tohoto pohledu by posuzovaní genderových volebních kvót ze strany ESLP nemělo podléhat stejné argumentaci, což se také potvrdilo v kauze *Zevnik proti Slovinsku*.[821]

Naopak společným bodem při zabezpečení parlamentního zastoupení žen i etnických minorit je důležitost **politické participace jako prvku občanství**. Politická participace včetně práva volit, být volen a kandidovat představuje jedno ze základních práv, které udržuje právní vazbu mezi občanem a státem.[822] Omezení těchto práv, zejména na základě podezřelých důvodů (jako je pohlaví, rasa/etnika, či jiné) jsou nejen diskriminační, ale podkopávají smysl samotného občanství.[823] Kromě toho je politická participace zvláště důležitá pro plnou integraci žen či etnických menšin do veřejného rozhodování, ze které byly v minulosti vylučovány.

7.2.4. *Andrle proti ČR* (2011)[824] – rozdílný důchodový věk

Stěžovateli, kterému byly do **výchovy svěřeny** dvě z jeho čtyř dětí, byl v roce 2003 odepřen nárok na starobní důchod ve věku 57 let z důvodu nedosažení požadované věkové hranice. Dle stěžovatele je toto ustanovení diskriminační vzhledem k tomu, že **pečujícím ženám ve stejné situaci zákon dřívější odchod do důchodu umožňoval**.[825] Podlé vlády ČR byl tento rozdíl v zacházení určitou kompenzací za ztížené postavení žen v bývalém komunistickém systému vzhledem k nižším mzdám a důchodům a zejména ke dvojí zátěži práce a péče (přičemž povinnost pracovat byla daná zákonem). I když v době projednávání tohoto případu již probíhaly reformy důchodového systému směrem k vyrovnání rozdílů, původní systém ještě platil pro osoby ve věku stěžovatele.[826] ESLP potvrdil, že dané **opatření vychází ze zvláštních historických okolností** a že takový přístup **je rozumně a objektivně zdůvodněný**.[827] Vzhledem k časové náročnosti reformních opatření, která ČR dosud přijala, neshledal ESLP uvedené rozdílné zacházení jako nepřiměřené a konstatoval, že k porušení článku 14 EÚLP ve spojení s článkem 1 Protokolu č. 1 nedošlo.[828]

Je zajímavé, že ESLP ve svém rozhodnutí připomenul, že musejí existovat velmi dobré důvody k tomu, aby bylo rozdílné zacházení založeno pouze na základě pohlaví v souladu s EÚLP.[829] Nicméně v daném případě ESLP poukázal na široký

821 Více v podkapitole 7.2.5.

822 Tyto argumenty vznesla *Open Society Justice Initiative*, která v řízení před ESLP intervenovala jako třetí strana. Více na: https://bit.ly/3F3I3Il.

823 Tamtéž.

824 Rozsudek ESLP ze dne 17. 2. 2011, *Andrle proti České republice*, C–6268/08. Dostupné z: https://1url.cz/NuTkC; https://1url.cz/SuTkI.

825 Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 32.

826 Více na MPSV. *Hlavní změny v důchodovém pojištění* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/2uTkh.

827 Rozsudek ESLP, *Andrle proti České republice*, C–6268/08, odst. 55, 60.

828 Tamtéž, odstavec 61.

829 Tamtéž, odstavec 49.

prostor pro uvážení při výběru konkrétních opatření v oblasti sociálního zabezpečení a výhod a potvrdil, že **princip rovnosti žen a mužů umožňuje přijmout zvláštní opatření, která kompenzují faktickou nerovnost a umožňují odlišné zacházení** v oblasti důchodů.[830]

Je, nicméně diskutabilní, do jaké míry je toto preferenční zacházení pro ženy skutečně prospěšné. Ze všech národních i mezinárodních výzkumů totiž vyplývá, že nadměrná pečovatelská zátěž a problémy se slaďováním rodinného a pracovního života jsou jednou z největších překážek v kariérách žen. V této souvislosti je dané rozhodnutí vcelku kontra-produktivní, protože **muže od sdílení péče odrazuje a konzervuje stereotypní asymetrickou dělbu péče**.[831] Dalším problémem je, že dřívější odchod do důchodu neřeší dlouhodobé strukturální nerovnosti týkající se segregace na pracovním trhu, prekarizace ženské práce, nižších mezd a důchodu a dvojího břemena žen. Vyrovnáním podmínek odchodů do důchodu je sice odstraněna diskriminace mužských pečovatelů, ale **nejsou řešeny původní problémy žen**.[832]

Postoj ESLP je o něco progresivnější v posuzování vyloučení otců z čerpání rodičovské dovolené, což je dle ESLP krátkodobé opatření a jeho reforma nemá tak vážné finanční dopady, jako reforma penzijního plánu.[833] Nicméně je zde znatelný rozdíl ve srovnání s judikaturou SDEU v této oblasti, která vcelku konzistentně **odmítá poskytování výhradních a automatických výhod pro pečovatelky, které nesouvisejí přímo s porodem a mateřskou dovolenou** a které jsou zároveň odepírány mužům.[834] Podle výkladu SDEU taková **opatření nepomáhají ženám na trhu práce**, ale naopak **podporují stereotypní rozdělení genderových rolí** a jsou vůči mužům diskriminační.[835] SDEU rozlišuje mateřskou dovolenou po porodu a výchovou, které se mohou účastnit i muži a tvrdí, že oba rodiče jsou ve srovnatelné situaci, pokud jde o výchovu dětí.[836] SDEU je tak aktivnější v odstraňování různých národních diskriminačních norem, které v zásadě muže od role pečovatelů odrazují.

---

830 Tamtéž, odstavce 48 až 51. Více k rozdílnému zacházení v oblasti sociální péče a sociálního zabezpečení v FRA, RE, 2018, s. 122–130.; a KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010.

831 Obdobné odůvodnění a rozhodnutí v ČR bylo z těchto důvodu kritizováno řadou právníků a právniček. Více v podkapitolách 10.1.5 a 10.1.6.

832 K těmto nadále patří rozdíly ve mzdách i důchodech. K „*pay gapu*" viz případ *UWE proti ČR*, C–128/2016. Více v podkapitolách 7.3.1 a 7.4.6 a 10.3.2.3. Co se týče důchodů, ženy v ČR pobírají (kvůli prekérním úvazkům, nižším mzdám, nižšímu důchodovému věku, rodičovské dovolené i pracovním výpadkům z důvodu péče) zhruba o 14 % nižší důchody a tyto rozdíly by měly být řešeny v rámci dlouhodobě diskutované důchodové reformy. Více např. v MPSV. *Rozdílná úroveň důchodů mužů a žen (prvotní analýza příčin a možnosti úprav)* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3Kg5qCe.

833 Viz např. Rozsudek ESLP ze dne 7. 10. 2010, *Konstantin Markin proti Rusku*, C–30078/ 06.

834 Viz rozsudky SEDU *Komise proti Francii*, C–312/86; *Griesmar,* C–366/99; a *Maïstrellis*, C–222/14 v podkapitolách 8.2.7 až 8.2.11.

835 Tamtéž.

836 Viz rozsudky SDEU *Komise proti Francii*, C–312/86, odst. 14; *Griesmar*, C–366/99, odst. 56; *Leone*, C–173/13, odst. 37; *Maïstrellis*, C–222/14, odst. 47; *Roca Álvarez*, C–104/09, odst. 24.

7.2.5 *Zevnik a ostatní proti Slovinsku* (2019)[837] – genderové volební kvóty

Kauza *Zevnik* se týká Slovinska, kde byla v roce 2006 přijata **35% genderová kvóta na kandidátních listinách pro parlamentní volby**.[838] Jako sankce pro nesplnění tohoto kvantitativního cíle bylo stanoveno **odmítnutí kandidátní listiny**. V roce 2018 volební komise dvou volebních obvodů odmítla koaliční seznamy stěžovatele, protože nesplnily požadavek 35% zastoupení žen na každém seznamu, i když z celonárodního hlediska bylo dané procento dodrženo. Zakladatelé stran a zároveň neúspěšní kandidáti této koalice se obrátili na slovinský Nejvyšší a Ústavní soud, a následně i na ESLP.[839] Stěžovatelé namítali, že odmítnutím kandidátních listin bylo porušeno jejich: a) právo na svobodné volby (článek 3 Protokolu č. 1 k EÚLP); b) svoboda projevu (článek 10 EÚLP), protože jim byl odepřen volný vysílací čas a přístup k národním rozhlasovým a televizním debatám; a c) právo na spravedlivý proces (článek 6 odst. 1) vzhledem k absenci veřejného slyšení u Nejvyššího soudu.[840] Podle stěžovatelů byla uvedená sankce nepřiměřená a volební komise měly dát straně čas na nápravu problému.

Slovinské soudy naopak zdůraznily, že pravidla o zastoupení pohlaví i sankce za nedodržení pravidel byla jasná a koaliční strana si jich měla být vědoma. Podle slovinských soudů navíc koalice jednala bez náležité péče a podala listinu pouze jeden den před uplynutím lhůty. ESLP tyto argumenty uznal a uvedl, že **odmítnutí kandidátní listiny nebylo disproporční a slovinská legislativa není v rozporu s EÚLP**. Navíc uvedl, že rozhodnutí nepovolit opravy bylo založeno na **legitimním zájmu zákonodárců zajistit včasné dokončení volebního procesu** a respektování principu rovného volebního práva; a rozhodl o nepřípustnosti žaloby.[841] Na rozdíl od kauzy *Sejdič*, ESLP v tomto případě uznal možnost širokého uvážení státu při organizaci a řízení volebních systémů.

Dané rozhodnutí je důležité v tom, že se v něm ESLP přímo **odvolal na nezávazná stanoviska orgánů RE, která doporučují implementaci genderových**

---

837 Rozsudek ESLP ze dne 5. 12. 2019, *Metka Zevnik a ostatní proti Slovinsku*, C–54893/18. Dostupné z: https://bit.ly/3K9RzzG.

838 Podle Slovinského volebního zákona, nesmí být na kandidátní listině žádné pohlaví zastoupeno méně než 35 % a listiny obsahující tři kandidáty musejí obsahovat alespoň jednoho zástupce opačného pohlaví (článek 43). Dostupné z: IDEA.

839 Tato koalice byla tvořena stranou Hlas pro děti a rodiny (založenou stěžovateli paní Zevnik a panem Primcem) a stranou Kanglerova Nová lidová strana (založenou stěžovatelem panem Kanglerem). Je poněkud paradoxní, že kauza je vedená a pojmenovaná právě po ženské stěžovatelce, tak jako i fakt, že strana zaměřená na rodiny (tradičně hlavní doménu žen) neměla na listině dostatek ženských kandidátek. Tato strana se mimo jiné angažuje ve Federaci asociací katolických rodin v Evropě a v r. 2015 přispěla k prosazení referenda, které zrušilo návrh zákona umožňujícího sňatek stejnopohlavních párů. Více na: https://bit.ly/3sAh70b.

840 Podle slovinského volebního zákona pouze strany participující ve všech obvodech mají přístup k národním debatám.

841 Rozsudek ESLP, *Zevnik*, C–54893/18, odst. 38.

kvót a potvrdil slučitelnost **genderových kvót s EÚLP**.[842] Podle ESLP je prosazování rovnosti pohlaví hlavním cílem členských států i institucí RE, které považují nedostatek genderové vyváženosti v politice za **ohrožení legitimity demokracie a porušení práva na rovnost žen a mužů**.[843] ESLP se tak domnívá, že předmětný zásah **sledoval legitimní cíl**, kterým je **posílení legitimity demokracie zajištěním vyváženější účasti žen a mužů na politickém rozhodování**.[844]

> Soud opakuje, že prosazování rovnosti pohlaví je dnes hlavním cílem v členských státech RE [viz *Staatkundig Gereformeerde Partij proti Nizozemsku* (rozh. č. 58369/10, § 72, ze dne 10. 7. 2012)] a že její instituce považují nedostatek genderové vyváženosti v politice za ohrožení legitimity demokracie a porušení práva na rovnost žen a mužů (viz odstavce 22–24 výše). V důsledku toho se Soud domnívá, že předmětný zásah sledoval legitimní cíl posílení legitimity demokracie zajištěním vyváženější účasti žen a mužů na politickém rozhodování.[845]

Ve svém rozhodnutí ESLP citoval čtyři relevantní dokumenty RE, které obsahují konkrétní doporučení ohledně genderových kvót.[846] Kvůli jejich relevanci jsou uvedeny v citovaném rozsahu:

- **Kodex dobré praxe ve volebních záležitostech** přijatý **Benátskou komisí** uvádí, že kvóty jako „právní pravidla vyžadující minimální procento osob každého pohlaví mezi kandidáty by neměla být považována za odporující zásadě rovného volebního práva, pokud mají ústavní základ".[847]
- **Usnesení Parlamentního shromáždění o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému** uvádí, že „změna volebního systému na výhodnější pro zastoupení žen v politice, zejména přijetím genderových kvót, může vést ke genderově vyváženějšímu, a tedy legitimnějšímu politickému a veřejnému rozhodování".[848] Podle tohoto usnesení je nedostatečné rovné zastoupení žen a mužů v politickém a veřejném rozhodování „hrozbou pro legitimitu demokracie a porušením základního lidského práva na rovnost pohlaví."[849] Proto PSRE doporučuje, aby „členské státy tuto situaci napravily jako prioritu" a „reformovaly národní volební systém tak, aby byl výhodnější pro zastoupení žen v parlamentu".[850] Usnesení dále doporučuje „zavedení zákonné kvóty, která zajistí nejen vysoký podíl kandidátek (ideálně alespoň 40 %), ale také přísné

842 Tamtéž, odstavec 34.
843 Tamtéž.
844 Tamtéž.
845 Tamtéž.
846 Tamtéž, odstavce 21 až 24.
847 BENÁTSKÁ KOMISE, 2002, odst. 2.5.
848 Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 4. Dostupné z: https://bit.ly/3TIzFXG.
849 Tamtéž, odstavec 6.
850 Tamtéž.

pravidlo pořadí […] a účinné sankce (a to přednostně nepřijetí kandidatur/kandidátních listin než sankce finanční) pro jejich nedodržení."[851]

- **Usnesení Parlamentního shromáždění o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen** uvádí, že „volební kvóty jsou nejúčinnějším prostředkem k dosažení významného a rychlého pokroku za předpokladu, že jsou správně navrženy a důsledně uplatňovány. Kvóty by měly být přizpůsobeny platnému volebnímu systému, měly by být stanoveny ambiciózní cíle a měly by být spojeny s přísnými sankcemi za jejich nedodržení".[852] Usnesení vyzývá, aby státy „zavedly aplikovatelné sankce za nedodržení pozitivních opatření, jako je odmítnutí kandidátních listin".[853]
- **Doporučení Výboru ministrů o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování** uvádí, že „vyvážená účast žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování je věcí plného požívání lidských práv, sociální spravedlnosti a nezbytnou podmínkou pro lepší fungování demokratické společnosti".[854]

Z daných dokumentů je zjevné, že všechny orgány RE použití kvót nejen doporučují, ale považují je za nejúčinnější prostředek k dosažení pokroku v otázce vyrovnaného veřejného rozhodování. Navíc vyrovnané genderové zastoupení v rozhodování spojují s **„legitimitou demokracie", se „základním lidským právem na rovnost pohlaví" a „sociální spravedlností"**. I když tyto dokumenty nejsou formálně závazné, podstatně ovlivnily rozhodnutí ESLP a skrze citaci v daném rozhodnutí se v podstatě stávají součástí závazné judikatury ESLP. Tato skutečnost poukazuje na význam *soft law*, tak jako na dynamiku vývoje nových norem.

7.2.6. *Sloga proti Slovinsku* (2019)[855] – genderové volební kvóty

Paradoxem je, že ve stejném roce (2018) a se stejnými výhradami byla proti Slovinsku podaná další stížnost, nicméně levicovými stranami, kterým účast ve volbách byla zamítnuta z důvodu **nedostatečného zastoupení mužů na kandidátních listinách**. Téměř v zrcadlovém případě stížnost podala neúspěšná kandidátka a dvě

[851] Tamtéž, odstavec 6.3.1.

[852] Usnesení PSRE 2111(2016) o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen, odstavec 2. Dostupné z: https://bit.ly/3zbqrJW.

[853] Tamtéž, odstavec 15.2.2.

[854] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, Odůvodnění.

[855] Rozsudek ESLP ze dne 13. 1. 2019, *Sloga, politická strana proti Slovinsku*, C–3989/19. Za sdílení materiálů k tomuto případu děkuji prof. Jurimu Toplakovi (Univerzita v Mariboru). Více v TOPLAK, J. The EÚLP and Gender Quotas in Elections. *EJIL:Talk!* 19. 12. 2019. Dostupné z: https://bit.ly/3mCkvEg.

strany tvořící levicovou koalici.[856] Stěžovatelé namítali **neexistenci legitimního cíle**, který limituje jejich práva, neboť cílem legislativní úpravy bylo navýšit zastoupení žen na kandidátních listinách, o což se jejich strana snažila. Stěžovatelé, stejně jako pravicová koalice v případě *Zevnik*, namítali **nepřiměřenost sankce**. Zamítnutí celé kandidátní listiny kvůli nedostatkům v jednom obvodě a nemožnost sjednání nápravy je podle nich nepřiměřeně tvrdá sankce, která nemá v evropském srovnání obdoby.[857] Podle stěžovatelů odmítnout všechny kandidáty kvůli pochybení v jednom volebním obvodě je nepřiměřené a způsobená škoda voličům, kandidátům i stranám je nenapravitelná, neboť volební proces již není možné opakovat. Navíc dle slovinského zákona má být stranám umožněna rektifikace „formálních nedostatků" ve lhůtě tří dnů.[858] Stěžovatelé dále namítali **nemožnost participace v národních mediálních debatách**. Tímto (stejně jako jejich konkurenti v případě *Zevnik*) namítali porušení článku 3 Protokol č. 1 k EÚLP (právo na svobodné volby) a článku 10 EÚLP (svoboda projevu). Jejich stížnost byla stejně jako stížnost *Zevnik* **zamítnuta národními soudy i ESLP jako neopodstatněná** s tím, že nevykazuje žádné známky porušení EÚLP.[859]

Z případů *Zevnik a Sloga* je možné učinit několik důležitých závěrů: a) ESLP uznal **cíl posílení genderové vyváženosti ve veřejném rozhodování za legitimní**; b) shledal použití **genderových volebních kvót za slučitelnými s EÚLP**; c) ponechal **širokou možnost pro uvážení členskému státu** při stanovení kritérií **kvótového systému** (jako je výše kvóty, sankce atd.); c) poukázal však na doporučení orgánů RE, které výslovně navrhují zavedení nejméně **40 % kvóty pro kandidátní listiny s mandátem pro umístění a se sankcí odmítnutí volební registrace**.[860] Případ *Sloga* mimo jiné potvrdil, že není problém najít ženské politické kandidátky a že může nastat situace, kdy budou (v některých stranách, obvodech a obdobích)

[856] Stěžovatelkou byla paní Pečnik spolu s koalicí „Sdružená levice + Sloga" sestávající z Demokratické strany práce a strany Sloga. Koalice podala kandidátku ve všech osmi volebních obvodech, přičemž nesplnila podmínky v jednom obvodu, kde bylo na listině sedm žen (70 %) a tři muži (30 %), nicméně z pohledu celkového počtu kandidátů byl požadavek kvóty splněn.

[857] Ve Španělsku, Srbsku a Polsku je poskytnuta krátká lhůta na úpravu kandidátních seznamů, které nesplňují kvótový požadavek. Francie umožňuje 2% rozdíl při požadavku 50% parity a tento rozdíl je sankcionován finančně – snížením příspěvku ze státního rozpočtu. Nicméně dle formulace volebních zákonů Belgie a Kostariky, volební komise kandidátní listiny bez dalšího odmítne. Dostupné z databáze IDEA.

[858] V tomto ohledu je sporné, zda je nedodržení zákonné kvóty pouze formálním nebo substantivním nedostatkem a jestli je změna kandidátní listiny vzhledem k vnitrostranickým procesům během tří dnů vůbec možná. Tak rychlá změna kandidátů by mohla být v rozporu s požadavkem transparentnosti a vnitrostranické demokracie. Je tak možné, že zákonodárce měl zde na mysli pouze administrativní nedostatky.

[859] ESLP navíc poukázal na nedodržení lhůty pro podání dle EÚLP. Stěžovatelé se proti tomuto argumentu ohradili a požádali o znovuzařazení stížnosti do seznamu z důvodu administrativního pochybení, odvolávajíc se na obdobné případy např. rozsudek ESLP ze dne 30. 11. 2010, *Goldamann a Szénásky proti Maďarsku*, C–17604/05.

[860] Tato doporučení jsou potvrzena dosavadní praxí většiny států, které prvotně navržené kvótové režimy postupně upravují tak, aby byla zajištěna jejich faktická účinnost.

nad muži převažovat. Genderové kvóty tak mají svoje opodstatnění a přínos i pro mužské kandidáty.

7.3. Přístup Evropského výboru pro sociální práva (EVSP)

Podobně jako ESLP, i EVSP poukazuje na potřebu řešit **nepřímou diskriminaci**, která může vzniknout ze situace, kdy státy nebudou náležitě a pozitivně zohledňovat významné rozdíly.[861] Podle EVSP: „Taková nepřímá diskriminace může vzniknout tím, že se řádně a pozitivně nezohlední všechny významné rozdíly nebo že nejsou podniknuty vhodné kroky k zajištění toho, aby práva a kolektivní výhody, které jsou přístupné všem, byly skutečně dostupné všem".[862] Podle EVSP státy musí podniknout praktické kroky k **podpoře rovných příležitostí odstraněním faktických nerovností** které ovlivňují šance žen a mužů.[863] Ve **svém *acquis* EVSP** rovněž opakovaně doporučuje, **aby státy přijímaly pozitivní opatření s cílem zaručit práva garantované ESCH**.[864]

V souvislosti s právem na **spravedlivé odměňování** (článek 4 odst. 3 ESCH) EVSP tvrdí, že smluvní státy musejí podporovat pozitivní opatření ke zmenšení rozdílů v odměňování,[865] jako např. opatření ke zlepšení mzdových statistik a zavedení národních akčních plánů pro zaměstnanost,[866] či opatření proti genderové segregaci v zaměstnání.[867] EVSP se konkrétněji zabýval také **rovností žen a mužů v zaměstnání a povolání** (článek 20) a v této souvislosti **pozitivní opatření nejen umožňuje, ale uvádí je jako pozitivní povinnost smluvních stran**.[868] Výbor rovněž podává velmi progresivní výklad **rodičovské dovolené** (článek 27 odst. 2) kde uvádí, že vnitrostátní právo by mělo mužům a ženám přiznávat individuální právo na rodičovskou dovolenou na nepřevoditelném základě, a podporovat využívání rodičovské dovolené kterýmkoli z rodičů, při poskytnutí přiměřené náhrady

---

861 Rozhodnutí EVSP ze dne 4. 11. 2003, *International Association Autism Europe (IAAE) proti Francii*, C–13/2002; Rozsudek ESLP ze dne 7. 12. 2005, *ERRC proti Itálii,* C–27/2004; Rozsudek ESLP ze dne 18. 10. 2006, *ERRC proti Bulharsku,* C–31/2005; Rozhodnutí EVSP ze dne 12. 10. 2015, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) proti Itálii*, C–91/2013.

862 Rozhodnutí EVSP, *International Association Autism Europe (IAAE) proti Francii*, C–13/2002, odst. 52.

863 RADA EVROPY. *Digest of the Case Law ofthe European Committee of Social Rights* [online]. 2022, s. 171. Závěry EVSP XVII-2 ze dne 30. 6. 2005, Nizozemsko. Dostupné z: https://1url.cz/yuUjv.

864 RADA EVROPY. *Digest of the Case Law ofthe European Committee of Social Rights* [online]. 2008, s. 46. Dostupné z: https://rm.coe.int/168049159f.

865 RADA EVROPY, 2022, s. 78.

866 Závěry EVSP XVII-2(2005) ze dne 30. 6. 2005, Česká republika. Dostupné z: https://1url.cz/EuUjJ.

867 Závěry EVSP ze dne 24. 1. 2019, Lotyšsko. Dostupné z: https://1url.cz/XuUjF.

868 RADA EVROPY, 2008, s. 142.

za ztrátu na výdělku.[869] **Pracovníkům s rodinnými povinnostmi** by navíc měla být poskytována možnost práce na částečný úvazek, a při posuzování nároků na důchod a výpočtu důchodů by se měla zohledňovat období nezaměstnanosti. Pokud jde o ustanovení o **násilí páchaném na ženách** (články 16 a 17), podle EVSP z nich vyplývají pozitivní závazky smluvních států zajistit odpovídající ochranu ve vztahu k ženám, a to legislativně i v praxi. V souladu s *acquis* OSN, RE i EU rozlišuje EVSP mezi „pozitivními opatřeními" a „zvláštními opatřeními" vztahujícími se výlučně na ženy v souvislosti s těhotenstvím, porodem a kojením (článek 8 a čl. 20 odst. 1).[870]

Kontrolu nad dodržováním Charty EVSP realizuje na základě **pravidelných zpráv** smluvních států a **kolektivních stížností** na porušení ESCH. Výbor EVSP se zabýval již řadou stížností týkajících se ČR.[871] Pro kontext genderových kvót je nejdůležitější níže analyzované rozhodnutí ve věci *UWE proti ČR*.

7.3.1. *UWE proti ČR* (2019) [872] – genderová nerovnost v ekonomickém rozhodování

Ve svém rozhodnutí z roku 2019 o kolektivní stížnosti EVSP uznal porušení ESCH a jejího Dodatkového protokolu k ESCH z roku 1995. EVSP shledal, že v českém právním řádu **není zajištěna transparentnost odměňování** a **nebylo dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v oblasti rovného odměňování**.[873] Dle EVSP tím došlo: a) k porušení práva na spravedlivou odměnu za práci (článek 4 odst. 3 ESCH); b) k porušení práva na rovné příležitosti a zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví [článek 1 písm. c)

[869] Závěry EVSP 2015 ze dne 27. 1. 2016, s. 8. Dostupné z: https://rm.coe.int/1680593904.

[870] EVSP zároveň potvrdil, že zákaz noční práce nebo podzemní těžby pouze v případě žen představuje diskriminaci, protože noční práce je škodlivá i pro muže.

[871] Jedná se o případy tělesného trestání dětí (rozhodnutí EVSP ze dne 20. 1. 2015, *Approach proti ČR*, C– 96/2013); přístupu Romů k bydlení a zdravotní péči (rozhodnutí EVSP ze dne 17. 5. 2016, *European Roma and Travellers Forum proti ČR*, C–104/2014); úřední změny pohlaví u trans-genederových osob (rozhodnutí EVSP ze dne 15. 5. 2018, *Transgender Europe a ILGA-Europe proti ČR*, C–117/015); soudnictví nad dětmi do 15 let (rozhodnutí EVSP ze dne 20. 10. 2020, *International Commission of Jurists proti ČR*, C– 148/2017); a umisťování dětí do kojeneckých ústavů (rozhodnutí EVSP ze dne 17. 6. 2020, *European Roma Rights Centre a Mental Disability Advocacy Centre (MDAC) proti ČR*, C–157/2017). Více na: https://bit.ly/3nrmGe4.

[872] Rozhodnutí EVSP ze dne 5. 12. 2019, *UWE proti ČR*, C–128/2016. Dostupné z: https://bit.ly/42E-5ULE. UWE (regionální skupina *Graduate Women International*) je síť asociací a federací ze 16 zemí, které spolupracují s RE a Evropskou ženskou lobby na řešení otázek života žen v regionu. Více na: https://bit.ly/3bcNtVD. UWE podala hromadnou stížnost proti 15 státům včetně Belgie, Bulharska, Chorvatska, Kypru, ČR, Finska, Francie, Řecka, Irska, Itálie, Nizozemska, Norska, Portugalska, Slovinska a Švédska – všechny státy, které ratifikovaly Dodatkový protokol K ESCH z r. 1995. Dostupné z: https://bit.ly/2kis8T8.

[873] Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016, Závěr, s. 37.

Dodatkového protokolu k ESCH z roku 1988];[874] a c) k nedostatečnému zajištění **vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností** [článek 1 písm. d) Dodatkového protokolu z roku 1988].[875]

EVSP poznamenal, že na základě statistik EIGE měly ženy ve vrcholných orgánech největších českých společností v roce 2010 zastoupení pouze 12,2 %, zatímco průměr EU v té době činil 23 %. Navzdory určitému pokroku v roce **2019 ČR stále zaostávalo s 18,5 % za evropským průměrem** dosahujícím téměř třetinové zastoupení **(27,8 %)**.[876] Výbor EVSP proto usoudil, že do té doby **provedená opatření nejsou dostatečná**. Celkově bylo 40% doporučené kvóty dosaženo pouze ve Švédsku a Norsku. Většina ostatních států nicméně prokázala úsilí o posílení rovného zastoupení žen a mužů na základě statistických údajů z let 2010 až 2019 (což mimo jiné potvrdilo důležitost sběru oficiálních statistických údajů na národní úrovni). EVSP tak neshledal porušení ve státech, kde byly statistické trendy uspokojivé, např. v Belgii, Finsku, Francii, Itálii, Nizozemsku, Portugalsku a Slovinsku. EVSP tedy posuzoval spíše celkový pokrok než 40% aspirační cíl. Navíc je toto rozhodnutí technicky vzato doporučením a není jištěno žádnými sankcemi.

Pro účely této analýzy je zajímavé zmínit některé argumenty, které v průběhu řízení vznesla česká vláda. Jedním z technických argumentů bylo, že údaje o „generálních ředitelích" (funkce srovnatelná se CEO) „není možné statisticky sledovat", protože informace o generálních ředitelích nejsou uvedeny v českém obchodním rejstříku.[877] Podle vlády ČR tak UWE neprokázala svá tvrzení o nerovném zastoupení v tomto segmentu. Vláda tímto nechtěně poukázala na jednu z významných překážek zlepšení genderové rovnosti – a sice na **nedostatek statických údajů segregovaných dle pohlaví**.[878] Navzdory skutečnosti, že všechny organizace zabývající se lidskými právy shromažďování klasifikaci a zveřejňování genderových údajů požadují,[879] ČR tak nečiní v dostatečné míře, a navíc používá tento nedostatek jako argument proti kritice existující genderové nerovnosti. Vláda ve své odpovědi dále argumentovala přijetím **Strategie rovnosti žen a mužů 2014–2020 a Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016–2018,** které zahrnují cíl **40% zastoupení žen ve veřejném i soukromém sektoru**.[880] Je však vhodné připomenout, že Akční plán nebyl zcela úspěšný a nebyl ani obnoven a nová vládní strategie 2021–2030 tento konkrétní číselný cíl již nezahrnuje. I když cílů těchto strategických dokumentů nebylo dosaženo, ústřední vládní orgány podle vlády ČR na jejich splnění „víceméně pracují" – některé instituce

[874] Zjištěná netransparentnost spočívá v neposkytování informací o odměňování a nemožnosti srovnávat pracovní místa mezi obchodními společnostmi v soukromém sektoru.

[875] Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016, Závěr, s. 37.

[876] Tamtéž, odstavec 239.

[877] Tamtéž, odstavec 228.

[878] „Neshromažďování údajů" je často používanou strategií mnoha vlád založenou na jednoduché logice – kde nejsou data, není problém a není důvod ke změně.

[879] MAKKONEN, T. *European Handbook on Equality Data*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2016. Dostupné z: https://bit.ly/3whLk3p.

[880] Více v podkapitole 10.3.1.

již poskytly údaje o vyrovnaném zastoupení žen a mužů ve svém vedení a všechny ostatní aplikují alespoň některá opatření k naplnění této iniciativy.[881] Analýza daných dokumentů však prokazuje spíše nedostatek vůle státních orgánů přijímat opatření v této oblasti.[882]

Jeden z hlavních problémů spočívá v **neochotě vlády regulovat soukromý sektor**. Podle vyjádření vlády ČR stát nemůže zasahovat do soukromého sektoru **nad legitimní zákonný rámec a v rozporu se zásadami liberálně demokratického právního státu**.[883] Podle vlády tak nízké zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností nelze stavět naroveň selhání státu v jeho kontrolní činnosti vůči soukromému sektoru a vůči praktikám, které jsou **nezákonné vnitrostátně či *prima facie* v rozporu s mezinárodními závazky státu**.[884] Vláda toto tvrzení nepodložila žádnými konkrétními ustanoveními vnitrostátního ani mezinárodního práva. V tomto ohledu lze dodat, že tento druh právní regulace soukromého sektoru byl shledán jako přijatelný v řadě jiných liberálně demokratických evropských států, které zavedly různá pozitivní opatření včetně závazných kvót a nespatřily v tomto kroku střet s vlastnickými právy.[885]

Výbor EVSP na druhé straně zdůrazňuje, že **Dodatkový protokol i ESCH „ukládá státům pozitivní závazky řešit vertikální segregací na trhu práce“**[886] včetně „rovného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích **ve veřejném i v soukromém sektoru**“.[887] Podle EVSP z tohoto závazku **„může vyplývat i povinnost zavedení závazných legislativních opatření zajišťujících rovný přístup do statutárních orgánů obchodních společností“**.[888] Výbor dále připomíná, že státy jsou povinny přijmout taková opatření **„v přiměřené době, s měřitelným pokrokem a v rozsahu odpovídajícím maximálnímu využití dostupných zdrojů”**.[889] Na základě šetření a zprávy EVSP vydal v roce 2021 Výbor ministrů RE doporučení pro ČR a česká vláda je povinna Výbor ministrů informovat o opatřeních přijatých za účelem uvedení situace do souladu s ESCH.

---

881 Např. Český telekomunikační úřad, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Úřad průmyslového vlastnictví, Český úřad zeměměřičský a katastrální a Státní úřad pro jadernou bezpečnost poskytly informace o vyrovnaném genderovém zastoupení. Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016, odst. 234.

882 Více v podkapitole 10.3.1.

883 Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016, odst. 226.

884 Tamtéž.

885 Více v podkapitole 5 o pozitivních opatřeních v ekonomické oblasti (zejména pak v podkapitole 5.3. o ekonomických genderových kvótách).

886 Podle článku 1 písm. d) Dodatkového protokolu k ESCH z roku 1988, stejně jako článek 20 písm. d) RESCH.

887 Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016, odst. 235. Výbor zde citoval Závěry 2016 ze dne 22. 12. 2017, Portugalsko.

888 Tamtéž.

889 Podle článku 1 písm. d) a c) Dodatkového protokolu k ESCH z roku 1988. Tamtéž, odstavec 237.

7.4. Přístup Výboru ministrů RE

Výbor ministrů je dlouhodobě velmi progresivní a konkrétní ve svých doporučeních týkajících se rovnosti žen a mužů v mnoha oblastech, včetně vzdělávání, zdravotnictví, politického a veřejného rozhodování, médií, či sportu.[890] Níže jsou uvedena nejdůležitější z těchto doporučení pro zvýšení zastoupení žen ve veřejném rozhodování s poukazem na fakt, že v ČR není plně realizované ani jedno z nich. Je vhodné připomenout, že ve Výboru ministrů jako i ve všech dalších orgánech RE má ČR své stálé zástupce, kteří se na těchto rozhodnutích podílejí.

7.4.1. Doporučení o právní ochraně před diskriminací na základě pohlaví (1985)[891]

Již v 80. letech Výbor ministrů RE zdůraznil nutnost **zajistit právní a materiální rovnost** mezi muži a ženami, zejména **zlepšením situace žen a zohledněním jejich specifických potřeb**.[892] Toto doporučení dále uvádí, že státy by měly podporovat rovnou účast mužů a žen **ve všech aspektech veřejného života** (včetně oblastí práce a zaměstnání, sociálního zabezpečení a důchodů, daní, občanského a rodinného práva), její záběr a chápaní je tedy komplexní/holistické. Část III. pak výslovně doporučuje **přijetí „zvláštních dočasných opatření (pozitivních akcí)"**, a to „v oblastech, kde existují nerovnosti a neexistují překážky ústavní povahy".[893]

[890] Doporučení Výboru ministrů RE (79)10 týkající se migrantek; Doporučení Výboru ministrů RE (85)2 o právní ochraně před diskriminací na základě pohlaví; Doporučení Výboru ministrů RE (90)4 o vyloučení sexismu z jazyka; Doporučení Výboru ministrů RE (96)51 o sladění pracovního a rodinného života; Doporučení Výboru ministrů RE (2002)5 o ochraně žen před násilím; Doporučení Výboru ministrů RE (98)14 o genderovém mainstreamingu; Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)13 o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do vzdělávání; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17 o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů; Doporučení Výboru ministrů RE (2008)1 o začlenění genderových rozdílů do politik v oblasti zdraví; Doporučení Výboru ministrů RE (2010)10 o úloze žen a mužů při předcházení konfliktům a jejich řešení a při budování míru; Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů; Doporučení Výboru ministrů RE (2013)1 o genderové rovnosti a médiích; Doporučení Výboru ministrů RE (2012)6 o ochraně a podpoře práv žen a dívek se zdravotním postižením; Doporučení Výboru ministrů RE (2015)2 o gender mainstreamingu ve sportu.

[891] Doporučení Výboru Ministrů RE (85)2 o právní ochraně před diskriminací na základě pohlaví. Dostupné z: https://bit.ly/3nfFQDA.

[892] Tamtéž, Odůvodnění.

[893] Tamtéž, část III.

Doporučení Výboru Ministrů RE (85)2

III. **Zvláštní dočasná opatření (pozitivní akce)**
Státy by měly v oblastech, kde existují nerovnosti, zvážit přijetí zvláštních dočasných opatření určených k urychlení realizace **faktické rovnosti** mezi muži a ženami, tam, kde neexistují překážky **ústavní povahy**, zejména:

a. **upozorňováním** zaměstnavatelů na žádoucnost cíle dosažení rovnosti mezi pohlavími;
b. poskytováním nebo podporou **zvláštního školení** pro osoby **nedostatečně zastoupeného pohlaví**, které jim umožní získat potřebnou kvalifikaci.[894]

Tato formulace je velmi zajímavá z několika hledisek. Z terminologického hlediska kloubí termín „dočasná zvláštní opatření" (používaný v CEDAW) a „pozitivní akce" (používaný v Evropě, zejména v novějších anti-diskriminačních směrnicích). Na rozdíl od CEDAW, která akcentuje pozitivní opatření ve prospěch žen, je zde uvedeno „nedostatečně zastoupené pohlaví". Jedná se o genderově neutrální formulaci typickou pro RE a zejména EU.[895] Daná formulace je progresivní v tom, že výslovně směřuje k faktické/materiální rovnosti. Na druhou stranu k tomuto ambicióznímu cíli vcelku konzervativně nabízí pouze nejměkčí opatření jako „upozorňování" a genderově neutrální školení a zohledňuje ústavní překážky na národní úrovni. Nicméně ve svých pozdějších doporučeních Výbor ministrů i Parlamentní shromáždění RE již výslovně doporučují konkrétní číselné kvóty i reformy ústav – čili dochází k posunu, kdy se nová **ustanovení o genderové rovnosti nemají přizpůsobovat ústavám, ale naopak,** ústavy se mají přizpůsobovat novým mezinárodně uznaným normám.

7.4.2. Deklarace rovnosti mezi ženami a muži jako základním kritériu demokracie (1997)[896]

Tato deklarace zdůrazňuje, že společnost je složena rovnoměrně z žen a mužů a dosažení jejich rovnosti ve všech oblastech je nedílnou součástí procesu vedoucího ke skutečné demokracii – tj „demokracie se musí stát genderově uvědomělou a citlivou". [897] Podle Deklarace je **genderově vyvážené zastoupení požadavkem spravedlnosti, všeobecných lidských práv a nezbytností pro dosažení skutečné demokracie,** která nemůže ignorovat schopnosti, dovednosti a kreativitu žen.[898]

[894] Tamtéž.

[895] Článek 4 odst. 1 CEDAW sice zakotvuje „dočasná zvláštní opatření zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů", nicméně článek 3 uvádí „opatření […] k zajištění plného rozvoje a povznesení žen" a celá Úmluva je koncipovaná s hlavním záměrem a podpořit zrovnoprávnění žen a vybízí k řadě konkrétních opatření na jejich podporu.

[896] Deklarace Výboru ministrů RE (1997)018 o rovnosti mezi ženami a muži jako základním kritériu demokracie. Dostupné z: https://bit.ly/3LWiGiY.

[897] Tamtéž, Odůvodnění.

[898] Tamtéž, Odůvodnění, odstavec 1.

Deklarace klade důraz na následující klíčové body pro dosažení genderové rovnosti:

- **sběr genderových dat, výzkum** překážek a provádění osvětových kampaní o rovném zastoupení ve veřejném rozhodování; [899]
- podpora **zvláštních opatření pro posílení postavení žen v politice a veřejném životě**; [900]
- přijetí opatření pro genderovou vyváženost ve **veřejných pozicích jmenovaných vládou** např. navržením **prahových hodnot a číselných cílů;** a prostřednictvím transparentních, nediskriminačních personálních politik a vyváženého genderového zastoupení při náboru a povýšení;[901]
- povzbuzení **zaměstnavatelů k přijetí politik zvýšení žen v rozhodovacích funkcích** např. vytvořením společných plánů povýšení pro ženy a politik rovných příležitostí s cílem zajištění stejné odměny za práci stejné hodnoty a rovného zacházení;[902]
- podpora **rovného sdílení rodičovských povinností** mezi ženami a muži a zdůraznění role mužů v procesu dosahování genderové rovnosti; [903]
- stanovení cílů pro dosažení **kritické masy žen v rozhodovacích pozicích v rámci RE**.[904]

Z formulace je patrné, že je Výbor ambicióznější v případě vlastních institucí RE a veřejných pozic jmenovaných vládami států, kde přímo vyzývá ke stanovení konkrétních číselných cílů. V případě genderové rovnosti v politických stranách a v ekonomické sféře sice číselné cíle neuvádí, ale kromě podpory politiky příležitostí a zvláštních školení zdůrazňuje také politiky na zvýšení žen v rozhodovacích funkcích.

7.4.3. Doporučení o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování (2003)[905]

Ve svém Doporučení z roku 2003 byl již Výbor ministrů daleko konkrétnější – **vyzval státy k legislativním reformám (včetně ústavních)** a doporučil **40% účast žen ve veřejném rozhodování jako „paritní práh“**.[906] Je vhodné upozornit, že 40 % se týká žen „ve veřejném rozhodování“, čili počtu již zvolených nebo jmenovaných žen. Protože je z praxe známo, že počty zvolených žen jsou nižší, než je počet žen nominovaných, měl by tento podíl pro účely kandidátních kvót být vyšší, tj. 45 %

[899] Tamtéž, odstavec 11, apendix část A.
[900] Tamtéž.
[901] Tamtéž.
[902] Tamtéž, apendix část B.
[903] Tamtéž, apendix část C, D.
[904] Tamtéž, odstavec 11.
[905] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování. Dostupné z: https://bit.ly/3t7e6oB; https://bit.ly/3K98qlO.
[906] Tamtéž, apendix část A odstavec 3.

nebo 50 %, aby bylo dosaženo doporučeného 40% cíle. Toto doporučení rovněž vyzvalo smluvní strany k řadě legislativních a správních změn za účelem zabezpečení faktické rovnosti, jako např.:

- **realizaci ústavních a legislativních změn,** včetně **pozitivních akčních opatření**;[907]
- přijetí legislativních reforem k zavedení **paritních prahů** a systémy zipů pro kandidáty ve volbách na všech úrovních;[908]
- **veřejnému financování** politických stran v oblasti genderové rovnosti;[909]
- přijetí vhodných legislativních a správních opatření na podporu **slaďování** rodinných a veřejných povinností volených zástupců;[910]
- zajištění genderově citlivých a transparentních **procesů výběru** na vedoucí pozice ve veřejném rozhodování;[911]
- zajištění vyváženého genderového zastoupení ve všech **národních delegacích** na mezinárodních fórech;[912]
- zřízení **parlamentních výborů** pro práva žen a rovné příležitosti a uplatňování genderového mainstreamingu ve veškeré parlamentní práci.[913]

V tomto ohledu je nutné uvést, že ani jedno z těchto doporučení nebylo v ČR dosud plně aplikované (více v části IV o ČR).

7.4.4. Doporučení o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů (2007)[914]

V tomto Doporučení Výbor ministrů konstatoval, že smluvní strany jsou **povinny** provádět ve svém závazku k rovnosti pohlaví doplňkové strategie, které by měly zahrnovat: 1) konkrétní akce (včetně **dočasných zvláštních opatření**), a 2) **genderový mainstreaming**, tj. zohledňování genderového hlediska ve všech politikách a procesech.[915] Pozitivní opatření je Výborem ministrů považován za již tradiční a standardní mechanismus, který by měl být doplněn genderovým mainstreamingem. Co se týče terminologie, Výbor uvádí termíny „specifické akce“, které

907 Tamtéž, apendix část A odstavec 1.
908 Tamtéž, apendix část A odstavec 3.
909 Tamtéž, apendix část A odstavec 4.
910 Tamtéž, apendix část A odstavec 8.
911 Tamtéž, apendix část A odstavec 11.
912 Tamtéž, apendix část A odstavec 13.
913 Tamtéž, apendix část A odstavec 17. Obdobné výbory existují ve všech významných mezinárodních organizacích a ve většině západních států. V ČR pro otázky žen neexistuje žádný výbor a ani podvýbor. Otázce žen se v Poslanecké sněmovně věnuje pouze Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti, s rodinou uvedenou na prvním místě a odkazem na obecně rovné příležitosti, což vypovídá o genderovém „zařazení“ žen na národní úrovni. Více na: https://bit.ly/3o1laQ9.
914 Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti. Dostupné z: https://bit.ly/3K6J3Bm.
915 Tamtéž, odstavce 62, 64.

zahrnují „pozitivní akce“ a „dočasná zvláštní opatření“. Tato terminologie není dále rozvedena, nicméně se lze domnívat, že dočasná zvláštní opatření jsou tvrdšího preferenčního charakteru. Účelem přijetí pozitivních akcí/dočasných zvláštních opatření má být „překonání účinků **strukturální a historické diskriminace** a urychlení dosažení **faktické rovnosti**“, čímž dokument odkazuje na formulaci CEDAW.[916]

Doporučení Výboru Ministrů RE (2007)17

62. Aby vlády splnily přijaté závazky, **musí zavést a účinně provádět proaktivní politická opatření** a různé strategie, které byly mezinárodními organizacemi uznány jako nezbytné pro efektivní prosazování cíle rovnosti žen a mužů. Obecně je přijímán dvojí přístup k těmto strategiím: na jedné straně konkrétní akce včetně pozitivních akcí/dočasných zvláštních opatření, a na druhé straně genderový mainstreaming, který se má aplikovat na všechny oblasti politiky a procesy.

64. **Specifické akce, včetně pozitivních akcí a dočasných zvláštních opatření, zaměřené na ženy** a společnost jako celek, jsou uznávány jako tradiční mandát vnitrostátních institucionálních mechanismů pro rovnost žen a mužů; musí je však doplňovat **genderový mainstreaming**, strategie, která musí zahrnovat různé subjekty odpovědné za politiky ve všech odvětvích a na všech úrovních správy.

Velmi důležitá jsou vyjádření Výboru ministrů ke **vztahu mezi demokracií a genderem**, kde Výbor uvádí, že rovnost pohlaví je „veřejným statkem“ a „požadavkem pro dosažení sociální spravedlnosti a nezbytnou podmínkou demokracie“.[917] „Vyvážená účast obou pohlaví na všech úrovních politického a veřejného života, včetně rozhodovací úrovně, je proto požadavkem lidských práv […] nezbytným pro demokratičtější společnost a citlivou a odpovědnou vládu.“[918] Pro plné zohlednění práv žen i mužů je podle Výboru nutná existence **„paritní demokracie“**, které bude dosaženo při alespoň **40 % paritního prahu rovnosti**.[919]

1. Genderová rovnost je principem lidských práv a lidská práva žen jsou nezcizitelnou, nedílnou a nedělitelnou součástí všeobecných lidských práv. Rovnost pohlaví je také požadavkem pro dosažení **sociální spravedlnosti** a **nezbytnou podmínkou demokracie**.

4. Genderová rovnost není záležitostí žen, ale záležitostí, která se týká i mužů a ovlivňuje společnost jako celek. Kromě toho, že je rovnost pohlaví požadavkem demokracie a sociální spravedlnosti, je také **veřejným statkem**, který poskytuje sociální, politické a ekonomické výhody jednotlivcům ve společnosti i společnosti jako celku.

916 Tamtéž, odstavec 15 písm. iii).
917 Tamtéž, odstavce 1, 4.
918 Tamtéž, odstavce 31, 21.
919 Tamtéž, odstavec 32.

7. Protože rovnost pohlaví je požadavkem demokracie a lidských práv, vlády členských států mají jasnou a naléhavou povinnost odstranit diskriminaci a dosáhnout rovnosti pohlaví. (…)
31. Účast na politickém a veřejném životě je základním občanským právem a ženy a muži jej musí využívat na základě rovnosti. **Vyvážená účast** obou pohlaví na **všech úrovních politického a veřejného života, včetně rozhodovací úrovně**, je proto požadavkem lidských práv, který může zajistit **lepší fungování demokratické společnosti**.
32. **Existence a řádné fungování paritní demokracie** je také zárukou, že zájmy a potřeby žen a mužů jsou plně zohledňovány při tvorbě politiky a při chodu společnosti. Při dosahování cíle rovné účasti žen a mužů se za **paritní práh**, kterého má být dosaženo, považuje **minimální míra účasti 40 % pro každé pohlaví**.
21. Je důležité poznamenat, že opatření a politiky v různých specifických oblastech se vzájemně doplňují, často procházejí různými sektorovými oblastmi, a proto musejí být prováděny současně. (…) Ve stejném duchu jsou opatření zaměřená na vyváženou účast žen a mužů v politickém a veřejném životě **nezbytná pro demokratičtější společnost a citlivou a odpovědnou vládu**.

7.4.5. Usnesení o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů (2010)[920]

V tomto usnesení Výbor ministrů potvrdil, že rovnost žen a mužů je **nedílnou součástí lidských práv a základním kritériem demokracie**.[921] Výbor zároveň upozornil, že dosažení faktické genderové rovnosti brání **nerovné rozdělení moci** a odpovědnosti, **rozdíly v odměňování** a genderových stereotypech.[922] Výbor považuje **pozitivní opatření a genderový mainstreaming** (včetně genderového rozpočtování) za hlavní **pilíře posunu od formální k faktické rovnosti** a doporučuje jejich použití v **politickém, ve veřejném i v ekonomickém rozhodování**.[923] I v tomto usnesení Výbor rozlišuje mezi „pozitivními akcemi", které obsahují „dočasná zvláštní opatření".[924] Výbor zároveň apeluje i na rovné zastoupení ve vlastním sekretariátu RE a ve všech svých výborech.[925] Za důležitý prvek považuje pozitivní roli mužů při dosahování *de facto* genderové rovnosti a rovné sdílení povinností a výhod placené a neplacené práce, zejména domácích a rodinných povinností.[926]

[920] Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavce 2.1 až 2.3. Dostupné z: https://bit.ly/3ZhjZfa.
[921] Tamtéž, odstavec 2.
[922] Tamtéž, odstavec 8.
[923] Tamtéž, odstavce 11, 26.
[924] Tamtéž, odstavce 20, 26.
[925] Tamtéž, odstavce 38 až 40.
[926] Tamtéž, odstavec 28.

7.4.6. Doporučení ke stížnosti *UWE proti ČR* (2021)[927]

Na základě rozhodnutí EVSP Výbor ministrů doporučil ČR řadu opatření, o kterých má ČR informovat RE v následující zprávě:
- přijmout opatření ke zlepšení transparentnosti odměňování tím, že umožní pracovníkům v rámci soudního řízení získat informace o mzdě spolupracovníka;
- rozšířit rozsah porovnávání mezd v soukromém sektoru mimo stejný podnik;
- přijmout opatřeni k odstranění rozdílů v odměňování žen s měřitelným pokrokem v přiměřené době;
- podporovat **účinnou paritu v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích největších veřejně kotovaných soukromých společností**;
- uvést rozhodnutí a opatření přijatá k dosažení souladu s tímto doporučením v příští zprávě.

Je potřebné upozornit, že Výbor zde požaduje účinnou paritu, s minimálně 40 %, tj. stejnou aspirační metu jako evropská Směrnice o radách společností 2022/2381, která si dala za cíl 40% zastoupení žen v radách největších kotovaných společností.[928]

7.5. Přístup Parlamentního shromáždění RE (PSRE)

7.5.1. Usnesení o mechanismech k zajištění účasti žen na rozhodování (2006)[929]

Podobně jako Výbor Ministrů, i PSRE v tomto usnesení uvedlo, že vyvážená účast žen a mužů na rozhodování je předpokladem pro **zlepšení fungování demokracie** a společnosti a nedostatečné zastoupení žen v politickém i ekonomickém rozhodování odráží základní demokratický deficit. Podle Usnesení přijatá formální legislativa není dostačující a členské státy by měly zavést řadu opatření včetně:
- přijetí **rámcového zákona a vládního programu** o rovnosti žen a mužů;[930]
- revize pravidel a volebních systémů s cílem dosažení minimálně **40% zastoupení** žen **v parlamentech** do roku 2020; poskytování **finanční pobídky politickým stranám**, které dosahují cíle minimálně 40% zastoupení žen v rozhodovacích orgánech strany a mezi zvolenými kandidáty;[931]

---

927 Doporučení Výboru ministrů RE (2021)5, *UWE proti ČR*, C–128/2016. Dostupné z: https://bit.ly/3SkjsXD.

928 Více v podkapitolách RE 7.3.1. a ČR 10.3.2.3.

929 Usnesení PSRE 1489(2006), Mechanismy k zajištění účasti žen na rozhodování. Dostupné z: https://bit.ly/3npiVps.

930 Tamtéž, odstavec 6.13.

931 Tamtéž, odstavec 6.9.

- stanovení cíle **40% zastoupení žen na nejvyšších postech ve všech veřejných institucích**;[932]
- genderově vyvážené účasti v **mezinárodních delegacích**;[933]
- sběru a analýzy **dat** o genderovém složení **veřejného a soukromého sektoru** včetně státní správy na roční bázi;[934]
- genderové osvěty v oblasti médií a podpory účasti žen v politických debatách; zapojování nevládních organizací;[935]
- genderového mainstreamingu *a budgetingu*.[936]

Parlamentní shromáždění RE podpořilo **genderovou vyváženost i ve vlastních řadách, v ESLP** (kde nezohledňuje seznamy kandidátů, pokud nezahrnují alespoň jednoho kandidáta každého pohlaví) i v dalších orgánech RE.[937]

7.5.2. Usnesení o minimálně 30 % zástupců nedostatečně zastoupeného pohlaví v národních delegacích shromáždění (2010)[938]

V tomto usnesení PSRE doporučilo **národním delegacím minimálně 30% zastoupení žen** s tím, že prahová **paritní hodnota by měla být 40 %**. Usnesení poukázalo na fakt, že všechny národní delegace splňují požadavek jednacího řádu PSRE a mají alespoň jednoho zástupce každého pohlaví, ženy však většinou obsazují jako náhradnice. Z toho důvodu PSRE změnilo svůj jednací řád tak, že národní delegace musí mít minimálně jednoho zástupce nedostatečně zastoupeného pohlaví **jmenovaného „zástupcem"**.[939] PSRE se dále rozhodlo posílit svůj dialog s národními parlamenty s nižším zastoupením žen.

[932] Tamtéž, odstavec 6.15.
[933] Tamtéž, odstavec 6.3.
[934] Tamtéž, odstavec 6.4.
[935] Tamtéž, odstavec 6.5.
[936] Tamtéž, odstavec 6.11., 6.12.
[937] Usnesení PSRE 1348(2003) o genderově vyváženém zastoupení v PSRE; Usnesení PSRE 1366(2004), Kandidáti do ESLP; Usnesení PSRE 1426(2005), Kandidáti do ESLP. Více také v EPURE, G., BRODEALĂ, E. Gender (im)balance and the making of the ECTHR bench: A critical discussion of Romania's selection process for its Strasbourg judge. *Strasbourg Observers*. 30. 6. 2023. Dostupné z: https://1url.cz/buSbe.
[938] Usnesení PSRE 1781(2010) o minimálně 30 % zástupců nedostatečně zastoupeného pohlaví v národních delegacích shromáždění. Dostupné z: https://bit.ly/3FvXdX9.
[939] Pravidla 6.2.a a 7.1.b Jednacího řádu PSRE. Usnesení PSRE 1202(1999) s následnými úpravami jednacího řádu.

7.5.3. Usnesení o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému (2010)[940]

V tomto usnesení PSRE připomíná, že „rovná účast žen a mužů v politickém životě je jedním ze základů demokracie a jedním z cílů RE“.[941] PSRE proto vybídlo státy k reformám volebních systémů a k **zavedení povinné alespoň 40% kvóty**, přísného **pravidla pořadí** (např. zipový systém) a **účinné sankce** (jako nepřijetí kandidátních listin), ideálně v kombinaci s uzavřenými listinami.[942] V zemích s většinovým nebo pluralitním systémem navrhuje pro každý obvod kandidaturu alespoň jednoho kandidáta ženského i mužského pohlaví, nebo vytvoření „užších seznamů všech žen“, nebo „zdvojených“ volebních obvodů, doprovázené sankcemi.[943] PSRE dále státům doporučuje začlenit **ustanovení o rovnosti žen a mužů a nediskriminaci do svých ústav a volebních zákonů** s ustanovením **umožňujícím pozitivní opatření** pro nedostatečně zastoupené pohlaví.[944] S poukazem na historickou diskriminaci žen PSRE doporučuje také doprovodná opatření jako jsou genderově citlivá občanská výchova a odstraňování genderových stereotypů v rámci politických stran i médií.[945]

7.5.4. Usnesení o Deklaraci zásad rovnosti (2011)[946]

V tomto usnesení PSRE zdůrazňuje, že principy rovnosti a nediskriminace jsou základní součástí mezinárodní ochrany lidských práv a vyzývá státy RE k ratifikaci Protokolu č. 12 EÚLP, který ukotvuje obecný zákaz diskriminace.[947] PSRE se domnívá, že plná realizace principu rovnosti vyžaduje přijetí a realizaci politik zaměřených na **odstranění a prevenci faktických nerovností** a na ochranu zranitelných skupin.[948] PSRE vítá vypracování Deklarace zásad rovnosti, která definuje **„rovnost a zásadu nediskriminace jako základní a samostatná lidská práva,** a považuje ji za měřítko progresivních norem a politik rovnosti v 21. století“.[949]

---

940 Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému. Dostupné z: https://bit.ly/40zBQ20.

941 Tamtéž, odstavec 1.

942 Tamtéž, odstavec 6.3.1.

943 Tamtéž, odstavec 6.3.2.

944 Tamtéž, odstavec 6.1.

945 Tamtéž, odstavce 2, 6.6.

946 Usnesení PSRE 1844(2011), Deklarace zásad rovnosti a činnosti Rady Evropy. Dostupné z: https://bit.ly/42GTqDa.

947 Tamtéž, odstavce 1, 3, 5.

948 Jako jsou národnostní menšiny, osoby se zdravotním postižením nebo imigranti. Tamtéž, odstavec 6.

949 Tamtéž, odstavce 7, 8. Deklarace zásad rovnosti byla zveřejněna v r. 2008 a původně ji podepsalo 128 předních právníků, akademiků a aktivistů za lidská práva ze 44 zemí, včetně komisaře RE pro lidská práva, a následně ji podpořily stovky signatářů (jednotlivců a organizací). THE EQUAL RIGHTS TRUST. *The Declaration of Principles on Equality* [online]. Londýn: Equal Rights Trust, 2008. Dostupné z: https://bit.ly/40jJApe; https://bit.ly/3lHHmAP.
Více v podkapitole 1.3.4.

Deklarace zásad rovnosti navrhuje definici **rovnosti jako samostatného práva** a rozšiřuje působnost práva na rovnost do **všech zákonem regulovaných oblastí** a na všechny **právnické osoby, jednotlivce i skupiny**.[950] Důležité je, že **pozitivní opatření** v tomto dokumentu nejsou definovaná jako výjimka, nýbrž výslovně jako **součást implementace zásady rovného zacházení**, čímž překračují rámec regionálních i mezinárodních ustanovení.[951]

PSRE vyzvalo členské státy RE, aby při přijímání právních předpisů a politik o rovnosti a nediskriminaci zohlednily zásady obsažené v této deklaraci a „podporovaly účinné **politiky rovnosti, zejména prostřednictvím uplatňování pozitivních opatření** ve prospěch znevýhodněných osob, je-li to vhodné, po omezenou dobu".[952] Na základě tohoto usnesení vydalo **PSRE doporučení**, kterým vyzývá k ratifikaci Protokolu č. 12 k EÚLP, zohlednění deklarace členskými státy i samotnou RE, zintenzivnění spolupráce s EU, Organizací pro bezpečnost a spolupráci v Evropě a Výborem pro CERD a CEDAW s cílem dosáhnout **koherentního výkladu zásad rovnosti a nediskriminace** a provádění společných politik.[953]

7.5.5. Usnesení 1898 o politických stranách a politické reprezentaci žen (2012)[954]

V tomto usnesení PSRE upozornilo, že politické strany jsou v pluralitních demokraciích klíčovými protagonisty posilování politického zastoupení žen a doporučuje proto řadu opatření, která se týkají vnitřního fungování stran, i jejich podpory ze strany státu. Tak jako ostatní dokumenty, i toto usnesení státům doporučuje zavedení minimální **40% genderové kvóty** na všech úrovních veřejného rozhodování.[955] Tato kvóta by měla být uplatněna i na volebních seznamech, nejlépe se zipovým systémem (v případě poměrného systému) a „užšího výběru všech žen" nebo prioritního seznamu s rovným počtem osob obou pohlaví (v případě většinových volebních systémů), v obou případech podpořenou účinnými sankcemi.[956] Státům bylo dále doporučeno **provedení auditu** způsobilosti volebního systému k dosažení rovnosti žen a mužů a vytvoření **finanční podpory** pro genderová pozitivní opatření jako jsou **genderové kvóty v politických stranách**.[957]

---

950 Usnesení PSRE 1844(2011), odst. 8; THE EQUAL RIGHTS TRUST, 2008, čl. 8, 9.

951 THE EQUAL RIGHTS TRUST, 2008, čl. 3. Po vzoru evropského antidiskriminačního práva Deklarace zahrnuje také definice vícenásobné diskriminace, obráceného důkazního břemena i povinnosti shromažďovat a šířit genderové informace jako součást prosazování práva na rovnost.

952 Usnesení PSRE 1844(2011), odst. 9.3.

953 Doporučení PSRE 1986(2011), Deklarace zásad rovnosti a činnosti Rady Evropy. Dostupné z: https://bit.ly/3lIe98S.

954 Usnesení PSRE 1898(2012) o politických stranách a politické reprezentaci žen. Dostupné z: https://1url.cz/5uTda.

955 Tamtéž, odstavec 6.6.

956 Tamtéž, odstavce 6.7, 6.8.

957 Tamtéž, odstavec 7.2.

Co se týče **politických stran**, usnesení zdůraznilo potřebu **maximální transparentnosti** ve výběru kandidátů a genderově vyrovnaného přidělování vysílacího času během volebních kampaní.[958] Strany by měly zohledňovat genderovou **vyrovnanost v stranických orgánech** na všech úrovních a zavést **formální závazek** k rovnosti žen a mužů a genderovému mainstreamingu **do stanov** strany.[959] Důraz je kladen i na **financování stranických struktur a školicích programů** vyhrazených pro ženy a **pomoc při slaďování** (např. poskytováním péče o děti během stranických akcí nebo volební kampaně a organizování stranických schůzí v přijatelných hodinách).[960] Usnesení uvádí, že tyto ženské platformy by měly obdržet odpovídající finanční prostředky, přičemž členky těchto skupin by měly mít kontrolu nad jejich použitím.

Nakonec PSRE **vyzývá i své vlastní politické skupiny**, aby jmenovaly kandidáty tak, aby celkové předsednictvo výborů zahrnovalo **40% zastoupení žen** (a to mezi předsedy i místopředsedy) a snažily se o genderovou vyrovnanost u všech jmenovaných/volených funkcí v rámci skupin, výborů a shromáždění.[961] Politické skupiny by také měly zajistit genderovou vyrovnanost ve všech **skupinových diskusích** a zvážit vytvoření struktury výhradně pro ženy.[962] Závěrem PSRE navrhuje zvýšit osvětu v parlamentech členských států, ve kterých je zastoupení žen nižší než 10 %.[963]

7.5.6. Usnesení o prosazování práv žen ve světě (2012)[964]

V tomto usnesení PSRE vyzvalo státy k zavedení možnosti pozitivních opatření do **národních ústav** a k **začlenění principu rovnosti žen a mužů do systému EÚLP** prostřednictvím vypracování nového protokolu.[965] Tato inciativa je důležitá vzhledem k faktu, že princip genderové rovnosti a možnost aplikace pozitivních opatření v EÚLP dosud chybí.

[958] Tamtéž, odstavec 6.5.
[959] Tamtéž, odstavec 6.1.
[960] Tamtéž, odstavec 6.12.
[961] Tamtéž, odstavce 8.1, 8.2.
[962] Tamtéž, odstavce 8.3., 8.4.
[963] Usnesení poukázalo na fakt, že mnoho členských států již používá legislativní kvóty a téměř ve všech státech používá dobrovolné vnitrostranické kvóty alespoň jedna strana. Upozornilo dále na nízké parlamentní zastoupení žen (pod 20 %) ve státech střední a východní Evropy a dokonce pod 10 % v Rusku, Maďarsku, na Maltě či Ukrajině. Ukrajina mezičasem přijala 40% legislativní kvótu (přičemž v každé pětce musejí být alespoň dvě ženy a dva muži) a zároveň zavedla sankci zamítnutí registrace, čímž zvýšila podíl žen v parlamentu z 5 % v r. 2003 na 20 % v r. 2023.
[964] Usnesení PSRE 1860(2012) o prosazování práv žen ve světě. Dostupné z: https://bit.ly/3qibFOf.
[965] Usnesení mimo jiné doporučuje státům členství v Benátské komisi a předložení národních zákonů o rovnosti žen a mužů k přezkoumání této komise.

7.5.7. Usnesení o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen (2016)[966]

V tomto usnesení PSRE výslovně uvedlo, že **„volební kvóty jsou nejúčinnějším prostředkem“** k dosažení významného a rychlého pokroku, pokud jsou správně navrženy a důsledně uplatňovány. Kvóty by měly být přizpůsobeny platnému volebnímu systému, stanovovat ambiciózní cíle a být spojeny s přísnými sankcemi, jako je odmítnutí kandidátních listin.[967]

7.6. K interní genderové rovnosti v RE

7.6.1. Komise pro genderovou rovnost a Strategie genderové rovnosti 2018–2023[968]

V roce 2012 RE zřídila Komisi pro generovou rovnost, aby pomohla zajistit **gender mainstreaming**, tj. začleňování rovnosti žen a mužů do všech svých opatření.[969] RE se zavázala dosáhnout efektivní rovnosti žen a mužů a ve své současné **Strategii rovnosti žen a mužů 2018–2023** stanovila šest hlavních cílů: 1) boj proti násilí na ženách a domácímu násilí; 2) rovný přístup žen ke spravedlnosti; 3) **vyvážená účast žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování**; 4) ochrana práv migrantů, uprchlíků a žen a dívek žádajících o azyl; a 5) začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do všech politik a opatření. Ve srovnání se strategií pro rovnost žen a mužů v OSN odráží strategie RE současný stav a problémy týkající se Evropy. V obou programech nicméně existuje požadavek na vyváženou účast žen na politickém a veřejném rozhodování a prevenci násilí na ženách. Tato strategie přebírá doporučení Výboru ministrů i parlamentního shromáždění RE týkající se **závazku k faktické rovnosti** a doporučuje **dvojí přístup ke genderové rovnosti**, který by měl zahrnovat **konkrétní opatření, včetně pozitivních opatření a genderového**

---

966 Usnesení PSRE 2111(2016) o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen, článek 2. PSRE mimo jiné povzbuzuje státy ke genderovému mainstreamingu i genderovému rozpočtování a zdůrazňuje, že oddělení náboženství a státu je nezbytné pro realizaci formální i faktické rovnosti a nediskriminace.

967 Tamtéž, odstavec 15.2.2.

968 RADA EVROPY. *Gender Equality Commission* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/IuTdT; RADA EVROPY. *Gender Equality Strategy 2018–2023* [online]. Strasbourg: Rada Evropy, 2018. Dostupné z: https://bit.ly/2IksQqd. Ochrana migrantek je nově přidaným cílem, který reflektuje nárůst migrace v Evropě. Více na RADA EVROPY. *Gender Equality and Women's Rights. Council of Europe Standards* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3K5kd2y.

969 Členové Komise jsou jmenováni smluvními státy a poskytují podporu orgánům RE. Komise spolupracuje s dalšími institucemi pro generovou rovnost, jako jsou: národní kontaktní místa v členských státech, zpravodajové pro rovnost žen a mužů v řídících výborech RE, tým Inter-sekretariátu pro genderový mainstreaming RE, a instituce EU (zejména EIGE). Dostupné z: https://bit.ly/3eO1KXr.

mainstreamingu. Strategie dále zdůrazňuje, že posun směrem k faktické rovnosti žen a mužů vyžaduje změnu chápání rolí žen a mužů, včetně rovného sdílení odpovědnosti za domácnost a péči.

Komise hodnotí pokroky jednotlivých států ve výročních zprávách. Komise eviduje, že dle české národní Strategie rovnosti žen a mužů 2021–2030 má Ministerstvo vnitra **ČR** do prosince 2023 předložit **návrh nejvhodnějších opatření na podporu vyváženého zastoupení na kandidátních listinách**.[970] Návrhy, které byly dosud analyzované zahrnují různé varianty kvótových opatření, ale na základě požadavku Ministerstva vnitra také variantu nulovou (bez kvót).[971] Podle národní Strategie má být novelizován také nominační zákon a zákon o obchodních korporacích, tak aby podpořil vyváženost zastoupení žen a mužů v řídících a regulačních orgánech obchodních korporací.[972] Vzhledem k nově schválené Směrnici o radách společností 2022/2381 bude tato Strategie revidovaná.[973]

7.6.2. Genderová rovnost v orgánech RE

RE se ve své Strategii rovnosti žen a mužů na období 2018–2023 zavázala „dosáhnout **vyvážené účasti žen a mužů ve všech orgánech, institucích a rozhodovacích procesech RE**“.[974] Tento cíl není blíže procentuálně specifikován, ale z obecných doporučení různých orgánů RE lze vyvodit, že se jedná o minimálně 40% reprezentaci žen. Podle Strategie bude RE pokračovat v „začleňování rovnosti žen a mužů do svých personálních politik, **včetně nástrojů a ukazatelů pro měření a hodnocení pokroku**“.[975] Různé sektory RE by tak měly „členit údaje podle pohlaví v normotvorných, monitorovacích a kooperačních činnostech“[976] a má pokračovat školení a podpora v genderové oblasti.[977]

Jednotlivé orgány RE podporují genderovou vyváženost ve vlastních řadách různými iniciativami. **PSRE** doporučilo **národním delegacím minimálně 30% zastoupení žen** (s tím, že prahová paritní hodnota by měla být 40 %) a změnilo svůj Jednací řád tak, aby národní delegace měly minimálně jednoho zástupce

970 RADA EVROPY, KOMISE PRO GENDEROVOU ROVNOST. *Activities and measures at the national level contributing to the achievement of the objectives of the Council of Europe Gender Equality Strategy 2018–2023* [online]. Strasbourg: Rada Evropy, 2021, s. 92. Dostupné z: https://bit.ly/3zDjDEK.

971 Více v podkapitole 3.1.1.

972 Tamtéž. Připravený Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s podporou vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech některých emitentů však nakonec novelizuje tyto předpisy: zákon o podnikání na kapitálovém trhu, občanský soudní řád a antidiskriminační zákon.

973 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a souvisejících opatřeních.

974 RADA EVROPY. *Gender Equality Strategy 2018–2023*, odst. 61.

975 Tamtéž, odstavec 73.

976 Tamtéž, odstavec 70.

977 Tamtéž, odstavec 71.

nedostatečně zastoupeného pohlaví **jmenovaného „zástupcem“**.[978] Parlamentní shromáždění dále vyzvalo své **vlastní politické skupiny** k zohledňování **40% zastoupení žen při návrzích svých kandidátů** do vedení předsednictva (a to mezi předsedy i místopředsedy) a ke snaze o genderovou vyrovnanost u všech jmenovaných/volených funkcí v rámci skupin, výborů a shromáždění.[979] Politické skupiny by také měly zajistit genderovou vyrovnanost ve všech **skupinových diskusích** a zvážit vytvoření struktury výhradně pro ženy.[980] Parlamentní shromáždění se snaží o posílení genderové vyrovnanosti ve všech orgánech RE (včetně ESLP), kde nezohledňuje seznamy kandidátů, pokud nezahrnují alespoň jednoho kandidáta každého pohlaví.[981] Od roku 2004 jsou státy povinny zahrnout do svých seznamů **tří kandidátů na soudcovské funkce u ESLP muže i ženy**.[982] Po zavedení tohoto pravidla rychle vzrostl počet soudkyň ESLP, nicméně jejich počet je pořád nižší než počet mužů a v poslední době navíc klesá.[983] Rovněž Výbor ministrů apeluje na rovné zastoupení i v sekretariátu RE.[984] Obecně je však možné shrnout, že interní závazky a aktivity směrem ke generové vyváženosti v RE jsou mnohem skromnější než v OSN, a je velmi obtížné dohledat statistické údaje o genderovém složení jednotlivých institucí.

7.7. Shrnutí RE

EÚLP (1950)

EÚLP kodifikuje základní občanská a politická práva a neobsahuje **žádná ustanovení o pozitivních opatřeních** nebo práv výslovně se vztahujících na ženy [kromě práva uzavřít manželství (článek 12)]. EÚLP nicméně obsahuje obecné anti-diskriminační ustanovení v akcesorické formě (článek 14), které zákaz diskriminace na základě pohlaví uvádí jako první chráněný důvod.[985] **Pozitivní opatření** jsou

978 Usnesení PSRE 1781(2010) o minimálně 30 % nedostatečně zastoupeného pohlaví v národních delegacích shromáždění.

979 Usnesení PSRE 1898(2012) o politických stranách a politické reprezentaci žen.

980 Tamtéž.

981 Usnesení PSRE 1348(2003) o genderově vyváženém zastoupení v PSRE; Usnesení PSRE 1366(2004), Kandidáti do ESLP; Usnesení PSRE 1426(2005), Kandidáti do ESLP; Usnesení PSRE 1489(2006), Mechanismy k zajištění účasti žen na rozhodování.

982 Usnesení PSRE 1366(2004), Kandidáti do ESLP; Usnesení PSRE 1426(2005), Kandidáti do ESLP.

983 Více v KELLER, H., HERI, C., CHRIST, M. Fifty years of women at the European Court of Human Rights: Successes and failures of the Council of Europe's gender agenda. In BAETENS, F. (ed.). *Identity and Diversity on the International Bench: Who is the Judge?, International Courts and Tribunals Series*. Oxford, 2020. Českou soudkyní v ESLP je v současnosti JUDR. Kateřina Šimáčková (bývalá soudkyně ÚS ČR).

984 Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů.

985 Diskriminace na základě tohoto ustanovení musí být namítaná ve spojení s jedním z dalších práv nebo svobod uvedených v EÚLP.

zmíněna pouze **v Preambuli Protokolu č. 12 (2000)**, která uvádí, že „zásada zákazu diskriminace nebrání účastnickým státům v **přijímání opatření na podporu úplné rovnosti** za předpokladu, že pro tato opatření existuje objektivní a přiměřené opodstatnění". Daná formulace je tedy velmi široká, neboť indikuje „úplnou rovnost pro všechny", zároveň však uvádí omezení „objektivního a přiměřeného opodstatnění". Akceptovatelnost pozitivních opatření potvrzuje i **Důvodová zpráva**, která zároveň upozorňuje, že Protokol č. 12 neukládá žádnou povinnost taková opatření přijmout.[986] Dle této zprávy je hlavním cílem EÚLP negativní povinnost smluvních států upustit od diskriminace jednotlivců.[987] Ukládání „programové povinnosti" zavést pozitivní opatření, by tak nebyla v souladu s podstatou Úmluvy, která je založena na záruce dostatečně konkrétních a ospravedlnitelných práv jednotlivců.[988] Dle zprávy musí být případné zavedení pozitivních opatření **odůvodněné** (např. zabezpečením faktické rovnosti znevýhodněných osob), **přiměřené** a **dostatečně konkrétní**.[989]

ESCH (1961), RESCH (1996)

Zatímco EÚLP ukládá v zásadě negativní povinnost států nezasahovat do užívání občanských a politických práv, **ESCH** ukládá pozitivní povinnost usilovat „všemi vhodnými prostředky" o zabezpečení garantovaných sociální a hospodářských práv (článek 20). Nicméně ESCH **neobsahuje** samostatný anti-diskriminační článek (zásada nediskriminace je uvedena pouze v Preambuli) a ani možnost zavádění **pozitivních opatření**. Velmi důležitý je proto **Dodatkový protokol k ESCH z roku 1988**, který zavedl **právo na rovné příležitosti a zacházení v oblasti zaměstnání a povolání** bez diskriminace na základě pohlaví, včetně možnosti použití **„zvláštních opatření" k odstranění *de facto* nerovností** v této oblasti (článek 1 odst. 3).[990] Podle důvodové zprávy k tomuto protokolu mají tato opatření urychlit eliminaci pokračujících faktických nerovností obecně ovlivňujících ženy, přičemž mají být zrušena, jakmile bude rovnosti dosaženo.[991]

Revidovaná verze ESCH / **RESCH** z roku 1996 spojila všechna práva zaručená ESCH a jejím Dodatkovým protokolem z roku 1988 a přidala i některá nová práva.[992] RESCH převzala z Dodatkového protokolu **právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví (článek 20)**. Nicméně odstavce 2, 4 a 3 zahrnující „zvláštní opatření" s cílem odstranit *de facto* nerovnosti) byly přesunuty pouze do přílohy (článek N).

---

986 RADA EVROPY. Důvodová zpráva k Protokolu č. 12 k EÚLP, odst. 16.

987 Tamtéž.

988 Tamtéž. Tento postoj je v kontrastu s pozicí Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen.

989 Tamtéž.

990 ČR tento Protokol ratifikovala v r. 1999.

991 RADA EVROPY. *European Social Charter, Collected texts (7th eds)* [online], 2015, s. 132, odst. 26.

992 Revize zavedla právo na ochranu před obtěžováním na pracovišti (článek 26) i právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení (článek 27).

Byť je tato příloha nedílnou součástí RESCH, toto umístění je poněkud překvapivé a neodpovídá důležitosti jakou má ustanovení o pozitivních opatřeních v úmluvě CEDAW (OSN) i ve směrnicích a smlouvách EU. Nekoresponduje ani s konzistentní podporou Výboru ministrů RE a Parlamentního shromáždění RE, které genderová pozitivní opatření považují za nezbytný instrument pro dosažení faktické rovnosti. ČR RESCH dosud neratifikovala, v případě Dodatkového protokolu tak však již učinila, a je jím vázaná. Na základě tohoto Protokolu byla proti ČR vznesena kolektivní stížnost *University Women Europe*.[993]

Istanbulská úmluva (2011)

Použití genderových pozitivních opatření je dále ukotveno v **Istanbulské úmluvě** na ochranu žen před násilím, která je jedinou komplexnější úpravou práv žen v RE.[994] I když má tato úmluva (na rozdíl od CEDAW) zúžené zaměření na ochranu před násilím, obsahuje řadu obecných ustanovení podporujících genderovou rovnost.[995] Preambule Úmluvy připomíná, že násilí na ženách je projevem **historicky nerovných mocenských vztahů** mezi ženami a muži, které vedly k diskriminaci žen a bránily jim v plném rozvoji. První článek jako jeden z hlavních účelů úmluvy (kromě ochrany žen před násilím) uvádí cíl odstranění diskriminace žen a **prosazování skutečné rovnosti** mezi ženami a muži, včetně posílení postavení žen. Hlavní **anti-diskriminační ustanovení** umožňuje **použití pozitivních opatření k zabránění genderově podmíněného násilí** (článek 4 odst. 4). Úmluva navíc definuje gender [článek 3 písm. c)] a spolu se sexuální orientací a genderovou identitou je uvádí jako zakázaný důvod diskriminace (článek 4 odst. 3). Toto jsou však zároveň části, kvůli kterým někteří středoevropští politici i političky úmluvu odmítají, či už z ideologických nebo populistických důvodů. Zejména z těchto důvodů úmluvu dosud neratifikovala ani ČR.

ESLP

I když byl ESLP zpočátku spíše opatrný, pokud jde o genderová pozitivní opatření, postupem času pokročil od obecného uznání relativní povahy rovnosti a nepřímé diskriminace ke konkrétnímu uznání možnosti zvýhodněného zacházení se ženami v oblasti sociální i politické. Ve svém rozsudku ***Belgické jazykové záležitosti*** (1968) ESLP rozhodl, že zásada rovnosti je zachovaná i v případě rozdílného zacházení s oprávněnými osobami, pokud má objektivní a rozumné odůvodnění, legitimní cíl a je přiměřené.[996] V případě ***Thilmmenos proti Řecku*** (2000) ESLP navíc dodal,

[993] Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016.

[994] Úmluva o předcházení násilí na ženách a domácímu násilí a boji proti němu (CETS č. 210) ze dne 11. 5. 2011 (Istanbulská úmluva).

[995] Na rozdíl od OSN (CEDAW), nemá RE žádnou specifickou úmluvu regulující práva žen a tyto jsou roztříštěné v různých úmluvách a doporučeních.

[996] Rozsudek ESLP, *Belgický jazykový případ*, C–1474/62, C–1677/62, C–1691/62, C–1769/63, C–1994/63, C–2126/64.

že zásada rovnosti je porušena v případě, kdy stát bez objektivního a rozumného odůvodnění nezachází odlišně s osobami, jejichž situace se výrazně liší – čili stát odlišné zacházení nejen poskytnout může, ale v některých případech tak dokonce činit musí.[997] Na základě těchto rozhodnutí je možné dovodit, že **pozitivní opatření** umožňující rozdílné zacházení s **osobami, jejichž situace se výrazně liší,** budou v souladu s právem, pokud pro takové jednání existuje **objektivní a rozumné odůvodnění**, což bylo potvrzeno v pozdějších rozhodnutích. ESLP se konkrétněji věnoval odlišnému zacházení na základě pohlaví v případě ***Andrle proti České republice*** (2013), ve kterém shledal, že ustanovení umožňující pečujícím ženám dřívější odchod do důchodu, než mužům jsou v souladu s EÚLP, protože vycházejí ze zvláštních historických okolností a jsou rozumně a objektivně ospravedlnitelná.[998] Potvrdil tak, že odlišné zacházení se ženami v oblasti sociálního zabezpečení jako **kompenzace** jejich **faktického znevýhodnění** je možné. Nicméně je sporné, do jaké míry je odlišné zacházení v tomto kontextu skutečně přínosem pro ženy a do jaké míry naopak konzervuje stereotypní dělbu práce, dvojí zátěž, i segregaci veřejného a soukromého života. Tento postoj je v kontrastu s ustálenou jurisprudencí SDEU, který vcelku konzistentně odmítá poskytování výhradních a automatických výhod pro pečovatelky, které nesouvisejí přímo s porodem a mateřskou dovolenou a které jsou zároveň odepírány mužům.[999] SDEU přitom odkazuje na fakt, že taková opatření nepomáhají ženám na trhu práce, ale naopak podporují stereotypní rozdělení genderových rolí a jsou vůči mužům přímo diskriminační.

Otázkám odlišného zacházení se ESLP věnoval také přímo v souvislosti s politickými kvótami – a to etnickými i genderovými. V případě ***Sejdić a Finci proti Bosně a Hercegovině*** (2009) rozhodl, že vyloučení kandidátů z voleb na základě jejich etnicity je „formou rasové diskriminace", která nesleduje „legitimní cíl", a kde neexistuje „přiměřený vztah proporcionality". Vzhledem k etnické povaze diskriminace ponechal ESLP v tomto případě státu velmi úzký prostor pro uvážení a poprvé rozhodl, že články ústavy konsociační demokracie, které vylučují některá etnika z práva být volen, jsou v rozporu s EÚLP.[1000] Opačný postoj zvolil ESLP ve dvou případech genderových kvót týkajících se Slovinska, které zavedlo 35% genderové legislativní kvóty pro parlamentní volby se sankcí odmítnutí kandidátní listiny.[1001] Hlavním rozdílem mezi těmito případy je fakt, že zatímco v případě etnických kvót v Srbsku se jednalo o plošné vyloučení všech etnických menšin (kromě etnik „konstitutivních"), v případě genderových kvót nebylo ani jedno z pohlaví vyloučeno plošně, naopak byl zaveden požadavek jejich minimálního zastoupení za účelem

997 Rozsudek ESLP, *Thlimmenos* proti *Řecku,* C–34369/*97.*

998 Rozsudek ESLP, *Andrle proti České republice*, C–6268/08.

999 Viz Rozsudky SDEU *Komise proti Francii*, C–265/95; *Griesmar*, C–366/99; *Briheche*, C–319/03; *Maisrellis*, C–222/14 analyzované v podkapitolách EU 8.2.7 až 8.2.11.

1000 Rozsudek ESLP, S*ejdić a Finci proti Bosně a Hercegovině*, C–27996/06.

1001 Tato kvóta je podle slovinského volebního zákona genderově neutrální – na kandidátní listině nesmí být žádné pohlaví zastoupeno méně než 35 % a listiny obsahující tři kandidáty musejí mít alespoň jednoho zástupce opačného pohlaví (Slovinský volební zákon, článek 43).

posílení demokratického rozhodování. Neutralita tohoto požadavku i postoje slovinských soudů a ESLP je prokázána i tím, že se na ESLP v téměř identických případech obrátila pravicová koalice pro odmítnutí její kandidátní listiny pro nedostatek žen v kauze ***Zevnik proti Slovinsku*** (2019), i levicová koalice pro odmítnutí její listiny z důvodu nedostatku mužů v kauze ***Sloga proti Slovinsku*** (2019).[1002] V obou případech ESLP rozhodl, že sankce odmítnutí kandidátní listiny pro nerespektování legislativní genderové kvóty není disproporční. Dalším důležitým faktem je, že se v tomto případě ve své argumentaci opíral zejména o genderově progresivní *acquis* ostatních orgánů RE (Výboru ministrů RE, PSRE, i Benátské komise), které pozitivní opatření otevřeně podporují.[1003] Konkrétněji, ESLP převzal postoj těchto orgánů a uznal, že prosazování genderové rovnosti je jedním z hlavních cílů RE a nedostatek genderové vyváženosti v politice **ohrožuje legitimitu demokracie a porušuje právo na rovnost žen a mužů**.[1004] Podle **ESLP je posílení genderové vyváženosti ve veřejném rozhodování legitimním cílem a použití genderových volebních kvót slučitelné s EÚLP**,[1005] přičemž konkrétnější stanovení kritérií kvótového systému (jako je výše kvóty, sankce atd.) zůstává v diskreci členského státu.[1006] Tyto případy potvrzují, že je možné najít dostatek ženských kandidátek, které dokonce mohou (v některých stranách, obvodech a obdobích) nad muži převažovat a genderové kvóty tak mají svoje opodstatnění a přínos i pro mužské kandidáty.

EVSP

Podobně jako ESLP, i **EVSP** opakovaně zdůrazňoval potřebu aktivních opatření k odstranění faktických nerovností a k dosažení skutečné rovnosti.[1007] V oblasti rovného zacházení v otázkách zaměstnání a povolání EVSP uvedl, že přijímání pozitivních opatření k odstranění faktických nerovností a zajištění rovnosti v této oblasti je dokonce povinností smluvních států.[1008] Podle EVSP mezi taková opatření patří např. zavedení národních akčních plánů pro zaměstnanost a rovné příležitosti, ukotvení otázky rovnosti v podnikových plánech a kolektivních smlouvách a zohlednění

[1002] Rozsudek ESLP, *Zevnik*, C–54893/18.; Rozsudek ESLP, *Sloga*, C–3989/19.

[1003] EUROPEAN COMMISSION FOR DEMOCRACY THROUGH LAW (VENICE COMMISSION). *Code of Good Practice in Electoral Matters: Guidelines and Explanatory Report.* Názor č. 190/2002, CDL-AD (2002)23; Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému; Usnesení PSRE 2111(2016) o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen.

[1004] Rozsudek ESLP, *Zevnik*, C–54893/18, odst. 34.

[1005] Tamtéž.

[1006] ESLP se odvolává na Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, Odůvodnění; a na Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.3.1. Tamtéž, odstavce 21 až 24.

[1007] Např. za účelem zmenšení rozdílů v odměňování EVSP doporučuje přijmout opatření ke zlepšení kvality a rozsahu mzdové statistiky. Závěry EVSP XVII-2(2005) ze dne 30. 6. 2005, Česká republika.

[1008] RADA EVROPY, 2008, s. 142.

genderového hlediska ve všech politikách trhu práce.[1009] Z rozhodnutí EVSP je nejdůležitější případ kolektivní stížnosti ***UWE proti ČR*** (2019) vzhledem k tomu, že se přímo týká zastoupení žen ve veřejném rozhodování v ČR.[1010] V tomto případě EVSP shledal porušení ESCH a jeho Dodatkového protokolu z roku 1988 mimo jiné z důvodu nezajištění **dostatečně měřitelného pokroku v oblasti vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností**. Podle EVSP mají státy pozitivní závazek řešit vertikální segregaci na trhu práce včetně vyššího zastoupení žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností – a to i zavedením závazných legislativních opatření zajišťujících rovný přístup do statutárních orgánů obchodních společností.[1011] Na základě rozhodnutí EVSP Výbor ministrů doporučil ČR přijmout opatření ke zlepšení transparentnosti odměňování a k odstranění genderových rozdílů v odměňování a podporovat **účinnou paritu v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích největších veřejně kotovaných soukromých společností**.[1012] Výbor v doporučení uvádí „účinnou paritu", což technicky označuje 50 %, tj. ještě ambicióznější aspirační metu, než Evropská **Směrnice o radách společností 2022/2381**, která si dala za cíl 40% zastoupení žen v radách největších kotovaných společností. V současnosti je na straně ČR, aby ve své následující zprávě prokázala, jakým způsobem uplatňování těchto doporučení zabezpečuje.

PSRE

Cíl vyvážené účasti žen a mužů na politickém, veřejném a ekonomickém rozhodování je součástí Strategie genderové rovnosti 2018–2023 a je RE obecně dlouhodobě podporován.[1013] Jak bylo uvedeno v případě *Zevnik*, **Rada ministrů i Parlamentní shromáždění RE** konsistentně navrhují využití pozitivních opatření v řadě svých doporučení a usnesení od 80. let minulého století. Již ve svém prvním usnesení v této oblasti z roku 1985 Výbor ministrů výslovně doporučuje přijetí „zvláštních dočasných opatření (pozitivních akcí)" a to „v oblastech, kde existují nerovnosti a neexistují překážky ústavní povahy.[1014] Od začátku nového milénia oba tyto orgány uznávají a doporučují **40 % pro účast žen na politických a veřejných rozhodnutích** jako minimální hranici (paritní práh), který by měl vést k 50% paritě.[1015]

[1009] Závěry XVII-2 (2005) ze dne 30. 6. 2005, Řecko.

[1010] Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016. K dalším porušením patřilo nezajištění transparentnosti odměňování a nedosažení dostatečného měřitelného pokroku v oblasti rovného odměňování.

[1011] Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016, s. 36, odst. 235. Výbor zde cituje Závěry 2016, Portugalsko.

[1012] Doporučení Výboru ministrů RE (2021)5, *UWE proti ČR*, C–128/2016.

[1013] Tento cíl je také součástí genderových strategií OSN a EU.

[1014] Doporučení Výboru ministrů RE (85)2 o právní ochraně před diskriminací na základě pohlaví, část III.

[1015] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, část A odstavec 3; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavec 32; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.3.1; Usnesení PSRE 1898(2012) o politických

Navíc již výslovně doporučují konkrétní číselné kvóty i reformy ústav – čili dochází k posunu, kdy se nová ustanovení o genderové rovnosti nemají přizpůsobovat ústavám, ale naopak, ústavy se mají přizpůsobovat novým mezinárodně uznaným normám. Tato doporučení se týkají členských států, národních politických stran, i vlastních orgánů RE.

Členské státy by na základě těchto doporučení měly zavést minimální **40%** legislativní kvótu **pro nedostatečně zastoupené pohlaví** na kandidátních listinách pro místní, regionální, národní i nadnárodní volby, nejlépe se **zipovým systémem** (v případě poměrného volebního systému) nebo prostřednictvím užšího výběru všech žen nebo prioritního seznamu s rovným počtem osob obou pohlaví (v případě většinových volebních systémů) podpořenou účinnými sankcemi jako je odmítnutí registrace kandidátní listiny.[1016] Tato minimální kvóta je také doporučena pro **vedení všech veřejných institucí** a genderově vyvážené by měly být také **mezinárodní delegace** jednotlivých zemí. Státům je dále doporučeno provést genderový audit svých volebních systémů a následné potřebné legislativní a správní změny pro zvýšení vyrovnaného zastoupení žen a mužů. Mezi takové změny patří i **ústavní kodifikace** cíle rovnosti žen a mužů s možností použití pozitivních opatření a přijetí **rámcového zákona** a vládního programu rovnosti žen a mužů.[1017] Státům je dále doporučeno provádět **sběr a analýzu dat** o genderovém složení veřejného a soukromého sektoru na roční bázi,[1018] zabezpečit **genderovou osvětu** ve školách, v médiích, i v politických stranách, a to se zapojením nevládních organizací.[1019] Do svých legislativních i správních návrhů mají státy zahrnout dvojí strategii obsahující 1) **pozitivní opatření** na řešení konkrétních problémů, ale také 2) všeobecný **genderový mainstreaming a *budgeting*** (tj. zohledňování genderových dopadů a financování potřebných aktivit).[1020] Státy by dále měly finančně podpořit genderově vyrovnané politické strany i slaďování politické angažovanosti a rodiny.[1021] V národních parlamentech by měly být zřízeny parlamentní výbory nebo delegace pro práva žen a rovné příležitosti a praktikován genderový mainstreaming ve všech aspektech, zejména pak při výběru členů předsednictva a jednotlivých výborů, složení výborů, přidělování zpravodajství a proslovů.[1022]

---

stranách a politické reprezentaci žen, odstavce 6.6, 6.7, 8.1. Cíl 40 % byl přijatý také mnohými státy i organizacemi.

[1016] Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavce 6.3.1. 6.3.2.

[1017] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavce 6.3.1, 6.3.2; Usnesení PSRE 1860(2012) o prosazování práv žen ve světě.

[1018] Usnesení PSRE 1489(2006), Mechanismy k zajištění účasti žen na rozhodování.

[1019] Tamtéž; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.6.

[1020] Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti.

[1021] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování.

[1022] Tamtéž; Usnesení PSRE 1898(2012) o politických stranách a politické reprezentaci žen.

Politické strany jsou podle RE klíčovými protagonisty při posilování politického zastoupení žen v pluralitních demokraciích. Doporučení orgánů RE proto apelují na maximální **transparentnost ve výběru kandidátů** v politických stranách, genderovou vyrovnanost v stranických orgánech, zavedení formálního závazku k rovnosti žen a mužů a genderového mainstreamingu do **stanov stran**, zřízení a financování stranických struktur a školicích programů vyhrazených pro ženy, jakož i pomoc při slaďování politické činnosti a rodinného života.[1023]

Co se týče genderově vyváženého **zastoupení v sekretariátu a v dalších orgánech RE**, Výbor ministrů i Parlamentní shromáždění RE vydaly řadu doporučení k respektování alespoň 30% zastoupení žen v národních delegacích PSRE a **40% zastoupení žen** v předsednictvu a ve výborech PSRE i v dalších orgánech RE.[1024] Nicméně tato meta je méně ambiciózní než paritní 50% cíl OSN zabezpečený genderovými kvótami a dalšími pozitivními opatřeními.[1025]

Rovnost a demokracie

Velmi významným je také **teoretický a koncepční přínos** daných dokumentů. Všechny orgány RE (včetně ESLP) **spojují otázku rovnosti a demokracie** s tím, že skutečná demokracie vyžaduje stejnou účast žen a mužů ve společnosti a nedostatečné zastoupení žen ve veřejném rozhodování odráží základní demokratický deficit.[1026] PSRE navíc vyzývá k **začlenění principu rovnosti žen a mužů do systému EÚLP** prostřednictvím nového protokolu, čímž by došlo k narovnání deficitu kodifikace genderové rovnosti v primárním právu RE.[1027] Nakonec PSRE ve svém usnesení navrhlo nové **koncepční ukotvení rovnosti jako samostatného práva**, u kterého by pozitivní opatření nebylo definované jako výjimka, nýbrž jako součást implementace zásady rovného zacházení.[1028]

[1023] Usnesení PSRE 1898(2012) o politických stranách a politické reprezentaci žen.

[1024] Usnesení PSRE 1348(2003) o genderově vyváženém zastoupení v PSRE; Usnesení PSRE 1366(2004), Kandidáti do ESLP; Usnesení PSRE 1426(2005), Kandidáti do ESLP; Usnesení PSRE 1781(2010) o minimálně 30 % nedostatečně zastoupeného pohlaví v národních delegacích shromáždění; Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů.

[1025] Více v kapitole 6.6.

[1026] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, Odůvodnění, odstavce 1, 30; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavce 1, 4, 21, 31, 32; Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavec 2; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavce 1, 2, 6. ESLP tento postoj převzal ve svém rozhodnutí *Zevnik*, C–54893/18. Více také v RADA EVROPY. *Achieving balanced participation of women and men in political and public decision-making: a gender equality and democratic requirement* [online]. Dostupné z: http://bit.ly/3GnvTvv.

[1027] Usnesení PSRE 1860(2012) o prosazování práv žen ve světě.

[1028] Usnesení PSRE 1844(2011), Deklarace zásad rovnosti a činnosti RE; Doporučení PSRE 1986(2011), Deklarace zásad rovnosti a činnosti RE.

Závěrem je možné shrnout, že RE i přes konzervativní charakter EÚLP, zaměřený na individuální občanská a politická práva s jedinou obecnou anti-diskriminační klauzulí, postupně rozšiřovala svoje *acquis* do oblasti sociálních a kolektivních práv skrze ESCH, včetně možnosti kolektivních stížností a uplatnění pozitivních opatření. Všechny orgány RE ve svých rozhodnutích a doporučeních postupně schválily používání genderových pozitivních opatření, včetně 40% kvót v politické, správní i obchodní sféře. I když rozhodovací činnost ESLP a EVSP není v této oblasti tak bohatá jako judikatura SDEU, celkové působení RE má výrazný vliv na zavádění pozitivních akcí a zvyšování zastoupení žen v politickém i ekonomickém rozhodování.

8. GENDEROVÁ POZITIVNÍ OPATŘENÍ V EU

8.1. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření v EU

I když je rovnost jedním ze základních principů EU, její vývoj byl poměrně pomalý a zaměřoval se převážně na **rovnost pohlaví na trhu práce**.[1029] Evropské právo zakotvilo **rovnost odměňování** žen a mužů již v Římské smlouvě v roce 1957,[1030] nicméně ke zvýšené podpoře a aplikaci tohoto článku došlo až v 70. letech 20. století, po přijetí Směrnice o rovném odměňování.[1031] Směrnice o rovném zacházení dále zavedla **zásadu rovného zacházení se ženami a muži na trhu práce** a umožnila první genderová **pozitivní opatření v této oblasti**.[1032] V 80. letech bylo přijato Doporučení Rady o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen, Směrnice o sociálním zabezpečení a Směrnice o samostatně výdělečných osobách.[1033] V 90. letech byl Amsterodamskou smlouvou do primárního práva EU začleněn **princip rovnosti žen a mužů, genderového mainstreamingu, nediskriminace**

[1029] EU byla formálně založena až v r. 1993 – do té doby fungovala na základě třech společenství (Evropského společenství uhlí a oceli, Evropského společenství pro atomovou energii a Evropského hospodářského společenství). Pro zjednodušení označuji termínem EU celý vývoj od založení prvního společenství v r. 1951. K základnímu platnému primárnímu právu patří: Smlouva o Evropské unii (SEU / Maastrichtská smlouva) ze dne 7. 2. 1992; Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU) ze dne 13. 12. 2007; a Listina základních práv Evropské unie (LZPEU) ze dne 7. 12. 2000 ve znění upraveném dne 12. 12. 2007. Lisabonská a Amsterodamská smlouva jsou pouze smlouvami pozměňujícími. Více k právu EU na stránkách Evropské komise: https://bit.ly/3tQJtly a EUR-lexu: https://bit.ly/2Zb9Lnp; https://bit.ly/3PIcbOK.

[1030] Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (EHS / Římská smlouva) ze dne 25. 3. 1957. Římská smlouva byla několikrát změněna a v současnosti je označována jako Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU).

[1031] Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sbližovaní právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy (zrušena Směrnicí 2006/54/ES).

[1032] Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 1. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (zrušena Směrnicí 2006/54/ES).

[1033] Doporučení Rady 84/635/EHS ze dne 13. 12. 1984 o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen; Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. 7. 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků; a Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. 12. 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.

a ustanovení o genderových pozitivních opatřeních v pracovní oblasti.[1034] V tomto období dochází v EU k vytváření modelu nediskriminace a základních lidských práv. Od roku 2000 byla schválená řada dalších antidiskriminačních směrnic včetně Směrnice o zboží a službách a Přepracované směrnice o rovném zacházení v pracovní oblasti, přičemž obě tyto směrnice umožňují použití pozitivních opatření v daných oblastech.[1035] Lisabonská smlouva posléze zavedla **genderovou rovnost jako základní hodnotu EU** a LZPEU umožnila přijímání **pozitivních opatření ve všech oblastech**.[1036] Od roku 2010 byly navrženy další směrnice a **opatření nad rámec práce** (v oblasti péče a násilí) a pozornost se **přesouvá od rovného zacházení** (tj. pouhé nediskriminace) **k materiální rovnosti** (viz Směrnice o radách společností 2022/2381).

Na základě uvedeného historického vývoje rozlišuje akademická obec různé fáze vývoje rovnosti žen a mužů v EU. Prof. Teresa Rees uvádí tři přístupy EU k této oblasti: 1) rovné zacházení neboli „přístup drobných změn" k začlenění žen do stávajících modelů v 70. letech *(tinkering appraoch)*, 2) pozitivní opatření neboli „přístup šitý na míru" adaptovaný k boji proti historickým formám nerovnosti v 80. letech *(tailoring approach)*, a nakonec 3) transformační přístup založený na genderovém mainstreamingu od 90. let *(trasnformative approach)*.[1037] Prof. Sophie Jacquot na druhé straně rozlišuje mezi: 1) modelem výjimek zaměřeným na přístup žen na trh práce a historické nerovnosti (od Římské smlouvy / rovného odměňování z r. 1957 do konce 80. let), 2) antidiskriminačním modelem zaměřeným na genderový mainstreaming (od Maastrichtu v r. 1993 po Lisabonskou smlouvu v r. 2007) a 3) modelem založeném na právech *(rights based model)* (v období po Lisabonské smlouvě).[1038] Uvedený vývoj by se zjednodušeně dal shrnout do osy: rovnost v odměňování – rovné zacházení v pracovní oblasti – genderová rovnost a pozitivní opatření – genderový mainstreaming a materiální rovnost – a rovnost jako právo.

Základní platná ustanovení o genderové rovnosti, nediskriminaci a pozitivních opatřeních v současnosti najdeme v primárním i sekundárním právu EU. K primárnímu právu patří **články 2, 3 SEU**, **články 8, 19, 157 SFEU** a **články 21, 23 LZPEU**. K sekundárnímu právu patří zejména směrnice o rovnosti pohlaví v zaměstnání a povolání (76/207/EHS a 2002/73/ES), které byly nahrazeny **Přepracovanou**

[1034] Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty ze dne 10. 11. 1997.

[1035] Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 6. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (tzv. Přepracovaná směrnice).

[1036] Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství ze dne 13. 12. 2007.

[1037] REES, T. Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*. 2005, sv. 7, č. 4, s. 555–574.

[1038] JACQUOT, S. *Transformations in EU Gender Equality. From Emergence to Dismantling*. Londýn: Palgrave Macmillan, 2015.

směrnicí 2006/54/ES (článek 3),[1039] **Směrnice o zboží a službách** 2004/113/ES (článek 6), a **Směrnice o radách společností** 2022/2381 (čl. 5).[1040] Významným nástrojem je i nezávazné *soft law* jako je Charta žen, Evropský pakt pro rovnost žen a mužů a Strategie pro rovnost žen a mužů, jejíž cílem je zohlednit gender ve všech evropských politikách. Řada legislativních opatření zaměřených na genderovou rovnost v oblasti odměňování a zacházení na pracovním trhu, přístupu k finančním službám, rodičovské dovolené a odstranění násilí (včetně sexuálního obtěžování), byla nejdříve přijata na úrovni evropských institucí a ovlivnila posilování zásady rovnosti žen a mužů na úrovni členských států.[1041]

Jednotlivci se mohou dovolávat ustanovení směrnic v případě jejich neslučitelnosti s vnitrostátním právem, pokud jsou přesná, jasná, bezpodmínečná a nevyžadují další vnitrostátní nebo evropská opatření,[1042] přičemž tato kritéria zjevně splňuje mnoho ustanovení antidiskriminačních směrnic. [1043] SDEU již přiznal přímý a nepřímý účinek řadě antidiskriminačních ustanovení, a uložil příslušným vnitrostátním orgánům, zejména soudům, povinnost vykládat vnitrostátní právo v souladu s právem EU (eurokonformní výklad).[1044] SDEU navíc upřesnil, že vnitrostátní sankce musejí být přiměřené, dostatečně odrazující a účinné a nesmějí být slabší než sankce stanovené vnitrostátními právními předpisy ve srovnatelných případech.[1045] To znamená, že antidiskriminační právo EU může být **účinným nástrojem individuální ochrany** před diskriminací v daných oblastech, pokud bude řádně implementováno na národní úrovni.

[1039] Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS. Tyto směrnice byly nahrazeny tzv. Přepracovanou směrnicí 2006/54/ES.

[1040] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP).

[1041] HERVEY, T. Thirty years of EU sex equality law: Looking backwards, looking forwards. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. 2005, č. 12, s. 307–325.

[1042] Rozsudek SDEU ze dne 5. 2. 1963, *NV Algemene Transport – en Expeditie Onderneming van Gend & Loos proti Nederlandse administratie der belastingen*, C–26/62.

[1043] BOBEK a kol., 2007, s. 141.

[1044] SDEU potvrdil přímý horizontální a vertikální účinek článku141 Smlouvy o ES v rozsudku ze dne 8. 4. 1976, *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, C–43/75. Přímý vertikální účinek článku 5 Směrnice 76/207/EHS byl potvrzen v rozsudku ze dne 26. 2. 1986, *Marshall proti Southampton and South West Hampshire Area Health Authority*, C–271/91. Princip nepřímého účinku a eurokonformního výkladu zakotvil SDEU v rozsudku ze dne 10. 4. 1984, *Von Colson proti Land Nordrhein-Westfalen*, C–14/83.

[1045] Tamtéž.

8.1.1. Římská smlouva (1957)[1046] – stejná mzda za stejnou práci

Jediným ustanovením, které se zabývalo rovným zacházením na základě pohlaví, byl během prvních let pouze článek 119 upravující **stejnou mzdu za stejnou práci** pro muže a ženy v Římské smlouvě z roku 1957 (nyní článek 157 SFEU).[1047]

Římská smlouva (EHS)

Čl. 119. Každý členský stát **během první etapy zajistí** a **následně zachová** uplatňování zásady, **že muži a ženy by měli** dostávat **stejnou odměnu za stejnou práci**.

SFEU

Čl. 157 odst. 1. Každý členský stát **zajistí** uplatnění **zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci**.

První formulace článku 119 Římské smlouvy byla zjevně opatrná (muži a ženy „by měli" dostávat…), operovala v kategorii „stejné" (ne rovnocenné) práce a výslovně nechávala prostor pro postupnou implementaci – ke změně legislativy a následné aplikaci. Důvodem této opatrnosti byla skutečnost, že genderové rozdíly v odměňování v padesátých letech byly velmi vysoké (např. 40 % v Nizozemsku a až 63 % v Německu) a státy se obávaly masivního nárůstu mzdových nákladů, pokud by současně nesnížily mzdy mužů.[1048] Nicméně ženské organizace prosadily přijetí principu rovného odměňovaní v rámci Mezinárodní organizace práce, což připravilo vhodný kontext pro přijetí této zásady v Evropském společenství.[1049] Tato inciativa byla podpořena i mezinárodními odbory, které se obávaly, že zaměstnavatelé budou upřednostňovat levnější ženskou pracovní sílu, která obsadila pozice mužů během války.[1050] V rámci společenství měla největší zájem na přijetí tohoto ustanovení Francie, která měla jako jediná v té době kodifikovanou povinnost rovného odměňování a obávala se migrace levnější ženské pracovní síly z jiných členských států.[1051] I když

[1046] Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (EHS / Římská smlouva) ze dne 25. 3. 1957. Římská smlouva prošla řadou úprav a dnes je platná pod názvem SFEU.

[1047] Původní článek 119 Smlouvy o EHS**,** později článek 141 Smlouvy o ES, a nyní článek 157 SFEU.

[1048] KANTOLA, J. *Gender and the European Union*. New York: Palgrave Macmillan, 2010. s. 27; PÉRIVIER, H. *The Treaty of Rome and Equality* [online]. OFCE, 30. 3. 2017. Dostupné z: https://bit.ly/3bzeLJ8.

[1049] Úmluva o rovném odměňování přijata v r. 1951 je jednou z osmi základních úmluv Mezinárodní organizace práce.

[1050] VLEUTEN, A. van der. *The Price of Gender Equality: Member States and Governance in the European Union*. New York: Routledge, 2007, s. 35.

[1051] FURÅKER, B., LARSSON, B. Revision of the EU posting of workers directive, social dumping and trade unions' position. In FURÅKER, B., LARSSON, B. (eds.). *Trade Union Cooperation in Europe: Patterns, Conditions, Issues*. Cham: Springer Nature Switzerland AG, Palgrave Pivot,

byl princip rovného odměňování formálně zaveden Římskou smlouvou, státy jej do stanoveného termínu v roce 1964 neaplikovaly. Komise sice o situaci vypracovala zprávu, ale váhala s použitím soudních prostředků zejména kvůli odporu členských států a zaměstnavatelů.[1052] Pokrok nastal až v 70. letech po přijetí dalších právních opatření k provedení zásady stejné odměny, zejména Směrnice 75/117/EHS o rovném odměňování.[1053] Zásada rovného odměňování tedy nebyla přijata z etických důvodů s odkazem na spravedlnost nebo rovnost, ale **z ekonomických důvodů s cílem omezit sociální *dumping***.[1054]

V roce **1976** v případě ***Defrenne*** **SDEU** rozhodl, že kromě hospodářských cílů má článek o stejné mzdě (článek 119 EHS / článek 157 odst. 1 SFEU) také sociální účel. SDEU tak rozšířil zásadu rovnosti mezi muži a ženami v práci nad rámec pouhého zákazu diskriminace v odměňování. Rovnost týkající se **„stejné odměny za stejnou práci" tak byla rozšířena na „rovné zacházení"**.[1055] Rozhodnutí dále zdůraznilo, že zásada stejné odměny **má přímý účinek**, což umožňuje jednotlivcům odvolávat se na ni přímo před vnitrostátními soudy. Případy týkající se Defrenne tak potvrdily princip přímého účinku daného článku a prokázaly, že stejná odměna za stejnou práci je **základní zásadou práva EU**.[1056] O 30 let později, v roce 2005, SDEU rozšířil tuto logiku na zásadu nediskriminace na základě věku v rozhodnutí ***Mangold***, ve kterém konstatoval, že právo na rovné zacházení představuje **základní lidské právo**.[1057] Tímto způsobem se právo na rovné zacházení postupně měnilo v základní právo.[1058] Nicméně skutečnost, že zásada rovnosti v EU byla původně založena na tržní racionalitě, zůstala příznačná pro její další rozvoj a značně omezila její rozsah a použití. Tento přístup spojování rovnosti žen a mužů se společným trhem a ekonomickým ziskem byl řadou akademiků a akademiček i organizací kritizován jako komodifikace rovnosti.[1059]

2020. Dostupné z: https://1url.cz/UuInp. Sociální dumping v EU navzdory těmto ustanovením přetrvává, a to v regionálním i genderovém kontextu.

[1052] VLEUTEN, 2007, s. 67.

[1053] Usnesení Rady o sociálním akčním programu z r. 1974; a Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy (zrušena Směrnicí 2006/54/ES).

[1054] KANTOLA, 2010, s. 27; PÉRIVIER.

[1055] Rozsudek SDEU *Defrenne*, C–43/75. Defrenne pracovala jako letuška pro belgickou národní leteckou společnost Sabena a dle belgických zákonů musela odejít do důchodu ve věku 40 let (na rozdíl od mužů, kteří dostávali vyšší plat a odcházeli do důchodu o 15 let později). Defrenne si stěžovala, že nižší nárok na důchod porušuje její právo na rovné zacházení na základě pohlaví podle článku 119 SES.

[1056] Rozsudek SDEU ze dne 25. 5. 1971, *Gabrielle Defrenne proti Belgickému státu*, C–80/70; Rozsudek SDEU ze dne 8. 4. 1976, *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, C–43/75; Rozsudek SDEU ze dne 15. 6. 1978, *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, C–149/77.

[1057] Rozsudek SDEU ze dne 22. 11. 2005, *Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi*, C–144/04.

[1058] PRECHAL, S. Equality of treatment, non-discrimination and social policy: Achievements in three themes. *Common Market Law Review*. 2004, sv. 41, č. 2, s. 553–551.

[1059] JACQUOT, 2015, s. 20. Více v podkapitole EU 8.1.11.

8.1.2. Směrnice o rovném zacházení s muži a ženami v zaměstnání (1976)[1060] – pozitivní opatření v práci

Směrnice 76/207/EHS zavedla **první ustanovení o pozitivních opatřeních na úrovni EU**, tj. první kodifikace nenastala v rámci primárního, ale prostřednictvím **sekundárního práva**. Jak je patrné již z názvu směrnice, jedná se o rovné zacházení pouze na základě pohlaví a pouze pro oblast práce. Obecné anti-diskriminační ustanovení a specifická ustanovení pro rovné zacházení na základě jiných důvodů bylya do acquis EU zahrnuta až později.

Směrnice 76/207/EHS

Čl. 2 odst. 1. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí **vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví** buď přímo, nebo nepřímo s ohledem **zejména na manželský nebo rodinný stav**.
Čl. 2 odst. 2. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států vyloučit z oblasti její působnosti ty pracovní činnosti, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž z **důvodů jejich povahy nebo podmínek** jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek.
Čl. 2 odst. 3. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se **ochrany žen**, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.
Čl. 2 odst. 4. Touto směrnicí nejsou dotčena **opatření na podporu rovných příležitostí** pro muže i ženy, zejména **odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen** v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1. [pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky, a za podmínek uvedených v čl. 1 odst. 2, o sociálním zabezpečení].

Uvedené ustanovení umožňuje celkově **tři případy odlišného** zacházení, které SDEU interpretuje jako **výjimky z principu rovného zacházení** – výkon určitých povolání (odstavec 2), ochrana žen spojená zejména s těhotenstvím a mateřstvím (odstavec 3) a aplikace pozitivních opatření. První dva případy nespadají pod pozitivní opatření v přísnějším smyslu, mimo jiné vzhledem k tomu, že jejich cílem není zajištění rovnosti příležitosti v zaměstnání.[1061] První kategorie (odstavec 2) obsahuje ustanovení umožňující rozdílné zacházení v situacích, kdy povaha nebo **kontext konkrétní práce nebo činnosti** představuje podstatný a určující pracovní požadavek, přičemž cíl opatření musí být legitimní a požadavek přiměřený (např.

[1060] Směrnice Rady 76/207/EHS.
[1061] Tyto výjimky jsou obdobně kodifikované také v CEDAW (čl. 4 odst. 2); ESCH (čl. 17); Dodatkovém protokolu k ESCH z r. 1988 (čl. 1 odst. 2, 4); a RESCH (příloha článku 20 odst. 2, 4).

zaměstnání ženy k provádění osobních bezpečnostních kontrol žen nebo mužského interpreta do mužského pěveckého sboru).[1062]

Druhá kategorie zahrnuje ustanovení umožňující odlišné zacházení v souvislosti s těhotenstvím a **mateřstvím, jakožto stavem jedinečným pro ženy**. Protože těhotná, kojící žena, nebo žena po porodu nemá mužský ekvivalent, není možné chápat tuto výjimku jako porušení formální rovnosti čili zásady, že se stejným má být zacházeno stejně a s odlišným odlišně.[1063] Vzhledem k tomu, že mnoho národních ochranných ustanovení často vylučuje ženy z určitých druhů práce (např. u policie, v armádě, při těžbě nerostů nebo potápění) podal SDEU restriktivnější výklad odstavce 3 a uvedl, že poskytovaná ochrana musí být přímo spojena s těhotenstvím, kojením nebo obdobím po narození a nikoli pro určité typy prací obecně.[1064]

Odstavec 4 ještě nepoužívá explicitně termín pozitivní opatření, ale z formulace je patrné, že se jedná o tento typ opatření. Toto ustanovení přesahuje formální rovnost vzhledem k tomu, že zohledňuje **faktickou situaci** („stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen"), která v modelu formální rovnosti nehraje roli na rozdíl od biologické odlišnosti.[1065] Tato formulace pohlíží na ženy jako na **znevýhodněnou skupinu** a na základě příslušnosti k této skupině jim poskytuje nárok na odlišné zacházení, čímž jde nad rámec formální rovnosti, která vychází z „individualistické liberální zásady posuzovat jednotlivce vždy zvlášť".[1066] Uvedené znění tak uznává existenci strukturálních problémů a podporuje dosažení materiální rovnosti nicméně pouze v oblasti **„rovných příležitostí"**, tj. na startu, čímž se snaží zachovat příklon k rovnosti formální. Toto napětí mezi požadavkem dodržení formální rovnosti a potřebou odstranění faktických materiálních nerovností bylo řešeno v řadě pozdějších případů. SDEU v těchto případech shledal pozitivní opatření za výjimku z formální rovnosti a uložil řadu omezení pro jejich aplikaci.[1067] Uvedená formulace neukládá žádnou povinnost, naopak použití pozitivních akcí je na zvážení členských států a dispozitivní formulace pozitivních opatření je charakteristická pro veškeré pozdější úpravy.

Formulace pozitivních opatření v této Směrnici se liší od pozdějších kodifikací v několika bodech. Tato formulace sice umožňuje přijetí opatření na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, nicméně zdůrazňuje nutnost odstranění **nerovností**

[1062] Podstatné a určující požadavky na zaměstnání jsou upraveny v článku 4 Směrnice Rady 2000/43/ /ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Co se týče rovného zacházení mezi muži a ženami, aktuální úprava obsažena v článku 14 odst. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 6. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (tzv. Přepracovaná směrnice).

[1063] HAVELKOVÁ, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*. 2007a, sv. 11, s. 3. Dostupné z: https://bit.ly/3w3yhVb.

[1064] Např. rozsudek SDEU ze dne 26. 10. 1999, *Sirdar proti The Army Board*, C–273/97; rozsudek SDEU ze dne 11. 1. 2000, *Kreil proti Německu*, C–285/98; a rozsudek SDEU ze dne 15. 11. 2005*, Komise Evropských společenství proti Rakouské republice*, C–203/03.

[1065] HAVELKOVÁ, B., 2007a, s. 3.

[1066] Tamtéž.

[1067] Rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1995, *Eckhard Kalanke proti FreieHansestadt Bremen*, C–450/93, odst. 12.

na straně žen, čili je zde patrný explicitní asymetrický přístup. Novější ustanovení směrnic a smluv jsou již formálně symetrická – a umožňují opatření pro **„méně zastoupené pohlaví"** a odstranění nerovností „na základě pohlaví".[1068] Druhým významným prvkem je zohlednění **nepřímé diskriminace**, zejména s ohledem na **manželský nebo rodinný stav**, přičemž se tento konkrétní příklad v pozdějších úpravách již nevyskytuje.[1069] Nakonec je dle této Směrnice možné použít pozitivní opatření pouze v **oblasti pracovního trhu**, přičemž některá novější ustanovení již umožňují použití pozitivních opatření ve všech oblastech (LZPEU čl. 23). Přijetí této Směrnice bylo do velké míry ovlivněno působením feministické lobby, mezi komisaři však nebyla shoda o rozsahu její působnosti a její návrh byl nakonec omezen **pouze na oblast práce**.[1070]

Důležitým mezníkem v 70. letech bylo vytvoření Oddělení rovných příležitostí *(Equal Opportunities Unit)* v DGV a Informační služby pro ženy *(Women´s Information Service)* v DGX.[1071] Oddělení rovných příležitostí mělo za úkol monitorovat implementaci Směrnice rovného zacházení a byť nebylo hierarchicky vysoko situované, soustřeďovalo genderové expertky a experty a významnou měrou přispělo k podpoře dalších genderových opatření.[1072]

8.1.3. Doporučení Rady o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen (1984)[1073] – ve všech oblastech

K dalšímu rozvoji v této oblasti došlo prostřednictvím *soft law*, a sice doporučením Rady, která ve svém dokumentu poprvé použila termín „pozitivní opatření", a to ve vztahu k ženám, čili je zde ještě patrný explicitní asymetrický přístup. Toto doporučení navrhuje členským státům přijetí „politiky pozitivních opatření, jejímž cílem je **odstranit stávající nerovnosti postihující ženy v pracovním životě"** (článek 1). Je zřejmé, že pozitivní opatření se pořád týkají žen v pracovním životě a mají vyrovnávací charakter. Rada navíc výslovně považuje **pozitivní akci za nástroj politiky rovných příležitostí** a novátorsky používá termín „politika" pozitivních opatření, čímž naznačuje, že se jedná o komplexní přístup, který **doporučuje nejen ve**

[1068] Směrnice 76/207/EHS byla později změněna Směrnicí 2002/73/ES a obě byly nahrazeny Přepracovanou směrnicí 2006/54/ES.

[1069] Nejsilnějším zastáncem kodifikace nepřímé diskriminace bylo Spojené království, které toto ustanoveni již mělo ve vlastním zákoně č. 65 o odstranění diskriminace na základě pohlaví ze dne 29. 12. 1975 (*Sex Discrimination Act*). Britský zákon byl velmi novátorský a týkal se zaměstnávání, školení, vzdělávání, obtěžování, poskytování zboží a služeb a nakládání s prostory. Je to jeden z příkladů evropeizace *(Europeanisation)*, jakým docházelo k vzájemnému ovlivňovaní národního a evropského práva (podobně jako v případě francouzského ustanovení o rovném odměňování).

[1070] VLEUTEN, s. 88–89.

[1071] KANTOLA, 2010, s. 37.

[1072] Tamtéž.

[1073] Doporučení Rady 84/635/EHS ze dne 13. 12. 1984 o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen.

veřejném, ale i v soukromém sektoru, včetně vyšších úrovní odpovědnosti.[1074] Doporučení zároveň **vybízí státy ke sběru dat** a provádění kvalitativních a kvantitativních **analýz** postavení žen na trhu práce, k úpravě organizace práce a pracovní doby a k aktivní účasti žen v rozhodovacích orgánech. Rada, jako orgán zástupců/kyň členských vlád, tímto přímo pověřila Evropskou komisi ke shromažďování a hodnocení informací o opatřeních přijatých veřejnými a soukromými subjekty v členských státech a k předložení zprávy o pokroku v této oblasti. Komise v této oblasti tedy dostala konkrétní mandát od národních vlád.

Nicméně 80. léta nebyla pro genderovou rovnost velmi příznivá. Kromě Francie většina členských států (zejména středo-pravicových vlád v Německu, Spojené království a Nizozemsku) tuto agendu podporovala minimálně.[1075] Byly sice schváleny **Směrnice o sociálním zabezpečení a Směrnice o samostatně výdělečně činných osobách** (1986),[1076] Rada ministrů však zamítla celou řadu dalších návrhů Komise, včetně směrnic o částečném úvazku, rodičovské dovolené, sociálním pojištění, vdovském důchodu, důchodovém věku, organizaci pracovního času, obrácení důkazního břemene a atypickém zaměstnání.[1077] Pozornost se místo toho soustřeďovala na **měkká opatření** jako vzdělávání, networking a podporu dělby rodinných a pracovních povinností. Implementace existujících směrnic sice pokračovala, ale zejména díky podpoře Komise, která již neváhala použít žaloby pro nesplnění povinnosti ani vůči větším státům jako je Francie a Německo.[1078] Institucionálně se dále rozšiřovala síť pro podporu agendy rovnosti žen. V těchto letech byla vytvořena Komise pro práva žen v Evropském parlamentu, Evropská síť žen *(European Network of Women, ENOW)*, a byl adoptovaný první Akční program pro rovné příležitosti 1982–1985.

8.1.4. Maastrichtská smlouva (SEU) – Dohoda o sociální politice (1992)[1079] – pozitivní opatření

Důležitým prvkem SEU byla Dohoda o sociální politice připojená k Protokolu o sociální politice Maastrichtské smlouvy.[1080] Dohoda stanovila, že **EU může podpořit**

[1074] Doporučení tím mimo jiné dalo základ pro Směrnici o radách společností 2022/2381.

[1075] KANTOLA, 2010, s. 39.

[1076] Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. 7. 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (zrušena Směrnicí 2006/54/ES); Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. 12. 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství (zrušena Směrnicí 2010/41/EU).

[1077] Tamtéž, s. 38.

[1078] VLEUTEN, 2007, s. 119.

[1079] Dohoda ze dne 2. 2. 1992 o sociální politice uzavřená mezi členskými státy Evropského společenství s výjimkou Spojeného království a Severního Irska. Dohoda byla připojena k Protokolu o sociální politice Maastrichtské smlouvy, s. 141–144. Dostupné z: https://bit.ly/2CKyzoY; https://bit.ly/3KkP8e2.

[1080] Protokol byl právním mechanismem přijatým k vyřešení neshody o ustanoveních sociální politiky Maastrichtské smlouvy na summitu v prosinci 1991. Všechny tehdejší členské státy EU kromě

a doplnit národní opatření v několika oblastech včetně podpory **rovnosti mezi muži a ženami**, pokud jde o příležitosti **na trhu práce** a zacházení v práci (článek 2). Dohoda dále potvrdila zásadu **stejné odměny** za stejnou práci (článek 6) a možnost „přijmout opatření poskytující **zvláštní výhody s cílem usnadnit ženám výkon odborné činnosti** nebo zabránit či kompenzovat nevýhody v jejich profesní kariéře" (článek 6 odst. 3). Z daného znění vyplývá přetrvávající asymetrický charakter pozitivních opatření (která jsou daná ve prospěch žen) i fakt, že se otázky rovnosti a pozitivních opatření vztahují pouze na pracovní oblast.

8.1.5. Amsterodamská smlouva (1997) – genderová rovnost, pozitivní opatření v práci, unijní antidiskriminační opatření[1081]

Se vstupem Amsterodamské smlouvy v platnost bylo do primárního práva vneseno několik důležitých ustanovení – **zásada rovnosti žen a mužů** (článek 3 odst. 3 SEU), zásada **genderového mainstreamingu** (článek 8 SFEU), **genderová pozitivní opatření v profesní oblasti** (článek 157 odst. 4) a unijní **opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví i dalších důvodů** (článek 19). Do textu úmluvy byla inkorporovaná také ustanovení Sociálního protokolu, která v současnosti tvoří část X SFEU (Sociální politika). Jeden z nejdůležitějších přínosů této smlouvy je, že povýšila rovnost žen a mužů z oblasti pracovní a sociální politiky na základní cíl EU a obecně posílila zásadu rovnosti.

SEU

Čl. 3 odst. 3. [Unie] Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, **rovnost žen a mužů**, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.

SFEU

Čl. 8. Při **všech svých činnostech** usiluje **Unie** o odstranění nerovností a podporuje **rovné zacházení** pro muže a ženy.

Smlouva dále přiznala EU širší pravomoci v oblasti rovných příležitostí žen na trhu práce a v oblasti rovného zacházení na pracovišti (článek 153 SFEU) a umožnila **pozitivní opatření k posílení postavení žen v pracovní oblasti (článek 157)**.

Spojeného království souhlasily s novou sociální kapitolou. Protože k přijetí Maastrichtské smlouvy byla nutná jednomyslnost, dostalo Spojené království a Severní Irsko výjimku.

[1081] Smlouva o změně Smlouvy o Evropské unii, smluv o založení Evropských společenství a některých souvisejících aktů, ze dne 2. 10. 1997 (Amsterodamská smlouva).

SFEU

Čl. 157 odst. 3. Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají **opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení** pro muže a ženy **v otázkách práce a zaměstnanosti** včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.[1082]

Čl. 157 odst. 4. S ohledem na zajištění **úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě** nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést **opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře**.[1083]

Z uvedené formulace je zřejmé, že se příslušná pozitivní opatření týkají **pouze rovnosti na základě pohlaví a pouze v pracovním životě**. Formulace je již **genderově neutrální**, nicméně z Prohlášení č. 28 k tomuto ustanovení vyplývá, že členské státy by se při přijímání opatření dle tohoto ustanovení měly **v první řadě zaměřit na zlepšení situace žen v pracovním životě**. Přestože článek 157 odst. 4 hovoří o **úplné rovnosti** mezi muži a ženami v profesním životě, což naznačuje materiální rovnost, judikatura SDEU je vůči pozitivním opatřením zaměřeným na materiální rovnost a rovnost ve výsledku rezervovaná. Zajímavým prvkem je také možnost „předcházení" nerovností čili možnost preventivních opatření, která by mohla značně ovlivnit druh a rozsah použitých opatření. Ustanovení je dispozitivní povahy, tj. státy mohou ale nemusejí daná opatření přijmout.

Formulace EU se do značné míry **liší od kodifikace CEDAW** (článek 4 odst. 1). Pokud jde o terminologii, CEDAW hovoří o „dočasných zvláštních opatřeních", zatímco EU používá pouze výraz „opatření poskytující zvláštní výhody". Definice zakotvená v SFEU tak nezdůrazňuje dočasný charakter pozitivních opatření (jako je tomu v případě CEDAW). Na rozdíl od CEDAW, čl. 157 SFEU odkazuje na kompenzační i preventivní charakter pozitivních opatření, byť nezmiňuje jeho historické kořeny. Celkově je formulace pozitivních opatření v SFEU genderově neutrálnější, protože se týká „pod-reprezentovaného pohlaví", je tedy možné ji použít i v oblastech, kde takovou skupinu tvoří muži. Nakonec CEDAW mluví o opařeních

[1082] Článek o stejné odměně (článek 157 odst. 3 SFEU) byl přepracován tak, aby se přizpůsobil kodifikaci zásady rovnosti, která byla rozšířena sekundárními právními předpisy a rozhodnutím týkajícím se pozitivních opatření ve věci Kalanke (rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997, *Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen*, C–450/93).

[1083] Zatímco originál SFEU obsahuje termín *„underrepresented sex"*, český překlad hovoří o „méně" zastoupeném pohlaví. Na druhé straně pozdější překlad článku 23 LZPEU hovoří o „nedostatečně" zastoupeném pohlaví. Byť se tato úprava může zdát stejná, nejedná se o přesné a ani koherentní použití. „Menší" zastoupení je totiž objektivně měřitelný stav, kdežto „nedostatečné" zastoupení může být subjektivní. Menší zastoupení totiž nemusí být nevyhnutelně nedostatečným. Toto je potvrzeno i mezinárodně přijatým standardem, kde se za dosažení genderové rovnováhy počítá již 40% zastoupení žen, byť je to zastoupení menší.

k „urychlení faktického zrovnoprávnění“, což naznačuje orientaci na proces, kdežto SFEU uvádí cíl zajištění „úplné rovnosti“, což naznačuje rovnost ve výsledku. Nakonec článek 157 SFEU se na rozdíl od CEDAW týká pouze oblasti pracovního trhu.

Amsterodamská smlouva navíc poskytla EU jako organizaci právní základ pro přijetí vhodných **opatření k boji proti diskriminaci** na základě osmi specifických důvodů, včetně pohlaví (viz níže), a to **i mimo oblast zaměstnání** (článek 19 odst. 1 SFEU),[1084] což vedlo k přijetí dalších směrnic v oblasti rovnosti.[1085] V tomto kontextu je zřejmý posun od stejné odměny a stejného zacházení k aktivnějšímu přístupu k nediskriminaci, který umožnil EU i členským státům přijímat opatření v této oblasti. Toto ustanovení představuje určitý posun směrem ke konstitucionalizaci konceptu lidských práv v EU.[1086]

SFEU

Čl. 19 odst. 1. Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout **vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví**, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Čl. 19 odst. 2. Odchylně od odstavce 1 mohou Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem přijmout základní **zásady pro podpůrná opatření Unie**, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států, jako základ pro činnosti, které přijímají členské státy, aby přispěly k naplnění cílů uvedených v odst. 1.

Uvedená ustanovení však nejsou přímo účinná a nezakládají přímo vymahatelná práva, ale symbolizují nejvyšší politický závazek k začleňování hlediska rovnosti žen a mužů.[1087] Řada akademiček a akademiků poukazuje na to, že Amsterodamská smlouva posunula původní chápání rovnosti žen a mužů a **přesunula se z tržní oblasti do oblasti základních práv**.[1088] Jak však poznamenává prof. Sophie Jacquot, mezi těmito dvěma koexistujícími oblastmi existuje napětí, neboť každá oblast

[1084] Dříve byla pozitivní opatření založena buď na ustanovení o vnitřním trhu (dnes článek 114 nebo 115 SFEU), nebo na ustanovení o podpůrných pravomocích (článek 352). Tento článek rovněž poskytl právní základ pro Směrnici 2004/113/ES o zboží a službách.

[1085] Zejména Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 26. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ; a Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

[1086] BESSON, S. Gender Discrimination under EU and ECHR Law: Never shall the twain meet? *Human Rights Law Review*. 2008, sv. 8, č. 4, s. 647–682.

[1087] POLLACK, M. A., HAFNER-BURTON, E. Mainstreaming gender in the European Union. *Harvard Jean Monnet Working Paper.* 2000, č. 2, s. 10.

[1088] Např. Marc A. Pollack, Emily M. Hafner-Burton, Teresa Rees, Roberta Guerrina.

používá odlišné přístupy k rovnosti, odlišnou argumentaci a odlišné typy pozitivních opatření.[1089]

8.1.6. Lisabonská smlouva (2007) – genderová rovnost a mainstreaming[1090]

Lisabonská smlouva zaznamenala novou etapu vývoje tím, že posunula zásadu rovnosti a nediskriminace, zejména **rovnost mezi muži a ženami, mezi základní hodnoty EU** (článek 2 SEU).

SEU

Čl. 2. Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřípustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, **solidaritou a rovností žen a mužů**.

Lisabonská smlouva dále prostřednictvím několika ustanovení posílila závazek ke **genderovému mainstreamingu** (článek 8 SFEU), tj. k začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do všech politik EU.[1091] Účelem mainstreamingu je přimět EU i její členské státy, aby při formulování a provádění všech zákonů, opatření a činností zohledňovaly cíl rovnosti žen a mužů.[1092]

8.1.7. Listina základních práv EU (LZPEU) (2007)[1093] – pozitivní opatření ve všech oblastech, obecný zákaz diskriminace

LZPEU spojila a potvrdila práva a zásady, které již existovaly v právu EU. Tato Listina poprvé zahrnula otevřenou a **samostatnou zásadu nediskriminace** z jakéhokoli důvodu (článek 21), kodifikovala **rovnost mezi ženami a muži ve všech**

[1089] JACQUOT, 2015, s. 97.

[1090] Smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství ze dne 13. 12. 2007 (Lisabonská smlouva).

[1091] Mainstreaming zavedla jako novou metodu koalice ženských aktivistek, akademiček a političek v Pekingu v r. 1995. Více ve WOODWARD, A. Gender mainstreaming in European policy: Innovation or deception? *Diskusní dokument WZB*. 2001, č. FS I 01-103. Dostupné z: https://bit.ly/3xuytuD.

[1092] Článek 10 SFEU obsahuje obdobnou povinnost pro všechny důvody diskriminace, včetně pohlaví.

[1093] Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. 12. 2000, ve znění upraveném dne 12. 12. 2007 (LZPEU). LZPEU byla vypracována v r. 2000 a se stala závaznou od vstupu Lisabonské smlouvy v r. 2009. Dostupné z: https://bit.ly/3Ksge2C.

oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci a rozšířila rozsah **pozitivních opatření** týkajících se rovnosti žen a mužů **na všechny oblasti** (článek 23).[1094] Listina rovněž přidala článek o slaďování rodinného a pracovního života, který zahrnuje ochranu před propuštěním, právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou (článek 33).

LZPEU

Čl. 21. Zákaz diskriminace
Odst. 1. **Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví**, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.
Odst. 2. V oblasti působnosti Smluv, a aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, se zakazuje jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.

LZPEU

Čl. 23. **Rovnost mezi muži a ženami musí být** zajištěna **ve všech oblastech** včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí **opatření poskytujících konkrétní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví**.

Hlavní posun tedy spočívá v rozšíření působnosti rovnosti žen a mužů i pozitivních opatření do „všech oblastí". Článek 23 tak jde nad rámec zákazu diskriminace (článek 21 LZPEU), a povinnosti respektovat rozmanitost (článek 22), což je **mnohem větší rozsah, než jaký byl přiznán kterékoli jiné rovnosti**.[1095] Kromě toho formulace ukládá „povinnost" zajistit rovnost (rovnost „musí" být zajištěna), přičemž konkrétní adresát není uveden. Samotná LZPEU (článek 51 odst. 1) stanovuje, že práva a zásady zakotvené v Listině jsou určeny orgánům **EU a členským státům (pouze při implementaci práva EU)**, a ustanovení musejí být vykonávána za podmínek a v mezích stanovených Smlouvami EU. To však nevysvětluje, do jaké míry jsou jednotlivá ustanovení vymahatelná nebo interpretativní.[1096] Podle

[1094] Článek 23 odst. 1 je založen na několika ustanoveních včetně článku 3 SEU; čl. 8 a čl. 157 odst. 3 SFEU; čl. 20 revidované ESCH; a čl. 2 odst. 4 Směrnice 76/207/EHS. Druhý odstavec vychází z článku 157 odst. 4 SFEU. Podle článku 52 odst. 2, čl. 23 nemění článku 157 odst. 4. Vysvětlení k LZPEU 2007/C 303/02, Úř. věst. C 303, Vysvětlení k článku 23 – Rovnost žen a mužů. Dostupné z: https://1url.cz/FuIxH.

[1095] SCHIEK, 2014, s. 11 a 16.

[1096] LZPEU rozlišuje mezi zásadami a právy – zatímco práva mohou být přímo vymahatelná, zásady lze použít pouze k výkladu/interpretaci právních předpisů EU (čl. 52 odst. 5 LZPEU). Vysvětlení k LZPEU, 2007, s. 32.

prof. Dagmar Schiek článek 23 zahrnuje jak práva, tak zásady, které jsou soudně přezkoumatelné, a jejichž hlavní význam spočívá v interpretaci dalších ustanovení LZPEU a Unijního práva, jakož i programových politik.[1097] Tento článek podle prof. Schiek otevírá prostor pro „širší škálu pozitivních opatření než jen pro rozstřelová *(tie-break)* pravidla pro podporu státních zaměstnanců" a naznačuje, že členské státy by se měly snažit spíše o faktickou rovnost než o podporu pouze formálních přístupů při rovném zacházení, což je však v rozporu s restriktivní judikaturou SDEU týkající se pozitivních opatření.[1098] Toto „nové ustanovení je tak třeba číst holisticky a považovat ho za výchozí bod pro rozvoj širšího arzenálu dočasných zvláštních opatření k dosažení *de facto* rovnosti žen a mužů".[1099]

Celkově lze konstatovat, že Amsterodamská i Lisabonská smlouva posílily kodifikaci pozitivních opatření a začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do primárního práva EU a posunuly rovnosti pohlaví od reaktivního přístupu k proaktivnímu. Během následující post-Lisabonské éry se objevily další pokusy o posun rovnosti směrem k **přístupu více zaměřenému na práva a sociální spravedlivost**.[1100] Tento posun však paradoxně destabilizoval existující systém, který poháněl genderové právo EU.[1101] Klíčoví aktéři (zejména Evropská komise) se totiž stali velmi zdatnými v prosazování rovnosti prostřednictvím ekonomických argumentů, jakými je nepříznivý dopad nerovnosti na demografický vývoj a veřejné finance, což fungovalo dobře v případě rovných zaměstnaneckých práv.[1102] Argument sociální spravedlnosti je také odmítán velkou částí středo a východoevropských politiků.[1103]

8.1.8. Antidiskriminační směrnice – od práce ke službám a slaďování

Velká část vývoje v oblasti antidiskriminačního práva, včetně pozitivních opatření, proběhla na úrovni sekundárního práva prostřednictvím směrnic. V souladu s neofunkcionalistickým *„spill-over"* efektem, byla **od roku 1975 přijata řada**

[1097] SCHIEK, 2014, s. 6.

[1098] Článek 23 odst. 1 stanovuje povinnost zajistit, aby se rovnost vztahovala na všechny oblasti, přičemž oblast zaměstnanosti, práce a odměňování jsou výslovně zdůrazněny v souladu s počátečním vývojem opatření EU v oblasti rovnosti žen a mužů. SCHIEK, 2014, s. 26.

[1099] Tamtéž.

[1100] Např. institucionálně byla genderová agenda převedena v rámci Evropské Komise z Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování na Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele. GUERRINA, R. From Amsterdam to Lisbon and beyond: Reflections on twenty years of gender mainstreaming in the EU. In VANHERCKE, B. a kol. (eds.). *Social Policy in the EU 1999–2019: the Long and Windening Road*. Brussels: ETUI, 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3xUOqKK; https://1url.cz/IuIxd.

[1101] Tamtéž.

[1102] WOODWARD A. Travels, triangles and transformations: Implications for new agendas in gender equality policy. *Tijdschrift voor genderstudies.* 2015, sv. 18, č. 1, s. 5–18.

[1103] GUERRINA, 2020.

antidiskriminačních směrnic, které postupně pokryly různé oblasti **nad rámec pracovního života**, včetně **systému sociálního zabezpečení, poskytování zboží a služeb i slaďování** pracovního a rodinného života, včetně péče o závislé osoby, práce na částečný úvazek atd.[1104] Níže jsou uvedeny nejdůležitější genderové směrnice – jejich posloupnost a doba přijetí dokládá vývoj antidskrimnačního acquis v EU.

Tabulka č. 9 Přehled nejdůležitějších genderových směrnic EU

1. Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sbližovaní právních předpisů členských států týkajících se provedení **zásady stejné odměny** pro muže a ženy (zrušena Směrnicí 2006/54/ES);
2. Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 1. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o **přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání** a o pracovní podmínky (zrušena Směrnicí 2006/54/ES);
3. Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. 12. 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v **oblasti sociálního zabezpečení**;
4. Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. 7. 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech **sociálního zabezpečení pracovníků** (zrušena Směrnicí 2006/54/ES);
5. Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. 12. 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy **samostatně výdělečně činné** včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství (zrušena Směrnicí 2010/41/EU);
6. Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci **těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících** zaměstnankyň;
7. Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. 6. 1996, o rámcové **dohodě o rodičovské dovolené** uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (zrušena Směrnicí 2010/18/EU);
8. Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997 **o důkazním břemenu** v případech diskriminace na základě pohlaví (zrušena Směrnicí 2006/54/ES);
9. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o **přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání** a o pracovní podmínky Text s významem pro EHP (zrušena Směrnicí 2006/54/ES);
10. Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v **přístupu ke zboží a službám** a jejich poskytování;
11. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 6. 2006 o zavedení zásady **rovných příležitostí a rovného zacházení** pro muže a ženy **v oblasti zaměstnání a povolání** (přepracované znění) (tzv. Přepracovaná směrnice);
12. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. 7. 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy **samostatně výdělečně činné** a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS;
13. Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. 4. 2010, kterou se provádí revidovaná **rámcová dohoda o rodičovské dovolené** uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Text s významem pro EHP) (zrušena Směrnicí 2019/1158);

[1104] EVROPSKÁ KOMISE. *Gender Equality in the EU*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2011, s. 6.

14. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/29/EU ze dne 25. 10. 2012, kterou se zavádí minimální pravidla pro **práva, podporu a ochranu obětí trestného činu** a kterou se nahrazuje rámcové rozhodnutí Rady 2001/220/SVV.
15. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/0614 ze dne 14. 11. 2012 o **zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady**/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (nahrazen Směrnicí 2022/2381);
16. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU ze dne 22. 10. 2014, kterou se mění směrnice 2013/34/EU, pokud jde o uvádění nefinančních informací a **informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky** a skupinami (Text s významem pro EHP);
17. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o **rovnováze mezi pracovním a soukromým životem** rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU;
18. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2021/93 ze dne 4. 3. 2021, kterou se posiluje uplatňování **zásady stejné odměny mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování;
19. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/105 ze dne 8. 3. 2022 o **potírání násilí vůči ženám** a domácího násilí;
20. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2464 ze dne 14. 12. 2022, kterou se mění nařízení (EU) č. 537/2014, směrnice 2004/109/ES, směrnice 2006/43/ES a směrnice 2013/34/EU, pokud jde o **podávání zpráv podniků o udržitelnosti** (Text s významem pro EHP);
21. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení **genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společnost**í a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP).

Zdroj: vlastní zpracování autorky

I když uvedené směrnice nemusejí přímo zmiňovat pozitivní opatření, všechny obecně zavazují členské státy k proaktivnímu pozitivnímu chování, pokud jde o prosazování rovnosti a odstraňování právních a faktických překážek, včetně vyváženějšího rozdělení pečovatelských činností. Tyto směrnice zavedly řadu ustanovení, která mohou být obecně chápána jako genderová **pozitivní opatření v širším smyslu,** a některé výslovně formulovaly **možnost aplikace pozitivních opatření**.

Všechny směrnice zároveň stanovují **minimální úroveň ochrany** – jednotlivé členské státy se mohou rozhodnout pro příznivější ustanovení, ale nemohou snížit již dosaženou národní úroveň ochrany. Z terminologického hlediska je zajímavé, že zatímco starší úprava v oblasti rovnosti žen a mužů odkazuje pouze na výrazy označující „opatření zajišťující specifické výhody" a „opatření podporující rovnost" nebo „opatření k zajištění plné rovnosti v praxi", po roce 2000 byl ve směrnicích zaveden pojem „**pozitivní akce**". **Genderové pozitivní akce** (opatření) jsou výslovně uvedeny ve Směrnici o zboží a službách a v Přepracované směrnici týkající se zaměstnání.[1105] Kromě toho od roku 2000 právo EU umožňuje zavedení pozitivních opatření i na základě **rasového a etnického** původu a na základě **náboženství nebo**

[1105] Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování; a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 6. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (tzv. Přepracovaná směrnice).

víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace.[1106] Jak upozorňuje prof. Kristina Koldinská, část akademické obce v tomto spatřuje jistý ústup významu genderu jako privilegovaného diskriminačního důvodu, což však vzhledem k robustnosti genderového *acquis* podle ní nemůže hrozit.[1107]

Nicméně uvedené směrnice byly zároveň omezeny množstvím kompromisů a jsou často kritizovány za to, že **nezdůrazňují rovnost jako otázku sociální spravedlnosti**, ale podporují opatření, které ženy ponechávají jako rezervní armádu pracovnic.[1108] Přecházejí tak od „rovnosti v rámci trhu" k „rovnosti pro trh".[1109] Tento trend byl podpořen i zesílenou orientací EU na cíle ekonomického růstu a zaměstnanosti *(growth and jobs)* v letech 2005–2008.[1110] V post-Lisabonském období mělo dojít k obnovení rozvoje v oblasti rovnosti žen a mužů prostřednictvím řady nových směrnic a iniciativ. Zdá se však, že kvůli velké ekonomické recesi (2007–2009) nové návrhy reflektovaly spíše zájmy zaměstnavatelů než lidskoprávní agendu.[1111]

8.1.9. Směrnice o zboží a službách (2004)[1112] – pozitivní opatření v oblasti zboží a služeb

Směrnice 2004/113/ES o zboží a službách v zásadě zakázala – jakékoli méně příznivé zacházení z důvodu pohlaví, těhotenství nebo mateřství, obtěžování, sexuální obtěžování nebo podněcování k diskriminaci s ohledem na nabídku nebo dodávku zboží nebo služeb. Rozdílné zacházení lze akceptovat pouze tehdy, je-li to odůvodněno **legitimním cílem** (článek 4 odst. 5), jako je např. ochrana obětí sexuálního zneužívání (v případě vytváření azylových domů pro ženy), svoboda sdružování (v kontextu členství v unisex soukromých klubech) nebo organizování unisex sportovních aktivit. Jakékoli omezení musí být **přiměřené a nezbytné** (článek 4 odst. 5). Zásada rovného zacházení nevylučuje **přijímání pozitivních opatření** k prevenci nebo kompenzaci genderových nerovností v oblasti zboží a služeb

[1106] Směrnice Rady EU 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000 o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ; Směrnice Rady EU 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, stanovující obecný rámec pro zajištění rovného zacházení jedinců v Evropské Unii (EU) na pracovišti bez ohledu na jejich náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci; Návrh směrnice Rady 2008/0426 ze dne 2. 7. 2008 o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci.

[1107] KOLDINSKÁ, 2010, s. 71–13.

[1108] GUERRINA, 2008.

[1109] JACQUOT, 2015, s. 135.

[1110] KOLDINSKÁ, 2010, s. 139

[1111] JACQUOT, S. A Policy in crisis: The dismantling of the EU gender equality policy. In KANTOLA J., LOMBARDO E. (eds.). *Gender and the Economic Crisis in Europe: Politics, Institutions and Intersectionality*. Abingdon-on-Thames: Routledge, 2017, s. 27–48.

[1112] Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Dostupné z: https://bit.ly/3bzSMSa; https://bit.ly/3npEUgX.

(článek 6). Z uvedené formulace je patrný příklon k materiální rovnosti i možnost použití opatření preventivního charakteru, což umožňuje širší rozsah aplikace.

Směrnice o zboží a službách 2004/113/ES

Odůvodnění odst. 6. Komise oznámila svůj záměr navrhnout směrnici o diskriminaci na základě pohlaví **mimo trh práce** ve svém sdělení o programu sociální politiky. Takový návrh je plně v souladu s rozhodnutím Rady 2001/51/ES ze dne 20. prosince 2000, kterým se zavádí program týkající se rámcové strategie Společenství pro rovnost žen a mužů (2001–2005) (4), který zahrnuje **všechny politiky** Společenství a je zaměřen na podporu rovnosti mužů a žen úpravou těchto politik a prováděním praktických opatření ke **zlepšení situace mužů a žen ve společnosti**.
Čl. 4 odst. 5. Tato směrnice nevylučuje **rozdílné zacházení**, je-li výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb příslušníkům určitého pohlaví odůvodněno **legitimním cílem** a prostředky k jeho dosažení jsou **vhodné a nezbytné**.
Čl. 6. **Pozitivní opatření**.[1113] Pro zajištění plné rovnosti mužů a žen v praxi nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro **předcházení nevýhodám** souvisejícím s pohlavím a **pro jejich vyrovnání**.

8.1.10. Přepracovaná směrnice (2006)[1114] – pozitivní opatření v práci

K významné revizi Unijního práva v oblasti rovnosti žen a mužů došlo prostřednictvím Přepracované směrnice 2006/54/ES *(tzv. recast directive)*, která má zajistit lepší přístup k právu EU a uvést jej do souladu s judikaturou SDEU.[1115] Tato Směrnice zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o nábor, přístup k zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti, propouštění, odborné školení a propagaci, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů. Směrnice zabezpečuje rovnost v oblasti sociální ochrany a ochranu před obtěžováním a sexuálním obtěžováním a garantuje návrat na pracovní místo po skončení mateřské, otcovské nebo adopční dovolené, nápravná opatření pro diskriminaci zaměstnance (smírčí a soudní řízení), aplikaci obráceného důkazního břemena a vytvoření antidiskriminační orgánu.

[1113] Jak je patrné z oficiálního překladu na EUR-lexu, originální anglická verze označuje článek 6 jako *positive actions,* tedy „pozitivní akce", zatímco český překlad zní "pozitivní opatření", což pravděpodobně vyplynulo ze snahy překladatelů o sladění se zaužívaným českým termínem „opatření".

[1114] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 6. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (tzv. Přepracovaná směrnice). Dostupné z: https://bit.ly/3JzDPw4.

[1115] MASSELOT, A. The state of gender equality law in the EU. *European Law Journal*. 2007, sv. 13, č. 2, s. 153–168.

Rozdílné zacházení však může být odůvodněno povahou konkrétní pracovní činnosti, pokud jsou přijatá opatření **legitimní a přiměřená**. Přepracovaná směrnice výslovně umožňuje aplikaci genderových pozitivních opatření, která byla již předtím kodifikovaná ve zrušených Směrnicích o zavedení zásady rovného zacházení v pracovní oblasti (z roku 1976 a 2002).[1116]

Přepracovaná směrnice 2006/54/ES

Odůvodnění odst. 21. Zákazem diskriminace by nemělo být dotčeno zachování nebo přijímání opatření zaměřených na **předcházení nebo vyrovnávání znevýhodnění**, jež utrpěla skupina osob jednoho pohlaví. Tato opatření připouštějí **existenci organizací** osob jednoho pohlaví, pokud je jejich hlavním cílem prosazování zvláštních potřeb těchto osob a prosazování rovnosti mezi muži a ženami. Odůvodnění odst. 22. V souladu s čl. 141 odst. 4 Smlouvy a v zájmu zajištění plné rovnosti mužů a žen v pracovním životě v praxi nebrání zásada rovného zacházení členským státům zachovat nebo zavést opatření poskytující **zvláštní výhody** pro **usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví** nebo pro **předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře**. S ohledem na současnou situaci a s přihlédnutím k prohlášení č. 28 připojenému k Amsterodamské smlouvě by členské státy měly především **usilovat o zlepšení postavení žen v pracovním životě**. Čl. 3. **Pozitivní kroky**.[1117] Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem zajištění **plné a skutečné rovnosti** mezi muži a ženami **v pracovním životě v praxi**.

8.1.11. Směrnice o radách společností (2012–2022)[1118] – aspirační/flexibilní genderová kvóta

Jednu z nejdiskutovanějších směrnic zahrnujících genderová pozitivní opatření s konkrétním číselným cílem je Směrnice o radách společností 2022/2381, kterou

[1116] Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 1. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (zrušena Směrnicí 2006/54/ES); a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky Text s významem pro EHP (zrušena Směrnicí 2006/54/ES).

[1117] V tomto místě český překlad „pozitivní kroky" neodpovídá anglické verzi, která obsahuje formulaci *„positive action"*, a ani českému právu, který tyto akce označuje jako „pozitivní opatření".

[1118] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP). Dále jen Směrnice o radách společností podle používané anglické zkratky *Board Directive* (v médiích označované také jako *Women on Boards Directive*). Dostupné z: https://bit.ly/3IfeWFK. Základní informace o směrnici jsou dostupné na stránkách Evropské komise i Evropského parlamentu: https://bit.ly/3zE2OKa, https://bit.ly/3A3b6fN.

Evropská komise navrhla v roce 2012.[1119] Tento původní návrh obsahoval cíl **40% účasti podreprezentovaného pohlaví mezi nevýkonnými členy rad velkých kotovaných společností** do roku 2020. Návrh schválil Evropský parlament v roce 2013, ale **národní parlamenty** několika členských států včetně ČR využily **mechanismus včasného varování** a vznesly proti návrhu námitky (19 % z celkového počtu hlasů).[1120] Ani po několika úpravách zvyšujících flexibilitu podmínek neexistovala **v Radě až do roku 2022 kvalifikovaná většina** pro podporu návrhu směrnice.[1121] Blokující menšinu tvořily Dánsko, Estonsko, Chorvatsko, Německo, Nizozemsko, Maďarsko, Slovensko a Spojené království (které však již není členem EU).

Většina námitek jednotlivých států se týkala porušení zásady **subsidiarity a proporcionality** a omezování individuálních práv vlastníků společností. Jak upozornila doc. Barbara Havelková, existuje podstatný rozdíl mezi námitkami starých a nových členských států střední a východní Evropy.[1122] Zatímco starší členské státy návrhu vytýkaly zejména střet se zásadou subsidiarity a určité technické aspekty výběrového procesu, členské státy střední a východní Evropy **zpochybňovaly základní cíl směrnice** a namítaly **nedostatek kvalifikovaných žen** zapříčiněný, mimo jiné, „přirozeným" zaměřením žen na rodinu.[1123] Navíc automaticky předpokládaly, že výběr žen nebude založený na „meritu", tj. že kandidátky nebudou stejně kvalifikované jako muži a jejich jmenování povede k nekonkurenceschopnosti. Jak argumentuje doc. Havelková, státy střední a východní Evropy opomíjejí podjatost při obsazování vedoucích pozic a vnímají stávající nerovnováhu jako přirozenou a/nebo oprávněnou, kterou tedy není potřeba měnit obecně, natož zákonem.[1124] Oproti tomu starší členské státy nezpochybňovaly potřebu rovnosti žen a mužů

[1119] Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/0614 ze dne 14. 11. 2012 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (nahrazena Směrnicí 2022/2381). Dále jen Návrh Směrnice o radách společností.

[1120] Lisabonská smlouva posílila úlohu vnitrostátních parlamentů zavedením mechanismu včasného varování, který jim umožňuje vznést námitky proporcionality a subsidiarity do osmi týdnů od přijetí legislativního návrhu. Každý stát má dva hlasy pro případ dvoukomorových parlamentů, kdy má každá z komor jeden hlas. Pokud námitky vznese 1/3 všech hlasů (nebo ¼ v případě záležitostí týkajících se prostoru svobody, bezpečnosti a práva), musí Komise rozhodnout, jestli návrh ponechá, stáhne nebo změní. Návrhy mohou být blokovány prostou většinou všech hlasů. V takové situaci může 55 % členů Rady EU nebo většina odevzdaných hlasů v Evropském parlamentu legislativní návrh kvůli rozporu se zásadou subsidiarity zastavit (článek 7 odst. 3 Protokolu č. 2). Více v SCHEU, H. CH. Princip subsidiarity v právu EU. *Acta universitatis carolinae – iuridica*. 2011, č. 1, s. 47–58. Dostupné z: https://bit.ly/3A06ftA. Odůvodněná stanoviska proti návrhu předložila Poslanecká sněmovna ČR, Dánsko, Polsko, Nizozemsko, Švédsko, Spojené království a připomínky předložil Senát ČR, Estonsko, Francie a Rumunská sněmovna. Dostupné z: https://bit.ly/3aZJSud.

[1121] Kvalifikovaná většina v Radě EU vyžaduje podporu 55 % členských států (15 z 27), které představují alespoň 65 % z celkového počtu obyvatel EU. Blokující menšinu mohou vytvořit nejméně čtyři členové Rady, kteří představují více než 35 % populace EU.

[1122] HAVELKOVÁ, B. Women on company boards: Equality meets subsidiarity. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies.* 2019a, č. 21, s. 187–216 (s. 1–41 online). Dostupné z: https://1url.cz/7usrv.

[1123] Tamtéž, s. 6.

[1124] Tamtéž, s. 6, 11.

v rozhodování ani schopnosti žen, ale spíše tvrdily, že tento **proces by měl být realizován na státní úrovni**. Tato dichotomie se potvrdila i v následujících letech, kdy staré členské státy přijaly řadu legislativních i dobrovolných opatření a podíl žen v ekonomickém rozhodování významně zvýšily, zatímco v nových členských státech nedošlo k podstatnému posunu.

Postoj Komise vůči těmto námitkám lze vyčíst z odůvodnění ke směrnici a z bilaterálních diskusí s členskými státy. Komise argumentovala zejména tím, že Směrnice byla navržena **po desetiletí státní samoregulace**, která nepřinesla žádné podstatné výsledky.[1125] Průměrné roční zlepšení od roku 2003 činilo pouze 0,6 %, což znamená, že genderové rovnováhy v této oblasti by bylo dosaženo za více než 40 let.[1126] Argumenty Komise potvrdil následující vývoj, kdy se podíl žen v radách evropských kotovaných společností zvýšil z 12 % v roce 2010 na téměř 32 % v roce 2022 zejména díky státům, které přijaly dobrovolné kvóty.[1127] Velký rozdíl ve výsledcích byl patrný zejména mezi zeměmi se závaznými kvótami, které již přesáhly 40% práh zastoupení žen (Francie, Itálie, Nizozemsko, Dánsko) a neaktivními členskými státy s 10–20 % podílem žen v radách (včetně ČR).[1128] Komise dále doložila legitimitu návrhu podporou ze strany Evropského parlamentu a dalších subjektů, zejména odborů, ženských organizací a regionálních a obecních úřadů, které se zúčastnily **veřejné konzultace**.[1129] Je zajímavé, že několik národních parlamentů, včetně českých, poukázalo na to, že navrhovaný **rozsah je omezený a nebude mít vliv na celkovou rovnost** žen a mužů v podnikání.[1130] Taková prohlášení přitom sama naznačují, že navrhovaná regulace není nepřiměřená, ale naopak pravděpodobně až příliš mírná.

[1125] Návrh Směrnice 2012/0614 o radách společností, Důvodová zpráva, Část 1. Souvislosti návrhu, Část 3. Právní základ návrhu; Odůvodnění odstavec 37.

[1126] Tamtéž, Důvodová zpráva, část 1. Souvislosti návrhu, část 3. Právní základ návrhu. Více statistických informací v EVROPSKÁ KOMISE. *Women in economic decision-making in the EU – Progress report. A Europe 2020 Initiative*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2012. Dostupné z: https://1url.cz/gusr3.

[1127] EIGE. *Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives* [online].

[1128] V ČR byla v době schválení této směrnice v sedmičlenném představenstvu společnosti ČEZ pouze jedna žena, a v devítičlenné dozorčí radě dvě ženy. Komerční banka by splnila kvótu v případě dozorčí rady, ale ve svém šestičlenném představenstvu měla jen jednu ženu. Podobně Moneta měla v devítičlenné dozorčí radě tři ženy, ale pouze jednu členku z pěti osob v představenstvu. ROVNÝ, T. Aspoň třetina správní rady a dvě pětiny dozorčí. Europarlament nastavil podíl žen ve vedení podniků. *Ekonomický deník*. 20. 11. 2022. Dostupné z: https://bit.ly/3XBUQvi.

[1129] Evropské společenství se účastí žen na rozhodování zabývalo od začátku 80. let a tato otázka byla označena za jednu z priorit v evropské Strategii rovnosti žen a mužů z roku 2010. V r. 2011 Evropská komise zahájila inciativu Závazek Evropy – ženy ve vedoucích pozicích, která vyzvala společnosti kotované na burze, aby se dobrovolně zavázaly zvýšit přítomnost žen v jejich řídících orgánech na 30 % do roku 2015 a 40 % do r. 2020. Stejný cíl schválil také Evropský parlament ve svém usnesení ze dne 6. 7. 2011. V r. 2012 Evropská komise uspořádala veřejnou konzultaci o této otázce, při které odbory, ženské organizace a řada regionálních a obecních úřadů upřednostnily závazné cíle. Na druhé straně podnikatelé a zástupci průmyslu preferovali samoregulaci. Návrh Směrnice o radách společností 2012/0614, Důvodová zpráva, Část 2. Výsledky konzultací se zúčastněnými stranami a posouzení dopadu.

[1130] Více v podkapitole 10.4.

V tomto ohledu je nutné připomenout, že cílem dané Směrnice je podpora pouze jednoho specifického segmentu rovnosti žen a mužů, a to rovného zastoupení ve vedení vybraných podniků, a nikoli v celé společnosti. Dosáhnout tak komplexního a složitého cíle, jakým je zabezpečení rovnosti v rámci celého pracovního trhu nebo dokonce celé společnosti, není možné pomocí jediné směrnice. **Proporcionalitu směrnice je tedy nutné posuzovat v rámci jejího zvoleného cíle.**

Po 10leté blokaci v Radě byla politická dohoda nakonec dosažena za francouzského předsednictví EU v prvním pololetí roku 2022 a finální znění Směrnice bylo schváleno Evropským parlamentem i Radou na podzim roku 2022 během českého předsednictví. Podle upraveného znění Směrnice mají kotované společnosti zavést transparentní náborové postupy tak, aby nejméně **40 % nevýkonných členů jejich orgánů nebo 33 % všech členů jejich orgánů** bylo obsazeno nedostatečně zastoupeným pohlavím **do roku 2026** (článek 5). Orgánem společností se rozumí správní, řídící či dozorčí orgány (článek 3 odst. 2).[1131] Z oblasti působnosti Směrnice jsou vyloučeny malé a střední podniky.[1132] V EU je přibližně 7 500 veřejně registrovaných společností a 1/3 z nich jsou malé a střední podniky, takže daný návrh by se týkal zhruba 5 tis. společností, včetně asi pěti společností registrovaných v ČR.

Členské státy si mají samy zvolit účinné, přiměřené a odrazující sankce, které by mohly zahrnovat např. pokuty nebo zrušení jmenování sporného člena (článek 8 odst. 1). Společnosti kotované na burze budou muset jednou ročně poskytovat příslušným orgánům informace o zastoupení žen a mužů ve svých představenstvech a tyto informace zveřejnit na svých webových stránkách (článek 7 odst. 1). Členské státy mají jako příklady dobré praxe zveřejňovat informace o společnostech, které dosahují cílů (ustanovení o tzv. *famingu*, článek 7 odst. 1). Komise je povinna realizovat pravidelný přezkum provádění Směrnice a vyhodnocovat, jestli je potřeba Směrnici měnit nebo prodloužit i po roce 2038, kdy vyprší její platnost (článek 13 odst. 4). Členské státy mají Směrnici **transponovat** do dvou let od přijetí, čili do konce **roku 2024** (článek 13 ods. 8). Podle Komise znění Směrnice splňuje zásadu **subsidiarity i proporcionality dle článku 5 SEU**. Na základě dosavadních zkušeností a prognóz není podle Komise možné zabezpečit genderovou vyváženost v radách společností v dohledné době individuálně na národní úrovni, nýbrž společným koordinovaným přístupem na úrovni Unie (v souladu se zásadou subsidiarity).[1133] Směrnice stanovuje pouze společné cíle a zásady (minimální standardy) a nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné pro dosažení tohoto cíle – členským státům tak

[1131] Monistický systém spojuje řídicí a dozorčí funkce do jednoho „správního" orgánu, zatímco dualistický systém má pro tyto funkce dva oddělené orgány. V monistickém systému je správní orgán odpovědný jak za denní řízení, tak za dohled nad společností a obsahuje jak výkonné, tak nevýkonné členy. V dualistickém systému jsou tyto funkce oddělené: řídící /výkonný orgán se stará o běžné vedení firmy a dozorčí / nevýkonný orgán zastává dohledovou roli. Směrnice o radách společností 2022/2381, čl. 3.

[1132] Jedná se o podniky, které zaměstnávají méně než 250 osob a jejichž roční obrat nepřesahuje 50 milionů € nebo jejichž bilanční suma roční rozvahy celkově nepřesahuje 43 milionů €. Směrnice o radách společností 2022/2381, čl. 3 odst. 8.

[1133] Směrnice o radách společností 2022/2381, Odůvodnění odstavce 42, 52.

poskytuje dostatečný prostor a dobu pro individuální aplikaci Směrnice, s přihlédnutím k vnitrostátním podmínkám (v souladu se zásadou proporcionality).[1134]

Podle Komise a řady akademiček a akademiků je navrhovaná číselná **kvóta spíše aspirační** než závazná vzhledem k tomu, že není podložena sankcí, o které mají rozhodnout samotné členské státy. Spíše než na kvótu klade Komise hlavní **důraz na jasná, neutrálně formulovaná výběrová kritéria** vzhledem k tomu, že netransparentní výběrové procesy patří mezi největší překážky dalšího postupu žen na pracovišti. Návrh tedy vyžaduje **rovnost příležitostí** (povinnost týkající se způsobu) spíše než rovnost výsledku (povinnost týkající se výběru). Samotné znění Směrnice uvádí, že její obsah „nepředstavuje neoprávněný zásah do každodenního řízení kotovaných společností, neboť ty si zachovávají možnost svobodného výběru kandidátů na základě jejich kvalifikace či jiných vhodných objektivních hledisek".[1135] Aby se zabránilo podpoře nevhodných uchazečů, obsahuje Směrnice **imperativ stejné kvalifikace, pokud jde o způsobilost, schopnosti a pracovní výkonnost** kandidátů (článek 6). Mezi příklady kritérií výběru patří odborná zkušenost s řídicími nebo dozorčími úkoly, mezinárodní zkušenosti, víceoborovost, vůdčí a komunikační dovednosti, schopnosti navazovat kontakty a znalosti konkrétních oblastí, jako jsou finance, kontrola či řízení lidských zdrojů.[1136] Ve výjimečných případech může konkrétní situace stejně kvalifikovaného kandidáta opačného pohlaví převážit a může být upřednostněn ve výběru, např. v případech **uplatňování širší politiky rozmanitosti**.[1137] Neúspěšní uchazeči mohou požádat společnosti, aby jim **poskytly informace** o kritériích, procesu a faktorech výběru (článek 6 odst. 3).

Směrnice 2022/2381

Čl. 6 odst. 1. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti, které nedosahují příslušných cílů podle čl. 5 odst. 1 písm. a) nebo b), upravily postup výběru kandidátů na jmenování či volbu na místa členů orgánů společností. Kandidáti musí být vybíráni na základě **komparativního posouzení kvalifikace každého** z nich. Za tímto účelem se musí v průběhu celého výběrového řízení, včetně přípravy oznámení o volném místě, předběžného výběru, vytváření užšího seznamu a sestavování skupin kandidátů, nediskriminačním způsobem uplatňovat **jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria**. Ta musí být určena před zahájením výběrového řízení.

Čl. 6 odst. 2. Pokud jde o výběr kandidátů na jmenování či volbu na místa členů orgánů společností, členské státy zajistí, aby byl při výběru mezi kandidáty **stejně**

[1134] Tamtéž.

[1135] Tamtéž, odstavec 42.

[1136] Tamtéž, odstavec 39.

[1137] Tamtéž, odstavec 40. Komise zde pravděpodobně mířila na situaci, kdy by ve výběrovém řízení byli mužští kandidáti z podreprezentovaných menšin. Otázku rozmanitosti a genderové rovnosti lze však velmi dobře skloubit i s výběrem ženských kandidátek z podreprezentovaných menšin, samozřejmě při splnění stejné kvalifikace.

kvalifikovanými, pokud jde o jejich **způsobilost, schopnosti a pracovní výkonnost,** upřednostněn kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví, ledaže ve **výjimečných případech** rozhodnou ve prospěch kandidáta **opačného pohlaví důvody větší právní váhy, jako je naplňování jiných politik pro rozmanitost,** jež se uplatní v kontextu objektivního posouzení se zohledněním konkrétní situace tohoto kandidáta opačného pohlaví a jež se zakládají na nediskriminačních kritériích.

Doc. Barbara Havelková dále upozorňuje, že odůvodnění původního návrhu Směrnice hovoří o **zlepšení zastoupení žen**, zatímco text návrhu kodifikuje genderově symetrické opatření – **„nedostatečně zastoupené pohlaví"**.[1138] Považuje to za nešťastnou volbu, protože kritérium pohlaví vytváří systematickou asymetrii, která negativně ovlivňuje více ženy než muže, zejména pokud jde o přístup k moci a k rozhodování.[1139] Proto měl být text podle ní vystavěn na pojmu gender a na boji proti genderovým stereotypům.[1140] Prof. Julie Suk argumentuje v podobném duchu tím, že **větší demokratická legitimita** velkých evropských korporací by podpořila větší demokratickou legitimitu celé EU s ohledem na postavení společností jako sociálních partnerů EU.[1141] Profesorka Suk rovněž poukazuje na skutečnost, že tento postoj zaujal také Evropský parlament, který přesunul pozornost z hospodářských zisků na stávající demokratický deficit a komplexní vizi rovnosti žen a mužů. Evropský parlament ve svých usneseních opakovaně zdůraznil, že genderová nerovnost v rozhodování je demokratickým deficitem, který podkopává legitimitu rozhodování na vnitrostátní i evropské úrovni,[1142] vyzval orgány EU k holistickému přístupu a k systematickému uplatňování genderového mainstreamingu[1143] a k začlenění ukazatelů rovnosti žen a mužů do monitorovacího systému budoucího mechanismu EU pro demokracii, právní stát a základní práva.[1144] Obdobný postoj zaujímá i Rada EU, která se odvolává na demokratickou legitimitu a zároveň ji propojuje s argumentem talentu a vzdělaní a částečně i s ekonomickým argumentem.

[1138] HAVELKOVÁ, 2019a, s. 13–14.

[1139] Tamtéž.

[1140] Tamtéž, s. 16 pozn. 52.

[1141] SUK, J. *Democratic Deficits and Gender Quotas: The Evolution of the Proposed EU Directive on Gender Balance on Corporate Boards*. Oxford: The Foundation for Law, Justice and Society, 2014, s. 5–8. Dostupné z: https://bit.ly/3qtXGTJ.

[1142] Usnesení Evropského parlamentu 2011/2295(INI) ze dne 13. 3. 2012 o ženách v politickém rozhodování – kvalita a rovnost, písm. F), K), odstavec 21. Dostupné z: https://bit.ly/3nHjsWH; Usnesení Evropského parlamentu 2016/2249(INI) ze dne 14. 3. 2017 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii v letech 2014–2015, odst. 26. Dostupné z: https://bit.ly/3KqLJtE; Usnesení Evropského parlamentu 2021/2003(INI) ze dne 10. 3. 2022 o akčním plánu EU pro rovnost žen a mužů III, písm. R), odstavce 13, 80. Dostupné z: https://bit.ly/3U2WfKS.

[1143] Usnesení Evropského parlamentu 2021/2003(INI), písm. V); Usnesení Evropského parlamentu 2016/2249(INI), odst. 59.

[1144] Usnesení Evropského parlamentu 2016/2249(INI), odst. 59.

Závěry Rady EU. Rovnost žen a mužů v oblasti rozhodování

Rovná účast žen a mužů na rozhodování je věcí spravedlnosti, dodržování lidských práv a řádné správy věcí veřejných. Rovnost žen a mužů v oblasti rozhodování je potřebná k tomu, aby **lépe odrážela složení společnosti a aby se posílila demokracie a podpořilo její řádné fungování**. Pravděpodobně to také prospěje hospodářskému růstu a konkurenceschopnosti EU.[1145]

Je jistě možné souhlasit se všemi uvedenými *rights-based* argumenty, především s názorem, že je nevhodné stavět normy v oblasti rovnosti žen a mužů na ekonomických zdůvodněních obecně. Nicméně argument vyšší demokratické legitimity korporací spojeného s neutrálnější formulací textu se jeví pro nové členské státy jako přijatelnější. Státy **střední a východní Evropy** totiž **odmítají uznat asymetrický diskriminační dopad** současných norem na pracovišti a **rozporují** dokonce **pojem „gender"** jako takový. Svoje postoje prokázaly odmítáním návrhu Směrnice o radách společností i dalších norem mezinárodního práva, jakým je např. Istanbulská úmluva.[1146] Je proto nepravděpodobné, že by souhlasily s argumentací více opřenou o genderové nerovnosti. Argument **demokratické legitimity v soukromém sektoru** je státy střední a východní Evropy také rozporován, nicméně existuje unijní, mezinárodní a národní antidiskriminační legislativa, kterou se soukromé podniky musejí řídit, včetně povinnosti rovného zacházení a poskytování rovných příležitostí, a proto se tato argumentace zdá být lépe podložená. Totéž platí o okruhu oprávněných osob, tedy zda by to měly být výslovně ženy nebo „méně zastoupené pohlaví". S ohledem na výše uvedený negativní postoj nových členských států i na skutečnost, že většina národních a evropských právních předpisů formuluje pozitivní opatření v neutrální podobě, se jeví jako účinné zachovat tento formát i v případě dané Směrnice. Celková formulace je tak sice do velké míry pragmatická, ale je stále v souladu s celkovým cílem Směrnice.

[1145] Závěry Rady EU 14327/15 ze dne 7. 12. 2015 o rovnosti žen a mužů v oblasti rozhodování, odstavec 7. Dostupné z: https://bit.ly/3lXz6ge.

[1146] Arménie, Ázerbájdžán, Bulharsko, Česká republika, Maďarsko, Lotyšsko, Litva a Slovenská republika dosud neratifikovaly Istanbulskou úmluvu. Turecko smlouvu ratifikovalo, ale odstoupilo od ní v roce 2021. Bulharsko, Maďarsko, Polsko a Slovensko nepodpořilo ani Akční plán EU GAP III, mimo jiné z důvodu opozice kvůli termínu „gender". RADA EU. Presidency conclusions on the Gender Action Plan (GAP) III 2021-2025 - An ambitious agenda for gender equality and women's empowerment in EU external action. Dostupné z: https://bit.ly/3zpr1Ek; Usnesení Evropského parlamentu 2021/2003(INI) ze dne 10. 3. 2022 o Akčním plánu EU pro genderovou rovnost III, odst. 3. Dostupné z: https://1url.cz/BuTxJ. Viz také ZALAN, E. Poland and Hungary battle to eradicate ‚gender' in EU policies. *EU Observer*, 16. 10. 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3G8LhOb.

8.1.12. Směrnice o nefinančním výkaznictví (NFRD) (2014)[1147] – informace o rozmanitosti

Směrnice NFRD zavedla **povinnost zveřejňovat údaje o diverzitě ve vedení společností**.[1148] Požadavek na diverzitu byl doplněn do článku 20 s tím, že firmy musejí uvést „**popis politiky rozmanitosti** uplatňované na správní, řídící a dozorčí orgány podniku **s ohledem na aspekty, jako jsou ‚například'** věk, **pohlaví**, vzdělání nebo profesní zkušenosti" a uvést také cíle, způsob provádění a výsledky této politiky".[1149] Pokud taková politika není uplatňována, musí se ve výkazu uvést vysvětlení dle pravidla „dodržuj nebo vysvětli".

Směrnice 2014/95/EU (NFRD)

Čl. 20 písm. g). Popis politiky rozmanitosti uplatňované na správní, řídící a dozorčí orgány podniku s ohledem na aspekty, jako jsou **například** věk, **pohlaví**, vzdělání nebo profesní zkušenosti, cíle této politiky rozmanitosti, způsob jejího provádění a její výsledky ve vykazovaném období. Pokud není žádná taková politika uplatňována, obsahuje výkaz vysvětlení, proč tomu tak je.

Podle uvedeného znění článek 20 ponechával na společnostech, o jakých aspektech rozmanitosti chtějí referovat a **nezavazoval je uvádět konkrétní informace o pohlaví**. Směrnice tak sice snížila možný odpor společností, na druhou stranu však plně nezabezpečila řešení genderové nerovnosti. Tato Směrnice se vztahuje na velké společnosti veřejného zájmu s více než 500 zaměstnanci, což zahrnuje přibližně 11 700 velkých společností v EU, včetně kotovaných společností, bank, pojišťoven nebo jiných společností označených vnitrostátními orgány za subjekty veřejného zájmu.[1150]

[1147] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU ze dne 22. 10. 2014, kterou se mění směrnice 2013/34/EU, pokud jde o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami (Text s významem pro EHP) (NFRD z anglického názvu *Non-Financial Reporting Directive*). Dostupné z: https://bit.ly/3Qq19PK. Členské státy EU měly ustanovení Směrnice transponovat do vnitrostátního práva do konce r. 2016. V českém právním řádu se jedná zejména o zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví a zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu.

[1148] NFRD reformovala tzv. Účetní směrnici, zejména její článek 20. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU ze dne 26. 6. 2013 o ročních účetních závěrkách, konsolidovaných účetních závěrkách a souvisejících zprávách některých forem podniků, o změně směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/43/ES a o zrušení směrnic Rady 78/660/EHS a 83/349/EHS (Účetní směrnice). Dostupná z: https://bit.ly/3mSEbTO.

[1149] Společnosti musejí kromě jiného zveřejňovat informace související se životním prostředím, se sociálními záležitostmi, s lidskými právy a s bojem proti korupci.

[1150] EVROPSKÁ KOMISE. *Corporate Sustainability Reporting* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3weYXly.

8.1.13. Směrnice pro podávání zpráv o udržitelnosti společnosti (CSRD) (2023)[1151] – informace o genderové rozmanitosti

V lednu 2023 vstoupila v platnost Směrnice CSRD, která zavádí další požadavky na podávání zpráv podle Směrnice o nefinančním výkaznictví NFRD. Tato Směrnice znovu pozměnila článek 20 Směrnice 2013/34/EU a upřesnila, že **politika rozmanitosti „musí" obsahovat odkaz na genderové otázky** vzhledem k tomu, že praxe potvrdila nedostatečné zohledňování pohlaví v rámci diverzity. Na základě předchozí úpravy bylo teoreticky možné diverzitu naplňovat i bez účasti žen – např. muži pouze z většinového etnika, pokud splňovali kritérium profesionální či věkové diverzity.

Směrnice CSRD 2022/2464

Odůvodnění odst. 58. Článek 20 směrnice 2013/34/EU poskytuje podnikům flexibilitu, pokud jde o rozhodnutí, které aspekty rozmanitosti by měly být vykazovány. Neukládá podnikům výslovně povinnost uvést informace o jakémkoli konkrétním aspektu rozmanitosti. Aby bylo dosaženo pokroku směrem ke genderově vyváženější účasti na rozhodování o ekonomických otázkách, je třeba zajistit, aby podniky, jejichž cenné papíry jsou přijaty k obchodování na regulovaném trhu v Unii, **vždy podávaly zprávy o svých politikách v oblasti genderové rozmanitosti a o jejich provádění.**

Čl. 20 písm. g). Popis politiky rozmanitosti uplatňované na správní, řídící a dozorčí orgány podniku **s ohledem na genderové otázky a další aspekty**, jako jsou například věk, zdravotní postižení, vzdělání nebo profesní zkušenosti, cíle této politiky rozmanitosti, způsob jejího provádění a její výsledky ve vykazovaném období. Pokud není žádná taková politika uplatňována, obsahuje výkaz vysvětlení, proč tomu tak je.[1152]

Je zajímavé, že CSRD odkazuje na „genderovou rozmanitost", „rozmanitost s ohledem na genderové otázky", „genderově vyváženější účast" a „pod-reprezentované pohlaví". Jen na dvou místech uvádí termín „genderová rovnost" a ani v jednom bodě neuvádí termíny „žena/y". Na rozdíl od Směrnice o radách společností

[1151] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2464 ze dne 14. 12. 2022, kterou se mění nařízení (EU) č. 537/2014, směrnice 2004/109/ES, směrnice 2006/43/ES a směrnice 2013/34/EU, pokud jde o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (Text s významem pro EHP) (CSRD z anglického názvu *Corporate Sustainability Reporting Directive*). Dostupné z: https://bit.ly/3QSlqhz.

[1152] Tento překlad zcela neodpovídá originální verzi, kde je uveden gender, a ne genderové otázky. „[…] *with regard to gender and other aspects such as, age, disabilities or educational and professional background* [...]".

2022/2381, neuvádí ani žádné číselné cíle.[1153] Je to významná změna od roku 2000, kdy se například ve Směrnici 2000/78/EC o rovném zacházení uvádějí pouze ženy a termíny diverzita či gender jsou uvedeny jen jednou. Ve Směrnici 2000/43/ES o rovném zacházení bez ohledu na rasu nebo etnický původ není diverzita uvedena vůbec a gender jen jednou.[1154] Je tedy zjevné, že spolu s genderovou otázkou se EU ve **zvyšující míře snaží podporovat obecnou diverzitu**, což je samozřejmě vítaný a nutný krok. Tento postup však není koncepčně promyšlený a konzistentní. Byť je zřejmé, že otázky genderové rovnosti a diverzity jsou spjaté a komplementární, nesledují úplně totožný cíl. Cílem genderové rovnosti je dosažení alespoň 40% zastoupení žen neboli pod-reprezentovaného pohlaví (viz cíl Směrnice o radách společností 2022/2381). Na druhé straně cílem diverzity je zastoupení různých skupinu včetně etnických, náboženských, věkových, profesních atd. bez udání přesného poměru, což je vzhledem k různorodosti jednotlivých států poměrně pochopitelné (viz cíl Směrnice NFRD). Jak však ukazuje praxe, dobrovolná opatření Směrnice NFRD bez konkrétních cílů a bez akcentu na gender zlepšení zastoupení žen nepřinesla. Právě proto nová úprava dle CSRD tento problém řeší vyčleněním **kritéria genderu** (tj. žen jako zástupkyň poloviny obyvatelstva) **ze skupiny diverzity obsahující menšiny**.

Směrnice CSRD dále rozšířila působnost Směrnice NFRD a vyžaduje audit ohlášených informací.[1155] CSRD se týká všech **kotovaných společností včetně malých a středních podniků** (s výjimkou mikropodniků) a **společností, které mají více než 250 zaměstnanců a roční obrat přesahující 50 milionů €**.[1156] Výkaz a provedený audit bude mít význam pro podniky, které se budou ucházet o **investice nebo úvěry**. Společnosti budou muset nová pravidla poprvé použít ve finančním roce 2024 pro zprávy zveřejněné v roce 2025.

[1153] Na místech, kde originální anglická verze uvádí termín „genderová rovnost", uvádí český překlad „rovnost žen a mužů" viz Odůvodnění odstavec 49 a čl. 29 odst. 2 písm. b), i) (podobně jako v případě Směrnice o radách společností 2022/2381). Je zde patrná (vědomá či nevědomá) tendence redukovat odkazy na gender.

[1154] V obou směrnicích česká verze překládá *„gender mainstreaming"* jako **„**systematické přihlížení k otázce rovných příležitostí pro muže a ženy" a „diverzitu" jako „různost".

[1155] V současnosti musejí auditoři pouze kontrolovat, zda jsou tyto informace poskytnuté, ale neověřují jejich přesnost. Společnosti mají dále digitálně označit nahlášené informace tak, aby byly strojově čitelné a mohly vstoupit do jednotného evropského přístupového bodu.

[1156] Mikropodnik má méně než 10 zaměstnanců a roční obrat nebo rozvahu do 2 milionů €, malý podnik má méně než 50 zaměstnanců a roční obrat nebo rozvahu do 10 milionů €, a střední podnik má méně než 250 zaměstnanců a roční obrat do 50 milionů € nebo rozvahu do 43 milionů €. Doporučení Komise (2003)1422 ze dne 6. 5. 2003 týkající se definice mikropodniků, malých a středních podniků.

Tabulka č. 10 Povinnosti společností poskytovat genderové informace dle evropského práva

Povinnosti společností poskytovat genderové informace dle Směrnice o radách společností a CSRD			
Předpis EU	**Subjekt**	**Povinnost informovat o**	**Sankce**
Směrnice 2022/2381 o radách společností	– **velké kotované společnosti** kromě malých a středních podniků a mikropodniků	Článek 7 – **zastoupení mužů a žen ve správních, řídících a dozorčích orgánech** s rozlišením mezi výkonnými a nevýkonnými členy – opatřeních za účelem dosažení 40% cíle – důvodech nesplnění cílů a nápravných opatřeních	Článek 8 – stát musí stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce a zajistit vhodná správní nebo soudní řízení – např. pokuty nebo zrušení rozhodnutí o výběru členů soudem
Směrnice CSRD	**– kotované společnosti** včetně malých a středních podniků **+ společností s více než 250 zaměstnanci** a **ročním obratem přes 50 milionů €**	Článek 20 písm. g) **– politice rozmanitosti v správních, řídících a dozorčích orgánech s ohledem na gender** a další aspekty, jako věk, vzdělání nebo profesní zkušenosti – cílech, provádění a výsledcích politiky – důvodech absence politiky rozmanitosti	Článek 51 – stát musí stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce – např. zveřejnění výsledků, zákaz trvání stavu a jeho opakování, pokuty

Zdroj: vlastní zpracování autorky.

Je tedy zřejmé, že nejpřísněji jsou posuzované **velké kotované společnosti**, které musejí dosáhnout číselného cíle **40 nebo 33 %** zastoupení žen v radách a jsou povinny o tom podávat informace (i na svých webových stránkách). O sankcích sice rozhodne stát, ale mají být účinné jako např. **peněžité sankce či zrušení výběru člena** orgánu soudem, přičemž některé země již v minulosti zavedly i přísnější sankce jako je rozpuštění rady, či zrušení podniku.[1157] Tato povinnost se vztahuje na nejmenší počet podniků – v rámci ČR zhruba na 10 podniků.[1158] **Nevztahuje se na malé a střední podniky**, které představují 99 % všech podniků v EU a generují 2/3 všech pracovních míst.[1159]

[1157] Více v podkapitolách o ekonomických pozitivních opatřeních 5.3. a 5.4.

[1158] V ČR by se předběžně mělo jednat o akciové společnosti: ČEZ, Komerční banka, Moneta Money Bank, Philip Morris ČR a Kofola Československo.

[1159] EVROPSKÁ KOMISE, 2003.

Nižší požadavky na **politiky rozmanitosti s ohledem na gender** jsou vyžadovány od **kotovaných malých a středních podniků a velkých nekotovaných podniků.** V EU se jedná o zhruba 50 tis. firem a v ČR se rozsah povinných subjektů rozšíří z 25 firem na více než tisíc podniků, zejména těch s více než 250 zaměstnanci (oproti stavu před přijetím CSRD). Tato kodifikace neobsahuje **žádné numerické cíle**, jejím hlavním posláním je nabourávat obecné monolitické složení rad. Stát sice má uložit účinné sankce, nicméně postačí **zveřejnění negativních výsledků či peněžitá sankce**. Firmy se tedy budou moct v nejhorším případě z této povinnosti „vykoupit", nicméně je to standard, který dříve či později budou muset adoptovat. V genderové perspektivě je Směrnice CSRD jistou měkčí paralelou ke Směrnici o radách společností 2022/2381.

8.2. Přístup Soudního dvora Evropské Unie (SDEU)

SDEU hrál klíčovou roli při objasňování a upřesňování povahy a rozsahu pozitivních opatření.[1160] I když genderová pozitivní opatření nejsou využívána ve všech členských státech EU, SDEU se v této oblasti zabýval již řadou případů (nejdůležitější z nich jsou analyzované níže). Zajímavé je, že většina případů byla iniciovaná muži, kteří se cítili diskriminováni pozitivními opatřeními ve prospěch žen, nicméně počet stěžovatelek se za poslední desetiletí také zvyšuje.[1161] SDEU zatím neposkytl **žádnou komplexní definici pozitivních opatření**, nicméně již v roce 1988 v případě *Komise proti Francii* uvedl, že článek 2 odst. 4 Směrnice 76/207/EHS „povoluje **opatření, která, i když jsou na první pohled diskriminační, mají ve skutečnosti za cíl odstranit nebo snížit skutečné případy nerovností,** které mohou existovat v realitě společenského života".[1162]

O formulaci definice pozitivních opatření se již několikrát pokusili i generální advokáti ve svých stanoviscích. Generální advokát **Giussepe Tesauro** v případě *Kalanke* (1995) ve své formulaci zdůrazňuje odstranění stávajících překážek, upozorňuje na přechod od individuální ke kolektivní vizi rovnosti a přiklání se k úzkému výkladu rovnosti příležitostí. Z terminologického hlediska používá oba výrazy – pozitivní i afirmativní akce (podobně jako Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen).

[1160] Pro jednoduchost a srozumitelnost jsou všechna rozhodnutí uvedena jako rozhodnutí SDEU, ačkoli před rokem 1993 byla rozhodnutí vydávána Soudním dvorem Evropských společenství (SDES). S nástupem Maastrichtské smlouvy v roce 1993 a vznikem EU byl SDES přejmenován na SDEU.

[1161] CICHOWSKI, R. Women's rights, the European court, and supranational constitutionalism. *Law & Society Review*. 2004, sv. 38, č. 3, s. 507–508.

[1162] Rozsudek SDEU, *Komise proti Francii*, C–312/86, odst. 15; Viz také rozsudek SDEU, *Kalanke*, C–450/93, odst. 18.

> Pozitivní nebo afirmativní akce vyplývá z požadavku na **odstranění stávajících překážek** postihujících určité kategorie nebo skupiny osob, které jsou v důsledku toho znevýhodněny v práci. Pozitivní akce je zejména prostředkem k **dosažení rovných příležitostí** pro menšiny nebo v každém případě pro znevýhodněné skupiny, k čemuž obvykle dochází prostřednictvím poskytnutí preferenčního zacházení dotyčným skupinám. Když vezmeme v úvahu skupinu jako takovou, pozitivní akce navíc znamená přechod od individuální vize ke **kolektivní vizi rovnosti**.[1163]

Naopak generální advokát **Antonio Saggio** ve věci *Badeck* (2000) formuluje pozitivní opatření jako nástroj k zajištění rovných sociálních příležitostí včetně podpory jmenování a postupu žen do vedoucích pozic.[1164]

> Za pozitivní akci lze považovat jakoukoli legislativní nebo správní akci, která poskytuje nástroje k zajištění **rovných sociálních příležitostí** pro specifickou, přirozeně nebo historicky znevýhodněnou skupinu, a která v oblasti rovných příležitostí v pracovním životě obecně sestává z **programů na podporu jmenování a postupu žen do vedoucích pozic**.[1165]

Oba generální advokáti se shodují na tom, že pozitivní akce jsou **preferenčním zacházením** určeným pro znevýhodněné skupiny, nicméně jejich názory na intenzitu a fázi použití těchto nástrojů se liší. Velmi diskutovaným aspektem je zejména otázka, kde jsou **hranice mezi rovností v příležitostech a rovností ve výsledku**. Advokát **Tesauro** se přiklání k velmi úzkému výkladu pozitivních akcí, které se dle jeho názoru mají soustřeďovat pouze na vyrovnávání **situace na „startu"**, a to za pomoci nejměkčích opatření jako jsou pobídky žen k výběru tradičně mužských profesí, poskytování možností slaďování, školení a osvěta. Tyto akce jsou podle Tesaura v souladu s principem rovnosti, zatímco preferenční zacházení při výběru do pracovní pozice (včetně povýšení) již spadá do oblasti neakceptovatelné rovnosti ve výsledku, a to i v případě stejné kvalifikace uchazečů.[1166] Tesauro sice uznává existující znevýhodňující pozici žen pramenící zejména z jejich duální role, nicméně tvrdí, že tyto otázky není možné vyřešit numerickými cíli. Problémem Tesaurova přístupu je jeho koncentrace na odstraňování bariér „na startu", za který považuje oblast vzdělávání a slaďování, přičemž však opomíjí, že **diskriminace se vyskytuje také v průběhu výběrových řízení**

[1163] Stanovisko generálního advokáta Tesaura ze dne 6. 4. 1995, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Brémy*, C–450/93, odst. 8. Dostupné z: https://bit.ly/3zPipXi.
[1164] Rozsudek SDEU *Badeck*, C–158/97.
[1165] Stanovisko generálního advokáta Saggia ze dne 10. 6. 1999, *Georg Badeck a další*, C–158/97, odst. 20. Dostupné z: https://bit.ly/3w4yI1n.
[1166] Tamtéž, odstavce 9 až 10.

i následně pracovního postupu.[1167] Tento aspekt byl ozřejměn v případě *Marschall* (1997), kde **SDEU** výslovně uvedl, že **mužští kandidáti mají tendenci být povýšeni** zejména z důvodů přežívajících předsudků a rovnost kvalifikace sama o sobě nezaručuje rovnost příležitostí.[1168] Pozitivní opatření ve fázi výběrového řízení je tedy možné chápat jako podporu rovných příležitostí při „startu" a podporu v zaměstnání.

Na rozdíl od Tesaura, advokát **Saggio** ve věci *Badeck* (2000) vnímá možnost uplatnění pozitivních akcí široce a argumentuje tím, že **formální a materiální rovnost jsou komplementární kategorie**, které směřují ke stejnému cíli, přičemž pozitivní opatření pomáhají k dosažení rovnosti v těch případech, kde **samotná formální rovnost nestačí**. V tomto smyslu Saggio nevidí pozitivní opatření jako výjimku z principu rovnosti a vybízí k přehodnocení tohoto striktního přístupu. Saggio argumentuje tím, že „**striktní výklad** čl. 2 odst. 4 směrnice o rovném zacházení 76/207/EHS, který klade **nadměrná omezení pro přijímání systému kvót pro ženy**, jako jednoho z pozitivních opatření předpokládaných tímto ustanovením, **je v rozporu s vývojem práva Společenství**".[1169] Podle Saggia pozitivní opatření mohou být koncipována tak, aby nejen umožnila ženám soutěžit na stejném základě, „ale také, aby měla skutečný účinek na jejich sociální integraci tím, že jim poskytne prioritu při jmenování a povýšení".[1170] Saggio vidí možnosti konfliktu mezi formální a materiální rovností v podstatě jen ve dvou případech – a to v případě, že pozitivní akce **nadměrně zasahují do práv jednotlivců** a jsou **nepřiměřené** ve vztahu ke skutečným potřebám znevýhodněné skupiny (tj. když nejsou odůvodněné sociální realitou).[1171] Pro posouzení takových konfliktů, tj. legality konkrétních opatření, pak navrhuje test proporcionality.

Byť **SDEU** nadále vykládá pozitivní opatření jako výjimku z principu rovnosti, ve své judikatuře postupně přistoupil **k přijetí tzv. „flexibilních kvót"**. Konkrétnější podmínky týkající se využívání pozitivních opatření včetně kvót byly postupně rozvinuty v řadě rozhodnutí SDEU, které mohou být koncepčně rozděleny na rozhodnutí týkající se opatření spojených s **přijetím a postupem v práci** a **opatření spojených s péčí**.

[1167] Diskriminace dále může pokračovat i při ukončení pracovního svazku, zejména vzhledem k otázkám odstupného a důchodu. SDEU již posuzoval řadu těchto případů. Např. rozsudek SDEU ze dne 14. 9. 1999, *Gabriele Gruber proti Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG*., C–249/97; nebo rozsudek SDEU ze dne 8. 6. 2004*, Gewerkschaft der Privatangestellten proti Wirtschaftskammer Österreich*, C–220/02.

[1168] Rozsudek SDEU *Marschall*, C–409/95, odst. 29–30. Takový přístup je mimo jiné v přímém rozporu se zásadou rovného zacházení.

[1169] SAGGIO, 1999, odst. 26.

[1170] Tamtéž, odstavec 27.

[1171] Např. pokud je disproporce mezi zaměstnanými muži a ženami nevýznamná. Tamtéž, odstavce 29 a 32.

SDEU k pozitivním opatřením pro přijetí a povýšení v pracovní oblasti

8.2.1. *Bilka* (1984)[1172] – možnost aplikace pozitivní opatření

Případ *Bilka* se zabýval problematikou **nepřímé diskriminace**, je však důležitý i z pohledu pozitivních akcí. Paní von Hartz pracovala 15 let na částečný úvazek ve společnosti Bilka-Kaufhaus, na základě její smlouvy jí však byl odmítnut důchod, který vyžadoval plný úvazek. Podle žalobkyně jsou ženy obecně v nevýhodě, protože častěji pracují na **částečný úvazek**.[1173] Společnost Bilka-Kaufhaus se naopak hájila vyššími administrativními náklady na poskytování důchodů zaměstnancům na částečný úvazek. SDEU v tomto případě zkoumal, jestli je rozdílné zacházení založeno na „skutečné potřebě" podniku, tj. jestli je objektivně odůvodněno. SDEU došel k závěru, že článek 119 Smlouvy o EHS (nyní článek 157 SFEU) je porušen podnikem, který vylučuje zaměstnance na částečný úvazek z pracovního penzijního programu, pokud se toto vyloučení týká mnohem více žen než mužů, ledaže je takové **vyloučení založené** na objektivních faktorech, které nesouvisejí s pohlavím.[1174] Takové zaměstnávání musí být založené na **skutečné potřebě a zvolené prostředky musejí být přiměřené a nevyhnutelné**.[1175] Zároveň se v tomto případě SDEU vyjádřil, že zaměstnavatelé nejsou podle daného ustanovení povinni organizovat zaměstnanecký penzijní program tak, aby zohledňoval specifickou obtížnou situaci zaměstnanců s rodinnými povinnostmi.[1176] Obecně tak SDEU potvrdil, že **evropské právo sice přijímání pozitivních akcí umožňuje, ale v žádném případě je nenařizuje**.[1177]

[1172] Rozsudek SDEU ze dne 13. 5. 1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz*, C–170/84. Dostupné z: https://bit.ly/3Ilubgg.

[1173] Otázky nepřímé diskriminace žen ve spojení s pracovními úvazky byly řešeny i v jiných případech, např. Rozsudek SDEU ze dne 10. 3. 2005, *Vasiliki Nikoloudi proti Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, C–196/02.

[1174] Rozsudek SDEU, *Bilka*, C–170/84, odst. 1.

[1175] Tamtéž, odstavec 2.

[1176] Tamtéž, odstavec 3.

[1177] KVASNICOVÁ, J. Pozitivní opatření vztahující se k diskriminačnímu důvodu pohlaví z pohledu judikatury Soudního dvora Evropské unie. In ŠILHÁNKOVÁ, I. (eds). *Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo.* Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 98. Dostupné z: https://bit.ly/3llomUH.

8.2.2. *Kalanke* (1995)[1178] – zákaz automatických a bezpodmínečných preferencí

Prvním významným případem pozitivních opatření zahrnujícím 50% kvótu bylo rozhodnutí ve věci *Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen* (Německo), které zavedlo **doktrínu zákazu automatického a bezpodmínečného preferenčního zacházení**. Pan Kalanke a jeho kolegyně byli kandidáty na **povýšení na vedoucí pozici** v oddělení městských parků v Brémách, které upřednostnilo ženskou kandidátku v souladu s brémským zákonem o rovném zacházení pro muže a ženy **ve veřejné správě**.[1179] Tento zákon stanovil, že stejně kvalifikované kandidátky mají mít prioritu v odvětvích, kde jsou **nedostatečně zastoupeny**, konkrétněji kde netvoří alespoň 50 % zaměstnanců v jednotlivých platových třídách a úrovních v rámci oddělení.[1180] Německá ústava (článek 33 odst. 2) obsahuje zvláštní ustanovení o rovnosti, které ukládá zásadu zásluh „meritu" jako vodítko při jakémkoli rozhodnutí o zaměstnání nebo povýšení veřejných zaměstnavatelů.[1181] Podle Ústavy musí být upřednostněna osoba, která nejlépe odpovídá předem stanovenému souboru kvalifikací, hodnoceného veřejnými zkouškami nebo následným hodnocením podle přísně formálních pravidel. [1182] Nicméně vzhledem k **typu výběrových kritérií** zůstává zastoupení mužů ve vyšších pozicích dominantní.[1183]

Tato praxe vedla v Brémách ke kodifikaci pravidel, podle nichž stejně kvalifikované ženy mají být upřednostňovány v oblasti zaměstnání a postupu, dokud v příslušné platové třídě nenastane genderová rovnováha. Podle brémského zákona o rovném zacházení pro muže a ženy ve veřejné správě lze za součást kvalifikace považovat i **specifické zkušenosti a schopnosti**, např. ty, které byly získány v důsledku **rodinné práce, sociálního závazku nebo neplacené činnosti,** pokud jsou užitečné při plnění povinností dotyčné pozice.[1184] Spolkový pracovní soud potvrdil slučitelnost brémského zákona s německým ústavním právem s poukazem na fakt, že tento případ nezahrnuje systém přísných kvót bezpodmínečně vyhrazujících určitou část míst pro ženy, ale systém kvót závislých na schopnostech uchazečů, přičemž ženy mají prioritu pouze v případě stejné kvalifikace.[1185] Soud měl však pochybnosti o slučitelnosti daného předpisu s článkem 2 odst. 1 a 4 Směrnice 76/207/EHS a předložil věc k posouzení SDEU.

[1178] Rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1995, *Eckhard Kalanke proti FreieHansestadt Bremen*, C–450/93. Dále jen *Kalanke*. Dostupné z: https://bit.ly/3dxTWOT.
[1179] Zákon o rovnosti žen a mužů ve veřejné službě spolkové země Brémy ze dne 20. 11. 1990.
[1180] Tamtéž, §4 odst. 5.
[1181] Základní zákon Spolkové republiky Německo ze dne 8. 5. 1949.
[1182] SCHIEK, 2014, s. 21.
[1183] Tamtéž.
[1184] Rozsudek SDEU, *Kalanke*, C–450/93, odst. 4.
[1185] Tamtéž, odstavec 8.

Směrnice 76/207/EHS

Čl. 2 odst. 1. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí **vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví** buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.
Čl. 2 odst. 2. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států vyloučit z oblasti její působnosti ty **pracovní činnosti**, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž z důvodů jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek.
Čl. 2 odst. 3. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se **ochrany žen**, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.
Čl. 2 odst. 4. Touto směrnicí nejsou dotčena **opatření na podporu rovných příležitostí** pro muže i ženy, **zejména odstraňování stávajících nerovností** ovlivňujících příležitosti žen v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1.

Prof. Dagmar Schiek poukazuje na skutečnost, že **hlavní problém** nespočíval v samotných podmínkách německého práva, ale **v kritériích výběru, která nepřímo znevýhodňovala ženy**.[1186] Rozhodnutí o povýšení se v Německu totiž v praxi často dělají na základě „pomocných kritérií", zahrnujících především **počet odpracovaných let a počet závislých osob**.[1187] Podle těchto kritérií mají muži lepší postavení v obou kategoriích, protože obvykle pracují bez přerušení z důvodu rodičovské dovolené a uvádějí děti i méně vydělávající manželky jako závislé osoby. Na druhé straně ženy by musely být bezdětné (aby vůbec nepřerušily svou kariéru) a musely mít méně vydělávající manžely, aby mohly v rámci těchto kritérií konkurovat mužům. Tato posouzení navíc často provádějí **kolegové ze stejných oddělení** místo nezávislých externích odborníků. Protože v daném případě měl pan Kalanke více závislých osob a byl starší, bylo rozhodnuto, že nebyla zohledněna jeho individuální situace. Jak zdůrazňuje prof. Schiek, takové rozhodnutí vůbec nezkoumalo strukturální nedostatky samotného procesu výběru. Namísto kodifikace rozstřelového *tie-break* pravidla, mělo podle ní být zabezpečeno, aby se manažeři ve výběrovém procesu zdrželi **strukturální diskriminace** – na základě jednoduché logiky, že pokud by neexistovaly žádné diskriminační praktiky, nebyla by potřebná ani žádná speciální rozstřelová pravidla.[1188] V souladu s tím měl SDEU podrobně prozkoumat diskriminační kritéria, která byla nahrazena novým *tie-break* pravidlem.[1189] Prof. Schiek však tímto nenapadá smysl nebo použití kvót samotných, nýbrž poukazuje na nutnost řešení strukturálních problémů.

Argument potřeby řešení strukturálních problémů použil i advokát **Tesauro** s tím rozdílem, že kvóty nepovažuje za vhodný nástroj pro strukturální změny a tento nástroj podle něj nespadá do podpory „na startu" (tj. do rovnosti příležitostí).

[1186] SCHIEK, 2014, s. 21–22.
[1187] Tamtéž.
[1188] Tamtéž.
[1189] Tamtéž.

Podle Tesaura existují tři druhy pozitivních opatření: 1) měkká opatření k přípravě na zaměstnání jako **odborné poradenství a školení**, 2) opatření na podporu **rovnováhy mezi rodinnými a profesními povinnostmi** a lepší rozdělení těchto povinností mezi obě pohlaví, např. úprava pracovní doby, struktury péče o děti, návrat žen do práce, politika sociálního zabezpečení a daňových kompenzací, a 3) náprava **historické diskriminace** spojená s legitimizovaným preferenčním zacházení ve prospěch znevýhodněných kategorií, zejména prostřednictvím **systémů kvót a cílů**.[1190] Nejpřísnějším typem kvót je podle Tesaura cílové procento pracovních míst, kterých musí být dosaženo bez ohledu na zásluhy osob dotčených řízením a bez stanovení povinných minimálních požadavků.[1191] Tesauro považuje první a druhý typ opatření za legitimní (dle článku 2 odst. 4 Směrnice 76/207/EHS), protože vyrovnává nerovnosti na startu a zabezpečuje požadovanou „rovnost příležitostí".[1192] Naopak použití **kvót považuje za rovnost ve výsledku**, které podle něj nezabezpečuje řešení strukturálních problémů a které jde nad rámec mandátu práva EU a je tudíž nepřijatelné (a to i v případě, že tyto kvóty nejsou „striktní"). [1193] Tato kategorizace pozitivních opatřeni je problematická, protože v první i ve druhé kategorii je možné použít kvóty (např. v případě školení nebo péče o děti viz případy *Badeck* a *Lommers*). Na druhé straně, nařízení kvót může být spojeno s požadavkem na strukturální změny (např. s požadavkem transparentnosti a genderové neutrality výběrových kritérii jako v případě Směrnice o radách společností 2022/2381).[1194] Není tedy pravdou, že použití kvót není spojeno se strukturálními změnami, naopak pro dosažení ambiciózního numerického cíle je nutné změnit stávající podmínky a procesy, jinak by cíl mohl být těžko dosažen. Navíc nedostatečná příprava žen na některé druhy zaměstnání, vyšší pracovní pozice a nerovná dělba práce jsou také důsledky historické diskriminace.

Dalším problémem je Tesaurovo velmi úzké chápaní **rovnosti příležitostí**, za které považuje pouze „postavení lidí do pozice, ve které mnohou dosáhnout rovné výsledky […] a to odstraněním existujících překážek".[1195] Jinými slovy Tesauro vnímá možné **znevýhodnění pouze při přípravě na zaměstnání,** a ne v průběhu výběrového konání a následném povyšování, což je patrné např. z jeho argumentu, že stejné vzdělání ženských a mužských kandidátů dokazuje rovnost příležitostí.[1196] K tomuto úzkému chápání rovnosti příležitostí se v daném případě přiklonil i SDEU, když ve svém rozhodnutí uvedl, že článek 2 odst. 4 Směrnice 76/207/EHS umožňuje přijetí vnitrostátních opatření „s cílem zlepšit jejich schopnost konkurovat na trhu práce a vykonávat kariéru na stejné úrovni jako muži".[1197] Nicméně

[1190] TESAURO, 1995, odstavce 9, 10.
[1191] Tamtéž, odstavec 10.
[1192] Tamtéž, odstavce 18, 28.
[1193] Tamtéž.
[1194] Rozsudek SDEU, *Badeck*, C–158/97.
[1195] Tamtéž, odstavec 13.
[1196] Tamtéž.
[1197] Rozsudek SDEU, *Kalanke*, C–450/93, odst. 19.

SDEU svoji pozici změnil v pozdějším rozhodnutí *Marschall*, kde uznal možnou genderovou diskriminaci při náboru a během zaměstnání.[1198]

Dalším velmi problematickým prvkem Tesaurova stanoviska je jeho nadměrná koncentrace na **odstraňování překážek**, existenci kterých je dle jeho výkladu nutné prokazovat.[1199] Opírá se přitom o znění článku 2 odst. 4 Směrnice 76/207/EHS, které však odstranění překážek uvádí pouze jako příklad, znění ustanovení totiž umožňuje „opatření na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, **zejména** odstraňování stávajících nerovností […]". Širší výklad tohoto ustanovení byl potvrzen i pozdější formulací z Amsterodamské úmluvy, která umožňuje použití pozitivních opatření za účelem **zajištění úplné rovnosti** mezi muži a ženami v profesním životě a pro **usnadnění** profesní činnosti nebo pro **předcházení** či vyrovnávání nevýhod (článek 157 odst. 4 SFEU). Tuto formulaci převzala i Přepracované směrnice 2006/54/ES (Odůvodnění odstavec 22).

Tesauro sám vykládá článek 2 odst. 4 jako **výjimku z rovného zacházení** a svůj argument dokládal **restriktivním výkladem** článku 2 Směrnice 76/207/EHS ze strany SDEU.[1200] Jako příklad uvedl případ *Johnston*, ve kterém SDEU stanovil, že článek 2 odst. 2 je derogací individuálního práva a proto se musí vykládat striktně.[1201] Nicméně SDEU v tomto rozhodnutí podával výklad článku 2 odstavce 2 a ne odstavce 4. Byť oba odstavce umožnují rozdílné zacházení, odstavec 2 je vesměs používaný na vyloučení žen z různých povolání, a tím pádem by měl být v souladu s účelem Směrnice vykládán restriktivně. Na druhé straně odstavec 4 umožňuje použití pozitivních opatření pro podporu žen v pracovní oblasti, čili je v souladu s cílem Směrnice, a tudíž by neměl být vykládán nadměrně restriktivně, protože takový výklad zužuje, potažmo znemožňuje jeho použití. Tesauro se odvolal na stejný případ i v otázce **testu proporcionality**, kde SDEU uvedl, že „při určování dosahu každé derogace takového individuálního práva, jako je rovné zacházení pro muže a ženy zakotvené Směrnicí, je třeba respektovat zásadu proporcionality […] která vyžaduje, aby odchylky nepřekročily meze toho, co je vhodné a nezbytné k dosažení sledovaného cíle".[1202] Tesauro považuje dané opatření za neproporcionální, protože podle jeho výkladu překračuje mandát „rovnosti příležitostí".

S přihlédnutím na argumentaci generálního advokáta Tesaura SDEU rozhodl, že článek 2 odst. 4 Směrnice 76/207/EHS je třeba číst jako **výjimku z rovnosti a vykládat ji restriktivně**.[1203] Podle rozhodnutí vnitrostátní opatření, která zaručují ženám **absolutní a bezpodmínečné preference** jmenování nebo povýšení, zahrnují **diskriminaci na základě pohlaví** a nejsou v souladu s působností

[1198] Rozsudek SDEU, *Marschall*, C–409/95, odst. 29–30.
[1199] Tamtéž, odstavec 24.
[1200] Tamtéž, odstavce 17, 23.
[1201] Rozsudek SDEU ze dne 15. 5. 1986, *Johnston proti Chief Constable of Royal Ulster Constabulary*, C–222/84, odst. 36. Dostupné z: https://bit.ly/3QP8UON.
[1202] Tamtéž, odstavec 38.
[1203] Rozsudek SDEU, *Kalanke*, C–450/93, odst. 21.

Směrnice.[1204] Nicméně samotný test proporcionality zde SDEU neprovedl.[1205] Podle akademické obce se v tomto případě **SDEU přiklonil k formálnímu chápání rovnosti** (rovného zacházení bez ohledu na pohlaví) a úzké chápání rovnosti příležitostí bylo jedním z nejvíce kritizovaných aspektů rozhodnutí.

Nicméně lze tady polemizovat, jestli toto rozhodnutí bylo skutečně příklonem k formálnímu chápání rovnosti, protože se v dané situaci přihlíželo k sociální situaci mužského kandidáta jako zaměstnance s více závislými osobami, čímž se **přiklání se k materiální rovnosti**. I když v daném kontextu **preferuje individuální sociální znevýhodnění muže před skupinovým sociálním znevýhodněním žen**. Navíc počet závislých osob může jedinec do jisté míry subjektivně ovlivnit, zatímco znevýhodnění žen je objektivní, strukturální a historické. Je však možné tvrdit, že v této situaci nebyl Kalanke hodnocen jako individuum bez ohledu na pohlaví, ale jako reprezentant skupiny mužů s tradiční rolí „živitele rodiny", čili pohlaví muže nebo přesněji jeho gender tady byl brán v potaz. Pokud by soudy i zaměstnavatelé takto důsledně brali v potaz i veškeré individuální sociální aspekty všech ženských kandidátek, celková strukturální diskriminace žen by byla jistě značně omezena.

Dr. Goran Selanec a prof. Linda Senden v tomto ohledu poukazují na fakt, že **rozstřelové pravidlo na základě pohlaví je v takovém pojímaní pouze jedním z možných kritérií**, která lze vzít v úvahu.[1206] Tento přístup však není zcela v souladu s cílem antidiskriminačního práva, které umožňuje pouze omezený rozsah preferencí, jako je např. kompenzace historické diskriminace[1207] a poskytování zvláštní pozornosti a podpory znevýhodněným skupinám. V této situaci tedy dochází ke kolizi skupinového a individuálního znevýhodnění a anti-diskriminačního a sociálního práva, přičemž vítězí historicky zavedený patriarchální model západního individualistického přístupu, který v daném střetu zvýhodňuje muže.[1208] Na obdobný problém upozornila i doc. Barbara Havelková v českém kontextu, kde soudy v rámci revize antidiskriminačních případů nepřiznávají větší váhu a pozornost diskriminaci na

[1204] Tamtéž, odstavce 22, 24. V souvislosti s tímto rozsudkem Evropská komise v r. 1996 navrhla změnit článek 2 odst. 4 tak, aby explicitně umožnil použití kvóty upřednostněním nedostatečně zastoupeného pohlaví po individuálním posouzení, ale návrh byl v r. 2001 stažen jako obsoletní.

[1205] Dr. Selenec a prof. Senden v tomto ohledu argumentují, že německá úprava nebyla automatická, absolutní nebo nepodmíněná, protože se vztahovala na pod-reprezentovaný sektor a kandidáty se stejnou kvalifikací, tj. ženy nedostaly preferenci automaticky ani nepodmíněné. SELANEC, SENDEN, 2013, s. 9.

[1206] Tato úvaha se zdá být v souladu s názorem soudce Lewis F. Powella v rozhodnutí Nejvyššího soudu USA, *Regenti Kalifornskej univerzity proti Bakkemu*, 438 U.S. 265 (1978).

[1207] SELANEC, SENDEN, 2013, s. 9.

[1208] Antidiskriminační právo je určené k předcházení diskriminaci určitých „chráněných skupin" osob založených typicky na pohlaví, rase, etnickém původu, národnosti, sexuální orientaci a náboženství. Jejich účelem je zabránit jejich strukturální diskriminaci zejména v zaměstnání, bydlení, vzdělávání a dalších oblastech společenského života. Naproti tomu pokrytí sociální práva je mnohem širší a lze ho chápat jako „ty části práva, jejichž cílem je vyrovnání sociálních rozdílů, především v podobě nedostatků jedinců a určitých skupin obyvatel v materiálním zajištění, rovnosti příležitostí a možnosti vlastního uplatnění a rozvoje". VESELÝ, J. *Právo sociálního zabezpečení.* Praha: Linde, 2013, s. 312.

základě zakázaných důvodů, ale zacházejí s nimi stejným způsobem nebo dokonce ještě přísněji než s jakýmikoliv případy obecné diskriminace.[1209]

Rozsudek byl v tomto ohledu podroben velké kritice zejména ze strany ženských organizací i akademiček, které upozorňují na poškození veřejného obrazu o pozitivních opatřeních a redukci možností jejich použití.[1210] Zástupkyně evropské organizace *European Women's Lobby* (Evropské ženské lobby) poukázaly mimo jiné na fakt, že na výsledek měla vliv i absence žen ve **složení SDEU, kde byla první ženská soudkyně reprezentovaná až v roce 1999**.[1211] Na druhé straně, jak uvádí Dr. Selanec a prof. Senden, ustanovení o výhradě může podporovat argument, že pozitivní opatření jsou součástí **sociálně vyvážené a spravedlivé politiky prosazování rovnosti**.[1212]

Závěrem je možné shrnout, že SDEU **vyloučil absolutní a bezpodmínečné preference, ale nenabídl žádnou definici „rovnosti příležitostí" ani mandát k posouzení „proporcionality"** preferencí souvisejících s pohlavím. V obecně rovině, toto rozhodnutí **značně zredukovalo prostor** pro možnost zavádění **pozitivních opatření**, vzhledem k tomu, že SDEU dal přednost individualistickému přístupu, a omezil tím možnost přijímat pozitivní opatření ve prospěch skupin.[1213]

8.2.3. *Marschall* (1997)[1214] – ustanovení o výhradě

Druhý významný případ *Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen* pochází také z Německa. Stejně jako v případě *Kalanke* byl panu Marschallovi, **učiteli** v Severním Porýní-Vestfálsku, odepřen **profesní postup** ve prospěch jeho kolegyně.[1215] Toto rozhodnutí bylo učiněno na základě zákona, který na genderově nevyvážená místa v kariérním žebříčku upřednostňuje stejně kvalifikované kandidátky, pokud konkrétní důvody nehovoří ve prospěch mužského kandidáta. Toto poslední **„ustanovení o výhradě"** *(Öffnungsklausel* neboli *savings clause)* nabízí prostor pro **flexibilitu a individuální posouzení** a představuje zásadní rozdíl mezi případy *Kalanke* a *Marschall.*

Ustanovení o výhradě v zásadě umožňuje zaměstnavateli, aby nahradil „preferenci na základě pohlaví" přiznanou kandidátkám „preferencí na základě jiných důvodů". SDEU nicméně neuvedl žádné konkrétní příklady takových **důležitých**

[1209] HAVELKOVÁ, B. Diskriminace z důvodu pohlaví před českými soudy – typologie případů, únikové strategie a strach z chráněných důvodů. *Jurisprudence*. 2019b, č. 2, s. 1–12. Dostupné z: https://1url.cz/BuCSU. Více v podkapitole 9.2.4.

[1210] STRATIGAKI, M. The EU and the equal opportunities process. In HANTRAIS, L. (ed.). *Gendered Policies in Europe, Reconciling Employment and Family Life.* London: MacMillan Press, 2000, s. 39.

[1211] Tamtéž, s. 34.

[1212] SELANEC, SENDEN, 2013, s. 12.

[1213] KVASNICOVÁ, 2016, s. 99.

[1214] Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997, *Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen*, C–409/95. Dostupné z: https://bit.ly/3mpb9yr.

[1215] Rozsudek SDEU, *Kalanke*, C–450/93.

sociálních kritérií, a toto posouzení ponechal **na členských státech**. Rozhodl pouze o omezení, že takové sociální důvody nesmějí být přímo ani nepřímo **diskriminační vůči ženským kandidátkám**.

Rozsudek SDEU *Marschall*

Odst. 35. (…) čl. 2 odst. 1 a 4 směrnice nebrání vnitrostátnímu právnímu předpisu, který ukládá povinnost v takových oblastech činností veřejné správy, kde jsou na dotyčných pracovních místech ženy méně zastoupeny než muži, upřednostnit při postupu v zaměstnání v případě **stejných kvalifikačních předpokladů** u uchazečů opačného pohlaví, pokud jde o jejich způsobilost, schopnosti a pracovní výkonnost, ženy, s výjimkou případu, kdy nějaký zvláštní důvod svědčí ve prospěch uchazeče za podmínky, že:

- zaručuje v každém jednotlivém případě těm uchazečům, kteří mají stejné kvalifikační předpoklady jako ženy, že jejich žádosti budou objektivně posouzeny s ohledem na všechna kritéria týkající se osob uchazečů a pokud vylučuje přednost uchazeček ženského pohlaví v případě, že jedno nebo více kritérií svědčí ve prospěch uchazeče, a
- tato kritéria nejsou diskriminační vůči uchazečkám.

Aplikace pozitivních opatření pro zlepšení situace žen (jakožto znevýhodněné skupiny) tak může být v praxi zmařena, protože se vždy může najít kandidát, kterého individuální situace by mohla být posouzena jako více relevantní. Rozsudek neuvádí žádná konkrétní kritéria pro hodnocení těchto zvláštních individuálních důvodů a rozlišení, zda se má jednat o objektivní situaci nebo subjektivní charakteristiky uchazeče.[1216] Na tento problém upozornil i generální advokát Francis G. Jacobs, který jako příklad uvedl sociální situaci muže jako živitele rodiny (viz případ *Kalanke*), přičemž zohlednění takové situace by mohlo ještě více upevnit existující generové stereotypy.[1217] Mohla by nastat absurdní situace, kdy pozitivní opatření, které má bojovat proti stereotypním sekundárním výběrovým kritériím, bude přemoženo výjimkou, která tyto stereotypy udržuje. V každém případě tento problém poukazuje na důležitost transparentnosti výběrových kritérií, a nutnost vyhodnocování jejich efektivity i genderových dopadů.

Významnou novinkou tohoto rozhodnutí je, že **SDEU výslovně uznal možnou předpojatost ve výběrových řízeních** když uvedl, že „i při stejných kvalifikačních předpokladech je tendence dávat při povyšování přednost mužům před ženami, zejména z důvodů určitých předsudků a přežívajících názorů o úloze ženy a jejích schopnostech v pracovním životě a z důvodů obavy, že ženy např. častěji přerušují svou kariéru, že kvůli domácím a rodinným povinnostem jsou méně flexibilní

[1216] HAVELKOVÁ, B., 2007a, s. 6.

[1217] Stanovisko generálního advokáta Jacobse ze dne 15. 5. 1997, *Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen*, C–409/95, odst. 8, 39. Dostupné z: https://bit.ly/3w9TEnD.

v organizaci pracovního času nebo že jsou častěji nepřítomné kvůli těhotenství, porodům a kojení".[1218] SDEU dále dodal, že pouhá skutečnost, „že dva uchazeči opačného pohlaví mají stejné kvalifikační předpoklady, nemusí sama o sobě znamenat, že mají rovné příležitosti".[1219]

Intenzivně diskutovanou byla otázka, zdali dané opatření směřuje k rovnosti příležitostí nebo rovnosti ve výsledku. Finská vláda například tvrdila, že pouhé poskytování cíleného školení není dostatečným nástrojem ke změně stávající nerovnováhy.[1220] Zatímco Komise, Rakousko, Finsko, Norsko, Španělsko a Švédsko podpořily německý argument, že dané opatření směřovalo k rovnosti příležitostí, Francie a Spojené království se domnívaly, že cíl opatření byl zaměřen na výsledky, bez ohledu na ustanovení o výhradě.[1221] SDEU ve svém rozhodnutí poukázal na rozdíl mezi **upřednostněním automatickým** (směřujícím k rovnosti ve výsledku) a **úpravou s ustanovením o výhradě** (která je v mezích **rovností příležitostí**).[1222] Podle SDEU je nutné posoudit, zda má vnitrostátní právní předpis za cíl podporovat rovné příležitosti pro muže a ženy ve smyslu článku 2 odst. 4 Směrnice 76/207/EHS, tj odstranit nebo zmírnit **faktické nerovnosti v oblasti přístupu k zaměstnání včetně povýšení**, které tím, že upřednostňují speciálně ženy, zvyšují jejich konkurenceschopnost na trhu práce a schopnost budovat si kariéru na základě rovnosti s muži.[1223]

Rozsudek SDEU *Marschall*

Odst. 31. Z toho vyplývá, že vnitrostátní právní předpis, podle něhož při postupu v zaměstnání požívají ženy se stejnými kvalifikačními předpoklady jako muži, s výjimkou ustanovení o výhradě, přednostního zacházení v oblastech, ve kterých jsou méně zastoupeny, spadá do oblasti působnosti čl. 2 odst. 4, jelikož takový předpis může fungovat jako protiváha škodlivých následků, jež vyplývají pro ženy z výše popsaných postojů a chování, a zmírňovat tak faktické nerovnosti, jež mohou reálně existovat v životě společnosti.

Kromě toho SDEU stanovil jasnější **kumulativní podmínky**, za nichž jsou pozitivní opatření slučitelná s evropským právem. Podle rozhodnutí taková opatření a) musejí zahrnovat odvětví, kde jsou ženy **nedostatečně zastoupeny**; b) musejí se týkat kandidátů, kteří mají **stejnou kvalifikaci**; c) musejí posuzovat každého kandidáta **individuálně a objektivně**; d) mají upřednostnit mužského kandidáta, pokud existuje nějaký **zvláštní důvod,** který svědčí v jeho prospěch; a nakonec e) **nesmějí být diskriminační vůči ženám**.[1224]

[1218] Rozsudek SDEU, *Marschall*, C–409/95, odst. 29–30.
[1219] Tamtéž, odstavec 31.
[1220] Tamtéž, odstavce 14 až 20.
[1221] Tamtéž, odstavce 18 až 20.
[1222] Tamtéž, odstavce 25 až 33.
[1223] Tamtéž, odstavec 27 (viz také Rozsudek SDEU, *Kalanke*, C–450/93, odst. 19).
[1224] Tamtéž, odstavce 31 až 35.

8.2.4. *Badeck* (2000)[1225] – flexibilní genderové kvóty

Případ *Badeck* je třetím německým případem, ve kterém pan Badeck (člen CDU a první ministr a generální prokurátor v Hesensku) napadl pět ustanovení **Hessenského antidiskriminačního zákona** umožňujících různé typy genderově pozitivních opatření, která podle jeho názoru porušovala znění článku 2 odst. 1 a čl. 2 odst. 4 Směrnice o rovném zacházení 76/207/EHS.[1226] Zákon se zaměřil na posílení postavení žen různými druhy opatření v různých odvětvích, v nichž nebyly nedostatečně zastoupeny.

První pozitivní opatření umožnilo preferenční zacházení pro kandidátky v **odvětvích veřejných služeb**, ve kterých byly ženy **nedostatečně zastoupeny**, aby bylo možné splnit **„závazné cíle"** plánu rozvoje žen. Podle SDEU se v daném ohledu jednalo o **„flexibilní výsledkovou kvótu"** *(flexible ergebnisquote)*, vzhledem k tomu že daný systém neurčoval „kvóty" jednotně, ale rozhodujícími faktory pro stanovení závazných cílů měly být charakteristiky jednotlivých sektorů a oddělení.[1227] Tento systém nebyl ani automatický, neboť při **stejné kvalifikaci všech kandidujících** nemusel nutně zvýhodňovat ženské kandidátky.[1228] Preference byla garantována pouze v nezbytných případech, zejména v pod-reprezentovaných odvětvích.[1229]

Uvedený zákon obsahoval také důležitá ustanovení týkajících se **kvalifikace**.[1230] Pro účely posouzení kvalifikace totiž Hesenský zákon umožnil vzít v úvahu schopnosti a zkušenosti, které byly získány **vykonáváním rodinné práce** *(family work)*, zatímco pracovní **zařazení, věk a datum posledního povýšení** berou v úvahu pouze potud, pokud jsou v tomto ohledu důležité.[1231] Zákon výslovně uváděl, že **rodinný stav nebo příjem** partnera, **práce na částečný úvazek,** volna a prodlevy v důsledku péče o děti nebo závislé osoby nesmějí mít negativní vliv na posuzování kvalifikace.[1232] SDEU konstatoval, že dané podmínky, i když jsou neutrálně formulované, jsou prospěšné pro ženy a jejich cílem je kompenzovat existující nerovnosti, čímž směřují k **materiální rovnosti**.[1233] Daný zákon však zároveň uvedl **pět skupin, které mohou převážit** nad preferencí žen – bývalí státní zaměstnanci, kteří opustili službu z důvodu **rodinné práce** (nebo kvůli které se nemohli ucházet o definitivní angažmá); osoby pracující na **částečný úvazek** z důvodu rodinné práce; bývalí **dočasní vojáci**;[1234] osoby se **zdravotním postižením;**

[1225] Rozsudek SDEU ze dne 28. 3. 2000, *Recueil Georg Badeck a další*, C–158/97. Dostupné z: https://bit.ly/3Ym3Kgx.

[1226] Zákon spolkové země Hesensko o rovných právech ženy a muže a odstranění diskriminace žen ve veřejné správě ze dne 21. 12. 1993 (Hessenský antidiskriminační zákon).

[1227] Tamtéž, odstavec 28.

[1228] Tamtéž.

[1229] Tamtéž, odstavec 29.

[1230] Článek 10 odst. 1 až 3 Hessenského antidiskriminačního zákona.

[1231] Tamtéž, odstavec 31.

[1232] Tamtéž.

[1233] Tamtéž, odstavec 32.

[1234] Ti, kteří dobrovolně sloužili po dobu delší, než je povinná vojenská služba (minimálně však 12 let).

a **dlouhodobě nezaměstnaní**.[1235] SDEU neposkytl žádné vlastní vyjádření ke kvalifikačním kritériím nebo důvodům zvláštního zřetele, ale nerozporoval ani danou národní úpravu a tyto otázky ponechal je v diskreci státu. Podle SDEU je vnitrostátní úprava, která dává přednost stejně kvalifikovaným ženám v genderově nevyvážených odvětvích veřejné služby pro účely zajištění cílů plánů rozvoje žen v souladu s právem EU, pokud byla objektivně posouzena situace všech kandidátů a nejsou namítány důvody větší právní váhy.[1236]

Druhé opatření zahrnovalo **„závazné cíle" pro akademické univerzitní pozice** (dočasné akademické a asistentské pozice), na nichž mají být ženy zastoupeny stejným procentuálním podílem, v jakém jsou zastoupeny mezi absolventy, držiteli vyšších titulů a studenty v každém oboru. Podle stěžovatele toto opatření cílilo spíše na garanci výsledku, než na odstranění konkrétních bariér rovnosti příležitostí a nebylo spojeno se specifickým znevýhodněním žen.[1237] V tomto ohledu SDEU uvedl, že zákon neuvádí absolutní strop, ale stanoví cíle podle počtu osob, které absolvovaly odpovídající studium a není tudíž absolutní nebo nepodmíněný a jako takový je v souladu s právem EU.[1238]

Třetí opatření nařídilo přidělení alespoň **50 % míst pro odbornou přípravu** v zaměstnávání ve veřejném sektoru ženám, s cílem snížit nerovnováhu mezi muži a ženami (ledaže i přes veškeré úsilí bude nedostatek žadatelek). Podobně jako v předchozím případě stěžovatel namítal rovnost ve výsledku, která není spojena s odstraněním překážky a která tak představuje diskriminaci na základě pohlaví. Podle SDEU hesenský zákonodárce tím, že zavedl **„přísnou výsledkovou kvótu"** *(strict result quota)* měl v úmyslu zajistit vyvážené přidělování školicích míst ve veřejné správě.[1239] Podle SDEU nebylo dané pravidlo úplně neflexibilní, neboť muži nebyli z odborné přípravy vyloučeni – ve skutečnosti měli také 50 % vyhrazených míst a mohli získat více, pokud místa i přes veškeré úsilí nebyla obsazena ženami; navíc byla školení poskytována i privátním sektorem (nejednalo se tedy o monopol státu).[1240] Kromě toho byla daná kvóta zaměřena **pouze na přípravu na zaměstnání**, vyvážení strukturálních překážek a zajištění rovnosti příležitostí.[1241] Z těchto důvodů shledal SDEU dané opatření jako vyhovující podmínkám práva EU. V tomto případě je viditelná ochota SDEU uplatnit nižší míru skrutinia týkající se pozitivních opatření jiných benefitů (než konkrétních zaměstnaneckých míst) vzhledem k tomu, že dané opatření nemělo ustanovení o výhradě, necílilo pouze na vymýcení stereotypů a nepožadovalo stejnou kvalifikaci kandidátů.[1242]

[1235] Tamtéž, odstavec 35.
[1236] Tamtéž, odstavec 38.
[1237] Tamtéž, odstavce 41 až 44.
[1238] Tamtéž, odstavce 39 až 44.
[1239] Tamtéž, odstavec 50.
[1240] Tamtéž, odstavec 51.
[1241] Tamtéž, odstavce 53 až 54.
[1242] SELANEC, SENDEN, s. 12.

Čtvrtý typ opatření spočíval v **pozvánce k pohovoru pro všechny stejně kvalifikované kandidátky** v odvětvích, v nichž jsou nedostatečně zastoupeny. Podobně jako v předchozích případech míst pro odbornou přípravu, považoval SDEU pozvání na pohovory jako **příležitost uspět**, nikoli jako záruku nominace nebo povýšení, a opatření tudíž shledal za přijatelné.[1243]

Páté opatření stanovilo **50% kvótu pro zastoupení žen v zastupitelských, správních a dozorčích orgánech společností** (jmenovaných, nikoli volených). Na rozdíl od ostatních bodů SDEU toto opatření blíže nekomentoval s tím, že **není závazné**, protože jeho úplné provedení vyžaduje další zákonné změny, které mohou zohlednit i jiná kritéria.[1244] SDEU věc uzavřel s tím, že zákon, který doporučuje, aby právní předpisy přijaté k jeho provedení zohlednily cíl rovného zastoupení žen v zaměstnaneckých, správních a dozorčích orgánech, není v rozporu s právem EU.[1245]

Podle generálního advokáta Antonia Saggia jsou všechna uvedená opatření v souladu se Směrnicí 76/207/EHS o rovném zacházení, byť směřují k rovnosti výsledků. Saggio svůj postoj odůvodňuje následovně: pokud by „jakákoli pozitivní akce, která se snaží dosáhnout skutečného výsledku, jako je jmenování do funkce, byla nezákonná, enormně by to omezilo rozsah takového jednání, zbavilo ho podstaty a přiznalo by mu status pomocného opatření, které není vždy účinné při napravování sociálních nerovností".[1246] K tomuto postoji se přiklonil i SDEU, který dospěl k závěru, že ustanovení o profesním postupu žen v Hesensku byla v souladu s právem EU, čímž znovu potvrdil své postavení v případě *Marschall* a *Kalanke*.[1247] V tomto rozhodnutí je již viditelný **posun směrem k materiální rovnosti** ve výsledku a **širšímu vnímaní konceptu pozitivních kvót**.

8.2.5. *Abrahamsson* (2000)[1248] – kvalifikace a nepřiměřenost pozitivního opatření

Spor ve věci *Abrahamsson* vyvstal v reakci na politiku pozitivních opatření ve prospěch ženských kandidátek na jedné ze švédských univerzit.[1249] Pan Anderson a jeho tři kolegyně se ucházely o **profesorské místo** na univerzitě v Göteborgu a navzdory skutečnosti, že pan Anderson byl o něco lépe kvalifikovaný, byla pozice na základě univerzitního systému jmenování nabídnuta ženské kandidátce. Tato

[1243] Tamtéž, odstavec 60.
[1244] Tamtéž, odstavec 65.
[1245] Tamtéž, odstavec 66.
[1246] SAGGIO, odstavec 28.
[1247] Rozsudek SDEU, *Marschall*, C–409/95.
[1248] Rozsudek SDEU ze dne 6. 7. 2000, *Katarina Abrahamsson a Leif Anderson proti Elisabet, Fogelqvist*, C–407/98.
[1249] K pozitivním opatřením v akademické sféře více ve VIKARSKÁ, Z. Výběrová řízení v univerzitním prostředí: lze zvýhodňovat méně zastoupené pohlaví? In ŠIMÁČKOVÁ, K. a kol. (eds.), 2020. s. 487–511.

univerzitní politika umožňovala preferenci **„dostatečně kvalifikovaného" kandidáta** nedostatečně zastoupeného pohlaví, ledaže by rozdíl mezi kvalifikacemi byl tak velký, že by při jmenování došlo k porušení objektivity. Referenční kritéria pro výběr vycházela ze zásluh, které byly hodnoceny podle **seniority** a schopností odhalujících **potenciál kandidátů**.

Je třeba poznamenat, že **SDEU neměl námitky proti kvalifikaci** založené na jiných než čistě „tradičních" profesionálních kritériích, stejně jako v předchozím případě *Badeck*.[1250] SDEU uznal, že „tradiční" hodnotící kritéria často vytvářejí systematické genderové bariéry a že je možné formulovat výběrová kritéria genderově neutrálním způsobem, který upřednostňuje ženy, ale je prospěšný také pro muže. Kandidátky tedy mohly být považovány za „stejně kvalifikované" **na základě jejich potenciálu**, i když nemají „tradiční" profesionální zkušenosti.[1251] SDEU výslovně uvedl, že „jasným cílem těchto kritérií je dosáhnout **spíše materiální než formální rovnosti snížením faktických nerovností**, které mohou ve společnosti vzniknout, a tak v souladu s čl. 141 odst. 4 ES zabránit nebo kompenzovat znevýhodnění v profesní oblasti v kariéře osob náležejících k nedostatečně zastoupenému pohlaví.[1252] SDEU tedy nenamítal vůči uplatnění pozitivních opatření směřujících k materiální rovnosti, zdůraznil však, že musejí být podle SDEU založena na **transparentních výběrových kritériích** tak, aby se zabránilo jejich svévolnému zneužití a aby bylo možné jejich řádné soudní posouzení.[1253]

Celkově SDEU vyhodnotil, že účinek daného předpisu umožňoval v podstatě automatickou preferenci, omezení které by nastalo jen pokud byl mezi kandidáty podstatný rozdíl v kvalifikaci, což bylo nebránilo nepřiměřenému dopadu tohoto opatření.[1254] SDEU proto shledal daný způsob výběru jako nepřiměřený sledovanému cíli a rozhodl, že dané opatření není v souladu s právem EU z důvodu **nedostatečné proporcionality** (podrobnější test proporcionality však již neprovedl).[1255] SDEU také dále blíže **nezpracoval otázku kvalifikace** a kritéria a metody hodnocení, které zjevně ponechal v diskreci členských států.

8.2.6. *Briheche* (2003)[1256] – přístup k zaměstnání ve veřejné sféře

Případ *Briheche* se také týkal francouzského práva, které z maximálního věkového limitu 45 let pro **získání přístupu k zaměstnání ve veřejném sektoru** povolilo

[1250] Rozsudek SDEU, *Badeck*, C–158/97.
[1251] Rozsudek SDEU, *Abrahamsson*, C–407/98, odst. 47.
[1252] Tamtéž, odstavec 48.
[1253] Tamtéž, odstavec 49.
[1254] FUNDAMENTAL RIGHTS AGENCY, 2018, s. 75.
[1255] Tamtéž, odstavec 2.
[1256] Rozsudek SDEU ze dne 30. 9. 2004, *Serge Briheche proti Ministre de l'intérieur, Ministre de l'Éducation nationale a Ministre de la Justice,* C–319/03.

výjimku pro určité kategorie žen (včetně „znovu nevdaných vdov“).[1257] Pan Briheche, 48letý vdovec s jedním závislým dítětem nebyl ani po opakovaných kandidaturách přijatý na místo ve veřejné správě z důvodu této podmínky. Podle generálního advokáta Poiara Madura by pozitivní opatření měla splňovat tři kumulativní podmínky – a) musejí být aplikována v genderově nevyváženém prostředí; b) musejí cílit na nápravu této situace; a c) musejí být přiměřená (ne automatická či absolutní) – přičemž daná úprava tato kritéria nesplňovala.[1258] Maduro se poprvé také vyjádřil ke slučitelnosti tohoto opatření s článkem 157 odst. 4 SFEU a konstatoval, že termín **„vyrovnávání nevýhod“** sice poskytuje státům možnost širší aplikace pozitivních opatření, nicméně i tato by měla splňovat uvedená kritéria.[1259] SDEU potvrdil, že zdánlivě diskriminační opatření, která vedou k odstranění nebo omezení faktických nerovností sociální reality, jsou obecně přípustná. Nicméně v tomto případě SDEU dospěl k závěru (v souladu se stanoviskem advokáta Madura), že daná právní úprava je v rozporu se Směrnicí 76/207/EHS a zahrnuje diskriminaci založenou na pohlaví, protože **přiznává automaticky a bezpodmínečně** přednost uchazečkám určité kategorie žen za **vyloučení mužů, kteří se nacházejí ve stejné situaci**.[1260]

SDEU k pozitivním opatřením v oblasti péče

8.2.7. *Hofmann* (1984)[1261] – rodičovská dovolená po narození dítěte

V případě *Hofmann* byla namítaná **diskriminace mužů ve vztahu k zákonné možnosti dovolené po narození dítěte**, která je obvykle přiznávaná ženám.[1262] Dle stěžovatele takové ustanovení německého zákona překračuje možnosti výjimky dle článku 2 odst. 3 Směrnice 76/207/EHS (ochrana žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím) vzhledem k tomu, že tato dovolená nemá sloužit na ochranu žen na základě jejich biologických specifik nebo zdravotních požadavků, ale na ochranu dítěte. Nutno podotknout, že stejný názor zastávala ve sporu i Evropská Komise.

[1257] Tato výjimka se vztahovala na matky tří a více dětí, na znovu neprovdané vdovy, rozvedené ženy, ženy po soudní rozluce a na svobodné ženy vyživující alespoň jedno dítě, které jsou nuceny pracovat. Tuto výjimku bylo možné použít i na svobodné muže, kteří vyživují alespoň jedno dítě a jsou nuceni pracovat.

[1258] Stanovisko generálního advokáta Madura ze dne 29. 6. 2004, *Serge Briheche proti Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale a Ministre de la Justice*, C–319/03, odst. 31–33. Dostupné z: https://bit.ly/3c4OhPE.

[1259] Tamtéž, odstavec 48.

[1260] Kromě možné diskriminace na základě pohlaví, daná úprava vzbuzuje obavy z diskriminace na základě věku.

[1261] Rozhodnutí SDEU ze dne 12. 7. 1984, *Ulrich Hofmann proti Barmer Ersatzkasse*, C–184/83.

[1262] V tomto případě se jednalo o dovolenou od osmého týdne do šestého měsíce od narození dítěte.

Dle SDEU však cílem dané Směrnice není organizace rodinného života a/nebo úpravy zodpovědností mezi rodiči.[1263] SDEU potvrdil, že daná výjimka **slouží na ochranu biologických podmínek žen i na ochranu jejich jedinečného vztahu s dítětem po porodu**.[1264] Podle rozhodnutí tak mateřská dovolená může být přiměřeným opatřením a **může být vyhrazená jen matkám**. SDEU však toto rozhodnutí ponechal v diskreci členských států s tím, že evropské právo neukládá žádnou povinnost danou výhodu poskytovat i otcům. Zatímco část odborné obce vidí v pozici SDEU snahu o balancování mezi ochranou žen a nediskriminací mužů, jiní považují takové rozdílné zacházení při péči o dítě za diskriminaci na základě pohlaví nebo přinejmenším za jednu z překážek při dosahování genderové rovnosti. [1265]

Nutno dodat, že nejnovější EU **Směrnice** 2019/1158 **o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob** zavádí 10 dní otcovské dovolené po narození dítěte a nejméně čtyři měsíce flexibilní rodičovské dovolené pro oba rodiče (z nichž dva měsíce jsou nepřenosné). Délka otcovské dovolené je však pořád neporovnatelně kratší s délkou mateřské dovolené vyhrazené pro ženy ve většině evropských států, byť mnoho zemí délku otcovské dovolené kontinuálně navyšuje.[1266]

8.2.8. *Komise proti Francii* (1988)[1267] – zvláštní práva v kolektivních smlouvách

V tomto případě Evropská komise vytýkala Francii, že její právo umožňuje, aby kolektivní smlouvy zahrnovaly ustanovení o udělení „zvláštních práv ženám". SDEU potvrdil, že výjimka stanovená v článku 2 odst. 4 Směrnice 76/207/EHS je navržena tak, aby umožňovala opatření, která mají za cíl vyloučit nebo omezit skutečné případy nerovnosti.[1268] SDEU tím potvrdil existenci sociálních nerovností a schválil

[1263] Byť je zřejmé, že vyloučením mužů z této dovolené k regulaci rodinného života a úpravy zodpovědností mezi rodiči zjevně dochází, protože je toto období péče svěřeno automaticky a výhradně pouze ženám.

[1264] Prof. Kristina Koldinská upozorňuje, že zvláštní ochrana matek krátce po porodu se nevztahuje na gender, ale na biologické odlišnosti mezi mužem a ženou s tím, že v důsledku těhotenství a porodu je žena objektivně biologicky oslabena, především ve svých možnostech vykonávat práci stejným způsobem jako jiní pracující. KOLDINSKÁ, 2010, s. 119.

[1265] DAVALA, M. Pohlavie ako dôvod na legitímne rozdielne zaobchádzanie v európskom práve. *Zborník z mezinárodní konference Dny práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 8–9. Dostupné z: https://bit.ly/3ipN5GF.

[1266] Island např. umožňuje otcovskou dovolenou v délce tři měsíce s 80% příjmem ve výši mzdy, Finsko dva měsíce se 70 % a Slovinsko jeden měsíc se 100% příjmem ve výši mzdy. TIMMER, A., SENDEN, L. *A comparative analysis of gender equality law in Europe.* Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2019, s. 45–46. Dostupné z: https://bit.ly/2lZ2aor. Nově byla schválena čtyřměsíční otcovská dovolená při zachovaní 100 % příjmu i ve Španělsku.

[1267] Rozsudek SDEU ze dne 25. 10. 1988, *Komise proti Francii,* C–312/86.

[1268] Tamtéž, odstavec 15.

cíl vyvažovat tyto nerovnosti jako legitimní. Nicméně SDEU shledal preferenční zacházení v tomto případě za neslučitelné se Směrnicí 76/207/EHS vzhledem k **obecnosti formulace a absenci vhodného kontrolního mechanismu**, který by tato zvláštní práva sledoval. Podle SDEU "některá tyto zachovaná zvláštní práva se týkají ochrany žen jako **starších pracovnic nebo pečovatelek – což jsou kategorie, do kterých mohou stejně patřit muži i ženy**".[1269] Rozhodnutí bylo nicméně spíše obecné a neposkytovalo žádné další informace o podmínkách uplatnění pozitivních opatření.

8.2.9. *Griesmar* (2001)[1270] – služební úvěr k důchodu

Případ *Griesmar* se také týkal francouzského práva, které umožňovalo státním úřednicím s dětmi nárok na **služební úvěr přidaný k důchodu** za každé z jejich dětí. Podle SDEU toto opatření porušuje zásadu stejné odměny, protože z nároku na tento úvěr **vylučuje mužské státní úředníky**, kteří jsou schopni prokázat, že vychovávali své děti.[1271] SDEU poukázal zejména na fakt, že poskytnutí tohoto úvěru není spojeno s mateřskou dovolenou ani se znevýhodněním v důsledku nepřítomnosti v práci v období následujícím po narození dítěte, ale s obdobím věnovaným výchově dětí, kterému se mohou věnovat i muži.[1272] Podle SDEU tak legitimita systému závisí na tom, zda je systém navržen tak, aby kompenzoval profesní znevýhodnění související s **porodem (jedinečně ženský stav) nebo s výchovou dětí**.[1273] Kromě toho SDEU upozornil na fakt, že toto opatření není opatřením dle článku 6 odst. 3 Dohody o sociální politice, které podporuje ženy v profesním životě.[1274] Dotyčné opatření přiznává zaměstnaným matkám benefity při odchodu do důchodu, **aniž by poskytlo nápravu problémů**, se kterými se mohou setkat v průběhu své profesní kariéry.[1275] Naopak toto opatření může upevňovat stereotypní rozdělení rolí tím, že nedoceňuje a nemotivuje muže k vyrovnanější dělbě pečovatelských povinností. [1276]

[1269] Tamtéž, odstavec 14.
[1270] Rozsudek SDEU ze dne 29. 11. 2001, *Joseph Griesmar proti Ministre de l'Economie*, C–366/99.
[1271] Tamtéž, odstavec 2.
[1272] Tamtéž. Tyto postoje SDEU zopakoval i v rozsudku ze dne 17. 7. 2014, *Maurice Leone and Blandine Leone proti Garde des Sceaux*, C–173/13.
[1273] Rozsudek SDEU, *Griesmar*, C–366/99, odst. 46.
[1274] Dohoda o sociální politice ze dne 2. 2. 1992.
[1275] Rozsudek SDEU, *Griesmar*, C–366/99, odst. 2.
[1276] V českém kontextu je velmi obdobným případem Nález ÚS ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl ÚS 53/04. Více v podkapitole 10.1.5.

8.2.10. *Lommers* (2002)[1277] – vyhrazená místa ve školkách

V případě *Lommers* se jednalo o program na podporu žen, který zavedlo nizozemské ministerstvo zemědělství. Tento program zahrnoval částečně **dotovaná místa mateřských škol, která jsou k dispozici pouze zaměstnankyním**. Pan Lommers jako zaměstnanec ministerstva požádal o místo v mateřské škole, ale jeho žádost byla zamítnuta. Lommers vyhodnotil toto odmítnutí jako diskriminaci na základě pohlaví a v rozporu s článkem 2 odst. 1 a odst. 4 Směrnice 76/207/EHS o rovném zacházení.

Generální advokát Siegbert Alber ve svém stanovisku analyzoval rozdíl mezi genderově neutrálními a specifickými opatřeními s tím, že pokud to okolnosti dovolují měla by být používaná kritéria genderově neutrální. Alber citoval generálního advokáta Jacobse z případu *Marschall* a uvedl, že „genderově specifické opatření [...] nebude přiměřené cílům nápravy konkrétních nerovností, kterým ženy v praxi čelí, a podpory rovných příležitostí, pokud by stejného výsledku bylo možné dosáhnout genderově neutrálním ustanovením".[1278] Alber zároveň poukázal na to, že ve zmíněním případě by taková neutrální kritéria neměla kýžený efekt, protože na ministerstvu pracovalo mnohem více mužů a při neutrálních kritériích by k žádnému zvýhodnění žen nedošlo. Tuto argumentaci vzal v potaz SDEU, který ve svém rozhodnutí pokračoval v rozlišování mezi formální a materiální rovností a rozhodl, že plán zaměřený na **dosažení materiální rovnosti** vyhrazením prostoru v dotovaných zařízeních sloužících jako mateřské školy neporušil právo EU.

SDEU mimo jiné zdůraznil nedostatečné horizontální i vertikální zastoupení žen a zdůraznil **faktické bariéry, které pečovatelské volno pro ženy představuje**.[1279] SDEU také zdůraznil, že dané opatření nevyhradilo konkrétní zaměstnanecká místa, ale pouze podmínky související s prací, které měly odstranit omezování kariérních příležitostí žen. Podle SDEU byl program v souladu s článkem 2 odst. 4 vzhledem k značně nedostatečnému zastoupení žen na ministerstvu, a vzhledem k nedostatku vhodných mateřských zařízení, který mohl zaměstnankyně odrazovat.[1280] SDEU nabídl **test proporcionality**, který naznačuje, že preference byly v tomto případě přiměřené a nezbytné, protože **nedostatečná nabídka školek byla prokázaná** např. pořadníky se žadatelkami. Kromě toho poukázal na existenci **ustanovení o výhradě**, které zaměstnancům mužského pohlaví umožňovalo využívat výhod programu v individuálních naléhavých případech, jako je např. osamělé rodičovství.

[1277] Rozsudek SDEU ze dne 19. 3. 2002, *Lommers proti Minister Van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, C–476/99.

[1278] Stanovisko generálního advokáta Siegberta Albera ze dne 6. 11. 2001, *H. Lommers proti Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, C–476/99, odst. 10. Dostupné z: https://bit.ly/3QPMPzI.

[1279] Dr. Eugenia Di Torella tvrdí, že tento rozsudek je jistým krokem zpět po progresivnějším rozsudku ve věci *of Griesmar*, protože vnímá matky jako hlavní pečovatelky. DI TORELLA, E. C. Brave New fathers for a brave new world? Fathers as caregivers in an evolving European Union. *European Law Journal*. 2014, sv. 20, č. 1, s. 98.

[1280] Více v GUERRINA, R. *Mothering the Union: Gender Politics in the EU*. Manchester: University Press, 2010.

8.2.11. *Maistrellis* (2014)[1281] – diskriminace v rodičovské dovolené

Případ *Maistrellis* se týkal **soudce**, který si přál využít možnosti čerpání devítiměsíční **placené rodičovské dovolené**, přiznané pro státní úředníky v Řecku. Jeho žádost však byla zamítnuta, protože řecký zákon o státní službě umožňoval **otci nastoupit na rodičovskou dovolenou, pouze pokud jeho manželka pracovala, nebo měla zdravotní problémy,** které jí bránily starat se o jejich dítě. Toto však neplatilo pro státní zaměstnankyně, které měly nárok na rodičovskou dovolenou za každých okolností. Podle SDEU toto ustanovení „nezabezpečuje v praxi úplnou rovnost mezi muži a ženami v pracovním životě, ale je odpovědné za **udržování tradičního rozdělení mužských a ženských rolí** tím že ponechávají muže v subsidiární úloze vůči ženám v souvislosti s výkonem jejich rodičovských povinností".[1282] SDEU rovněž doplnil, že cíle Směrnice 2010/18/EU o rodičovské dovolené (podpora návratu žen do práce a rovnoměrnější rozdělení „rodinných povinností") tento výklad podporují. Celkově SDEU toto ustanovení zhodnotil jako případ přímé diskriminace na základě pohlaví ve smyslu článku 14 odst. 1 a čl. 2 odst. 1 Přepracované směrnice 2006/54/ES.

8.3. Přístup Evropského parlamentu

Evropský parlament je dlouhodobě aktivní v prosazování rovnosti žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Ve svém **Usnesení o ženách a řízení podniků** z roku 2011 vyzval společnosti, aby do roku 2015 dosáhly kritické hranice 30% zastoupení žen ve vedoucích funkcích a do roku 2020 pak **40% zastoupení**.[1283] Zároveň vyzval Evropskou komisi, aby navrhla **právní předpisy (včetně kvót)**, v případě nedostatečného postupu společností a členských států.[1284] Tuto výzvu zopakoval ve usneseních v roce 2012 a 2021.[1285] V **Usnesení o ženách v politickém rozhodovacím procesu** z roku 2012, Evropský parlament vyzval státy i politické organizace ke

[1281] Rozsudek SDEU ze dne 16. 7. 2015, *Konstantinos Maistrellis proti Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton,* C–222/14.

[1282] Tamtéž, odstavec 50. SDEU v tomto ohledu odkazuje dále na rozsudky *Lommers*, C–476/99, odst. 41, a rozsudek SDEU ze dne 30. 9. 2010, *Pedro Manuel Roca Álvarez proti Sesa Start España ETT SA*, C–104/09, odst. 36.

[1283] Usnesení Evropského parlamentu 2010/2115(INI) ze dne 6. 7. 2011 o ženách a řízení podniku.

[1284] Tato směrnice byla navržena v r. 2012 a schválena v r. 2022. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP), Odůvodnění odstavec 11.

[1285] Usnesení Evropského parlamentu 2011/2244(INI) ze dne 13. 3. 2012 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii; a Usnesení Evropského parlamentu 2020/2121(INI) ze dne 21. 1. 2021 o genderové perspektivě koronavirové krize a pokrizového období.

genderovým pozitivním opatřením včetně zipových systémů, monitorování a účinných sankcí ke zvýšení zastoupení žen ve volených státních i vnitrostranických orgánech a k nominaci zástupců obou pohlaví na evropské komisaře.[1286] V roce 2022 schválil Evropský parlament **legislativní iniciativu pro nová pravidla pro evropské volby** s cílem harmonizace a nastavení minimálních standardů, včetně opatření pro rovné příležitosti ke zvolení v podobě střídavých seznamů (zip) nebo kvót.[1287]

8.4. Přístup Evropské komise

Rovnost žen a mužů, včetně pozitivních opatření, prosazuje zejména **Evropská komise** podporovaná Evropským parlamentem, Evropskou ženskou lobby a národní nevládní organizací.[1288] Od roku 2005 Komise zintenzivnila agendu v oblasti rovnosti žen a mužů a provádí pravidelný **proces monitorování** uplatňování práva v oblasti rovnosti žen a mužů v jednotlivých členských státech prostřednictvím **sítě národních právních expertů** a pravidelných **výročních a tematických zpráv** o jednotlivých členských státech.[1289] Komise dále zveřejňuje pravidelný přehled evropského práva v oblasti rovnosti pohlaví;[1290] připravuje strategické dokumenty jako např. Evropskou chartu pro rovnost žen a mužů, a kontroluje využívání finančních prostředků z různých finančních programů.[1291] Komise hodlá dále podpořit účast ženských kandidátek ve volbách do Evropského parlamentu v roce 2024, mimo jiné požadavkem transparentnosti ohledně genderové rovnováhy v evropských politických stranách žádajících o financování ze zdrojů EU.[1292]

[1286] Usnesení Evropského parlamentu 2011/2295(INI) ze dne 13. 3. 2012 o ženách v politickém rozhodovacím procesu – kvalita a rovnost, odstavce 2, 7, 12.

[1287] Dle návrhu by měl být zrušen Akt o volbě do Evropského parlamentu a přijata nová pravidla pro evropské volby. Více na https://t.ly/8Je1F.

[1288] Existuje řada vlivných institucí a orgánů, které se podílejí na přípravě a dohledu nad právem v oblasti rovnosti žen a mužů v Evropě: *High-Level Group on Gender Mainstreaming; Group of Commissioners on Fundamental Rights, Non-Discrimination and Equal Opportunities; Inter-service Group on Gender Equality; Network of Experts on Gender Equality; European Network of Women in Decision-Making in Politics and the Economy; Governmental Expert Group in the Field of Non-Discrimination and the Promotion of Equality; Network of Socio-economic Experts; Network of Legal Experts in the Field of Non-Discrimination; European Network of Equality Bodies* (EQUINET); *Council of Europe Steering Committee for Equality between Women and Men; EU Agency for Fundamental Rights* (FRA).

[1289] Evropská síť právních expertů v oblasti rovnosti pohlaví a nediskriminace (*European network of legal experts in gender equality and non-discrimination*) se skládá z národních expertů ze 35 zemí. Vydává dvouleté přehledy právních předpisů, tematické zprávy a zprávy o jednotlivých zemích. Více na https://1url.cz/QusQc.

[1290] EVROPSKÁ KOMISE. *Gender Equality* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/38Z2GI4.

[1291] Včetně Evropského sociálního fondu, Evropského regionálního fondu, programu Progress a programu Daphne.

[1292] Tamtéž.

8.5. K interní genderové rovnosti v EU

8.5.1. EIGE a Strategie genderové rovnosti 2020–2025[1293]

S institucionálním posílením roste celková **aktivita na úrovni EU**, přičemž na úrovni **členských států EU** v této oblasti narůstá **jistá dichotomie**. Zatímco západní státy vytvářejí nebo posilují instituce věnující se rovnosti žen a mužů, v postsocialistických zemích je tendence spíše opačná – snižuje se personální obsazení, financování i agenda lidskoprávních (zejména genderových) orgánů a jejich ústřední postavení v rámci Úřadu vlády je často oslabováno rozdělováním agendy na různá ministerstva.[1294] I vzhledem k těmto problémům, je pokrok v oblasti rovnosti žen a mužů v EU poměrně pomalý. Podle nejnovějšího **indexu rovnosti žen a mužů v EU** přetrvává hlavní rozdíl v oblasti mocenských nerovností a v přístupu žen na trh práce (což odráží nerovnoměrnou zátěž související s pečovatelskými činnostmi, kterou nesou matky).[1295]

Na základě těchto zjištění připravila Evropská komise poslední **Strategii genderové rovnosti 2020–2025**, s následujícími prioritními oblastmi: 1) boj proti genderově podmíněnému násilí a proti genderovým stereotypům; 2) posílení ekonomického postavení žen a zajištění rovných příležitostí na trhu práce včetně rovného odměňování; a 3) posílení **rovnosti v rozhodování ve veřejném životě**. Dle Strategie, Komise podpoří členské státy při zvyšování počtu žen v rozhodovacích pozicích prostřednictvím Programu vzájemného učení v oblasti rovnosti žen a mužů[1296] a šířením dat a analýz.[1297]

Za účelem zlepšení sběru dat a provádění výzkumů byl v roce 2010 zřízen samostatný orgán EU – **Evropský institut pro genderovou rovnost** (EIGE) ve Vilniusu (Litva). Jeho úkolem je provádět studie v oblasti genderové rovnosti, sestavovat statistiky a sledovat provádění závazků v této oblasti. Za několik let se EIGE podařilo vytvořit komplexní Středisko zdrojů a dokumentace umožňující přístup k více než 500 tisíc zdrojům a provést řadu vlastních výzkumných projektů.[1298]

[1293] Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů 2020/152 ze dne 5. 3. 2020, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025. Dostupné z: https://1url.cz/xusWR.

[1294] Tato tendence se týká i ČR. Více v podkapitole 10.3.1.

[1295] Genderově nejvyrovnanějším státem je Švédsko (83.9) následované Dánskem (77.8). ČR se řadí k nejméně vyrovnaným zemím (57.2). Horší místo má pouze Slovensko, Maďarsko, Rumunsko a Řecko (56–53). Z indexu mimo jiné vyplývá, že 31 % žen (oproti pouze 8 % mužů) pracuje na částečný úvazek, což ukazuje na jejich disproporční zatížení pečovatelskou prací. EIGE. *Gender Equality Index 2022* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3kaLDMm; https://bit.ly/3xymZZk.

[1296] EVROPSKÁ KOMISE. *Mutual Learning Programme in Gender Equality* [online]. Dostupné z: https://t.ly/-VUic.

[1297] EVROPSKÁ KOMISE, Strategie genderové rovnosti 2020–2025, s. 14.

[1298] Více na http://eige.europa.eu/.

8.5.2. Genderová rovnost v orgánech EU

I když se EU dlouhodobě zasazuje o rovnost žen a mužů, v jejích vlastních **rozhodovacích orgánech dlouhodobě tvořili absolutní většinu muži**; tato disproporce se však postupně snižuje. Zatímco ženy tvořily pouze 16 % členů **Evropského parlamentu** v roce 1979, jejich podíl se zvýšil na **41 %** po posledních volbách v roce 2019.[1299] Již dvě ženy zastávaly úřad Vysokého představitele EU pro zahraniční věci a bezpečnostní politiku a v roce 2019 byla historicky poprvé zvolena žena do čela **Evropské komise**, které se podařilo zvýšit zastoupení žen v komisi z 32 % na **téměř 50 %**.[1300] Nejvíce maskulinní zůstává složení **SDEU**, kde až **do roku 1999 byli všichni soudci muži**.[1301] Mimo jiné to znamená, že první přelomové případy týkající se genderových pozitivních opatření posuzovali pouze muži. Za skoro 70 let své existence neměl SDEU **nikdy ženskou předsedkyni**, v roce 2018 se však první žena dostala alespoň na post místopředsedkyně. Ženy soudkyně pak představují pouze **zhruba 25 %** Soudního dvora i Tribunálu. Tato disproporce je zapříčiněná praxí členských států, které navrhují většinu mužských kandidátů.[1302] Nicméně dosavadní trend by se měl změnit vzhledem k novému reformnímu požadavku, který státy vybízí k nominaci dvou kandidátů z každého pohlaví.[1303] Na těchto příkladech je dobře patrná posloupnost, v jaké se ženy do rozhodovacích orgánů dostávají. Evropský parlament, volený přímo lidem, je ženám nejpřístupnější. Vedení Evropské komise a SDEU, složeno na základě návrhů jednotlivých vlád, je pro ženy méně dostupné a jeho vyváženost se zlepšila až po opakovaných požadavcích ze strany EU, aby členské státy nominovaly ženské kandidátky.

Instituce a orgány EU musejí dle Strategie 2020–2025 také zajistit genderovou rovnováhu. Samotná **Komise** si klade za cíl dosáhnout **genderové rovnováhy 50 %** na všech úrovních svého řízení do roku **2024**, což je zabezpečeno konkrétními cíli pro jmenování žen a iniciativami na podporu rozvoje vedení.[1304] Nutno podotknout, že již v roce 2019 tvořily 41 % vedoucích zaměstnanců Komise ženy (nárůst z 30 % v roce 2014).[1305] Komise se zavazuje zvýšit také zastoupení žen ve

[1299] Nejvyváženější zastoupení má Švédsko, Finsko, Francie, Slovinsko, Lucembursko a Spojené království. Dostupné z: https://bit.ly/2m5Q5gW.

[1300] Tato tendence je patrná i v RE, kde v roce 2019 byla na post generální tajemnice zvolena již podruhé žena. Naproti tomu OSN čeká na svoji první generální sekretářku již přes 75 let.

[1301] Tato původní genderová nevyváženost, ale také vzorec jejího zlepšovaní, je velmi podobný i v jiných mezinárodních organizacích a státech.

[1302] Problém nadnominace mužů se vyskytuje i u jiných mezinárodních organizací. Státy často argumentují tím, že nemají dost kvalifikovaných kandidátek, přitom ženy v mnoha zemích (včetně ČR) tvoří většinu absolventstva právnických fakult i soudcovské obce.

[1303] Nařízení Evropského parlamentu a Rady 2015/2422 ze dne 16. 12. 2015, kterým se mění Protokol č. 3 o statutu Soudního dvora EU, čl. 11. Dostupné z: https://bit.ly/2m2qFB7.

[1304] EVROPSKÁ KOMISE, Strategie genderové rovnosti 2020–2025, s. 14; Sdělení Evropské komise (2022)2229 ze dne 5. 4. 2022, Nová strategie Komise v oblasti lidských zdrojů, s. 8. Dostupné z: https://1url.cz/ZusWG.

[1305] EVROPSKÁ KOMISE, Strategie genderové rovnosti 2020–2025, s. 14, pozn. 74.

vedoucích pozicích v **agenturách EU a na svých konferencích**.[1306] Na rozdíl od OSN, která otevřeně zavádí genderové kvóty, volí EU neutrálnější jazyk, byť si stanovuje cíl 50% genderové rovnováhy, což je v podstatě nejvyšší paritní rovnost.[1307] **Evropský parlament** se v rozhodnutí svého předsednictva z roku 2020 dohodl na stanovení cílů pro vyvážené genderové zastoupení na vyšších a středních vedoucích pozicích, jichž má být dosaženo do **roku 2024**.[1308] **Rada** se ve své Strategii pro rozmanitost a inkluzi 2021–2024 zavázala, že nejpozději do konce roku **2026** dosáhne genderové rovnosti na vedoucích pozicích svého generálního sekretariátu v rozmezí **45 až 55 %**.[1309] Akční plán generálního sekretariátu Rady pro rovnost žen a mužů v oblasti řízení stanoví opatření k dosažení tohoto cíle.

8.6. Shrnutí EU

Základní ustanovení

Z provedené analýzy je patrné, že rovnost byla v prvních desetiletích vývoje společenství garantována velmi úzce – pouze pro muže a ženy v oblasti odměňování. S rozvojem sociální dimenze v 70. letech se zásada genderové rovnosti v oblasti odměňovaní rozšířila na celou oblast pracovního trhu. První ustanovení o **pozitivních opatřeních** se týkala pouze rovnosti žen a mužů v pracovním životě, a byla zavedena **Směrnicí o rovném zacházení** 76/207/EHS.[1310] V 90. letech se s **Amsterdamskou smlouvou** rovnost žen a mužů stala jedním z hlavních hodnot EU (článek 3 odst. 3 SEU) a tato úmluva také zavedla ustanovení o pozitivních opatřeních do primárního práva EU (článek 157 odst. 4 SFEU). Další ustanovení bylo do primárního práva zavedeno **Směrnicí o zboží a službách** 2004/113/ES (článek 6) a Přepracovanou směrnicí o **rovnosti v zaměstnání a povolání** 2006/54/ES (článek 3).[1311] Lisabonská smlouva v r. 2007 prostřednictvím **LZPEU** rozšířila možnost uplatňovat pozitivní opatření ke zlepšování rovnosti žen a mužů na všechny oblasti (článek 23).

[1306] Tamtéž, s. 14.

[1307] V celém dokumentu není odkaz na termín pozitivní opatření/akce nebo kvóty, i když jim mnohé popsané prostředky odpovídají. Na druhou stranu z rozhovorů se zaměstnanci EK jasně vyplývá, že Komise velmi dbá na genderovou rovnost při obsazovaní jednotlivých pozic. Z rozhovorů se zaměstnanci Evropské komise v roce 2019.

[1308] Rozhodnutí předsednictva Evropského parlamentu ze dne 13. 1. 2020 o stanovení cílů pro vyvážené genderové zastoupení na vedoucích pozicích do roku 2024.

[1309] RADA EU, GENERÁLNÍ SEKRETARIÁT RADY. *The Diversity and Inclusion Strategy of the General Secretariat of the Council 2021–2024* [online]. Rada EU, 2022, s. 11. Dostupné z: https://1url.cz/cusWd; https://1url.cz/BusW4.

[1310] Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 1. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (zrušena Směrnicí 2006/54/ES).

[1311] Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 6. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (tzv. Přepracovaná směrnice).

Základní platná ustanovení z této oblasti v současnosti najdeme ve **SEU**, kde je rovnost žen a mužů ukotvena jako jedna ze základních hodnot EU (články 2, 3). **SFEU** dále zakotvuje povinnost genderového mainstreamingu při všech činnostech EU (článek 8), možnost přijímat vhodná opatření proti genderové diskriminaci (článek 19 odst. 1) a opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a zacházení v oblasti práce a zaměstnanosti (článek 157 odst. 3). Nejdůležitějším je článek **157 odst. 4**., který umožňuje členským státům přijímat genderová pozitivní opatření / „opatření poskytující zvláštní výhody" pro **usnadnění či předcházení nevýhod v profesní činnosti** pro méně zastoupené pohlaví. **LZPEU** také zakazuje diskriminaci na základě pohlaví (článek 21) a ukotvuje cíl genderové rovnosti a možnost přijímání pozitivních opatření **ve všech oblastech** (článek 23).

K sekundárnímu právu patří **Směrnice o zboží a službách** 2004/113/ES, která umožňuje rozdílné zacházení při poskytování zboží a služeb při splnění podmínky legitimního cíle, vhodnosti a nezbytnosti (článek 4 odst. 5) a přijetí pozitivních opatření s cílem zabezpečení **plné rovnosti mužů a žen v praxi** (článek 6). **Přepracovaná směrnice** 2006/54/ES také umožňuje rozdílné zacházení v případě podstatného a určující profesního požadavku při splnění podmínky legitimity a přiměřenosti (článek 14 odst. 2) a přijetí genderových pozitivních opatření k zajištění **plné a skutečné rovnosti v profesním životě** (článek 3).[1312] **Směrnice o radách společností** 2022/2381 členským státům ukládá, aby do roku **2026** zajistily nejméně **40 % nevýkonných míst nebo 33 % všech míst v orgánech velkých kotovaných společností** pro osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví (článek 5).[1313] Významným nástrojem je i nezávazné *soft law* jako jsou usnesení Evropského parlamentu, Charta žen Evropské komise, Evropský pakt pro rovnost žen a mužů Evropské rady a Strategie pro rovnost žen a mužů a genderový mainstreaming, jehož cílem je zohlednit gender ve všech evropských politikách.

Tabulka č. 11 Vývoj genderové rovnosti a pozitivních opatření v EU

Dekáda	Vývoj genderové rovnosti a pozitivních opatření v EU	
1957	– Římská smlouva – rovnost v odměňování	**Rovné odměňování**
1970	– vznik sociální dimenze – větší přístup žen na trh práce a jejich začlenění do struktur – „přístup drobných změn" – model výjimek[1314] – prosazování individuálních práv, od rovného odměňování k rovnému zacházení *(Defrenne)* – Směrnice Rady 75/117/EHS – zásada **stejné odměny** pro muže a ženy – Směrnice 76/207/EHS – **pozitivní opatření v práci**	**Rovné zacházení**

[1312] Přepracovaná směrnice nahradila starší Směrnici 76/207/EHS a Směrnici 2002/73/ES.

[1313] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP).

[1314] JACQUOT, 2015.

Dekáda	Vývoj genderové rovnosti a pozitivních opatření v EU	
1980	– pozitivní opatření – boj proti historické nerovnosti – Doporučení Rady 84/635/EHS – podpora **pozitivních opatření** týkajících se žen – Směrnice 86/378/EHS – sociální zabezpečení – Směrnice 86/613/EHS – samostatně výdělečné osoby	**Pozitivní opatření**
1990	– genderový mainstreaming – od rovného zacházení k nediskriminaci a k materiální rovnosti (transformační přístupy, antidiskriminační model)[1315] – od tržní oblasti do oblasti základních práv – konstitucionalizace konceptu lidských práv EU – Dohoda o sociální politice (1992) – **doporučení přijímat pozitivní opatření v práci** – Amsterodamská smlouva (1997) – **rovnost žen a mužů jako cíl EU, pozitivní opatření v práci**, boj proti diskriminaci, genderový mainstreaming – Směrnice 92/85/EHS – ochrana zaměstnankyň (těhotných, po porodu, kojících) – Směrnice 96/34/ES – rodičovská dovolená	**Genderový mainstreaming Nediskriminace**
2000	– model založený na právech[1316] – rovné zacházení je základní lidské právo *(Mangold)* – Směrnice 2000/43/ES – rovné zacházení bez ohledu na rasu nebo etnický původ – Směrnice 2000/78/ES – rovné zacházení v práci bez ohledu na náboženské vyznání/víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci – Směrnice 2004/113/ES o zboží a službách a Přepracovaná směrnice 2006/54/ES – **pozitivní opatření v oblasti zboží a služeb a v práci** – Lisabonská smlouva (2007) – **genderová rovnost jako hodnota EU, pozitivní opatření ve všech oblastech (LZPEU)**, genderový mainstreaming, samostatná zásada nediskriminace	**Rovnost jako právo**
2010	– od formální k materiální rovnosti – oblast péče, rozhodování, násilí – Směrnice 2019/1158 – rovnováha **mezi pracovním a soukromým životem** – Návrh směrnice Rady 2021/93 – zásada **stejné odměny** a **transparentnost odměňování** – Návrh Směrnice 2022/105 – **potírání násilí vůči ženám** a domácího násilí – Směrnice 2022/2381– **cíl 33 / 40%** zastoupení pod-reprezentovaného pohlaví **v radách velkých kotovaných společností**	**Strukturální podmínky Péče, rozhodování, násilí**

Zdroj: vlastní zpracování autorky

[1315] REES, 2005.
[1316] JACQUOT, 2015.

Ve srovnání s CEDAW, unijní *acquis* nezdůrazňuje dočasný charakter opatření. Dalším specifikem unijní kodifikace pozitivních opatření je, že přednostně reguluje rovnost „v profesním životě" (viz článek 157 odst. 4 SFEU, Přepracovaná směrnice 2006/54/ES). Se zavedením LZPEU byla však genderová rovnost a možnost aplikace pozitivních opatření rozšířena do „všech oblastí" (článek 23). V řadě ustanovení právo EU odkazuje také na „úplnou" či dokonce „skutečnou" rovnost (SFEU, čl. 157 odst. 4 a navazující směrnice), což odkazuje na rovnost materiální a potenciálně na rovnost ve výsledcích.[1317] Nicméně **SDEU** k tak širokému výkladu přistupuje zdrženlivě a ve svých rozhodnutích systematicky zdůrazňuje **rovnost příležitostí**. Využívání pozitivních opatření na **národní úrovni je dobrovolné** a je na rozhodnutí členských států, zda a jaká opatření přijmou. Vnitrostátní pozitivní opatření však musejí dodržovat některá **základní omezení stanovená judikaturou** SDEU.

Přístup SDEU

Je důležité posoudit **celkovou koncepční pozici SDEU k antidiskriminační agendě** a pozitivním opatřením. Když bereme v úvahu, že hlavním záměrem pozitivních opatření je vyrovnávání asymetrie v mocenských vztazích, nemůže být jejich provedení zcela symetrické, protože by se stav nezměnil. Aby bylo dosaženo skutečné změny, musejí tato opatření často směřovat k nerovnoměrnému rozdělení společných zdrojů, což vede k materiální rovnosti. V tomto ohledu dochází v postoji SDEU ke koncepčním vývoji. Ve svém prvním rozsudku ***Komise proti Francii*** se SDEU vyjádřil poměrně optimisticky s tím, že „opatření, která, i když jsou navenek diskriminační, jsou ve skutečnosti určena k odstranění nebo snížení skutečných případů nerovnosti, které mohou existovat v realitě společenského života".[1318] Tato formulace sice naznačuje příklon k materiální rovnosti, který však nebyl potvrzen následujícím rozsudkem. Ve věci ***Kalanke*** SDEU trval na rovnosti příležitostí, kterou vykládal velmi úzce a za vhodná považoval zejména opatření ke zlepšení konkurenceschopnosti žen při vstupu do zaměstnání.[1319] V tomto případě SDEU rozhodl, že vnitrostátní pravidlo, které stejně kvalifikované ženy v genderově nevyvážených odvětvích upřednostňuje **automaticky**, zahrnuje diskriminaci na základě pohlaví.[1320] Svoje stanovisko zmírnil ve věci ***Marschall***, kde připustil a zohlednil existenci přímé i nepřímé diskriminace i při výběrovém řízení či povyšování.[1321] Navíc rozhodl o tom, že preferenční pravidlo upřednostňující stejně kvalifikované ženy v pod-reprezentovaných odvětvích je v souladu s právem EU, pokud obsahuje **ustanovení o výhradě**, které umožňuje zohlednit individuální situaci mužských

[1317] Směrnice o zboží a službách 2004/113/ES, čl. 6 a Přepracovaná směrnice 2006/54/ES, čl. 3, která uvádí termín „skutečná" rovnost. Na zajištění „úplné rovnosti" dle článku 157 odst. 4 SFEU se odvolává také Směrnice o radách společností 2022/2381 ve své Preambuli, odstavec 3.

[1318] Rozsudek SDEU, *Komise proti Francii*, C–312/86, odst. 15.

[1319] Rozsudek SDEU, *Kalanke*, C–450/93, odst. 19.

[1320] Tamtéž, s. 16.

[1321] Rozsudek SDEU, *Marschall*, C–409/95, odst. 29, 30.

kandidátů, byť sám příklady takových situací neuvedl.[1322] I v tomto rozhodnutí SDEU nadále zdůrazňoval rovnost příležitostí s tím, že hlavní účel pozitivních opatření je boj s genderovými stereotypy a předsudky.[1323] Zároveň v tomto rozhodnutí naznačil jinou úroveň skrutinia pro rovnost v příležitostech, zejména při budování konkurenceschopnosti (např. školení) a opatření směřujících k rozdělování zaměstnaneckých pozic (k výsledku).[1324]

V přelomovém rozsudku ***Badeck*** SDEU schválil různé druhy genderových preferenčních opatření. První opatření představovalo „závazné cíle" v genderově nevyvážených oblastech veřejného sektoru. SDEU uznal tyto **flexibilní výsledkové kvóty** *(flexible result quota)* za slučitelné s právem EU, vzhledem k tomu, že nebyly stanoveny jednotně pro všechny dotčené sektory a oddělení (nýbrž dle jejich charakteristik) a upřednostnění ženských kandidátek nebylo automatické – vyžadovalo stejnou kvalifikaci a umožňovalo výjimky.[1325] Druhé opatření stanovilo cíle zastoupení pro akademické univerzitní pozice v souladu s procentuálním zastoupením žen mezi absolventy. Podle SDEU nebylo ani toto opatření absolutní a nepodmíněné, protože předpokládalo stejné vzdělaní a odvíjelo se od počtu absolventek v daném oboru.[1326] Třetí opatření určilo 50% kvótu pro ženy v odborné přípravě ve veřejném sektoru. Podle SDEU nebyla uvedena **přísná výsledková kvóta** *(strict result quota)* úplně neflexibilní, protože muži nebyli z odborné přípravy vyloučeni naopak měli k dispozici polovinu míst (a mohli získat více, pokud místa i přes veškeré úsilí nebyla obsazena ženami); navíc poskytování školení nebylo monopolem státu.[1327] Čtvrté opatření se týkalo pozvání k pohovoru pro všechny kandidátky srovnatelné kvalifikace v nedostatečně zastoupených oblastech, což SDEU považoval za přijatelné opatření v rámci možnosti příležitostí.[1328] Páté opatření se zabývalo **50% kvótou pro ženy v orgánech společností**, pro realizaci kterých byly potřebné další legislativní změny. SDEU tudíž toto opatření shledal nezávazným a uvedl, že zákon, který doporučuje rovné genderové zastoupení v orgánech společností není v rozporu s právem EU.[1329] SDEU uzavřel, že všechna opatření byla v souladu s právem EU. Za pozornost stojí zejména fakt, že SDEU akceptoval „tvrdou kvótu" ve formě vyhrazení 50 % míst na školeních státní správy ženám a přijal tím tezi, že zajištění určitého výsledku (v tomto případě vyhrazení míst na školení) umožňuje získat kvalifikace pro lepší pracovní příležitosti.[1330] V judikatuře SDEU tak došlo k vývoji v interpretaci „rovnosti příležitostí" – od restriktivního výkladu ve věci *Kalanke* k pojetí umožňujícímu preference či kvóty; nicméně při zdůraznění rovnosti

[1322] Tamtéž, odstavec 33.
[1323] Tamtéž, odstavec 29.
[1324] Tamtéž, odstavec 35.
[1325] Rozsudek SDEU, *Badeck*, C–158/97, odst. 28, 35.
[1326] Tamtéž, odstavec 42.
[1327] Tamtéž, odstavce 51 až 53. Argumentace ohledně poloviny i více míst vyhrazených pro muže, může být analogicky použita i v případě Směrnice o radách společností 2022/2381.
[1328] Tamtéž, odstavec 60.
[1329] Tamtéž, odstavec 66.
[1330] HAVELKOVÁ, 2007a, s. 8.

mezi jednotlivci, dočasnosti a minimalizaci břemene pro členy více zastoupené skupiny.[1331] Není zcela jasné, jak by SDEU posuzoval kvótu na konkrétní pracovní pozice (zejména v privátní sféře), ale z pátého opatření v uvedeném případě *Badeck* vyplývá, že taková opatření nevylučuje.[1332] Uvedené případy dokladují vývoj v interpretaci rovnosti příležitostí, vzrůstající směřování k materiální rovnosti a širšímu přijetí pozitivních kvót. Z uvedených rozsudků vyplývá, že pozitivní opatření, které upřednostňuje stejně kvalifikované kandidátky, za individuálního zvážení všech kandidátů, není absolutní ani automatické, je slučitelná s právem EU.[1333] Tento závěr byl zrekapitulován i v Odůvodnění Směrnice o radách společností 2022/2381.[1334]

Směrnice o radách společností 2022/2381

Odůvodnění odst. 38.

Soudní dvůr Evropské unie (…) ve své judikatuře týkající se pozitivní diskriminace[1335] a její slučitelnosti se zásadou zákazu diskriminace založené na pohlaví, kterou rovněž stanoví článek 21 Listiny, uznal, že v určitých případech **lze nedostatečně zastoupené pohlaví upřednostnit při výběru zaměstnanců či při povýšení** za podmínky, že uchazeč nedostatečně zastoupeného pohlaví má ve srovnání s konkurentem opačného pohlaví **stejné kvalifikační předpoklady**, pokud jde o způsobilost, schopnosti a pracovní výkonnost, a že takové upřednostnění **není automatické a bezpodmínečné**, nýbrž že od něj lze upustit, pokud ve prospěch uchazeče opačného pohlaví svědčí nějaký **zvláštní důvod** a pokud je žádost **každého uchazeče objektivně posouzena** s ohledem na všechna kritéria týkající se jednotlivých uchazečů.[1336]

SDEU tak postupně přijal preferenční pozitivní opatření včetně kvót, přičemž rozlišuje mezi **absolutními a bezpodmínečnými preferencemi** (které nejsou

[1331] Tamtéž, s. 10.

[1332] Páté opatření je mimo jiné obdobou Směrnice o radách podniků. Tato směrnice cílí na „pod-reprezentovaný sektor", obsahuje „podmínku srovnatelné kvalifikace" a „ustanovení o výhradě". Navíc, 40 % (eventuelně 35 %) kvóta není absolutní, protože muže nevylučuje, naopak muži si mohou udržet nadpoloviční většinu rozhodovacích pozic (viz argumentace samotného SDEU v rozsudku *Badeck*, C–158/97). Z toho pohledu není takové opatření automatické a ani bezpodmínečné. Přijetí do zaměstnání, povýšení nebo vyjmenování do funkce navíc může být v širším pojetí pokládáno za příležitost uplatnit se na pracovním trhu. Pro přijatelnost tohoto opatření mluví i skutečnost, že již 12 evropských států dobrovolně přijalo obdobnou úpravu na národní úrovni. Více v podkapitole 5.3.

[1333] Rozsudek SDEU, *Marschall*, C–409/95, odst. 31–35.

[1334] Směrnice o radách společností 2022/2381, Odůvodnění odstavec 38.

[1335] Nutno upozornit na chybný překlad v tomto místě, vzhledem k tomu, že anglická verze uvádí termín „positive action", což odpovídá termínu „pozitivní akce/opatření". Termín „pozitivní diskriminace" je nesprávný (jedná se o spojení slov, jejichž významy jsou ve vzájemném rozporu) více v kapitole 2.1.

[1336] Tamtéž. Toto ustanovení odkazuje na rozsudky SDEU, *Kalanke*, C–450/93; *Marschall*, C–409/95; *Badeck,* C–158/97; *Abrahamsson a Anderson,* C–407/98.

v souladu s právem EU, viz rozsudek *Kalanke*) a přijatelnými **flexibilními preferencemi**, které obsahují podmínku stejné kvalifikace, ustanovení o výhradě (rozsudek *Marschall*) a odrážejí kontext v daném sektoru (rozsudek *Badeck*). SDEU nicméně zdůrazňuje, že pozitivní opatření mají podporovat zejména **rovnost příležitostí**. Rovnost příležitostí však vykládá široce a pro její zabezpečení umožňuje nejen měkčí, ale i tvrdší preferenční opatření včetně kvót, přičemž intenzitu přezkumu přizpůsobuje intenzitě opatření (rozsudek *Badeck*).

Test proporcionality

Pokud jde o pozitivní opatření, SDEU zkoumá, jestli daná opatření sledují **legitimní cíl**, jsou **vhodná, nezbytná a přiměřená v užším smyslu**.[1337] Navržená opatření musejí být v první řadě odůvodněná, tj. musejí sledovat legitimní **cíl zlepšení postavení žen v dané oblasti** a je možné je uplatnit pouze v odvětvích, v nichž je zastoupení obou pohlaví nevyvážené. Dle zásady proporcionality (SEU, čl. 5 odst. 4) mají být navržená opatření vhodná k dosažení konkrétního cíle (kritérium vhodnosti), při neexistencí jiných opatření, která by tento cíl zabezpečila (kritérium nutnosti). Nakonec tato opatření nemají nepřiměřeně omezovat práva ostatních (v tomto případě mužských kandidátů). SDEU proto požaduje stejnou, resp. srovnatelně dobrou kvalifikaci všech zúčastněných, a objektivní hodnocení individuální situace každého kandidáta/ky. Jinými slovy, pozitivní opatření nemohou být bezpodmínečná a automatická, ale měla by zahrnovat **ustanovení o výhradě**, které umožňuje individuální posouzení (rozsudek *Marschall*).[1338] Tato klauzule umožňuje zaměstnavateli před preferencemi poskytovanými na základě pohlaví upřednostnit jiné důvody, jako je zdravotní postižení, pečovatelské povinnosti nebo čas strávený ve vojenské službě (rozsudek *Badeck*).[1339] SDEU však nikdy nevyjasnil seznam těchto důvodů a stanovil pouze podmínku, že uvedené **důvody nemohou být přímo ani nepřímo diskriminační vůči ženám** (rozsudek *Marschall*).[1340] Požadavek na zohledňování **individuálních sociálních důvodů** může být hodnoceno z dvojího hlediska. Může být vnímaný jako další rozstřelové kritérium, které upřednostňuje individuální situaci mužů před strukturálním znevýhodněním žen a nesměřuje tak k formální rovnosti založené na meritu, ale na poměřovaní dvou kritérií, ze kterých obě míří k materiální rovnosti. Na druhou stranu ustanovení o výhradě může podpořit argument, že pozitivní opatření jsou součástí sociálně vyvážené a spravedlivé politiky prosazování rovnosti[1341] a zabraňují vytváření obdobných skupinových stereotypů, z nichž vychází.[1342]

[1337] Zásada proporcionality (SEU, čl. 5 odst. 4) vyžaduje, aby opatření EU byla vhodná a nezbytná pro dosažení stanoveného cíle, aniž by představovala nadměrnou zátěž pro jednotlivce.
[1338] Rozsudek SDEU, *Marschall*, C–409/95, odst. 33.
[1339] Rozsudek SDEU, *Badeck*, C–158/97, odst. 35.
[1340] Rozsudek SDEU, *Marschall*, C–409/95, odst. 35.
[1341] SELANEC, SENDEN, 2013, s. 12.
[1342] KVASNICOVÁ, 2016, s. 101.

Otázka meritu

Nejproblematičtějším prvkem doktríny pozitivních opatření SDEU se zdá být **kvalifikace**. Ve svých rozhodnutích SDEU koherentně potvrdil, že uchazeči musejí mít srovnatelnou kvalifikaci, přičemž však kvalifikační kritéria stanovují vnitrostátní zákonodárci a konkrétní zaměstnavatelé. Aby nedocházelo k nepřímé diskriminaci žen, začali některé národní úpravy i zaměstnavatelé upravovat „tradiční" kvalifikační kritéria jako jsou odpracované roky, věk či datum posledního povýšení (rosudek *Badeck*)[1343] směrem ke **komplexnějšímu individuálnímu hodnocení** reflektujícímu schopnosti a potenciál jednotlivců (rozsudek *Abrahamsson*).[1344] Kromě toho by neměly být brány v úvahu potenciálně diskriminační faktory, jako je rodinný stav, příjem partnera, práce na částečný úvazek nebo období související s péčí o děti nebo péčí o rodiče (rozsudek *Badeck*).[1345] Nově se naopak přihlíží k času strávenému péčí o rodinu, ve vojenské službě nebo k invaliditě (rozsudek *Badeck*).[1346]

Pozitivní opatření v oblasti práce a péče

Co se týče zaměření relevantních genderových případů, týkají se zejména dvou komplementárních oblastí – práce ve veřejné sféře (zejména ve veřejných institucích) a péče (čili práce v privátní sféře). První je oblast **přípravy, přístupu a postupu v zaměstnání**, kde SDEU zkoumal zejména otázky meritu/kvalifikace, transparentnost výběru, ustanovení o výhradě a proporcionalitu opatření. Při splnění podmínek pod-reprezentace, stejné kvalifikace a transparentnosti výběrového řízení **SDEU v zásadě přijal i tvrdší formu preferenčních pozitivních opatření pro ženy ve všech fázích týkajících se pracovní kariéry** včetně pozvání na pohovor, přípravy, výběru a postupu/povýšení v zaměstnání (rozsudky *Kalanke, Marschall, Badeck, Abrahamsson*).[1347] Byť se většina řešených případů týkala **veřejné sféry** (veřejné správy, školství), případ *Badeck* naznačuje, že SDEU je ochotný použít stejný přístup i v soukromé sféře. V této oblasti je však patrná velká citlivost SDEU na „míru závaznosti". SDEU totiž již ve svém rozsudku *Bilka* zdůraznil, že zaměstnavatelé pozitivní opatření mohou, ale nemusejí přijmout. V případě *Badeck* sice cíle pro 50% reprezentaci žen v zaměstnaneckých, dozorčích a správních podnikových orgánech obsažené v Antidiskriminačním zákoně Hesenska schválil, vyhnul se však přímému posouzení této oblasti s tím, že dané ustanovení není dle právního kontextu povinné.[1348] Je tedy pravděpodobné, že jakékoliv tvrdší opatření v této sféře by SDEU podrobil tvrdšímu skrutiniu.

[1343] Rozsudek SDEU, *Badeck*, C–158/97, odst. 31.
[1344] Rozsudek SDEU, *Abrahamsson a Anderson*, C–407/98, odst. 47.
[1345] Rozsudek SDEU, *Badeck*, C–158/97, 31.
[1346] Tamtéž, odstavec 35.
[1347] Rozsudky SDEU: *Kalanke*, C–450/93; *Marschall*, C–409/95; *Badeck*, C–158/97; *Abrahamsson a Andesron*, C–407/98.
[1348] SELANEC, SENDEN, 2013, s. 13.

Druhá oblast případů se pak týká **preferenčního zacházení** se zaměstnankyněmi spojeného s jejich **rolí pečovatelek**, kde SDEU vcelku konsistentně **odmítá poskytování výhradních a automatických výhod** pro pečovatelky, které nesouvisejí přímo s porodem a mateřskou dovolenou a které jsou zároveň odepírány mužům (rozsudky *Komise proti Francii, Griesmar, Briheche, Maisrellis*).[1349] **SDEU** v těchto rozsudcích odkazuje na fakt, že **taková opatření nepomáhají ženám na trhu práce**, ale naopak podporují stereotypní rozdělení genderových rolí a jsou vůči mužům přímo diskriminační. SDEU tedy rozlišuje mezi porodem a mateřskou dovolenou po porodu a výchovou, které se mohou účastnit i muži, a tvrdí, že oba rodiče jsou ve srovnatelné situaci, pokud jde o výchovu dětí *(Komise proti Francii, Griesmar, Leone, Maïstrellis)*.[1350] Tímto způsobem SDEU pomáhá odstraňovat různé národní diskriminační normy, které v zásadě odrazují muže od role pečovatelů. Tyto dvě oblasti, které bychom pracovně mohli nazvat jako „kariérní" a „pečovatelské", představují také základní sféry, které je nutné řešit na národních úrovních pro skutečné zabezpečení rovných příležitostí žen. Z rozhodnutí SDEU vyplývá, že je potřebné redefinovat kritéria meritu tak, aby neobsahovala genderově diskriminační hodnotící faktory a zlepšit transparentnost a ověřitelnost výběrových procesů (rozsudky *Marschall* a *Abrahamsson*). V oblasti slaďování je zase důležité zabezpečit stejné možnosti péče a odměn za péči pro ženy a muže a také je k vyrovnanějšímu rozdělení pečovatelských povinností stimulovat.[1351]

Směrnice o radách společností

První legislativní úpravou EU, která obsahuje konkrétní genderové pozitivní opatření s numerickým cílem, byl **Návrh Směrnice o radách společností** 2012/0614, s vizí dosáhnout 40% účasti žen v radách velkých veřejně kotovaných společností.[1352] Návrh byl schválen Evropským parlamentem v roce 2013, nicméně **národní parlamenty** několika členských států (včetně ČR) vyjádřily své námitky na základě mechanismu včasného varování.[1353] Zatímco některé starší členské státy namítaly

[1349] Rozsudky *Komise proti Francii*, C–265/95; *Griesmar*, C–366/99; *Briheche*, C–319/03; *Maisrellis*, C–222/14.

[1350] Rozsudky *Komise proti Francii*, C–265/95; *Griesmar*, C–366/99; Leone, C–173/13; *Maisrellis*, C–222/14. SDEU dále potvrdil, že postavení otce a matky malého dítěte je srovnatelné, pokud jde o jejich případnou potřebu zkrátit jejich denní pracovní dobu (rozsudek SDEU, *Roca Álvarez,* C–104/09).

[1351] Mezičasem EU přijala Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (tzv. *Work-life Balance Directive*), jejím cílem je podpora žen na pracovním trhu a usnadnění rovnováhy mezi prací a osobním životem. Směrnice zahrnuje: minimálně 10 dní placené otcovské dovolené, čtyři měsíce rodičovské dovolené, z nichž dva měsíce jsou placené a mezi rodiči nepřenosné, pět dní volna pro pečující osoby a pružné pracovní uspořádání pro rodiče a pečující. Více na https://t.ly/QtJqi.

[1352] Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/0614 ze dne 14. 11. 2012 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (nahrazena Směrnicí 2022/2381).

[1353] Odůvodněná stanoviska proti návrhu předložila Poslanecká sněmovna ČR, Dánsko, Polsko, Nizozemsko, Švédsko, Spojené království a připomínky předložil Senát ČR, Estonsko, Francie a Rumunská sněmovna. Dostupné z: https://bit.ly/3aZJSud.

zejména porušení principu subsidiarity a určité technické aspekty výběrového procesu, členské státy střední a východní Evropy zpochybňovaly základní cíl směrnice a namítaly **nedostatek kvalifikovaných žen** (zapříčiněný, mimo jiné, „přirozeným" zaměřením žen na rodinu) a jejich možným negativním vlivem na hospodářské výsledky společností.[1354] Evropská komise na druhou stranu argumentovala neúčinností národní **samoregulace** a podporou ze strany Evropského parlamentu, odborů, ženských organizací a regionálních a obecních úřadů.[1355] Po 10 letech blokace v Radě EU byla Směrnice o radách společností 2022/2381 schválena za českého předsednictví na podzim v roce 2022.[1356] Podle Směrnice musí velké kotované společnosti zavést transparentní náborové postupy tak, aby nejméně **40 % nevýkonných pozic** nebo **33 % všech pozic vedoucích orgánů** bylo do roku 2026 obsazeno nedostatečně zastoupeným pohlavím, za podmínky stejné kvalifikace (článek 5 odst. 1, čl. 6 odst. 2).[1357] **Členské státy si samy zvolí účinné, přiměřené a odrazující sankce**, které by mohly zahrnovat pokuty a neplatnost nebo zrušení jmenování sporného člena rady (článek 8 odst. 1). Hlavní **odůvodnění** Směrnice **je ekonomické**, směřující k efektivnějšímu využívání lidských zdrojů, zlepšení správy a řízení společností a větší harmonizaci v této oblasti, která by omezila nežádoucí konkurenci mezi členskými státy (Odůvodnění odst. 13–25). Tento přístup byl kritizován částí akademické obce, která zastává názor, že hlavní argumenty by se měly opírat o požadavek obecné genderové rovnosti a demokratické legitimity.[1358] Demokratickou legitimitu a holistický přístup zdůrazňuje ve svých usneseních i Evropský parlament a Rada EU.[1359]

Druhým sporným bodem na politické i akademické oblasti je, jestli se v daném případě jedná o kvótu a pokud ano, jaký je její charakter. Podle Komise a řady akademiků a akademiček je navrhovaná číselná **kvóta spíše aspirační** než závazná, protože **není podložena sankcí**, o níž by měly rozhodovat členské státy. Naopak hlavní **důraz je kladen na jasná, neutrálně formulovaná výběrová**

[1354] HAVELKOVÁ, 2019a, s. 6, 10. Tato dichotomie se potvrdila i v následujících letech, kdy staré členské státy přijaly řadu legislativních i dobrovolných opatření a podíl žen v ekonomickém rozhodování významně zvýšily, zatímco v nových členských státech došlo k minimálnímu posunu.

[1355] Návrh Směrnice 2012/0614 o radách společností, Důvodová zpráva, Část 1. Souvislosti návrhu, Část 2. Konzultace a odborné poznatky.

[1356] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP).

[1357] Směrnice se týká kotovaných společností s více než 250 osobami a ročním obratem přesahujícím 50 milionů € nebo celkovou roční rozvahu přesahující 43 milionů € (čl. 2, čl. 3 odst. 8). Z oblasti působnosti směrnice jsou vyloučeny malé a střední podniky s méně než 250 zaměstnanci. V ČR se směrnice týká zhruba deseti společností.

[1358] Např. HAVELKOVÁ, 2019a, SUK, 2014.

[1359] Usnesení Evropského parlamentu ze dne 13. 3. 2012 o ženách v politickém rozhodování – kvalita a rovnost, písm. F), K) odstavec 21; Usnesení Evropského parlamentu ze dne 14. 3. 2017 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii v letech 2014–2015, odst. 26, 59; Usnesení Evropského parlamentu ze dne 10. 3. 2022 o akčním plánu EU pro rovnost žen a mužů III, písm. R), V) odstavce 13, 80; Závěry Rady EU ze dne 7. 12. 2015, Rovnost žen a mužů v oblasti rozhodování, odstavec 7.

kritéria.[1360] Tento návrh tedy míří na **rovnost příležitostí** (na povinnost týkající se způsobu), spíše než na rovnost výsledku (na povinnost týkající se výběru).[1361] Aby se zabránilo podpoře nevhodných uchazečů a pozitivní diskriminaci, obsahuje Směrnice **imperativ srovnatelné kvalifikace** a neúspěšní uchazeči mohou požádat o **zveřejnění informací** o výběrových kritériích a zdůvodnění rozhodnutí (článek 6 odst. 3). Jakákoli pozitivní opatření, ať už přijatá na úrovni EU nebo na vnitrostátní úrovni, musí také respektovat další limity stanovené SDEU včetně pod-reprezentovaného sektoru a existenci ustanovení o výhradě. I když byla navržená směrnice celou dekádu blokovaná v Radě EU, motivovala většinu států ke **zvýšené aktivitě a podíl žen** v radách největších kotovaných společností se díky státům, které přijaly určitý typ pozitivních opatření, více než zdvojnásobil z 12 % v roce 2010 na 32 % v roce 2022.[1362]

Zveřejňování podnikových genderových údajů

Jako měkčí obdobu Směrnice o radách společností 2022/2381 lze vnímat **Směrnici o nefinančním výkaznictví (NFRD)** 2014/95/EU, která zavedla povinnost zveřejňovat **údaje o diverzitě ve vedení společností**.[1363] Požadavek na diverzitu byl uveden v článku 20 s tím, že firmy musejí uvést „popis politiky rozmanitosti uplatňované na správní, řídící a dozorčí orgány podniků **s ohledem na aspekty, jako jsou např.** věk, **pohlaví**, vzdělání nebo profesní zkušenosti“ a uvést také „cíle, způsob provádění a výsledky této politiky“. Pokud podnik tuto politiku neuplatňoval, musel ve svém výkazu uvést vysvětlení dle pravidla „dodržuj nebo vysvětli“. Podle uvedené formulace však „diverzita“ mohla zahrnovat kromě genderu i různé věkové nebo profesionální skupiny a nemusela tak vůbec (nebo jen velmi málo) přispívat ke genderové diverzitě. Jinými slovy, podnik by splňoval takto definovanou diverzitu, i kdyby měl v radách a v nejvyšších orgánech např. pouze muže z většinové rasy/etnika různých věkových kategorií a profesních specializací.

V roce 2022 byla schválena **Směrnice pro podávání zpráv o udržitelnosti společnosti (CSRD)** 2022/2464, která zavádí další požadavky na podávání zpráv podle Směrnice NFRD.[1364] Tato Směrnice upravila článek 20 a upřesnila, že **politika rozmanitosti „musí“ obsahovat odkaz na pohlaví**. Daný vývoj naznačuje, že uvádění diverzity bez akcentu na pohlaví nestačí, protože podniky tyto informace dostatečně

[1360] Směrnice o radách společností 2022/2381, Odůvodnění odstavce 22 až 24.

[1361] Tento záměr je mimo jiné zahrnutý také v článku 157 odst. 3 SFEU, který slouží jako právní základ návrhu.

[1362] EIGE. *Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives* [online].

[1363] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU ze dne 22. 10. 2014, kterou se mění směrnice 2013/34/EU, pokud jde o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami (Text s významem pro EHP).

[1364] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2464 ze dne 14. 12. 2022, kterou se mění nařízení (EU) č. 537/2014, směrnice 2004/109/ES, směrnice 2006/43/ES a směrnice 2013/34/EU, pokud jde o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (Text s významem pro EHP).

nezohledňují. Z koncepčního hlediska je to jeden z příkladů potřeby vyčlenit kritérium pohlaví (tj. zastoupení žen jako představitelek poloviny národa) ze skupiny diverzity obsahující různé věkové, profesní skupiny či menšiny. Obecně je možné považovat obě uvedené směrnice za měkké pozitivní opatření pro podporu zvýšení zastoupení žen v nejvyšších pozicích společností.

Genderová rovnost, demokracie a ekonomika

Z koncepčního hlediska přetrvává v EU problém **„ekonomické argumentace"** rovnosti „pro trh". Je zřejmé, že tento přístup je daný původním cílem ekonomické integrace, který na obyvatele nahlížel zejména jako na pracovní sílu.[1365] S rozvojem společenství a zavedením sociální dimenze, konceptu evropského občanství a LZPEU však nastal posun v charakteru EU, který by se měl odrazit i v argumentaci genderové rovnosti. Nicméně mnoho iniciativ (např. Směrnice o radách společností 2022/2381) nadále zdůvodňuje svůj cíl ekonomickými přínosy, byť je rovnost základním právem bez ohledu na ekonomický dopad. Na druhé straně relokace agendy rovnosti žen a mužů z oblasti práce a sociálních věcí do oblasti základních práv nese s sebou i problémy, a to v oblasti diskurzní, finanční i personální.[1366] Co se týče diskurzní roviny, většina aktérů (zejména Evropská komise) má zažitou strategii prosazování genderové rovnosti prostřednictvím ekonomických argumentů, které členské státy obecně přijímají.[1367] Naopak argument **sociální spravedlnosti a paritní demokracie** a je více rozporovaný zejména ze strany post-socialistických členských států. V souladu s přesunem této agendy dochází v rámci rozpočtových úspor i ke snížení financování grantů a legislativních iniciativ a oslabení institucionálních genderových struktur v rámci Komise, Rady i Parlamentu.[1368] Vzniká tak riziko, že se z agendy rovnosti stane pouze symbolická hodnota bez reálné politiky s materiálním rozměrem a konkrétním účinkem.[1369]

Dalším dlouhodobě diskutovaným problémem je přednostní a téměř exkluzivní koncentrace na **rovnost v práci**. Paradoxně tato úzká koncentrace na pracovní trh a zanedbávání ostatních dimenzí jako je péče, násilí na ženách nebo rovnost ve veřejném rozhodování může zhoršit postavení žen na pracovním trhu, protože neřeší otázky jiných strukturálních nerovností, které ji způsobují.[1370] SDEU v minulosti přispíval k této perspektivě skrze oklešťující rozhodnutí ohledně pozitivních opatření a některých konzervativních rozhodnutí týkajících se péče. Nicméně v posledních dekádách se situace mění a novější směrnice zahrnují oblasti rozhodování,

[1365] KANTOLA, 2010, s. 46.
[1366] GUERRINA, 2020.
[1367] Tamtéž.
[1368] JACQUOT, S. European Union gender equality policies since 1957 [online]. *Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe*. 22. 6. 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3K8cnWq.
[1369] Tamtéž. Prof. Sophie Jacquot v těchto tendencích spatřuje možnost rozkladu, či dokonce zániku genderové politiky.
[1370] KANTOLA, 2010, s. 46.

násilí i péče a SDEU se stal otevřenější otázkám pozitivních opatření i dělby péče stejně tak jako větší genderové vyváženosti ve vlastních radách.[1371]

Obecně lze uzavřít, že výjimečnou črtou evropského práva je jeho **přednostní koncentrace na rovnost pohlaví**, které má privilegované místo mezi chráněnými nediskriminačními důvody.[1372] EU poskytuje celkově nejkomplexnější a nejpropracovanější systém genderového *acquis* na mezinárodní úrovni a ve svém celku představuje pramen genderové materiální rovnosti.[1373] O posunu k materiální rovnosti svědčí zavedení a postupné rozšiřování možností uplatnění pozitivních opatření a genderového mainstreamingu, i přijetí flexibilních kvót SDEU.[1374] Na druhé straně je plná realizace materiální rovnosti oslabena modelem individuálních stížností a nedostatečným výskytem proaktivních pozitivních povinností v sekundárním právu EU. [1375] Vývoj evropského práva v této oblasti má také zásadní vliv na formování genderových norem na úrovni členských států. Post-socialistické země, včetně ČR, přijaly existující *acquis* jako podmínku pro vstup do EU, nicméně ke všem pozdějším normám se staví spíše skepticky a jejich skutečné využití v praxi je oslabováno různými únikovými strategiemi a genderovými stereotypy. Problémy s přijímáním a realizací genderového *acquis* včetně pozitivních opatření v ČR je analyzovaná v následující kapitole.[1376]

[1371] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU; Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/105 ze dne 8. 3. 2022 o potírání násilí vůči ženám a domácího násilí; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP); Nařízení Evropského parlamentu a Rady 2015/2422 ze dne 16. 12. 2015, kterým se mění Protokol č. 3 o statutu Soudního dvora EU, čl. 11.

[1372] KANTOLA, 2010, s. 46.

[1373] KOLDINSKÁ, 2010, s. 63.

[1374] Tamtéž.

[1375] Tamtéž, s. 105, 145.

[1376] Více v podkapitole 9 a 10.

ČÁST IV.

Genderová pozitivní opatření v ČR

9. STAV A KODIFIKACE GENDEROVÉ ROVNOSTI A POZITIVNÍCH OPATŘENÍ V ČR

9.1. Genderová nerovnost v politickém a ekonomickém rozhodování

I když ženy v ČR tvoří polovinu obyvatelstva, téměř polovinu pracovních sil a většinu absolventstva vysokých škol (60 %), tato čísla se nepromítají do rozhodování ve veřejné sféře, kde mají v průměru zhruba 15% zastoupení v jednotlivých oblastech řízení společnosti – přibližně **23 % v parlamentu a v radách obchodních společností**, 17 % na NS, 13 % na ÚS, 12 % mezi rektory vysokých škol, 16 % ve vedení Armády, 17 % ve vedení Akademie věd, 10 % v ve vedení České televize a 5 % v Českém rozhlasu.[1377]

Tato disproporce mezi kvalifikací a rozhodováním je způsobena celou řadou strukturálních problémů, které přehledně shrnují pravidelné zprávy Evropské Komise o rovnosti žen a mužů v EU.[1378] Jedním z hlavních problémů je **segregace na trhu práce a ve vzdělávání**, která je doprovázena nižšími mzdami pro celá feminizovaná odvětví (zejména ve vzdělávání a zdravotní péči), přičemž ženy stále nejsou dostatečně zastoupeny v oblasti technologií a vědy.[1379] Tento stav je podmíněn zejména přetrvávajícími strukturálními nedostatky jako je **nedostatek flexibilních forem práce** (včetně práce na částečný úvazek, sdílené práce, flexibilní pracovní doby a práce z domu), **nedostatek mateřských škol a jeslí**, jakož i pobídky pro **vyrovnané rozdělení rodičovské dovolené**. Tento nepříznivý stav se vyskytuje

[1377] FÓRUM 50 %. *Zastoupení žen a mužů v politice* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2WuAcz7. Zastoupení žen je dlouhodobě nižší v Senátu.; Evropský institut pro genderovou rovnost (EIGE). *Gender Statistics Database. National Parliaments: Presidents and Members* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/Ju0sa; EIGE. *Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives* [online], 2022. Dostupné z: https://1url.cz/xu0ss; ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). *Zaostřeno na ženy a muže – 2022*. Dostupné z: https://rb.gy/44jwz; https://rb.gy/3xgjb. Aktuální údaje lze ověřit na stránkách jednotlivých institucí.

[1378] Tyto argumenty podloženy daty se objevují ve všech pravidelných zprávách Evropské komise o rovnosti žen a mužů v EU. Viz např. zpráva EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva 2022 o rovnosti žen a mužů v EU*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2022, s. 26, Dostupné z: https://rb.gy/3tsr8.

[1379] NKC GENDER A VĚDA. *Postavení žen ve vědě v EU: Zlepšení, ale pomalé* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2mssQyu.

i v jiných státech EU, nicméně situace v ČR patří dlouhodobě k nejhorším v EU.[1380] V rámci evropského semestru bylo ČR opakovaně doporučováno, aby lépe využívala na trhu práce potenciál žen s malými dětmi, zejména zajištěním dostupnosti kvalitních a lokálně dostupných služeb péče o děti do tří let vzhledem k tomu, že nezaměstnanost žen s malými dětmi patří k nejvyšším v EU.[1381] Navzdory finanční podpoře z Evropského sociálního fondu, pouze zhruba 5 % českých dětí do tří let bylo v roce 2020 ve formální péči ve srovnání s 32% průměrem v EU.[1382]

Na uvedené problémy poukazuje i Úřad vlády ČR ve své Strategii rovnosti žen a mužů.[1383] Podle této strategie patří ČR v **genderovém rozdílu v míře zaměstnanosti** k nejhorším v EU – ekonomicky neaktivních je 84 % žen ve věku 25–34 let a 70 % žen ve věku 35–44 let.[1384] K hlavním důvodům nízké míry zaměstnanosti patří dlouhá rodičovská dovolená (kterou jen zřídka čerpají muži) a nedostatek cenově a místně dostupné péče o děti.[1385] Zároveň má ČR jeden z největších identifikovaných **rozdílů v odměňování** žen a mužů, který dosahuje **15 %,** což je způsobeno mimo jiné chybějící legislativou týkající se **mzdové transparentnosti**.[1386] Rozvoji v této oblasti brání zejména doložky o zachování mlčenlivosti v pracovních smlouvách, absence transparentních platových rozmezí pro konkrétní pozice.[1387] Zprávy také upozorňují na nedostatečnou podporu odborů i na **absenci soudních rozhodnutí** týkajících se rovnosti žen a mužů, způsobenou mimo jiné **nedostatečnými sankcemi** udělovanými v soudních sporech.[1388]

[1380] EIGE. *Gender Equality Index – Czechia, 2022 Edition* [online]. Dostupné z: https://rb.gy/l1jmd.

[1381] Doporučení Rady 2022/C 334/03 ze dne 12. 7. 2022 k národnímu programu reforem Česka na rok 2022 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu Česka z roku 2022, odst. Dostupné z: https://rb.gy/l1jmd; Zpráva Komise (2022)605 ze dne 23. 5. 2022, Zpráva o Česku 2022, průvodní dokument pro doporučení Rady k národnímu programu reforem Česka na rok 2022 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu Česka z roku 2022, s. 3, 49. Dostupné z: https://1url.cz/Qujow.

[1382] Evropský sociální fond (ESF) poskytl 313 milionů € 1 108 zařízením a pomohl vytvořit 14 652 míst pro děti. Tamtéž, s. 49.

[1383] ÚŘAD VLÁDY ČR. Strategie rovnosti žen a mužů v ČR na léta 2021–2030. Praha: Úřad vlády ČR, 2021, s. 25 (Strategie rovnosti 2021–2030). Dostupné z: https://bit.ly/3wyCFdG.

[1384] Tamtéž, s. 25. Více na EUROSTAT. *Gender Employment Gap 2009–2022* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3DIapIe.

[1385] Délka rodičovské dovolené může dosahovat až čtyř let, což je nejvíce ze zemí EU. Podíl dětí do tří let zapsaných do formálních zařízení péče je druhý nejnižší v EU. Každoročně je přitom odmítnuto přibližně 23 % žádostí o umístění dítěte do předškolní péče, přičemž zhruba třetina těchto žádostí se týkala dětí do tří let. Více v ČESKÁ ŠKOLNÍ INSPEKCE. *Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy ve školním roce 2019/2020 – výroční zpráva ČŠI* [online], s. 16. Dostupné z: https://bit.ly/3nEiFUd.

[1386] Nejlepší výsledky se pohybují mezi 0,2–5 %. V ČR je mnohem vyšší genderový rozdíl v odměňování v privátní sféře, kde dosahuje 20 % a je jedním z nejvyšších v EU. EUROSTAT. *The Gender Pay Gap Statistics, 2021* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/1Bf20GV.

[1387] Z rozhovoru s Pavlínou Kalousovou, prezidentkou Business for Society. PERKNEROVÁ, K. Mzdy, práce i důchody. České ženy stradají. *Denik.cz*. 16. 10. 2019. Dostupné z: https://bit.ly/2NjTDWP.

[1388] Cílem návrhu Směrnice Evropské komise z roku 2021 o odměňování je zvýšit transparentnost a podporu pracovníkům, posílit jejich právo na informace o platech v podniku zaměstnavatele a zlepšit přístup k soudní spravedlnosti.

Vzhledem k uvedeným problémům dosahuje ČR v mezinárodních srovnávacích studiích velmi nízká hodnocení celkové genderové rovnosti a zaostává za ostatními vyspělými státy. **Světové ekonomické fórum** zařadilo ČR v roce 2022 na 76. místo ze 156 zemí světa.[1389] V kategorii rovnosti v ekonomické participaci je hodnocení ČR ještě horší (95. místo) a to i navzdory tomu, že v oblasti rovnosti ve vzdělávání patří ČR k nejlepším na světě.[1390] Největší genderové rozdíly jsou potvrzené v oblasti ekonomického a politického rozhodování a v odměňování.[1391] V roce 2023 se Česko propadlo o dalších 25 míst na 101. místo, přičemž ženy ztratily pozici zejména v politickém a ekonomickém zastoupení.[1392] Jinými slovy, i když jsou české ženy stejně vzdělané (resp. dokonce vzdělanější), na ekonomickém trhu je jejich postavení nerovné. Podobné hodnocení podává i nejnovější **index rovnosti žen a mužů v EU**, podle kterého patří ČR na 23. místo z 27 zemí, a postupuje pomaleji než ostatní členské státy.[1393] V oblasti rovnosti moci (rozhodování ve veřejné sféře obecně) se ČR umístila na ještě horším 25. místě.[1394]

9.1.1. Genderová nerovnost v politickém rozhodování

Navzdory rovnostářské rétorice nebyla za státního socialismu v politické reprezentaci téměř žádná žena, a když se od 90. let minulého století tato situace pomalu zlepšuje, k dosažení rovnosti má stále daleko. Ženy jsou pod-reprezentované ve vládě (17 %), v Poslanecké sněmovně (25 %), v Senátu (15 %) a jejich jednotlivých parlamentních orgánech; stejně jako v krajských zastupitelstvech (28 %) a mezi starosty.[1395] Celkově lze tato data shrnout pojmem „čím výše – tím méně“, což naznačuje existenci skleněných stropů.

Vývoj zastoupení žen v parlamentu a v zastupitelstvích je pomalý a vzhledem k několika propadům v parlamentu, není **lineární ani automatický**. O něco lepší je situace v krajských zastupitelstvech, kde je zastoupení o něco vyšší a roste kontinuálně. Z výpovědí političek vyplývá, že na regionální úrovni často čelí menším

[1389] WORLD ECONOMIC FORUM, 2022, s. 10. V celkovém hodnocení se před ČR umístilo nejen Slovensko, ale mimo jiné také Etiopie či Kolumbie. Na prvních místech se dlouhodobě drží severské státy na čele s Islandem.

[1390] Tamtéž, s. 146–145.

[1391] Tamtéž.

[1392] WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2023* [online], s. 11. Dostupné z: https://rb.gy/l1jmd.

[1393] ČR dosáhla 57.2 bodů ze 100; zatímco Švédsko má nejlepší hodnocení s 83.9 body, následované Dánskem, Holandskem, Finskem a Francií. Celkově se ČR od r. 2010 zlepšila pouze o 1.6 bodu. Evropský institut pro genderovou rovnost (EIGE). *Gender Equality Index 2022* [online], s. 20. Dostupné z: https://bit.ly/3IwRdmd.

[1394] Tamtéž, s. 45.

[1395] ŠPRINCOVÁ, V. *15 tipů, jak podporovat ženy v politických stranách*. Praha: Úřad vlády ČR, 2022, s. 6. Dostupné z: https://bit.ly/3VZTIAD. Nová vládní pravicová koalice SPOLU a PIRSTAN nominovala pouze dvě ministryně, což je propad oproti vládě Andreje Babiše, který měl v kabinetu čtyři až šest žen. Další vývoj statistik lze ověřit na stránkách jmenovaných institucí.

logistickým překážkám a politickým tlakům – mají vyšší nezávislost a lepší možnosti slaďovaní práce a rodiny, a proto toto působení často samy preferují.[1396] Celkový vývoj politického zastoupení žen však zůstává nepředvídatelný a může se kdykoli zhoršit.[1397]

Tabulka č. 12 Vývoj zastoupení žen v parlamentu ČR a v krajských zastupitelstvích

Vývoj zastoupení žen v parlamentu ČR a v krajských zastupitelstvích – poměr mezi nominovanými a zvolenými v %																
Volební rok	**1996**	**1998**	**2000**	**2002**	**2004**	**2006**	**2008**	**2010**	**2012**	**2013**	**2014**	**2016**	**2017**	**2018**	**2020**	**2021**
Sněmovna Nominované	20	21	–	26	–	28	–	27	–	27		–	27	–	–	32
Zvolené	15	15	–	17	–	16	–	22	–	20		–	22	–	–	25
Senát Nominované	10	9	16	16	18	19	17	16	18	–	15	18	–	18	16	–
Zvolené	11	11	15	11	11	22	18	15	18	–	18	22	–	7	15	–
Zastupitelstva krajů – nominované	–	–	22	–	26	–	29	–	28	–		30	–	–	28	–
Zvolené	–	–	14	–	15	–	18	–	20	–		20	–	–	22	–

Zdroj: vlastní zpracování autorky[1398]

Ze srovnání dat za jednotlivá období je zřejmý značný rozdíl mezi nominovaným a zvoleným počtem žen. Ve volbách do Sněmovny je v průměru o 7,29 % méně zvolených než nominovaných žen, v Senátu je to 1,83 % a v zastupitelstvech krajů o 6 % méně. Celkový průměr pro Parlament je 9,17 %. Tento trend je potvrzen také zkušenostmi ze zahraničí. Pro dosažení alespoň 40% zastoupení žen ve volených funkcích je proto vhodné navrhovat kvóty pro kandidátní listiny asi o 10 % vyšší, tedy 50 %.

Na základě existujících výzkumů je uvedený rozdíl způsoben zejména **nízkým umístěním žen na kandidátních listinách a nedostatečnou finanční a politickou podporou stran**. Např. prof. Štěpán Jurajda a Dr. Daniel Münich ve své studii doložili, že preferenční hlasy jsou obdobné pro mužské i ženské kandidátky se srovnatelným vzděláním na stejné kandidátní pozici a kandidáti obou pohlaví nominovaných

[1396] Z rozhovorů s členkami z různých politických stran v letech 2018–2021. Více také v MAŠKARINEC, P., KLIMOVSKÝ, D., DANIŠOVÁ, S. Politické zastoupení žen na pozicích starostů v České republice a na Slovensku v letech 2006–2014. Srovnávací analýza faktorů úspěchu. *Sociologický časopis*. 2018, sv. 54, č. 4, s. 529–560.

[1397] HAVELKOVÁ, H. Jako v loterii – politická reprezentace žen v ČR po roce 1989. In HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A., LINKOVÁ, M. (eds.). *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd, 2006, s. 25–42.

[1398] Na základě informací z ČSU a FÓRUM 50 %. Údaje jsou kvůli přehlednosti zaokrouhlené. Více na Fórum 50 % https://bit.ly/3ud8cAp a EIGE https://bit.ly/3kul0yV.

na prvních třech místech mají podobné šance ke zvolení.[1399] V českých volbách je, dle této studie, pořadí na listině klíčové pro zisk mandátů, a dokonce i samotné umístění vedle kandidátky snižuje šanci mužských kandidátů na zvolení. To je pravděpodobně důvod, pro který jsou ženy, navzdory přízni voličů, nominované na nižších pozicích. Vzdělání kandidujících je přitom významným faktorem v rozhodování voličů, zejména v menších volebních obvodech.[1400] Kvůli rozdílům mezi zvolenými a kandidujícím počtem žen, je proto dle zahraniční praxe v případě použití kvót vhodné stanovit přibližně o 10 % vyšší počet nominovaných, než je cílené výsledné zastoupení žen.[1401] Tedy pokud je cílem dosáhnout 40% zastoupení žen v parlamentu (které je považované za minimum genderové vyváženosti), je vhodné stanovit 50% kvótu pro nominované ženy na kandidátních listinách.

Situace v politických stranách je obdobná. V průměru mají české politické strany zhruba **33 % členek, 19 % zástupkyň ve vedení** a historicky jim předsedaly pouze dvě ženy.[1402] Doposud žádná žena v ČR nikdy nepůsobila jako prezidentka nebo předsedkyně vlády.[1403] Většina stran používá alespoň jeden druh podpůrných opatření pro ženy, nicméně tyto se jeví jako nedostačující pro podstatné zvýšení žen v politice. Podle zástupkyň a zástupců stran je největším problémem pro ženy slaďování a předsudky a nejvíce by jim pomohlo dobré volitelné místo na volební listině a stranická podpora.

Tabulka č. 13 Měkká opatření pro podporu žen v politických stranách ČR

	KSČM	ČSSD	Piráti	STAN	TOP 09	KDU-ČSL
Důvody nezájmu žen kandidovat	slaďování předsudky slabé síťování	slaďování vnitrostranické nominační procesy	primární volby uvnitř strany	slaďování preference pro rodinný život	předsudky slaďování	slaďování slabé síťování vnitrostranické nominační procesy

[1399] JURAJDA, MÜNICH, 2015. Vysokou přízeň kandidátkám voliči projevili v ČR již v několika volbách (naposled v r. 2022), kdy kroužkováním posunuli do parlamentu vyšší počet žen.

[1400] Akademické tituly silně ovlivňují pořadí na kandidátkách a mají pozitivní vliv na preferenční hlasy, zejména v malých obcích, kde je nedostatek vysoce vzdělaných kandidátů, přičemž voliči preferují lékaře a právníky. Výzkum naopak nepotvrdil význam jména a etnické konotace. JURAJDA, MÜNICH, 2015, s. 27.

[1401] Více v podkapitole 4.3.

[1402] ŠPRINCOVÁ, 2022, s. 7. Markéta Pekarová Adamová byla zvolena do čela TOP 09 v r. 2019 a Hana Kordová Marvanová byla předsedkyní US-DEU v letech 2001–2002. Zajímavé je, že obě strany jsou liberálně pravicově orientované.

[1403] Naproti tomu ženy již působily jako prezidentky nebo předsedkyně vlád v řadě zemí střední a východní Evropy, včetně Bulharska, Gruzie, Chorvatska, Kosova, Lotyšska, Litvy, Makedonie, Moldavska, Polska, Rumunska, Slovenska, Slovinska, Srbska a Ukrajiny. Prezidentky a předsedkyně vlády si dokonce vytvořily vlastní Radu ženských světových vůdkyň. Dostupné z: https://bit.ly/2Nh8stm. Situace se nezměnila ani po prezidentských volbách v r. 2023, ve kterých byla silnou kandidátkou prof. Danuše Nerudová, bývalá rektorka Mendelovy univerzity v Brně.

	KSČM	ČSSD	Piráti	STAN	TOP 09	KDU-ČSL
Příčiny neúspěchu žen	volitelné místo slušnější chování neochota se zviditelňovat	volitelné místo	?	volitelné místo	předsudky slaďování	volitelné místo sebedůvěra stranická podpora
Plán rovnosti	ne	ne	ne chybí metodiky	ne	ne	ne
Ženská Organizace	Komise Žen Levicové kluby žen	Sociálně-demokratické ženy Oranžový klub	Rovné šance meziresortní tým Lidská práva	ne	ne pouze tematické skupiny	Sdružení žen KDU-ČSL
Stranické kvóty	ne genderově neutrální doporučení pro kandidátky nedodržují se	ne 2016–2019 kvóta pro ženy a mladé dlouhodobá diskuse	ne dlouhodobá diskuse preference měkkých opatření spíše téma diverzity pracovní skupina Rovné šance si klade za cíl 40% žen ve straně, na kandidátkách a ve funkcích do r. 2026	ne po diskusi neuplatněno ani ženy je nepožadují	ne pohlaví nemá být kritériem výběru ani ženy je nepožadují	ne kvóty pouze pro okresy snahy ženské frakce o 30 % kvótu
Jiná opatření v Poslanecké sněmovně	web + fb semináře a mentoring měsíční příloha v Haló deníku	školení pokusy o mentoring	dětské koutky	prozatím ne ženy mají lepší zázemí v obcích	ne	ne
Doporučená Opatření	finanční bonusy slaďování vzdělávání	mentoring volitelné pozice slaďování	mentoring, síťování, vzdělání, aktivní oslovování, genderově senzitivní jazyk, zviditelňování političek, slaďování	slaďování podpora partnerů	rovné podmínky a příležitosti	mentoring pro ženy i muže

Zdroj: Fellegi, Hrbková, 2020.[1404]

[1404] Na základě dat z diskusí a dotazníkového šetření se zástupci politických stran z roku 2020 v Praze. Zbylé parlamentní strany odpovědi neposkytly.

Dobrovolné kvóty uplatňuje pouze Strana zelených, která jako jediná dosáhla vyváženosti žen a mužů se zhruba 40% zastoupením žen. Komunistická strana nemá závazné kvóty, ale využívá tzv. „závazná doporučení". ČSSD používala dobrovolnou 40% kvótu, tato však byla v roce 2019 po pětiletém používání zrušena.[1405] Většina stran tvrdí, že je schopna dosáhnout genderové rovnosti i bez zákonné úpravy, za tři desetiletí však žádná ze stran (s výjimkou Strany zelených) rovnosti ve vlastním vedení či v parlamentu nedosáhla. Cíl 40% zastoupení žen v rozhodovacích pozicích stanoveného ve Strategii vlády pro rovnost žen a mužů pro léta 2014–2020[1406] tak bude bez podpůrných opatření podle statistických prognóz možné nejdříve dosáhnout v roce 2061.[1407]

9.1.2. Genderová nerovnost v ekonomickém rozhodování

Deficit zastoupení žen v podnikatelském sektoru je ještě vyšší – zhruba pouze **22,6 % žen** se účastní rozhodování **v představenstvech společností**.[1408] I když se v roce 2021 zastoupení žen výrazně zlepšilo, o celých 6 % na 23 %, koncem roku 2022 již zase pokleslo na 21 %. Platí tady stejné zjištění jako u politické reprezentace a sice, že zastoupení žen za poslední desetiletí roste jen velmi pomalu a nelineárně.[1409] Obecně se ČR řadí ke třetině států s nejhoršími výsledky a zaostává o 10 % za evropským průměrem a o 23 % za Francií, která spolu s Islandem, Norskem a Itálií vykazuje dlouhodobě nejlepší výsledky v Evropě. Nutno dodat, že tyto země byly mezi prvními, které zavedly povinné ekonomické kvóty již zhruba před 10 lety.[1410]

[1405] Stanovy ČSSD obsahovala ustanovení, podle kterého na minimálně 40 % kandidátních míst do Poslanecké sněmovny a krajských zastupitelstev musí být nominované ženy. Z rozhovoru s bývalým předsedou ČSSD Janem Hamáčkem vyplývá, že bylo obtížné zabezpečit účast žen na sjezdech, kde jich musela být čtvrtina, a že se strana bude „schopna vypořádat s rovností žen a mužů i bez kvót". ŽLÁBKOVÁ, L. ČSSD nebude řešit název ani kvóty pro ženy. *Novinky.cz*. 28. 1. 2019. Dostupné z: https://bit.ly/2osnUur. Na druhou stranu z rozhovorů s některými členkami ČSSD vyplynulo, že kvóty byly pouze formální bez potřebné politické podpory, často obsazované neznámými ženami bez šance na úspěch. Toto je jedna z únikových strategií používaná při aplikaci kvót i v jiných zemích. HRBKOVÁ, FELLEGI, 2022.

[1406] ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*. Praha: Úřad vlády ČR, 2014, s. 14. Dostupné z: https://bit.ly/3F0FdUY. Podle obecného nařízení EU je existence národního strategického rámce pro rovnost žen a mužů jednou ze základních podmínek čerpání fondů EU. ÚŘAD VLÁDY ČR, Strategie rovnosti 2021–2030, s. 8.

[1407] ÚŘAD VLÁDY ČR. V české politice je málo žen a bez kvót se situace nezlepší [online]. *Tisková zpráva.* 12. 6. 2019. Dostupné z: https://bit.ly/2WkvT99. Tuto prognózu připravil Úřad vlády ČR prostřednictvím funkce FORECAST.ETS.

[1408] EIGE. *Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives* [online], 2022.

[1409] Podle výsledků zprávy Delloite, která mapuje situaci v 72 zemích světa, zaostává ČR i za vyspělými zeměmi světa. DELOITTE GLOBAL CENTER FOR CORPORATE GOVERNANCE. *Women in the Boardroom – a Global Perspective*, 7. eds. [online], 2022, s. 15. Dostupné z: https://bit.ly/3GUI71u.

[1410] Více v podkapitole 5.2.2.

Kromě kvót existuje řada dalších pozitivních opatření, jako je poskytování **dotací, půjček, daňových úlev a osvobození od daně, snížení příspěvků na sociální zabezpečení, vzdělávací programy, mentorství a poradenství** pro ženy podnikatelky. Zmíněná opatření jsou však v ČR využívána velmi málo, i když v jiných zemích EU v této oblasti existují příklady dobré praxe.[1411]

Tabulka č. 14 Průměrný podíl žen v představenstvech největších veřejně kotovaných společností

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Francie	12	22	25	30	32	36	41	43	44	45	45	45	45
EU (27)	12	14	16	18	20	23	24	25	27	29	29	30	32
ČR	12	16	16	11	4	10	10	14	14	18	17	23	21

Zdroj: vlastní zpracování autorky[1412]

Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen a **Výbor OSN pro lidská práva** opakovaně doporučovaly, aby ČR zintenzivnila své úsilí o řešení nerovností mezi muži a ženami.[1413] Podobně RE kritizovala ČR zejména kvůli existujícím rozdílům v odměňování žen a mužů a nízkému zastoupení žen ve vedení obchodních společností. Její kontrolní orgán EVSP vydal v roce 2020 rozhodnutí, že ČR porušila v těchto oblastech Evropskou sociální chartu.[1414]

9.2. Kodifikace genderové rovnosti a pozitivních opatření

Princip rovnosti patří k hlavním ústavním principům a je obecně chápán jako **souhrn rovných práv a povinností**, včetně rovnosti před zákonem při absenci formálních výsad.[1415] Již **Washingtonská deklarace** (článek 5) z roku 1918 představila cíl **politického, sociálního a kulturního zrovnoprávnění žen a mužů**.[1416] Jedná se o první veřejný dokument deklarující vznik Československa, který navrhl hlavní

[1411] V tomto ohledu jsou obzvláště aktivní Estonsko, Chorvatsko, Itálie, Makedonie, Španělsko a Turecko.

[1412] Dle informací z EIGE. *Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives* [online]. Údaje jsou kvůli přehlednosti zaokrouhlené. Více také na OECD.STAT. *Employment: Female Share of Seats on Boards of the Largest Publicly Listed Companies* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3c2iniO. EUROPEAN WOMEN ON BOARDS (EWOB). *Czechia* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3efRlXQ.

[1413] Více v kapitole 6 o OSN.

[1414] Více v podkapitole 7.3.1.

[1415] PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda II. díl – 2. vydání Ústavní právo České republiky*. Praha: Leges, 2015.

[1416] Prohlášení nezávislosti československého národa prozatímní vládou ze dne 18. 10. 1918, Paříž. Dostupné z: https://bit.ly/3zbXXkl.

zásady občanských svobod a státního systému včetně vnitřní i zahraniční politiky a odloučení církve od státu. První závazná ustanovení o rovnosti byla kodifikovaná v **Československé ústavě z roku 1920** a obsahovala zásadu **rovnosti občanů, politické rovnosti**, zákazu rasové diskriminace a ochrany národnostních, náboženských a rasových menšin.[1417] Rovnost v důstojnosti se začala objevovat po druhé světové válce jako pokus o smíření společenských rozdílů vyplývající zejména ze zvýhodněného postavení aristokracie.

V současnosti jsou základní lidská práva garantovaná **Ústavou a Listinou základních práv a svobod (LZPS)**, která je součástí ústavního pořádku ČR. LZPS obsahuje **obecné ustanovení o rovnosti** v důstojnosti a v právech (článek 1), i ustanovení o rovnosti s ohledem na **výslovně chráněné důvody**, včetně pohlaví (článek 3 odst. 1). Zákaz diskriminace je rovněž kodifikován ve všech významných **mezinárodních úmluvách**, které jsou podle Ústavy (článek 10) pro ČR závazné.[1418] Další ustanovení najdeme v článku 2 **antidiskriminačního zákona** (AntiDZ) a **jiných zákonech**, zejména v zákoníku práce, školském zákoně a zákoně o ochraně spotřebitele.[1419] Nicméně jednotlivá **ustanovení o rovnosti se liší** co do rozsahu chráněných důvodů, chráněných oblastí, adresátů i dostupných opravných prostředků.[1420] V důsledku toho mají potenciální žalobci určitý prostor pro **zvážení výběru právního základu** jejich stížnosti, a soudy mohou zvážit výklad a přezkum různých zdrojů s různou intenzitou. Problém této fragmentace byl částečně řešen usnesením NS, který rozhodl, že ustanovení AntiDZ budou použitelná všude tam, kde neexistuje zvláštní předpis, který by měl přednost.[1421]

9.2.1. Listina základních práv a svobod (LZPS)

Hlavní ustanovení obsažené v **článku 1 a čl. 3 odst. 1 LZPS** zakotvuje **obecný princip rovnosti**, přičemž neuvádí žádné konkrétní chráněné důvody. Je tak samostatným ustanovením, které **může rozšířit zákaz diskriminace** nad rámec základních práv na jakoukoli oblast upravenou zákonem. Jedná se o princip rovnosti před

[1417] Zákon č. 121/1920 Sb., kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky.

[1418] MPOPP, MPHSKP, CEDAW, EÚLP atd.

[1419] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon neboli AntiDZ); Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce (ZP); Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon); Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele; Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád; Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě; Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů; Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání; Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv (VOP).

[1420] Chráněné důvody jsou v těchto zdrojích uvedeny buď demonstrativně (článek 3 odst. 1 EÚLP, § 16 odst. 2 ZP, § 2 odst. 1 zák. č. 561/2004 Sb., školský zákon) nebo taxativně jako uzavřený seznam (§ 2 odst. 3 AntiDZ), eventuálně jako obecné ustanovení bez výslovně uvedených důvodů (článek 1 EÚLP a § 6 zák. č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele).

[1421] Usnesení NS ze dne 24. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5948/2017; Rozhodnutí NS ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2550/2018.

zákonem, který je součástí českého ústavního pořádku skrze článek 26 MPOPP.[1422] Dané ustanovení také odpovídá článku 1 Protokolu č. 12 k EÚLP o obecném zákazu diskriminace, který však ČR dosud neratifikovala.[1423]

LZPS dále obsahuje ustanovení o rovném zacházení v **článku 3 odst. 1** s **demonstrativním výčtem** 15 **chráněných důvodů**, včetně: **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. Formulace „jiného postavení" ponechává tento výčet otevřený a umožňuje přiřazení dalších obdobných důvodů. Na rozdíl od prvního článku je článek 3 odst. 1 vykládán jako **„doplňkové" právo**, kterého se lze domáhat **pouze v kombinaci s jinými právy** nebo svobodami zaručenými v LZPS, jako je vlastnické právo či volební právo.[1424] Je zajímavé, že pohlaví je uvedeno jako první zakázaný diskriminační důvod, kromě tohoto ustanovení však v LZPS neexistují žádná výslovná ustanovení o rovnosti žen a mužů. LZPS nicméně obsahuje „ochrannou" doložku, která umožňuje poskytovat ženám zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky (článek 29 odst. 1).

K **dalším článkům LZPS** upravujícím otázky rovnosti patří: rovné vlastnické právo a jeho ochrana (článek 11), rovné volební právo a **rovné podmínky přístupu k voleným a jiným veřejným funkcím** (článek 21), rovnost bez ohledu na národnost a etnický původ (článek 24), rovnost manželských a nemanželských dětí (článek 32) a rovnost v soudním řízení (článek 37 odst. 3).

Obecně je tedy diskriminaci možné namítat:

1. Na základě **obecného ustanovení o svobodě a rovnosti v důstojnosti a v právech** podle **článku 1 LZPS** (neakcesorická rovnost). Dle ustálené judikatury ÚS se však v tomto případě musí jednat o **nerovnost extrémní nebo o libovůli**, které schází jakýkoliv účel a smysl.[1425]
2. Na základě jednoho z **výslovně chráněných důvodů**, jako je pohlaví nebo rasa zakotveného v **článku 3 odst. 1 LZPS** (akcesorická rovnost).
3. Na základě **„jiného postavení"** v souladu s **článkem 3 odst. 1 LZPS** (akcesorická rovnost). Podle ÚS má však tato kategorie „zahrnovat pouze kritéria obdobná či blízká kritériím výslovně v daných ustanoveních zmíněným, nikoli jakoukoli myslitelnou situaci. Mělo by tak jít o důvody spočívající na osobní volbě jednotlivce odrážející jeho osobnostní rysy, jako jsou např. víra, náboženství či politické názory, nebo důvody spočívající na osobních vlastnostech či osobní charakteristice, kterou si jednotlivec nemůže zvolit, jako jsou např. pohlaví, rasa, barva pleti, národní nebo sociální původ, rod, věk či zdravotní postižení".[1426]

[1422] Nález ÚS ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. Pl. ÚS 22/09, odst. 32; Nález ÚS ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. Pl. ÚS 29/08, odst. 56.

[1423] Více v podkapitole 7.1.2.

[1424] Dané ustanovení a výklad odpovídají článku 14 EÚLP o zákazu diskriminace.

[1425] Nález ÚS ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 36/01.

[1426] Usnesení ÚS ze dne 6. 2. 2014, sp. zn. I ÚS 3271/13, odst. 50; Nález ÚS ze dne 28. 6. 2016, sp. zn. Pl. ÚS 18/15, odst. 107–109.

Uvedenou klasifikaci nabízí nedávná judikatura českého ÚS, která poukazuje na odlišný přístup k těmto kategoriím, a dovozuje, že porušení obecného zákazu podle **článku 1 LZPS** bude shledáno pouze v případech, kdy jde o **„extrémní nerovnost"** či **„libovůli"**.[1427] Požadovaná intenzita přezkumu je zde nízká a je obdobná testu racionality prováděném v rámci práva na ochranu vlastnictví. Jak upozorňuje doc. Barbara Havelková, ÚS však již nespecifikoval, jestli obdobný test racionality má být aplikován pro zbylé dvě kategorie, tedy pro výslovně chráněné důvody, nebo „jiné postavení" (na základě článku 3 odst. 1) a navíc není zcela jasné, jestli se ÚS sám této typologie drží.[1428] Havelková dále poznamenává, že **otevřený a široký výčet a různé zdroje kodifikace** chráněných důvodů mohou paradoxně **snížit úroveň ochrany** před strukturální diskriminací, protože eroduje význam a kontext nejzávažnějších důvodů.[1429] Soudy totiž v praxi často nevnímají rozdíly mezi jednotlivými kategoriemi a opomíjejí skutečnost, že diskriminace na základě výslovně chráněných důvodů (na rozdíl od obecné diskriminace) je obvykle spojena s **historickými, právními a sociálními nevýhodami, které vedou ke strukturálním problémům,** a proto jim má být věnovaná zvláštní pozornost.[1430] České soudy jsou paradoxně více ochotné zkoumat a uznat případy obecné diskriminace než diskriminace na základě chráněných důvodů (zejména na základě pohlaví a rasy).[1431] Ústavní soudce prof. Jan Wintr rovněž varuje, že příliš **široká interpretace „jiného postavení" a nadužívání obecného článku 1** může vést k nejednoznačnosti výkladu kritérií ústavního přezkumu, kde se jediným vodítkem stává vlastní smysl pro spravedlnost, který může vést „k derogování lecčeho, co Ústavnímu soudu připadá na zákonné úpravě nespravedlivé".[1432] Podle prof. Wintra spočívá problém rozšiřování chráněných důvodů na základě článku 1 v tom, že přezkum „libovůle "nemá žádná rozumná kritéria a je tak předmětem poměrně svévolného zvážení ÚS.[1433]

[1427] Usnesení ÚS ze dne 6. 2. 2014, sp. zn. I ÚS 3271/13; Nález ÚS ze dne 28. 6. 2016, sp. zn. Pl. ÚS 18/15.

[1428] HAVELKOVÁ, B., 2019b, s. 11. Doc. Havelková upozorňuje, že například v rozhodnutí o adopci dítěte osobou žijící v registrovaném partnerství ÚS nerozvedl zvolenou intenzitu přezkumu a neobjasnil, zda se sám drží výše uvedeného členění (Usnesení ÚS ze dne 6. 2. 2014, sp. zn. I. ÚS 3271/13). Tamtéž.

[1429] HAVELKOVÁ, B. Převaha obecného principu rovnosti nad specifickým zákazem diskriminace na základě chráněných důvodů v Česku. In ŠMÍD, M. (ed.). *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 181–199.

[1430] Tamtéž.

[1431] HAVELKOVÁ, 2019b, s. 10.

[1432] WINTR, J. Rovnost a zákaz diskriminace v judikatuře ústavního soudu desátých let – kritický rozbor. In Šmíd, 2020, s. 164.

[1433] Prof. Wintr jako příklad uvádí Nález ÚS ze dne 28. 6. 2016, sp. zn. Pl. ÚS 18/15, ve kterém ÚS zrušil ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů odnímající daňové osvobození vysokopříjmovým důchodcům. Toto ustanovení obstálo v testu akcesorické rovnosti (článek 3 odst. 1 LZPS), protože rozlišování důchodců podle příjmů ve vztahu k právu vlastnit majetek podle článku 11 není rozlišování podle žádného z kritérií dle článku 3 odst. 1 (a nespadá ani pod „jiné postavení" podle téhož článku). Podle samotného ÚS je "kritérium daňového základu kritériem morálně neutrálním, a nijak *a priori* podezřelým pro daňovou legislativu". Nicméně ÚS dále provedl test neakcesorické rovnosti podle článku 1, kde shledal libovůli ve skokové konstrukci daně, kdy vysokopříjmový důchodce zaplatí daň z celého příjmu, a nejen z toho nad 840 tis. Kč. Podle prof. Wintra je však

Na zásadu rovnosti se obecně lze odvolat ve **vertikálních i horizontálních vztazích** tím, že se účastník řízení opře o základní práva a svobody ve své právní argumentaci.[1434] Nicméně základní práva a svobody zakotvená v LZPS se obecně vztahují na vertikální vztah mezi státem a jednotlivcem. To znamená, že jejich adresátem jsou **orgány veřejné správy**, které jsou při tvorbě a uplatňování právních předpisů povinny nediskriminovat, tj. zdržet se odlišného zacházení s osobami bez legitimního důvodu. ÚS však tuto povinnost vykládá v souladu s německou koncepcí **nepřímého účinku základních práv na třetí osoby** *(unmittelbare Drittwirking)*.[1435] Na základě tohoto konceptu mohou soudní orgány uvažovat o základních právech v horizontálních/soukromoprávních vztazích prostřednictvím nespecifických právních pojmů jako jsou „dobré mravy", „ochrana soukromí" a „lidská důstojnost", které tvoří vstupní bránu pro ústavní práva a hodnoty v soukromoprávní sféře.[1436] Nepřímé horizontální uplatňování antidiskriminačních ustanovení však nezaručuje jejich dodržování v soukromoprávních vztazích, ale **pouze ovlivňuje jejich výklad v soudních řízeních**.[1437] V tomto ohledu **antidiskriminační zákon**, spolu s dalšími zákony, významně posílily přímé dodržování principu rovnosti v **horizontálních vztazích**. Daný princip je důležitý zejména **v oblasti práce, vzdělávání a služeb,** kde by horizontální diskriminace mohla určité skupiny obyvatelstva účinně vyloučit z každodenního ekonomického i sociálního života.

9.2.2. Antidiskriminační zákon (AntiDZ)

AntiDZ (§ 2 odst. 3) zakazuje přímou diskriminaci z **taxativně uvedených důvodů**, které zahrnují rasu, etnický původ, národnost, **pohlaví**, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor, a právních vztahy, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis EU z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti. Výběr a pořadí těchto důvodů se zjevně liší od LZPS, oproti které navíc zahrnuje sexuální orientaci, věk a zdravotní postižení. Pojem „gender" nebo „genderová identita" není v seznamu uveden a není zatím v české legislativě definován. Pojem **„gender"** byl však již v české judikatuře zmíněn v několika novějších případech souvisejících zejména se žádostmi o azyl na základě pronásledování kvůli sexuální orientaci.[1438] Většina těchto rozhodnutí obecně stručně odkazuje na mezinárodní úmluvy a dokumenty bez dalších analýz či

takové řešení v právním řádu poměrně obvyklé a mělo by zůstat věcí úvahy zákonodárce. Tamtéž, s. 165–166.

[1434] KOLDINSKÁ, K. *How are EU Rules Transposed into National Law? Czechia*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2021, s. 7. Dostupné z: https://bit.ly/2YC1iK1.

[1435] Podle ÚS se soukromé subjekty mohou výjimečně také stát adresáty těchto práv v rámci horizontálních vztahů. Nález ÚS ze dne 6. 2. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 38/06.

[1436] BOUČKOVÁ a kol., 2016, s. 24–25.

[1437] Tamtéž.

[1438] Např. Rozsudek NSS ze dne 25. 1. 2011, sp. zn. 6 Azs 36/2010-274; Rozsudek NSS ze dne 29. 7. 2015, sp. zn. 4 Azs 114/2015-27; Rozsudek NSS ze dne 28. 5. 2019, sp. zn. 4 Azs 35/2019-69.

úvah.[1439] České právo nekodifikuje ani pojem **„genderová identita“**, ale za jeho ekvivalent je považovaný termín **„pohlavní identifikace“** a diskriminace na tomto základě je považována za diskriminaci na základě pohlaví podle § 2 odst. 4 AntiDZ.[1440] Na rozdíl od LZPS je tento seznam diskriminačních důvodů v antidiskriminačním zákoně konečný a neposkytuje ochranu na základě dalších důvodů.[1441] Zvláštní zákony však mohou tyto důvody dále rozvádět, např. § 2 odst. 3 zákoníku práce kodifikuje více než dvě desítky různých důvodů.

9.2.3. Kodifikace pozitivních opatření

Termíny **„pozitivní akce“**, **„pozitivní opatření“** nebo **„vyrovnávací opatření“** se podobně jako „gender“ v současném českém právu používají zřídka. V **AntiDZ a zákoníku práce** (ZP) existuje několik ustanovení, která lze považovat za pozitivní opatření, nicméně jejich rozsah, chráněné důvody a podmínky aplikace se výrazně liší. Pro snazší srovnání těchto ustanovení je níže uvedeno jejich rozdělení do základních kategorií.

Tabulka č. 15 Základní ustanovení týkající se rozdílného zacházení a pozitivních opatření v české legislativě

Čl.	Druh opatření a oblast aplikace	Diskriminační důvody	Povinný subjekt	Podmínky
§5 (2) AntiDZ	Zajišťováním **rovného zacházení** se rozumí přijetí **opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací** a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje **také zajišťování rovných příležitostí.**	– bez specifikace	– bez specifikace	– dobré **mravy** – **okolnosti** – **osobní poměry**

[1439] Např. na Úmluvu OSN o právním postavení uprchlíků nebo na směrnici UNHCR HCR / GIP / 02/01. Výjimkou je např. nález ÚS v případě nuceného sňatku a násilí na kyrgyzské žadatelce o azyl, které uvádí zprávu zvláštní delegace CEDAW týkající se genderových stereotypů, násilí na ženách, únosů a nucených sňatků v Kyrgyzstánu (Rozsudek NSS ze dne 25. 1. 2011, sp. zn. 6 Azs 36/2010-274). Existují také dva novější případy týkající se českých státních příslušníků – případ transgenderové osoby žádající o změnu rodného čísla (Rozsudek NSS ze dne 25. 7. 2019, sp. zn. 9 As 61/2018-64) a případ adopce dítěte osobou žijící v registrovaném partnerství (Nález ÚS ze dne 29. 6. 2017, sp. zn. I. ÚS 3226/16).

[1440] KOLDINSKÁ, 2021, s. 7.

[1441] Tento restriktivní přístup je v souladu s přístupem EU, který zahrnuje uzavřený seznam chráněných důvodů v primárním právu (článek 19 SFEU). Kodifikace EÚLP je na druhé straně otevřená a ESLP již připustil jiné než výslovně kodifikované důvody, jako např. sexuální orientaci. BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon komentář*, 2. eds. Praha: C. H., 2016, s. 172, 178.

Čl.	Druh opatření a oblast aplikace	Diskriminační důvody	Povinný subjekt	Podmínky
§5 (3) AntiDZ	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** podle odst. 2.	– bez specifikace	– **zaměstnavatelé**	– dobré **mravy** – **okolnosti** – **osobní poměry**
§7 (1) AntiDZ	Diskriminací není **rozdílné zacházení z důvodu pohlaví,** sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j) (tj. ve věcech **sociálního zabezpečení**, přiznání a poskytování **sociálních výhod**, přístupu ke **zdravotní péči** a jejího poskytování, přístupu ke **vzdělání** a jeho poskytování, včetně odborné přípravy, přístupu ke **zboží a službám, včetně bydlení**, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování); pokud je toto rozdílné zacházení **objektivně odůvodněno legitimním cílem** a prostředky k jeho dosažení jsou **přiměřené a nezbytné.**	**– pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor**	– bez specifikace	**– objektivní odůvodnění legitimním cílem a** **– použití přiměřených a nezbytných** prostředků
§7 (2) AntiDZ	Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je **předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob** vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí **rovné zacházení a rovné příležitosti.**	– **rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor**, oblast **volného pohybu pracovníků EU, a státní příslušnost**	– bez specifikace	– bez specifikace
§7 (3) AntiDZ	Ve věcech **přístupu k zaměstnání** nebo povolání **nesmí** opatření podle odstavce 2 **vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší** pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.	**– rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor, oblast volného pohybu pracovníků EU, a státní příslušnost**	– bez specifikace	**– srovnatelné kvality**

Čl.	Druh opatření a oblast aplikace	Diskriminační důvody	Povinný subjekt	Podmínky
§16 (4) ZP	Za diskriminaci se nepovažuje **rozdílné zacházení**, pokud z **povahy pracovních činností** vyplývá, že toto rozdílné zacházení je **podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce**; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.	– bez s pecifikace	– **zaměstnavatelé**	– **oprávněný účel a přiměřený požadavek**
	Za diskriminaci se rovněž nepovažují **opatření**, jejichž účelem je odůvodněno **předcházení nebo vyrovnání nevýhod**, které vyplývají z příslušnosti fyzické **osoby ke skupině vymezené některým z důvodů** uvedených v AnitDZ.	– **rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor**, oblast **volného pohybu pracovníků EU, a státní příslušnost**	– **zaměstnavatelé**	– bez specifikace

Zdroj: vlastní zpracování autorky

Pokud porovnáme dané kategorie, je zřejmé, že **„preventivní" opatření zahrnutá v § 5 AntiDZ** spadají do kategorie **pozitivních opatření v „širším smyslu"** neboli do **„měkkých opatření"**, protože nestanovují rozdílné zacházení s konkrétní skupinou osob, ale mohou obecně přispět ke **zvýšení rovnosti všech** v dané organizaci/instituci. Taková opatření by mohla zahrnovat zajištění vnitřních mechanismů podávání a vyřizování stížností, interních kodexů, genderových auditů a plánů, opatření ke slaďování pracovního a rodinného života atd.[1442] Formulace tohoto ustanovení je poměrně progresivní, protože pozitivní opatření v širším smyslu zde funguje jako „předpoklad" účinné ochrany před diskriminací a výslovně uvádí, že **zajišťování rovných příležitostí je součástí rovného zacházení**. Z formulace jasně vyplývá, že opatření by mělo být úměrné okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat, i když podrobnější podmínky nejsou jasně definovány.[1443]

Následující **§ 5 odst. 3 AntiDZ** je konkrétnější, protože ukládá **zaměstnavatelům povinnost** přijmout opatření k **zajišťování rovného zacházení** v otázkách zaměstnanosti, včetně rovného přístupu k zaměstnání a odměňovaní. Pod tato opatření by mohla být zahrnuta také opatření zaměřená na rovnost žen a mužů. Další podmínky lze vykládat ve spojení s dalšími ustanoveními antidiskriminačního zákona, zejména s § 7 odst. 2 a 3, zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti, které rovněž upravují povinnosti zaměstnavatelů zajistit spravedlivé zacházení při práci.[1444]

[1442] BOUČKOVÁ a kol., 2016, s. 266–267.
[1443] Tamtéž, s. 269.
[1444] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Ustanovení **§ 7 AntiDZ** naopak výslovně umožňuje **rozdílné zacházení s určitými skupinami na základě jejich společných charakteristik** (pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor) v oblasti sociálního zabezpečení, zdravotní péče, vzdělávání a odborné přípravy a přístup k veřejným statkům a službám.[1445] Kritériem posouzení potřebnosti v tomto případě není nevyhnutelně konkrétní diskriminace daných skupin, jako spíše **zohlednění jejich specifických potřeb**. Myslitelné příklady by mohly zahrnovat sociální výhody pro zdravotně postižené nebo důchodce, speciální zdravotní péči, wellness nebo fitness centra pro ženy, seniorské kluby, církevní školy atd. Tyto výjimky jsou však povoleny pouze pokud jsou **přiměřené** a **objektivně odůvodněné**.

Nakonec **§ 7 odst. 2 a 3 AntiDZ** představují **pozitivní opatření v přísnějším smyslu neboli „tvrdá opatření"**, vzhledem k tomu že umožňují **preferenční zacházení s některými skupinami** obyvatelstva.[1446] Cílem úpravy je v tomto případě **předcházet nebo kompenzovat znevýhodnění** vyplývající z členství v určité skupině osob, s cílem zajistit jejich rovné zacházení a rovné příležitosti. Tato formulace je nejblíže kompenzačnímu a preventivnímu charakteru pozitivních opatření, jak jsou definovány v **CEDAW (článek 4) a CERD (článek 2)** s tím rozdílem, že dočasný charakter opatření zde není výslovně uveden. Na rozdíl od *acquis* OSN a EU je rozsah chráněných důvodů uvedených v českém AntiDZ poměrně rozsáhlý.

Za povšimnutí stojí, že jsou oba odstavce (§ 7 odst. 2 a 3 AntiDZ) formulovány negativně jako **výjimka z ochrany základních lidských práv**, a tudíž mají být vykládány restriktivně. Takový výklad je v souladu s restriktivní judikaturou SDEU, která se částečně odráží v § 7 odst. 3. Toto ustanovení uvádí, že pozitivní opatření „ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí vést k upřednostnění osoby, **jejíž kvality nejsou vyšší** pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby". Daná formulace tedy naznačuje, že osoba, která má být zvýhodněna, má mít „vyšší" kvalifikaci než ostatní kandidáti. Takový požadavek však není v souladu s výkladem mezinárodního práva (zejména s judikaturu SDEU) a ani s cílem samotného pozitivního opatření. Kdyby osoba ze znevýhodněné skupiny s vyšší kvalifikací neuspěla ve výběrovém řízení, jednalo by se o přímou diskriminaci. Na druhou stranu, pokud by taková osoba byla vybrána, pak by byl výběr založen na její vyšší kvalifikaci bez potřeby pozitivního opatření. Na základě judikatury SDEU má pozitivní opatření sloužit jako rozhodující **„plusový bod"**

[1445] Toto ustanovení je v souladu s článkem 5 Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ; s článkem 7 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání; a s článkem 6 Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

[1446] Toto ustanovení je v souladu s článkem 157 odst. 4 SFEU: „S cílem zajistit v praxi úplnou rovnost mezi muži a ženami v pracovním životě nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo přijmout opatření zajišťující konkrétní výhody s cílem usnadnit nedostatečně zastoupenému pohlaví výkon odborné činnosti nebo předcházet znevýhodněním v profesní kariéře nebo je kompenzovat."

na podporu jednotlivců ze znevýhodněných skupin v případě výběru **mezi „stejně kvalifikovanými" kandidáty**. Formulace § 7 odst. 3 by tedy měla být spíše následující: „Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality pro výkon zaměstnání nebo povolání **jsou nižší**, než mají ostatní současně posuzované osoby."[1447] Druhou vhodnou alternativou by mohla být formulace: "Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality pro výkon zaměstnání nebo povolání **nejsou srovnatelné** s ostatními současně posuzovanými osobami." Základním smyslem těchto ustanovení je totiž zvážit konkrétní potřeby na základě chráněných důvodů a posílit postavení znevýhodněných skupin. „Rozdílné" zacházení v tomto kontextu tedy nemůže spočívat v horším zacházení, protože by znamenalo diskriminaci podle § 2 odst. 3. I když formulace pozitivních opatření v jednotlivých ustanoveních české legislativy není jednotná, musí být v souladu s *acquis* OSN, RE a EU.

9.2.4. Terminologická nejednotnost

Uvedené problémy mohou souviset s tím, že v českém *acquis* v oblasti **pozitivních opatření neexistuje jednotný terminologický přístup**. AntiDZ pojem „pozitivní opatření" ani jeho alternativu nepoužívá, ale odkazuje na dva typy opatření. Jednak jsou to obecně opatření, „která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací" (§ 5 odst. 2), a dále jsou to opatření „jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob" (§ 7 odst. 2).

Čeští právní experti většinou používají pojem „pozitivní opatření", který je obecně chápán jako „jakákoli forma proaktivního opatření určeného ve prospěch členů znevýhodněné skupiny".[1448] VOP na druhou stranu ve svých doporučeních a zprávách používá výraz „afirmativní akce"[1449] a legislativní návrhy vlády odkazují na „vyrovnávací opatření".[1450] ÚS používá pojem „preferenční zacházení".[1451] Na druhé straně ÚS používá výraz „pozitivní akce", pokud ruší jednotlivá právní ustanovení, která by měla být nahrazena aktivitou (pozitivním konáním) zákonodárce tak, aby byly odstraněny protiústavní mezery v právu.[1452] Další soudy také často

[1447] Takový výklad je v souladu se závěrem VOP v případě rozdílného zacházení, kterému se věnuje následující kapitola.

[1448] KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Prague: Wolters Kluwer, 2015, s. 248.

[1449] Např. Stanovisko VOP ze dne 19. 8. 2019 k dotazu na Věkové limity pro mladé vědecké pracovníky v programu Zeta Technologické agentury České republiky (TAČR), sp. zn. 5971/2018/VOP.

[1450] Např. Usnesení vlády č. 1056/2014 ze dne 15. 12. 2014.

[1451] Např. Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, Tzv. stavovská invalidita a důchody (zvýhodnění hornických profesí).

[1452] Např. Nález ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06; Nález ÚS ze dne 30. 11. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 15/04.

používají pojem „pozitivní opatření“ v souvislosti se závazkem státu zajistit účinný výkon zaručených práv.[1453]

Je zajímavé, že Poslanecká sněmovna ČR (která byla dosud vůči genderovým pozitivním opatřením včetně kvót spíše negativní) poskytla jeden z mála příkladů rozsáhlejší reflexe ohledně terminologie „pozitivních opatření“ ve svém usnesení z roku 2012.[1454]

> Pozitivní opatření (v anglickém jazyce *affirmative action* či *positive action*), někdy do češtiny oproti originálnímu smyslu s negativními konotacemi překládaná jako pozitivní diskriminace, zahrnují širokou škálu opatření, jimiž stát usiluje o zlepšení postavení fakticky znevýhodněných skupin, které se nacházejí v nerovném postavení oproti ostatním skupinám. Pozitivní opatření tak souvisí zejména s materiální rovností; uplatňuje se, jestliže prostředky formální rovnosti nevedou k požadovanému cíli. Prostředky pozitivních opatření jsou využívány právními řády mnoha států; především těch, ve kterých skupiny obyvatelstva čelily rasové či kastovní diskriminaci jako např. v USA, v Indii a v Jihoafrické republice.[1455]

Usnesení poukázalo na poměrně častý problém spojený s překladem dokumentů mezinárodního práva, kde i nepatrné rozdíly v překladu klíčových pojmů mohou vést k odlišné konotaci. Usnesení konkrétně upozornilo na **nesprávné používání výrazu „pozitivní diskriminace“**, který najdeme např. v českém překladu návrhu Směrnice 2012/0614 o radách společností.[1456] Uvedený překlad je v rozporu s termínem „pozitivní akce“ obsažené v anglické (či italské, francouzské a španělské) verzi.[1457] Usnesení poukázalo na skutečnost, že **pojmovým rysem diskriminace je nevýhoda**, kdežto pojmovým rysem **„pozitivního opatření“ je výhoda** poskytovaná znevýhodněným skupinám.[1458] V daném usnesení však nebyl uveden žádný příklad genderových pozitivních opatření, a to navzdory tomu, že pozitivní opatření

[1453] Např. Nález ÚS ze dne 12. 4. 2016, sp. zn. I. ÚS 2315/15; Usnesení ÚS ze dne 2. 4. 2012, sp. zn. IV. ÚS 2538/11; Usnesení ÚS ze dne 23. 2. 2012, sp. zn. II. ÚS 405/12 #1.

[1454] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. Usnesení Výboru pro evropské záležitosti z 39. schůze dne 6. 12. 2012, č. 274. Praha: Parlament ČR, 2012. Dostupné z: https://bit.ly/3qvH6VM. Více v podkapitole 2.1.

[1455] Tamtéž, s. 1–2.

[1456] Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/0614 ze dne 14. 11. 2012 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (nahrazen Směrnicí 2022/2381), Důvodová zpráva odstavce 1, 3, 5 a čl. 2, 3, 16, 25.

[1457] Obě verze jsou dostupné z: https://bit.ly/3DephOo, https://bit.ly/30rMo9U. Termín pozitivní diskriminace byl posléze použitý i ve schválené verzi této Směrnice, či v některých rozhodnutích českých soudů. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních, článek 38; Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, Tzv. stavovská invalidita a důchody (zvýhodnění hornických profesí), odstavec 4.

[1458] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012, s. 2 pozn. 1. Usnesení zde odkazuje na BOBEK a kol., 2007, s. 22; a HAVELKOVÁ B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007b.

pro rovnost žen a mužů v politice, v podnikání a v dalších oblastech byla již v době vydání tohoto usnesení široce používána v Evropě i v jiných regionech. Naopak stanovisko **spojuje pozitivní opatření s „jinými" než genderovými důvody** (jako jsou rasa a kasta) a „jinými" zeměmi (jako jsou USA nebo Jihoafrická republika). Tímto způsobem (odcizování tzv. *othering*) odvádí pozornost na problémy, které jsou v ČR málo rozšířené nebo nepopulární.

Pojem „kvóty" se doposud používal pouze v souvislosti s ekonomickými případy, jakými byly např. kvóty na mléko nebo cukr.[1459] Systém kvót využil také zákonodárce v § 81 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle něhož jsou zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a to v povinném podílu 4 % z celkového počtu zaměstnanců.[1460] Tato povinnost představuje v praxi kvótu, i když zákonodárce tento termín v zákoně výslovně nepoužil.

Závěrem je možné dovodit, že v ČR v této oblasti neexistuje jednotný terminologický přístup a jednotlivé termíny je proto nutné pečlivě posuzovat podle jejich účelu a kontextu. Vědomé sjednocování terminologie používané v této oblasti by bylo jistě prospěšným posílením právní jistoty.

9.2.5. Problémy s uplatňováním antidiskriminačního *acquis*

Je obecně známo, že vývoj české antidiskriminační a genderové legislativy byl zásadně ovlivněn postupným zaváděním evropských právních předpisů, zejména v období před vstupem do EU. Tento proces byl však nesourodý a vedl k roztříštění právní úpravy do řady vnitrostátních předpisů.[1461] Celá transpozice měla být finálně sjednocena antidiskriminačním zákonem, nicméně jeho přijetí bylo kvůli negativnímu postoji Senátu a bývalého prezidenta Václava Klause předmětem téměř 10letého projednávání. AntiDZ byl definitivně schválen až v roce 2009, kdy již české vládě hrozily sankce za opožděnou implementaci práva EU.[1462] Zákon zavedl všechny hlavní požadavky práva EU – stanovil definice přímé a nepřímé diskriminace,

[1459] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01 (Kvóty na mléko); Nález ÚS ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 45/2000 (Cukerní kvóty I); Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01 (Cukerní kvóty II); Nález ÚS ze dne ze dne 8. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 50/04 (Cukerní kvóty III).

[1460] Tento podíl lze [dle § 81 odst. 2 písm. b)] plnit odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. V praxi se tato povinnost často obchází tzv. přefakturací, kdy se přes subjekty s více než 50 % osob se zdravotním postižením přefakturují výrobky či služby, ale nezvyšuje se nevyhnutelně zaměstnanost této skupiny. MPSV. *Stanovisko k plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3CKlgju.

[1461] Více v KOLDINSKÁ, 2021.

[1462] Doc. Havelková poukazuje na to, že postsocialistické členské státy nikdy nezažily skutečnou debatu o potřebě AntiDZ "zdola nahoru"; jen velmi neochotně transponovaly právo EU a dosud neuznávají existující asymetrii sociální reality (viz např. nález slovenského ÚS o pozitivních opatřeních). HAVELKOVÁ, B., 2019a, s. 16.

obtěžování, sexuálního obtěžování, pozitivních opatření a zakázal diskriminaci v řadě oblastí, včetně zaměstnání, přístupu k zaměstnání, zdraví a vzdělání, sociálního zabezpečení a sociálních dávek a služeb. Dohled nad antidiskriminační agendou byl svěřen existující instituci **Veřejného ochránce práv (VOP)** a příslušná ustanovení byla inkorporovaná do další vnitrostátní legislativy.

V současné době již ČR formálně implementovala většinu evropského antidiskriminačního práva, nicméně úroveň antidiskriminačních soudních sporů zůstává velmi nízká. Jeden z hlavních problémů je, že **oběti nenahlašují diskriminaci a nezahajují soudní řízení** z důvodu nedostatku informací a financí, nedůvěry v soudní systém a strachu z odvetných opatření a sociálního vyloučení.[1463] Další významnou překážkou je nerespektování nebo nesprávné aplikování přenosu **důkazního břemene**. Tento institut zavedený antidiskriminační legislativou EU lze v podstatě chápat jako pozitivní opatření ve prospěch slabší/diskriminované strany. ÚS však úplný přenos důkazního břemene nepřijal z důvodu rozporu s právem na rovnost účastníků řízení.[1464] Na základě jeho výkladu je **důkazní břemeno sdílené** – tj. předkladatel má uvést skutečnosti, ze kterých lze vyvodit závěr, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a žalovaný je povinen prokázat, že zásada rovného zacházení nebyla porušena.[1465] Nicméně ve svém pozdějším rozhodnutí ÚS poukázal na to, že zaměstnanec je na pracovišti obvykle v podstatně slabším postavení a proto od něho není vhodné vyžadovat, „aby předložil takové důkazy, ke kterým nemá přístup nebo kterými nemůže disponovat".[1466] Tento postoj ÚS však v praxi obvykle praktikovaný není a soudy často považují důkazy předkládané žalobcem (zejména v oblasti zaměstnání) za nedostatečné.

Dalším problémem je **nedostatečné odškodňování ze strany soudů**, které jen zřídka ukládají finanční náhradu za nemajetkové újmy, čímž spolehlivě odrazují potenciální stěžovatele.[1467] Dodržování zásady nediskriminace lze právně zajistit buď **soukromoprávní metodou** jako je omluva, náhrada škody nebo nemajetková újma, které jsou zahrnuty zejména v AntiDZ. Druhou možností jsou **veřejnoprávní sankce**, jako jsou pokuty nebo zákaz činnosti, které jsou uvedené např. v zákoně o ochraně práce nebo spotřebitele, kde je diskriminace považovaná za delikt.[1468] V dosavadních diskriminačních sporech však docházelo k finančnímu odškodnění jen výjimečně a v minimálním rozsahu. Taková praxe je v rozporu se **zásadou**

[1463] FELLEGI, Z. Rovnost žen a mužů v České republice – jak dospět od formální úpravy k praktické aplikaci. In ŠMÍD (ed.), 2020b, s. 74–75. Dostupné z: https://bit.ly/3oMIjDZ.

[1464] Nález ÚS ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, o důkazním břemenu v diskriminačních sporech.

[1465] Toto pravidlo se však vztahuje pouze na důvody a oblasti výslovně uvedené v § 133 a) zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

[1466] Nález ÚS ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15.

[1467] Výzkum VOP v r. 2015 ukázal, že průměrná výše požadované náhrady nemajetkové újmy byla přibližně 260 tis. Kč, přičemž nejvyšší přiznaná částka byla pouze 51 tis. Kč. ŠABATOVÁ, A., POLÁK, P., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Brno: Kancelář VOP, 2015, s. 93–96.

[1468] GERLOCH, A. *Teorie práva*, 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 116–118.

účinnosti evropského práva, podle níž by uložené **sankce měly být účinné, přiměřené a odrazující** a obětem by mělo být poskytnuto odpovídající odškodnění.[1469] Tato situace je částečně zapříčiněna zněním § 10 AntiDZ, který uvádí, že diskriminovaná osoba má právo na peněžitou náhradu nemajetkové újmy v případě, že ostatní způsoby zjednání nápravy diskriminačního jednání (upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a přiměřené zadostiučinění) nejsou dostatečné vzhledem ke „značné míře snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby nebo její vážnosti ve společnosti".[1470] Uvedená formulace tedy nepřímo naznačuje, že finanční odškodnění náleží zejména nejzávažnějším případům (a pravděpodobně společensky známějším osobnostem), kdežto „mírnější" formy diskriminace, které nejsou veřejně známé, mohou (či dokonce mají) být vyřešeny omluvou.

Další bariéru, na kterou dlouhodobě upozorňuje řada českých expertů, tvoří přílišná koncentrace soudů na **formální otázky** a **vyhýbání se rozhodování ve věci samé**. Podle prof. Zdeňka Kühna toto chování určuje několik faktorů: historický vývoj kontinentálního práva, malý počet antidiskriminačních soudních sporů, nedostatečná znalost antidiskriminačního práva mezi právníky a soudci, sociální konzervatismus a nedostatek veřejné debaty.[1471] Doc. Barbara Havelková upozorňuje, že čeští soudci ještě stále nejsou zcela obeznámeni s pojmy antidiskriminačního práva EU a mají tendenci k přílišnému formalismu, včetně doslovného výkladu a mechanické aplikace zákona.[1472] Podle doc. Havelkové je takový formální přístup dostačující v nejjednodušších antidiskriminačních případech, jako je použití imperativu zacházet se stejnými osobami/situacemi stejným způsobem. Složitější situace nepřímé diskriminace a přenosu důkazního břemene jsou však často posuzovány na úkor stěžovatelů.[1473]

Navíc, jak již bylo zmíněno v předchozí části, se české **soudy vyhýbají uplatňování antidiskriminačního zákona na základě chráněných důvodů**. Podle doc. Havelkové, která provedla zevrubnou analýzu soudních případů genderové diskriminace, může být tato tendence dána skutečností, že zákon odkazuje na závažnější případy diskriminace nebo strukturální sociální problémy, a soudy pravděpodobně nechtějí na takové případy upozorňovat.[1474] Soudy mají proto tendenci používat

[1469] Rozsudek SDEU ze dne 19. 11. 1991, *Andrea Francovich a Danila Bonifaci a další proti Italské republice*, C–6/90 a C–9/90; Rozsudek SDEU ze dne 20. 9. 2001, *Courage Ltd v Bernard Crehan a Bernard Crehan proti Courage Ltd a další*, C–453/99. Viz také Usnesené vlády ČR ze dne 22. 2. 2001, Metodické pokyny pro zajišťování prací při plnění legislativních závazků vyplývajících z členství České republiky v Evropské unii, článek 13 odst. 4. Dostupné z: https://1url.cz/TujNG.

[1470] TOMŠEJ, J., ZÁHUMENSKÝ, D. *Country Report. Non-discrimination. Czech Republic 2018*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2018, s. 131. Dostupné z: https://bit.ly/2mh3MK6.

[1471] FELLEGI, 2020b, s. 80.

[1472] HAVELKOVÁ, B., 2019b, s. 5. Doc. Havelková poukazuje na tři typy formalismu zamezující rozhodování ve věci samé v antidiskriminačních sporech: a) nadměrně „formalistické" rozhodování zakládající se na striktním jazykovém výkladu; b) vyhýbání se materiálním otázkám s důrazem na formální záležitosti; a c) „formální" chápání rovnosti.

[1473] Tamtéž.

[1474] Více v HAVELKOVÁ, B., 2020.

vyzkoušené zdroje, jako jsou antidiskriminační ustanovení ústavního práva a mezinárodní smlouvy (zejména články 1 a 3 EÚLP, čl. 26 MPOPP a čl. 14 EÚLP) nebo zvláštní zákony (jako je zákoník práce) a jsou spíše ochotné uznat porušení obecné zásady rovnosti.[1475] Výsledkem je minimální využití antidiskriminačního zákona v rozhodnutích českých soudů – jen zhruba 70 diskriminačních případů bylo dosud zaznamenáno nejvyššími soudy a pouze 15 z nich se týkalo diskriminace na základě pohlaví.[1476]

Celkově se tak zdá, že antidiskriminační zákonodárství je do značné míry chápáno jako pouhá ochrana proti svévoli ze strany orgánů veřejné moci při ústavním nebo správním rozhodování a jako obecný požadavek na spravedlnost rozhodování v soukromoprávních vztazích. Rozhodovací činnost soudů tak ukazuje na nepochopení hlavního cíle antidiskriminačního zákona, kterým je zvýšený dohled nad diskriminací zejména z důvodu pohlaví nebo rasy, které jsou nejčastěji spojené se strukturálním znevýhodněním.[1477] Namísto toho je **diskriminace ze zákonem chráněných důvodů vykládána a uplatňována mnohem přísněji**, a české soudy o ní rozhodují zásadně pouze v nejzávažnějších případech přímé a úmyslné diskriminace, přičemž v rozporu s cílem antidiskriminačního *acquis* EU **opomíjejí nepřímou a neúmyslnou diskriminaci**.[1478] Závěrem je možné shrnout, že většina případů týkajících se diskriminace na základě pohlaví neuspěla již v první instanci a v případech jejího prokázání byla **nařízena pouze omluva, bez náhrady nemajetkové újmy**.[1479] Taková rozhodnutí uzavírají začarovaný kruh, neboť odrazují oběti od podávání stížností. Tento politický a soudní přístup k antidiskriminačnímu právu může mít negativní vliv i na používání pozitivních opatření, která předpokládají uznání historické a strukturální diskriminace i ochotu k její nápravě.

[1475] Např. ve věci *K. G. proti Karlově univerzitě* NS výslovně uložil stěžovatelce, aby namísto antidiskriminačního práva podala svou námitku neplatnosti skončení pracovního poměru v rámci pracovního práva. Rozsudek NS ze dne 16. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1165/2013. HAVELKOVÁ, B., 2019b, s. 8.

[1476] HAVELKOVÁ, B., 2019b, s. 2. Do konce roku 2019 ÚS zmínil AntiDZ ve 20 rozhodnutích, NSS ve třech rozhodnutích a NS ve 48 rozhodnutích (NS vykládá AntiDZ častěji kvůli svému zaměření na agendu občanského a pracovního práva). POSPÍŠIL, I. *Deset let Antidiskriminačního zákona v judikatuře českých vrcholných soudů*, prezentace z konference Antidiskriminační zákon 2009–2019 – 10 let férovosti pořádané Kanceláří VOP. Praha: Senát ČR, 3. 10. 2019. Dostupné z: https://bit.ly/3sWU6Ry.

[1477] HAVELKOVÁ, B., 2019b, s. 10.

[1478] Tamtéž, s. 12.

[1479] Viz případ výběrového řízení na pozici ekonomického ředitele Pražské teplárenské. Rozsudek Okresního soudu pro Prahu 7 ze dne 25. 9. 2006, sp. zn. 26 C 25/2006-190; Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. 5. 2007, sp. zn. 54 Co 127/2007-258; Rozsudek NS ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

10. PŘÍSTUP STÁTNÍCH ORGÁNŮ ČR KE GENDEROVÉ ROVNOSTI A POZITIVNÍM OPATŘENÍM

Následující kapitola analyzuje přístup jednotlivých složek státní moci (soudní, zákonodárné a výkonné) k diskriminaci a pozitivním opatřením obecně vzhledem k tomu, že jejich přístup a argumentace může mít rozhodující vliv na aplikaci genderových pozitivních opatření.

10.1. Přístup českých soudů

Vzhledem k tomu, že se genderová pozitivní opatření (zejména v jejich tvrdší podobě) v ČR téměř nepoužívají, analyzuje následující text širší antidiskriminační rozhodnutí českého Ústavního soudu (ÚS), Nejvyššího soudu (NS), Nejvyššího správního soudu (NSS) a Veřejného ochránce práv (VOP) za účelem zjištění jejich postojů k principu rovnosti a k využívání pozitivních akcí obecně. Cílem je provést podrobnější zkoumání těchto postojů, včetně souvisejících úvah a metod zjišťování a hodnocení jednotlivých případů.[1480] Analyzovaná rozhodnutí se týkají zásady rovnosti obecně, ale také odlišného zacházení na základě pohlaví či jiných důvodů, která by mohla být analogicky aplikovatelná na posouzení genderových pozitivních opatření. Jednotlivá **rozhodnutí jsou řazena chronologicky, aby indikovala vývoj postoje soudů v dané oblasti**.[1481]

10.1.1. Důchody I – starobní důchody a zvýšení daně (1992)[1482]

Tento přelomový nález týkající se rovnosti občanů před zákonem je jedním z prvních post-socialistických rozhodnutí ÚS České a Slovenské Federativní Republiky

[1480] Tento postup je inspirovaný analýzami doc. Barbary Havelkové, dr. Michala Bobka a prof. Zdeňka Kühna. Viz zejména HAVELKOVÁ, B. *Gender Equality in Law: Uncovering the Legacies of Czech State Socialism.* Hart Publishing, 2019c.

[1481] Jednotlivé případy jsou řazeny dle data rozhodnutí v poslední instanci.

[1482] Nález ÚS ČSFR ze dne 8. 10. 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92, Rovnost občanů před zákonem.

(ČSFR), který upravuje doktrínu rovnosti. Stížnost skupiny poslanců v tomto případě směřovala proti přijetí zákona o státním rozpočtu v roce 1992, který zvýšil daně příjemcům starobních důchodů. Podle poslanců byl zákon v rozporu s několika články LZPS a s ustanoveními závazných mezinárodních smluv. ÚS v tomto rozhodnutí uvedl, že rovnost není „chápána jako abstraktní kategorie, ale [je] vždy přičítána k určité právní normě, a pojímána ve **vzájemném poměru různých subjektů**". Podle ÚS **stát nezaručuje absolutní rovnost** v každém ohledu, ale **rovnost relativní**, která požaduje „pouze **odstranění neodůvodněných rozdílů**". Podle ÚS může být **zásada rovnosti omezena**, ale nikoli svévolně – omezení musí být odůvodněno **racionálními** a **objektivními důvody** a s odkazem na **veřejný zájem**.

> „Je věcí státu, aby v zájmu zabezpečení svých funkcí rozhodl, že určité skupině poskytne méně výhod než jiné. Ani zde však nesmí postupovat zcela libovolně. (…) Pokud zákon určuje prospěch jedné skupiny a zároveň tím stanoví neúměrné povinnosti jiné, může se tak stát pouze s odvoláním na veřejné hodnoty."[1483]

ÚS rozhodl, že zákonodárce může pro některé subjekty stanovit vyšší daně, nemůže však více zatížit ekonomicky a sociálně slabší subjekty. Znamená to, že případná genderová pozitivní opatření by měla být přijatelná, pokud budou podložena racionálními a objektivními důvody s odkazem na veřejné hodnoty. Tento výklad potvrzuje i současná úprava **antidiskriminačního zákona § 7 odst. 1**, která uvádí, že diskriminací není **rozdílné zacházení z důvodu pohlaví** ve věcech sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud je toto rozdílné zacházení **objektivně odůvodněno legitimním cílem** a prostředky k jeho dosažení jsou **přiměřené a nezbytné**.

10.1.2. Odškodnění obětí nacistického stíhání (1995)[1484]

Druhý nález se týká nepřímé diskriminace, kdy stěžovatelka (vdova po přímé oběti) požadovala zaplacení jednorázového příspěvku **pro přímé a nepřímé oběti nacistického stíhání**. Odškodnění bylo zamítnuto z důvodu nesplnění podmínky **uzavření manželství s přímo postiženou osobou v době trestního stíhání**. Podle Parlamentu ČR bylo toto kritérium schváleno z finančních důvodů za účelem nápravy pouze „mimořádně citelně" postižených občanů.[1485] Předkladatelka tvrdila,

[1483] Tamtéž.
[1484] Nález ÚS ze dne 2. 4. 1996, sp. zn. Pl. ÚS 47/95, o podmínkách pro odškodnění obětí nacistické perzekuce.
[1485] Tamtéž, odstavec III.

že požadavek na existenci manželství je v rozporu se zásadou rovnosti zaručenou v LZPS, neboť tuto podmínku nebylo možné splnit kvůli přísné germanizaci a tehdy platným zákonům, které jí neumožnily manželství uzavřít. Za svého partnera se však provdala, jakmile to zákony umožnily, a žila s ním až do jeho smrti. Předkladatelka rovněž poukázala na předchozí nález ÚS, ve kterém byla **podmínka trvalého pobytu** pro nárok na mimosoudní rehabilitaci považována za neodůvodněnou.[1486] V tomto případě ÚS rozhodl, že trvalý pobyt by měl být používán především pro účely vedení záznamů v oblasti veřejného práva, zatímco rehabilitaci považoval za soukromoprávní předpis. Ačkoli právo na volný pohyb zaručené článkem 14 odst. 1 LZPS nebylo zpochybněno, ÚS dospěl k tomu, že došlo k jeho porušení. ÚS navíc rozhodl, že podmínka trvalého pobytu bez objektivních nebo racionálních důvodů zakládá nerovnost mezi osobami, které měly nabývat vlastnictví.

Podle ÚS v případě podmínky manželství k porušení rovnosti nedošlo, protože napadené ustanovení stanovilo stejné podmínky pro všechny subjekty a nevyžaduje žádné zvláštní podmínky pro konkrétní jednotlivce nebo skupiny subjektů. ÚS dále rozhodl, že **požadavek na délku manželství byl součástí „vlastní definice oprávněných osob", a nikoli pouze „doplňkovým kritériem"**, jako tomu bylo v případě místa trvalého pobytu.[1487] Na závěr ÚS připustil tvrdost zákona v daném případě, ale porušení rovnosti neshledal. Jedná se o poměrně překvapivou normativní podmínku i závěr, který v podstatě schvaluje přímou diskriminaci mezi nepřímými oběťmi a ukládá **podmínku konvenčního manželství k prokázání existence partnerství**. Osoby, které žily a trpěly spolu s přímými oběťmi, ale nesplňovaly společenskou normu formálního manželství, byly z působnosti oprávněných osob vyloučeny.[1488] I když je pravděpodobné, že v této době žila většina partnerů v manželství, není možné vyloučit existenci neformálních svazků, které jsou v současnosti zcela běžné. Je proto překvapivé, že podmínka manželství byla zavedena současnou legislativou, a dokonce interpretována jako součást „definice oprávněné osoby", což poukazuje na konzervativní postoj normotvůrců i soudců. I když je zřejmé, že podmínka manželství je nejjednodušším důkazem přímého vztahu mezi partnery, nebyl proveden test proporcionality, který by ověřil, zda kromě manželství mohly být předloženy i jiné důkazy o partnerském svazku.[1489] **Zvláštní zacházení bylo přiznáno pouze těm ze skupiny obětí, které splnili podmínku manželství.** Jelikož pozitivní opatření na podporu žen v oblasti politiky a byznysu nejsou v souladu s konzervativními společenskými normami, které ženám přisuzují hlavní místo v privátní sféře, je možné, že nedostanou velkou podporu z řad takto zamýšlejících legislativců a soudců.

[1486] Nález ÚS ze dne 12. 7. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 3/94, o zrušení podmínky trvalého pobytu pro určení nároku.

[1487] Nález ÚS 47/95, odst. IV.

[1488] Za předpokladu, že většinu přímých obětí tvořili muži, by taková podmínka mohla z hlediska pohlaví ovlivnit nejen celou skupinu svobodných žen, ale také mužských partnerů.

[1489] Např. doklad o stejné registrované adrese, společných dětech, společných půjčkách, majetku, firmách nebo výpovědi svědků.

10.1.3. Kvóty na mléko a cukr (2001–2006)[1490]

Jeden z mála příkladů, kdy byl systém kvót předmětem soudního přezkumu, se týká ekonomické oblasti, konkrétně nálezů o kvótách na mléko a cukr. V těchto nálezech byly shledány **produkční limity (kvóty) jako legitimní** s ohledem na **potřebu dodržovat předpisy EU** a **potřebu stabilizovat produkci a ceny na trhu**. Na základě nařízení byly zavedeny také podpůrné programy pro „mimoprodukční" funkce zemědělství, spočívající v ochraně životního prostředí. I když to na první pohled nemusí být patrné, existuje zde několik paralel s využitím genderově pozitivních opatření. Zaprvé je zřejmé, že čeští zákonodárci i soudní orgány se již kvantitativními restriktivními předpisy ve formě kvót zabývali a přijali je z důvodu dodržování evropské legislativy. Kromě toho byly v tomto případě podpůrné programy v oblasti životního prostředí **schváleny navzdory restriktivnímu charakteru a zjevně „nevýnosné" povaze**. Analogicky lze mnoho argumentů z uvedených rozhodnutí použít i v případě uplatňování pozitivních genderových opatření, včetně kvót. Ve prospěch genderových kvót navíc mluví skutečnost, že se aplikují v případech srovnatelné kvalifikace (minimálně v pracovní oblasti) a nebyly prokázané negativní finanční důsledky jejich aplikace v oblasti politiky ani byznysu.[1491]

10.1.4. Důchody II – stavovská invalidita a důchody (zvýhodnění horníků) (2003)[1492]

Druhý důchodový nález se týká invalidního důchodu horníků a je zajímavým rozhodnutím v oblasti pozitivních opatření. Předkladatel (Krajský soud v Brně) požadoval zrušení ustanovení zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění umožňující **uznání invalidity horníkům, kteří neztratili schopnost výkonu soustavné výdělečné činnosti**, přičemž tato možnost nebyla nabídnuta jiným pojištěným osobám.[1493] Údajným záměrem zákonodárce bylo zohlednit obtížnou zaměstnatelnost horníků při odchodu do důchodu. Podle předkladatele byla taková výhoda nepřiměřená a neodůvodněná ve srovnání s některými jinými skupinami, zejména s fyzicky nebo mentálně postiženými osobami, které čelí větším problémům na trhu práce. ÚS dospěl k závěru, že takové preferenční zacházení není v rozporu se zásadou rovnosti, protože ne každé nerovné zacházení s různými subjekty lze kvalifikovat jako porušení principu rovnosti.[1494] Aby k takovému porušení došlo, musí být, dle

[1490] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, Kvóty na mléko; Nález ÚS ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 45/2000, Cukerné kvóty I; Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II; Nález ÚS ze dne 8. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 50/04, Cukerné kvóty III. „Potud, pokud".

[1491] Více v podkapitolách o účinnosti genderových pozitivních opatření 4.4. a 5.4.

[1492] Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, Tzv. stavovská invalidita a důchody (zvýhodnění hornických profesí).

[1493] Ustanovení § 78 zák. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění zákona č. 24/2006 Sb.

[1494] Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, odst. IV.

ÚS, s různými subjekty **ve stejné nebo srovnatelné situaci zacházeno rozdílným způsobem**, aniž by pro to existovaly **objektivní a rozumné důvody**.

„Mezinárodní instrumenty a judikáty přitom často rozlišují formální rovnost (tj. rovné zacházení s formálně rovnými subjekty ve formálně stejných případech) a **rovnost substantivní** (tj. **formálně nerovné zacházení s fakticky nerovnými subjekty**, jež má kompenzovat právě tuto faktickou nerovnost a napomoci tak nastolení skutečné rovnosti mezi nimi). Posledně uvedený případ bývá označován za tzv. pozitivní diskriminaci, pokud se jím zavádí **zvýhodněné zacházení se subjekty, které jsou fakticky výrazně znevýhodněny** ve srovnání s jinými *(preferential treatment)*.[1495] (...) **Zákonodárce má určitý prostor k úvaze,** zda takové preferenční zacházení zakotví. Musí přitom dbát o to, aby zvýhodňující přístup byl založen na **objektivních a rozumných důvodech (legitimní cíl zákonodárce)** a aby mezi tímto **cílem a prostředky** k jeho dosažení (právní výhody) existoval **vztah přiměřenosti**. (…)"[1496]

„Ani srovnání zvýhodněného postavení ´**stavovských´ důchodců** s postavením **skupiny tělesně postižených pojištěnců**, jak je provedl předkladatel, Ústavní soud **nepovažuje za opodstatněné**. Pro posouzení, zda je určitá právní úprava diskriminační či nikoli, musí být srovnávané osoby ve stejném nebo analogickém postavení. Skupiny ´stavovských´ invalidních důchodců a tělesně postižených osob však v takovém srovnatelném postavení nejsou, **neboť jejich invalidita vyplývá z rozdílných příčin a charakteristik jejich (ne)schopnosti výkonu soustavné výdělečné činnosti**. Ústavní soud však především připomíná zásadně derogační povahu svých pravomocí. Ke zlepšení postavení skupiny tělesně postižených pojištěnců by bylo třeba pozitivního zásahu zákonodárce, nikoli derogačního zásahu Ústavního soudu."[1497]

Z rozhodnutí vyplývají dva zajímavé závěry. Zaprvé, **ÚS rozebral rozdíl mezi formální a substantivní rovností** a uznal, že **zákonodárce má prostor** pro zavedení preferenčního zacházení **(pozitivních opatření) pro fakticky znevýhodněné skupiny**. Zadruhé, ÚS potvrdil**,** že (stejně jako zákonodárce) považuje **postavení horníků** (stavovské důchodce) **za výrazně znevýhodněné** oproti jiným skupinám a **nesrovnatelné** s postavením tělesně postižených lidí, neboť jejich invalidita vyplývá z rozdílných příčin. ÚS se však již podrobněji nezaobíral hodnocením

[1495] Tamtéž. Je zde patrný jistý terminologický nesoulad. ÚS sice správně uvedl termín používaný v mezinárodním *acquis „preferential treatment",* nicméně jej nesprávně (či už vědomě nebo nevědomě) spojuje s negativním výrazem „pozitivní diskriminace". Více v podkapitole 2.1. a 9.2.4.

[1496] Tamtéž.

[1497] Tamtéž.

objektivních a rozumných důvodů a ani otázkou proporcionality. Nebyl předložen žádný důkaz, že povaha hornické práce je těžší a zaměstnatelnost horníků obtížnější než u jiných pojištěných skupin. ÚS nezkoumal ani to, zda by postačovaly jiné formy podpory jako např. rekvalifikační kurzy, které by mohly být otevřené i pro jiné skupiny. Není ani jasné, proč různé příčiny vedoucí k invaliditě mají být hodnocené odlišně, a ty způsobené hornickou prací mají být privilegované před vrozenými (nebo způsobenými nemocemi či úrazy). ÚS tak v zásadě potvrdil historické sociální paradigma rozdělování státních zdrojů na základě kulturního vnímání hodnoty fyzické práce vykonávané muži, zatímco tyto výhody jsou odepřeny osobám, u nichž se má za to, že do systému přispívají méně. Takové stereotypní hodnocení společenského přínosu jednotlivých skupin pravděpodobně nebude nakloněné ani podpoře žen v rozhodovacích funkcích.

10.1.5. Důchody III – důchodové pojištění pečujících mužů (2006)[1498]

Třetí důchodový nález se týká právních ustanovení, podle nichž museli pečovatelé o dítě mužského pohlaví podat zvláštní žádost o účast na pojištění do dvou let po skončení péče o dítě, přičemž tato podmínka nebyla požadovaná u pečovatelek ženského pohlaví. Podle MPSV bylo **veřejným zájmem** těchto ustanovení **efektivní hospodaření s veřejnými prostředky**.[1499] MPSV ve věci argumentovalo statistickými údaji prokazujícími, že se u mužů jedná o zcela výjimečné případy a tím se bude daná podmínka vztahovat pouze na nepatrný počet pečujících (necelé jedno promile).[1500] Předkladatel (NSS) měl za to, že takové ustanovení diskriminuje pečující muže, a domáhal se jeho zrušení.[1501] ÚS potvrdil, že napadené ustanovení znevýhodnilo jeden subjekt ve srovnatelné situaci bez dostatečných důvodů, a vedlo k diskriminaci ve vztahu k právu na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří podle článku 30 odst. 1 LZPS. ÚS potvrdil, že **navzdory legitimnímu cíli** efektivně spravovat veřejné finance, byly **prostředky** použité k dosažení tohoto cíle **nepřiměřené**.[1502] Novinkou tohoto případu je, že ÚS **v rámci testu proporcionality vzájemně poměřoval základní právo a veřejný zájem**.[1503]

[1498] Nález ÚS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04, Diskriminace mužů v důchodovém pojištění (institut povinného podání přihlášky k účasti na pojištění). Dostupné z: https://bit.ly/40jNz53.

[1499] Tamtéž, odstavec 29.

[1500] Tamtéž.

[1501] Předkladatel se tímto domáhal zrušení § 5 odst. 3, věty 2 a 3 zák. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

[1502] Nález ÚS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04, odst. 34.

[1503] Ústavní soudce prof. Jan Wintr tento krok kritizoval s tím, že test proporcionality lze použít pouze na dvě základní práva a lze je omezit pouze na základě zákona. WINTR, J. Jak zacházet s ústavním principem rovnosti? *Jurisprudence*. 2007, č. 1, s. 44–49.

„K omezení základních práv či svobod sice může zcela výjimečně dojít i v případě jejich kolize s některým z veřejných statků (veřejný zájem); podstatná je však v této souvislosti maxima, podle které základní právo či svobodu lze omezit pouze v případě **mimořádně silného a řádně odůvodněného veřejného zájmu** při pečlivém šetření podstaty a smyslu omezovaného základního práva. První podmínkou je tedy vzájemné **poměřování v kolizi stojícího základního práva a veřejného zájmu** (tzv. nepravý konflikt – na rozdíl od střetu dvou základních práv), druhou je již zdůrazněný požadavek **šetření podstaty a smyslu omezovaného základního práva**, resp. svobody (čl. 4 odst. 4 Listiny). Vzájemné poměřování pak jako obvykle spočívá zejména v následujících kritériích: prvním je **kritérium vhodnosti**, tedy odpověď na otázku, zda institut omezující určité základní právo umožňuje dosáhnout sledovaný cíl; dalším je **kritérium potřebnosti** spočívající v porovnání legislativního prostředku omezujícího základní právo nebo svobodu s jinými opatřeními umožňujícími dosáhnout stejného cíle, avšak nedotýkajícími se základních práv a svobod."[1504]

ÚS shledal, že dané zákonné ustanovení **nesplňuje podmínku potřebnosti** a nezohledňuje jiná opatření umožňující dosáhnout stejného cíle bez zásahu do rovnosti mezi pohlavími.[1505] Nakonec ÚS usoudil, že nebyla naplněna **ani kritéria rozumnosti a objektivity**, které vylučují libovůli zákonodárce.[1506] Toto rozhodnutí bylo obecně expertní obcí shledáno jako přijatelné. Určitá kritika však směřovala k nedostatečnému odůvodnění, nadměrné obecnosti a k neprovedení důkladnějšího testu proporcionality, který by mohl vyhodnotit jiná alternativní řešení.[1507] Z genderového hlediska se jedná o pozitivní rozhodnutí, které pomáhá odstraňovat genderové stereotypy a podporuje pečující muže.

10.1.6. Důchody IV – předčasný důchod pečujících žen (2007)[1508]

Čtvrtý důchodový nález se týkal právních předpisů umožňujících předčasný odchod do důchodu pro pečující ženy, zatímco tato možnost nebyla poskytována pečujícím mužům. Podle MPSV **by snížení důchodového věku u mužů vedlo k výraznému zvýšení nároků na důchod**.[1509] Předkladatel (NSS) shledal toto ustanovení

[1504] Nález ÚS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04, odst. 29.
[1505] Tamtéž, odstavec 29 až 34.
[1506] Tamtéž.
[1507] Viz např. HAVELKOVÁ, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví [online]. *Jiné právo*. 13. 5. 2008 (2008a). Dostupné z: https://bit.ly/34eBceZ.
[1508] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl ÚS 53/04.
[1509] MPSV však toto tvrzení, které se zdá být neodpovídající velmi nízkému počtu pečovatelů, nepodpořilo konkrétními statistikami.

v rozporu se zásadou rovnosti a usiloval o jeho zrušení. Na rozdíl od povinné žádosti o důchodové pojištění měl **ÚS za to, že rozdílné zacházení je v tomto případě oprávněné, aniž by k tomu poskytl podstatné odůvodnění**.[1510] ÚS mohl detailněji rozebrat otázky těhotenství a porodu, a argumentovat prostřednictvím biologických rozdílů, nebo mohl poukázat na skutečnost, že v ČR jsou ženy primárními pečujícími (i když ani takový argument by danou diskriminaci neospravedlňoval).[1511]

Odůvodnění ÚS bylo obecné a zaměřilo se na několik hlavních oblastí. ÚS uvedl, že zrušení sporných ustanovení by zbavilo ženy jistého zvýhodnění, aniž by stejné výhody nabyli muži; což by oslabilo důvěru občanů a porušilo zásadu legitimního očekávání.[1512] ÚS uznal argument MPSV zdůrazňující historický, sociologický a srovnávací kontext, podle něhož není nižší věk odchodu žen do důchodu v Evropě výjimečný.[1513] Nakonec ÚS zdůraznil důležitost **„minimálních zásahů"**, neboť řešení nerovného postavení žen a mužů v rámci důchodového pojištění je podle něj třeba provést v rámci „komplexní a moudře načasované úpravy systému celého důchodového pojištění, při nalezení sociálně únosných a ekonomicky přijatelných hledisek, která je třeba stanovit spíše v rámci celkové reformy důchodového systému".[1514] Navíc by dle ÚS mělo odstraňování genderových nerovností důchodového pojištění odrážet vývoj sociálních poměrů ve společnosti.[1515]

Žádný z těchto argumentů však neposkytl přesvědčivé důvody týkající se nezbytnosti a vhodnosti. I když je pravda, že by muži neměli prospěch ze zvýšeného důchodového věku žen, měli by prospěch ze zkrácení svého důchodového věku. Nicméně v dané situaci muži ztrácejí ve srovnání se ženami, i když splňují stejné podmínky, tj. jsou ve srovnatelné situaci přímo diskriminováni. I když na základě dřívějšího nálezu ÚS muži již nemusejí podávat zvláštní přihlášku k důchodovému pojištění, stále jej dostávají později než ženy.[1516] Byť je přínosné analyzovat historický kontext, minulost automaticky neospravedlňuje současnou právní úpravu. Společenský kontext se vyvíjí a do péče se zapojuje více mužů.[1517] Ostatní evropské státy již od této praxe ustupují a podporují genderově vyváženou péči. Navíc argument historického kontextu by mohl omluvit jakoukoli nečinnost a zamezit provedení potřebných reforem. Jediným zdánlivě racionálním důvodem je vysvětlení, že ÚS chtěl minimalizovat své zásahy a umožnit zákonodárci realizaci komplexní

[1510] KÜHN, Z., BOBEK, M. Odůvodňovat? K čemu? Nesnesitelná lehkost antidiskriminační judikatury Ústavního soudu [online]. *Jiné právo*. 2. 12. 2007. Dostupné z: https://bit.ly/3l3oQwH. Tento přístup byl shledán přijatelným u ESLP (viz případ *Andrle* v podkapitole 7.2.4). Naopak postoj SDEU je mnohem progresivnější (viz podkapitoly 8.2.7 až 8.2.11).

[1511] HAVELKOVÁ, B., 2008a.

[1512] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl ÚS 53/04, odst. 33.

[1513] Tamtéž, odstavce 11, 35.

[1514] Tamtéž, odstavec 36.

[1515] Tamtéž.

[1516] Nález ÚS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.

[1517] Průzkumy ukazují že je péče o děti do 15 let v Evropě v průměru téměř genderově vyrovnaná (52:48 %). EUROSTAT. *Reconciliation of Work and Family Life – Statistics, 2018* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/wujaS.

důchodové reformy. Ani tento argument však neposkytuje dostatečné odůvodnění v případě nerovnosti základních práv. Nakonec je zajímavá i poznámka ÚS, že odstraňování nerovností v důchodovém pojištění by mělo plně odrážet vývoj sociálních poměrů ve společnosti. Není zcela jasné, jestli tím ÚS chtěl naznačit, že pečujících mužů je v ČR pořád mizivé množství, ale ani v takovém případě není vhodné krátit jejich práva ve srovnání se ženami.[1518] Závěrem lze říci, že **preferenční zacházení ve prospěch žen bylo sice v tomto případě shledáno oprávněným, posiluje však paradoxně tradiční postavení žen jako hlavních pečovatelek,** je závislé na historických stereotypech a neodráží vyvíjející se sociální kontext.

10.1.7. Pečovatelky a práce na částečný úvazek (2007)[1519]

Dalším důležitým rozhodnutím byl rozsudek NS týkající se práce na částečný úvazek pro pečovatelky. Soudkyně okresního soudu žalovala ČR za diskriminaci na základě pohlaví, protože jí byla z provozních důvodů (konkrétněji z důvodu „nedostatečného personálního obsazení soudu"), odepřena možnost zastávat funkci soudkyně na částečný úvazek.[1520] Žalobkyně poukázala na skutečnost, že další soudkyni ve stejné situaci byla práce na částečný úvazek udělena a dva soudci stejného soudu byli uvolněni na dlouhodobou stáž u vyšších soudů.

Daný případ zahrnuje možnou přímou diskriminaci, protože práce na částečný úvazek byla žalobkyni odepřena, zatímco v případě jejích kolegů byla schválena. Případ poukazuje i na **nepřímou diskriminaci** – svědčí o **strukturálním problému**, kde neschopnost umožnit práci na částečný úvazek **znevýhodňuje zejména ženy** jako hlavní pečovatelky o děti.[1521] Soudy prvního a druhého stupně rozhodly ve prospěch žalobkyně, přesto se NS postavil na stranu státu a nepovažoval odmítnutí práce na částečný úvazek za diskriminační, přičemž zdůraznil, že o částečný úvazek mají právo požádat jak muži, tak ženy. NS dále rozhodl, že **přesun důkazního břemene nelze uplatnit, protože z případu nevyplývá jakákoli diskriminace**.

[1518] Statistiky Úřadu práce z roku 2020 ukázaly, že rodičovský příspěvek v ČR čerpala pouze 2 % mužů. Podle průzkumu IPSOS z roku 2021 je nejčastějším důvodem strach z nedostatku financí – tuto obavu sdílí přes 54 % mužů. Nicméně přes 80 % mužů věří, že by otcové měli s dětmi strávit alespoň část rodičovské dovolené. DFMG. *Česko v datech: Tátové na rodičovské* [online], 2021. Dostupné z:// https://1url.cz/QujID; IROZHLAS.CZ *Jen dvě procenta českých otců využívá rodičovskou dovolenou. Většina mužů si přitom myslí, že by měli* [online], 7. 8. 2021.

[1519] Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu Praha – západ ze dne 6. 5. 2005, sp. zn. 10 C 5088/2004-96 ve znění usnesení ze dne 13. 7. 2005, sp. zn. 10 C 5088/2004-105; Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 23 Co 331, 332/2005-142; Rozsudek NS ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006. Dostupné z: https://1url.cz/6ujaF.

[1520] Zaměstnavatelé byli podle § 156 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (v rozhodném době), povinni vyhovět žádostem pečujících o děti do 15 let, pokud tomu nebránily vážné provozní důvody.

[1521] BOBEK, M. Poloviční soudkyně [online]. *Jiné právo*. 25. 11. 2007. Dostupné z: https://bit.ly/33ePCfL.

NS zjevně nezohlednil přímou ani nepřímou diskriminaci a neuplatnil koncept přesunu důkazního břemene. NS uznal, že nedostatečné personální obsazení možno považovat za vážný provozní důvod, nicméně zcela opomenul fakt, že se uvedený soud sám dostal do situace personální nouze skrze podporu kariéry svých mužských soudců, přičemž zároveň odepřel legitimní žádost pečující soudkyně.[1522] Obecně lze uzavřít, že odepření práce na částečný úvazek pečující zaměstnankyni je krokem zpět ve snaze eliminovat diskriminaci žen a podporovat **sladění rodinného a pracovního života**.[1523] Tento případ tak celkově ukazuje na necitlivost ke genderové antidiskriminační problematice.

10.1.8. Diskriminace v odměňování (2007)[1524]

Daný případ se týká jednoho z hlavních strukturálních problémů v ČR – a sice genderové diskriminace v odměňování. Žalobkyně (ekonomka v makléřské společnosti) zjistila, že její předchůdce na stejné pozici pobíral nepoměrně vyšší plat, a podala proto žalobu na základě diskriminace v odměňování.[1525] Soudy prvního a druhého stupně rozhodly na základě argumentu zaměstnavatele, že žalobkyně a její předchůdce nevykonávali srovnatelné práce, byť toto tvrzení nebylo dostatečně prokázáno. Soudy nedokázaly oddělit **objektivní faktory, jako je kvalifikace, schopnosti a pracovní pozice,** od **subjektivních, jako je osobnost,** a dospěly k závěru, že **každý zaměstnanec vykonával práci odlišně**.[1526] Soudy se tedy neřídily ustálenou judikaturou SDEU, podle níž by při srovnání stejné práce s cílem zjistit možnou diskriminaci **v odměňování neměl existovat subjektivní prvek hodnocení**.[1527] Mimo to, stejně jako v řadě jiných případů, nebylo důkazní břemeno správně uplatněno. Žalobkyně prokázala nižší mzdu než komparátor, ale soudy nevyžadovaly od zaměstnavatele důkaz o nesrovnatelnosti situací, což bylo klíčové pro rozhodnutí.[1528] Případ byl nakonec odmítnut NS, který rozhodl, že napadený rozsudek nemá po právní stránce zásadní význam a není tedy proti němu přípustné dovolání. Tento případ poukazuje na rozšířený společenský problém – nedostatek **transparentních a objektivních hodnotících kritérií používaných při přijímání, odměňování**

[1522] HAVELKOVÁ, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví (část II. – obecné soudy). *Jiné právo*. 26. 5. 2008 (2008b). Dostupné z: https://1url.cz/Eujaz.

[1523] BOBEK, 2007.

[1524] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. 3. 2005 sp. zn. 23 C 11/2003-70, ve znění usnesení ze dne 26. 7. 2005 sp. zn. 23 C 11/2003-90; Rozsudek Městského soudu pro Prahu ze dne 1. 3. 2006, č.j. 13 Co 399/2005-101; Usnesení NS ze dne 11. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006.

[1525] Žalobkyně obdržela průměrně o 178 643 Kč menší mzdu ročně než její mužský předchůdce, což za pět let činí celkový rozdíl ve výši 893 215 Kč. Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaná strana zaplatila 1 000 000 Kč za pětiletou platovou diskriminaci a mobbing.

[1526] BOBEK, 2007.

[1527] BOBEK a kol., 2007, s. 382.

[1528] Viz také HAVELKOVÁ, B., 2008b.

a povýšení. Jedná se o jeden z hlavních důvodů vědomé i nevědomé diskriminace na základě pohlaví, který se snaží ošetřit nově navržená Směrnice 2021/93 o transparentnosti v odměňování.[1529] Na tento problém mimo jiné upozorňuje i rozhodnutí EVSP v případě *UWE proti ČR.*[1530]

10.1.9. Daňová výhoda pro studenty (2008)[1531]

V uvedeném případě týkajícího se pozitivních opatření na podporu studentů předkladatel namítal **diskriminační povahu věkové hranice 26 let pro poskytnutí daňové výhody studenta**. NSS připomněl doktrínu ÚS o principu relativní povahy rovnosti a zopakoval, že zákon může zvýhodňovat jednu skupinu nebo kategorii osob na základě objektivních a racionálních důvodů a s ohledem na proporcionalitu. NSS odkázal na další argumenty ÚS, podle kterého **existuje v oblasti občanských a politických práv a svobod minimální prostor pro preferenční (aktivní) zacházení s určitými subjekty**. Naproti tomu **v oblasti hospodářských, sociálních, kulturních a menšinových práv je stát často povinen činit aktivní opatření k odstranění nerovnosti mezi různými skupinami**. Zákonodárci se proto, dle ÚS, častěji rozhodují pro preferenční zacházení v této oblasti.

Soudy, které případ posuzovaly, poskytly poměrně kontroverzní úvahy. Krajský soud argumentoval tím, že **daňové výhody jsou určeny studentům, „kteří řádně studují a nezneužívají je"**. NSS naopak uvedl, že hlavním záměrem legislativy je, „aby nedocházelo k většímu **omezení skupiny plně produktivních subjektů** (přesněji jejich příjmů), než by mohl stát financovat".[1532] Právní úprava tak „zakotvuje zvýhodnění daňových poplatníků, kteří se studiem připravují na budoucí povolání, a zároveň stanoví věkovou hranici, po jejímž dosažení již ze strany **státu převažuje zájem na produktivitě občanů nežli na podpoře jejich dalšího vzdělávání**".[1533]

V každém případě měly oba soudy na zřeteli ekonomický zájem státu, který má však v daném případě spíše androcentrický charakter, protože předpokládá nepřerušovaný průběh vysokoškolského vzdělávání a považuje výjimky z tohoto období za nevhodné nebo dokonce „zneužívající". Tato kodifikace neodráží skutečnost, že většinu (60 %) vysokoškolského studentstva tvoří ženy, které se během studia mohou stát matkami. Vláda navíc současně nabádá mladé ženy, aby rodily před 30. rokem věku. Tato opatření jsou rozporuplná a mohou nepřímo odrazovat ženy od dalších studií nebo k odkládání narození prvního potomka. Z těchto rozhodnutí jasně vyplývá, že **ekonomické zájmy státu jsou zákonodárci i soudy vnímané**

[1529] Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2021/93 ze dne 4. 3. 2021, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

[1530] Více v podkapitole 7.3.1.

[1531] Rozsudek NSS ze dne 6. 8. 2008, č. j. 9 Afs 206/2007-44.

[1532] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

[1533] Rozsudek NSS ze dne 6. 8. 2008, sp. zn. 9 Afs 206/2007-44.

jako důležitý veřejný zájem, a to jak omezováním daňových úlev, tak podporou co nejrychlejšího vzdělání a „zužitkování" pracovních sil. Celý systém je přitom založen na mužském vzoru studenta a následně pracujícího, který není nijak zatížen slaďováním rodinných záležitostí a není tudíž nucen studium přerušit, či studovat déle – a je tak ve výsledku **nepřímo diskriminující vůči studentkám**.

10.1.10. Diskriminace v přístupu k zaměstnání (2018)[1534]

Další případ se týkal přímé diskriminace v přístupu k zaměstnání, konkrétněji k vyšší řídicí pozici. Paní Čauševič, která v roce 2005 uspěla v prvním kole výběrového řízení na pozici finančního ředitele Pražské teplárenské, nebyla do druhého kola soutěže přizvána.[1535] Tato společnost se bez vysvětlení rozhodla pro méně kvalifikovaného mužského kandidáta, který v soutěži neuspěl a nebyl doporučen výběrovou komisí. Paní Čauševič žalovala společnost za diskriminaci na základě pohlaví a požadovala uzavření pracovní smlouvy na původní druh práce, veřejnou omluvu a zaplacení náhrady nemajetkové újmy v penězích ve výši 1 000 000 Kč. Žalobkyně spor prohrála v prvním i ve druhém stupni.[1536] Oba soudy se **zaměřily především na formální procesní podmínky** pohovorů, **a nikoliv na hodnocení kvality uchazečů (včetně jejich vzdělání a zkušeností)**, a to i přes značné nesrovnalosti v hodnocení jednotlivých uchazečů výběrovou komisí. Podle názoru soudů bylo takové rozhodnutí **založeno na subjektivním hodnocení a nebylo proto vhodné pro soudní přezkum**. Nicméně, právě subjektivní hodnocení jednotlivých uchazečů v průběhu přijímacího řízení je **nejnáchylnější k diskriminaci**.[1537] Stejně jako v předchozích případech, byl přesun důkazního břemene nesprávně uplatněn, jelikož bylo na zaměstnavateli aby prokázal, že výběr mužského kandidáta byl proveden z jiných důvodů než na základě pohlaví.[1538]

NS, který se odvoláním zabýval v roce 2009, rozhodl, že uchazečka byla znevýhodněna oproti ostatním kandidátům tím, že jí nebyl umožněn přístup do druhého

[1534] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 25. 9. 2006, sp. zn. 26 C 25/2006-190; Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. 5. 2007, sp. zn. 54 Co 127/2007-258; Usnesení Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 27. 9. 2007, sp. zn. 26 C 25/2006-280; Rozsudek NS ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008; Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 15. 12. 2017, sp. zn. 26 C 25/2006-684; Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 10. 2018, sp. zn. 54 Co 286/2018-737; Nález ÚS ze dne 19. 2. 2021, sp. zn. II. ÚS 1148/20; Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 30. 9. 2021, sp. zn. 26 C 25/2006-1043; Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21. 4. 2022, sp. zn. 54 Co 64/2022-1098; Usnesení ÚS ze dne 02. 8. 2022, sp. zn. III. ÚS 1761/22 #1.

[1535] Pražská teplárenská je jednou z největších teplárenských společností v ČR, která pokrývá téměř 25 % trhu s tepelnou energií a působí hlavně v oblasti Prahy.

[1536] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 25. 9. 2006, sp. zn. 26 C 25/2006-190; Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. 5. 2007, sp. zn. 54 Co 127/2007-258; Usnesení Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 27. 9. 2007, sp. zn. 26 C 25/2006-280.

[1537] HAVELKOVÁ, B., 2019b, s. 7.

[1538] HAVELKOVÁ, B., 2008b.

kola výběrového řízení.[1539] Soud uznal, že tento zdánlivě neutrální postup mohl představovat diskriminaci, zrušil proto dřívější verdikt a nařídil nové projednání případu. Žalobkyně nakonec spor vyhrála až v roce **2017**, kdy Obvodní soud pro Prahu 7 potvrdil **diskriminaci na základě pohlaví** a **potvrdil právo na veřejnou omluvu; bez náhrady nemajetkové újmy** v penězích a **bez odstranění následků diskriminace uzavřením pracovní smlouvy**, které žalobkyně požadovala.[1540] Proti zamítavým výrokům se stěžovatelka odvolala, ale Městský soud toto rozhodnutí potvrdil.[1541]

Na základě nového dovolání v roce 2020 **NS** vytkl nižším soudům, že se otázkou **náhrady nemajetkové újmy** nezabývaly ze všech hledisek.[1542] Dle NS, diskriminace z důvodu pohlaví „představuje okolnost hodnou zvláštního zřetele při určování způsobu a výše přiměřeného zadostiučinění."[1543] NS však zároveň uvedl, že odstranění následků diskriminace **uzavřením pracovní smlouvy** není přiměřené vzhledem k tomu, že pracovní poměr vyžaduje souhlas obou stran a následky diskriminace netrvaly v době rozhodování soudu. Paní Čauševič podala proti této části rozhodnutí ústavní stížnost. ÚS v roce 2021 uvedl, že „nepřiznání odstranění následků diskriminace uzavřením pracovní smlouvy nedosahuje ústavního rozměru".[1544] ÚS dále uvedl, že v případě diskriminace v přístupu k zaměstnání musejí být prostředky právní ochrany účinné, přiměřené a odrazující, což i bez uzavření pracovní smlouvy ještě může nastat v novém řízení.[1545]

Soud prvního stupně nakonec v roce 2021 o přiznání daného nároku rozhodl pouze zčásti (částkou 150 000 Kč) a ve zbytku žalobu zamítl.[1546] V rozsudku z roku **2022** Městský soud v Praze přiznal žalobkyni celkem **300 000 Kč na náhradě nemajetkové újmy** (150 000 Kč, které byly přiznány dříve, a dalších 150 000 Kč).[1547] Dále bylo rozhodnuto, že žalovaný má zaplatit žalobkyni náklady řízení ve výši 8 228 Kč. Soud také rozhodl, že každý z účastníků má zaplatit státu polovinu nákladů řízení (55 522,50 Kč na každého). Soud uvedl, že k medializaci případu přispěla i sama žalobkyně, a proto k ní přihlédl pouze v omezeném rozsahu. Zároveň bylo zohledněno, že žalobkyně byla diskriminována z důvodu pohlaví, a že diskriminace měla nepříznivý vliv na její pracovní život i zdravotní stav; soud však nepřistoupil na plnou výši požadované náhrady nemajetkové újmy (1 000 000 Kč).

Stěžovatelka podala **dovolání k NS** proti rozhodnutí ve věci samé i proti výrokům o nákladech řízení i **novou ústavní stížnost** proti výrokům o náhradě nákladů řízení. ÚS v roce 2022 konstatoval, že stěžovatelka podala ústavní stížnost **„předčasně"**, neboť řízení o dovolání proti výroku ve věci samé ještě nebylo ukončeno.[1548]

[1539] Rozsudek NS ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.
[1540] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 15. 12. 2017, sp. zn. 26 C 25/2006-684.
[1541] Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 10. 2018, sp. zn. 54 Co 286/2018-737.
[1542] Rozsudek NS ze dne 21. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2770/2019-795.
[1543] Tamtéž.
[1544] Nález ÚS ze dne 19. 2. 2021, sp. zn. II. ÚS 1148/20, odst. 25.
[1545] Tamtéž.
[1546] Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 30. 9. 2021, sp. zn. 26 C 25/2006-1043.
[1547] Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21. 4. 2022, sp. zn. 54 Co 64/2022-1098.
[1548] Usnesení ÚS ze dne 02. 8. 2022, sp. zn. III. ÚS 1761/22 #1, odst. 11.

Stěžovatelka má dle ÚS možnost podat novou ústavní stížnost po ukončení dovolacího řízení, pokud nebude s jeho výsledkem spokojena.[1549]

Paní Čauševič se domohla uznání diskriminace na základě pohlaví až 12 let po diskriminační události, a nemajetkové náhrady ve výši 300 000 Kč až 17 let po této události. Z genderového hlediska tento případ poukazuje na významné otázky diskriminace v pracovněprávních vztazích, zvláště ve vztahu k ženám ucházejícím se o vysoké manažerské pozice. Případ zdůrazňuje, jak subjektivní hodnocení v rámci přijímacích řízení může být náchylné ke genderově motivované diskriminaci, a ukazuje na potřebu účinných, přiměřených a odrazujících prostředků právní ochrany v případech diskriminace.

Důležitým aspektem je také správné uplatnění důkazního břemene, zejména v situacích, kde by zaměstnavatel měl dokázat, že rozhodnutí nebylo založeno na diskriminaci z důvodu pohlaví.

10.1.11. Změna rodného čísla (2018)

Poslední případ se netýká pozitivních opatření, poskytuje nicméně ukázku postoje českých soudů k aktuálním genderovým otázkám. Rozhodnutí NSS se týkalo transgenderové osoby, která požadovala změnu rodného čísla z mužského tvaru do neutrálního nebo ženského tvaru bez operativní změny pohlaví.[1550] NSS poukázal na skutečnost, že české právo povoluje pouze mužský nebo ženský tvar rodného čísla a jeho změna je podmíněna chirurgickou operací ve formě sterilizace a přeměny pohlavních orgánů.[1551] Dle vyjádření NSS, navzdory rostoucí společenské toleranci, současná společnost transgenderové změny odmítá.[1552]

> Základní společenské vnímání pohlaví je i v současnosti nicméně binární a takové subjektivní vnímání sebe sama ve vztahu k určitému pohlaví, jaké tvrdí stěžovatel, je obecně považováno za anomálii, která nemá být normou a není žádoucí. Za vhodné a dobré je drtivou většinou nynějších obyvatel ČR považován soulad mezi tím, jak se pohlaví jedince jeví navenek, a tím, k jakému pohlaví se dotyčný jedinec hlásí.[1553]

NSS nicméně nikterak neprokázal uvedený silný názor většiny a nereflektoval skutečnost, že nucený lékařský zásah odmítají mezinárodní organizace i většina vyspělých států.[1554] Výbor OSN proti mučení, ESLP a Světová zdravotnická organizace

[1549] Tamtéž.

[1550] Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 14. 5. 2018, sp. zn. 3 A 153/2017-35; Rozsudek NSS ze dne 30. 4. 2019, sp. zn. 2 As 199/2018-37.

[1551] Rozsudek NSS ze dne 30. 4. 2019, sp. zn. 2 As 199/2018-37, odst. 14, 59.

[1552] Tamtéž, odstavce 58, 60, 89 až 90.

[1553] Rozsudek NSS ze dne 30. 4. 2019, sp. zn. 2 As 199/2018-37, odst. 58.

[1554] 39 států světa umožňuje změnu právního pohlaví bez nutnosti chirurgického zákroku – 20 evropských států (Andorra, Belgie, Chorvatsko, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Řecko, Island,

tyto praktiky odsuzují s ohledem na lidskou důstojnost, právo na tělesnou integritu a sebeurčení a většina států EU umožňuje změnu pohlaví bez lékařského zákroku. Odůvodnění NSS je problematické nejen proto, že neodkazuje na žádné konkrétní výzkumy nebo statistiky, ale také proto, že **podmiňuje ochranu základních práv jednotlivce názorem společnosti**. Ochrana základních lidských práv však nemůže být založena na většinových názorech, ale měla by být zaručena pro každého jednotlivce, i kdyby se jednalo o jediný případ ve společnosti.[1555] ÚS se obdobně vyjádřil i ve svém rozhodnutí týkajícího se diskriminace mužů v důchodovém pojištění, ve kterém uvádí, že „i kdyby se důsledky uvedeného opatření dotkly či mohly dotknout, byť jen malé skupiny osob, bylo by to z ústavního hlediska nepřijatelné", protože výrazný zásah do základních práv nebo svobod a **porušení principu rovnosti mezi pohlavími nelze odůvodňovat „pouze jejich praktičností z hlediska zájmů a jednodušších postupů státních orgánů" a ani z „modelu vyvinuvšího se v našem prostředí"**.[1556] Je tedy kontroverzní, že se soudy zastaly základních práv menšiny mužů-pečovatelů, ale nečiní tak v případě menšiny transgenderové. Takový přístup by mohl naznačovat, že soudní výklad genderových pozitivních opatření by mohl být stejně konzervativní, byť veřejné průzkumy potvrzují, že zastoupení žen v politice vnímá většina lidí jako nedostatečné (celkem 59 %).[1557]

10.2. Přístup veřejného ochránce práv (VOP)[1558]

VOP se v minulosti zabýval několika případy **odlišného zacházení**, včetně použití pozitivních opatření **na základě různých důvodů**. Nejčastější případy odlišného zacházení byly založeny na **etnickém původu** a zahrnovaly přímou nebo nepřímou

Irsko, Itálie, Litva, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Španělsko, Švýcarsko, Ukrajina), státy Ameriky (Argentina, Bolívie, Brazílie, Chile, Ekvádor, Haiti, Kanada, Kolumbie, Kostarika, Mexiko, Uruguay), Afriky (Angola, Botswana, Mosambik), Oceánie (Kiribati, Nový Zéland, Tuvalu), Izrael a Pákistán. EQUALDEX. *Right to Change Legal Gender* [online].

[1555] Z rozhovoru s PhDr. Andreou Baršovou, bývalou ředitelkou Odboru lidských práv a ochrany menšin Úřadu vlády ČR, v Praze, 5. 1. 2021.

[1556] Nález ÚS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04, Diskriminace mužů v důchodovém pojištění, odstavec 29.

[1557] VOHLÍDALOVÁ, M. *Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření ženy a muži v rovnováze*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2015, s. 6. Dostupné z: https://bit.ly/2NJtHb9.

[1558] Na mezinárodní scéně již dlouhodobě probíhá odborná diskuse o genderově korektní verzi termínu Ombudsman. Tento výraz pochází ze švédštiny, ve které je jeho význam genderově neutrální. V anglickém jazyce tento termín odkazuje na muže i člověka *(„man")*. Vzhledem k možnosti jisté lingvistické genderové předpojatosti mnoho států a institucí volí různé varianty. Např. terminologická databáze OSN uvádí genderově neutrální variace *„Ombudsperson"*, *„Ombuds"*, nebo *„Ombud"*. Alternativně by ženská veřejná ochránkyně práv mohla preferovat termín *„Ombudswoman"*. EU i Mezinárodní asociace ombudsmanů používají výraz *„Ombudsman"*, zatímco *Journal of International Ombudsman Association* a mnoho odborných dokumentů odkazuje na *„Ombudsperson"*. V ČR se v tisku, ale i na stránkách VOP v souvislosti s působením Dr. Anny Šabatové často uvádí termín „ombudsmanka" (např. na https://bit.ly/3wHBBUV), nicméně oficiální název je Veřejný ochránce práv v mužském rodu.

diskriminaci **Romů** v přístupu ke vzdělávání, bydlení a trhu práce, tj. rozdílné zacházení v těchto případech nebylo použito v jejich prospěch, ale neprospěch. VOP řešil i několik situací použití pozitivních opatření umožňujících **preferenční zacházení na základě pohlaví a věku**. Zatímco starší stanoviska VOP z této oblasti byla rozsahově kratší s omezeným zdůvodněními, novější stanoviska jsou již obsažnější, zahrnují právní rozbor českého i mezinárodního *acquis* a odborné literatury, i konkrétní doporučení pro dotčené subjekty a jsou systematicky zpřístupňovaná veřejnosti.[1559] Tento posun je pravděpodobně možné připsat různým faktorům včetně posílení řad kanceláře VOP, odborné kritice starších výstupů a/nebo také personálním změnám ve vedení VOP.[1560]

10.2.1. Pozitivní opatření pro ženy v horolezeckém centru (2011)[1561]

VOP dosud řešil dva **případy pozitivních opatření pro ženy**, z nichž byl pouze jeden v souladu s AntiDZ. V roce 2011 se VOP zabýval případem, v němž měly ženy v **horolezeckém středisku nárok na speciální slevu**, jakožto méně zastoupené zákaznice. Na základě názoru VOP je „cenové rozlišování v zásadě dovolené, nesmí však zasahovat do důstojnosti jednotlivců. Každé cenové rozlišování, pokud má být v souladu s právem, proto musí být **rozumně odůvodněné**", vzhledem k tomu že „může představovat nepříznivé zacházení ve vztahu ke **spotřebiteli, který je ve srovnatelné situaci** povinen zaplatit vyšší částku".[1562] VOP dospěl k závěru, že v dané situaci je použití různých cen legitimní, protože provozovatel střediska reagoval na odlišnou poptávku mužů a žen, a počet ženských spotřebitelek se v důsledku zvláštních slev na základě pohlaví skutečně zvýšil. Tato zpráva obdržela jistou kritiku právních expertů za to, že nezahrnula podrobnější výklad všech podmínek stanovených v § 7 odst. 2 AntiDZ a nestala se užitečnějším průvodcem pro další obdobné případy.[1563] Je zajímavé, že **rozdílné zacházení bylo odůvodněno „podnikatelským ziskem", což odpovídá obvyklému postoji soudů,** které obecně považují ekonomický zisk za rozumné odůvodnění.

[1559] Evidence stanovisek VOP je dostupná z: https://bit.ly/3HdD6Ps. Rozbor nejdůležitějších případů poslední dekády je zpracován ve sborníku VOP. *Sborník stanovisek veřejného ochránce práv: Diskriminace.* Praha: Wolters Kluwer, 2019. Dostupné z: https://bit.ly/31TD3Il. Další výstupy VOP jsou dostupné z: https://bit.ly/3nekWVL.

[1560] Zatímco bývalý VOP JUDr. Pavel Varvařovský (bývalý soudce NS a ÚS) uvedl, že diskriminace není v ČR velkým problémem a zvláštní AntiDZ není potřebný, jeho nástupkyně Dr. Anna Šabatová jeho pozici kritizovala a vyzvala k rozšíření pravomocí a řad zaměstnanců VOP. Dostupné z: https://bit.ly/32shGZw.

[1561] Zpráva VOP ze dne 28. 5. 2012 o šetření cenové diferenciace na základě pohlaví při poskytování služeb v lezeckém centru, sp. zn. 244/2011/DIS.

[1562] Více v Doporučení VOP pro cenové rozlišování ze dne 13. 9. 2011, Sp. zn.: 158/2010/DIS/JKV.

[1563] BOUČKOVÁ a kol. 2016, s. 322.

10.2.2. „Pozitivní opatření" pro ženy pečovatelky u soudu (2014)[1564]

Podrobnější stanovisko ve věci údajného použití pozitivní opatření ve prospěch zaměstnankyň s dětmi bylo vydáno v roce 2014. V daném případě státní zaměstnavatel (soud X) propustil z důvodů nadbytečnosti dvě soudní úřednice, které pobíraly starobní důchod. Na základě úvah předsedy soudu obdržely stěžovatelky alespoň nějaký příjem (starobní důchod), zatímco dalšími adeptkami na propuštění byly ženy s nezletilými dětmi, jejichž postavení na trhu práce je obtížnější.[1565] Jak uvedl VOP, judikatura SDEU umožňuje členským státům stanovit odlišné zacházení na základě věku, pokud je objektivně a rozumně odůvodněno[1566] a je v mezích stanovených vnitrostátními právními předpisy (§ 6 odst. 1 a 3 AntiDZ), což je však třeba vykládat restriktivně.[1567]

Jak uvádí stanovisko, je obtížné si představit jakýkoli podstatný profesní požadavek týkající se práce soudního úředníka, který by odůvodňoval odlišné zacházení založené na vyšším věku. Podle VOP nelze postup zaměstnavatele rozumně odůvodnit ani Vládní strategií pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020, protože se jedná o strategický rámcový dokument, který nestanovuje žádné závazné povinnosti preferenčního zacházení s jednou zranitelnou skupinou žen před druhou. Dokument naopak poukazuje na skutečnost, že obě tyto skupiny, starší zaměstnankyně i mladé matky, často čelí diskriminaci na trhu práce. „Rozvázání pracovního poměru odporující zákazu **diskriminace na základě věku nemůže proto být ospravedlnitelné jako pozitivní opatření ve vztahu k mladším zaměstnankyním, které mají nezletilé děti**." Na rozdíl od předchozích případů VOP dále rozvíjí úvahy o pozitivních opatřeních, která mohou zahrnovat „snahu o naplnění určité kvóty, přičemž i tohoto cíle lze dosahovat různými způsoby, např. aktivním vyhledáváním zaměstnanců a zaměstnankyň příslušejících k určité skupině, či poskytování určitých výhod definovanému okruhu osob".[1568] Stanovisko dále rozlišuje mezi pozitivními opatřeními prováděnými státem a jinými subjekty, přičemž **„pozitivní opatření prováděná**

[1564] Zpráva VOP ze dne 26. 1. 2016 o šetření v případě diskriminace na základě věku při ukončení pracovního poměru oznámením, sp. zn. 8024/2014/VOP.

[1565] Stěžovatelky byly údajně informovány svým nadřízeným, že soud nedostal dostatek finančních prostředků na odměny, a byl instruován, aby propustil všechny pracující důchodce. Stěžovatelky byly navíc jedinými zaměstnankyněmi, kterým nebyl přiznán mimořádný roční bonus (bez udání důvodů), jakmile odmítly ukončit pracovní poměr. Předseda dotčeného soudu mimo jiné považoval vydání stanoviska VOP za nadbytečné a nepotřebné, což je neuctivý, ale bohužel ne ojedinělý postoj mezi některými soudci a poslanci odkazující na možný pocit nadřazenosti.

[1566] Rozsudek SDEU ze dne 5. 3. 2009, *The Queen, on the application of The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) proti Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, C–388/07, odst. 65.

[1567] KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015.

[1568] Za podmínky § 7 odst. 3 AntiDZ, který stanoví, že není možné zvýhodnit osobu, jejíž vlastnosti z hlediska výkonu zaměstnání nebo povolání nepřesahují kvality ostatních současně posuzovaných osob.

státem musejí vyhovět požadavku ústavnosti, kdežto pozitivní opatření prováděná soukromými subjekty musejí naplňovat podmínky stanovené zákony".[1569]

V tomto případě existují dvě zarážející okolnosti. Zaprvé, je celkem nešťastné, že propuštění jedné skupiny žen na úkor druhé je považováno za pozitivní opatření na podporu žen tak důležitým státním zaměstnavatelem jako je soud. Zadruhé, jedinou skupinou v rámci „úvah o propouštění" byla skupina důchodkyň a žen s malými dětmi, zatímco muži jako skupina nebyli na základě zprávy vůbec zmíněni. To poukazuje na dva strukturální problémy – vertikální **segregaci na pracovišti, kde ženy provádějí méně hodnocené administrativní a asistenční úkoly**; stejně jako na skutečnost, že **ženy obecně patří mezi nejzranitelnější osoby na trhu práce**. Celá situace nakonec odkazuje zpět na neoliberální přístup, kdy **je výhodnější udržet si pracovníky mužského pohlaví bez „slaďovacích povinností", než matky nebo důchodkyně**.[1570]

10.2.3. Diskriminace Romů v bydlení (2015)[1571]

V roce 2015 vydal VOP stanovisko k případu, kdy byli příslušníci romské menšiny diskriminováni v přístupu k obecnímu bydlení. Dle VOP lze přímou diskriminaci spatřovat v segregační politice města, kde při obsazování bydlení sehrála romská etnicita nájemníků klíčovou roli. Stanovisko poukazuje také na dlouhodobost této politiky, která vyplývá z dokumentů komunitního plánování. VOP v tomto případě zdůraznil, že **zvláštní opatření** přijatá k vyrovnání příležitostí podle § 7 odst. 2 AntiDZ dle ESLP **„nikdy nesmí spočívat v poskytnutí nižšího standardu, než je obecný"**.[1572] Dále uvedl, že „přípustnou formou rozdílného zacházení na základě etnického původu může být opatření učiněné **výhradně pro zajištění přiměřeného rozvoje** některých etnických skupin či jednotlivců.

10.2.4. Diskriminace Romů ve vzdělání (2018)[1573]

Obdobně v dalším případě z roku 2018 VOP stanovil, že segregované třídy/školy pro Romy představují jejich přímou diskriminaci podle § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. **Speciální třídy pro Romy by mohly mít legitimní cíl pouze pokud by se snažily vyvážit počáteční znevýhodněné postavení** některých romských

[1569] KVASNICOVÁ, ŠAMÁNEK a kol., 2015.

[1570] Během jednoho roku celkem 38 zaměstnanců opustilo soud po dohodě nebo bylo propuštěno. Bylo by zajímavé zjistit věk a pohlaví ostatních zaměstnanců za účelem potvrzení nebo vyvrácení nepřímé diskriminace.

[1571] Zpráva VOP ze dne 15. 4. 2015 o šetření diskriminace Romů v přístupu k obecnímu bydlení, sp. zn. 107/2013/DIS.

[1572] VOP se zde odvolává na Rozhodnutí ESLP ze dne 13. 11. 2007, *D. H. a ostatní proti ČR*, C–57325/00. Tamtéž, s. 19.

[1573] Zpráva VOP ze dne 12. 12. 2018 o šetření inkluzivního vzdělávání romských a neromských dětí, sp. zn. 86/2017/DIS.

žáků, kteří by následně měli být připojeni k běžným třídám. Podle VOP však musí být taková opatření výjimečná, protože legitimního cíle by mělo být možné dosáhnout i v běžných třídách pomocí pozitivních opatření. Stanovisko nabízí objasnění termínu segregace, které v české legislativě chybí. Antidiskriminační žalobou se lze u soudu domáhat upuštění od diskriminace a ve výjimečných případech může být segregace trestným činem.[1574]

> Pojem segregace vychází z latinského *segregare*, což lze přeložit jako oddělit, vzdálit, vyloučit… ´Segregaci definuje míra nerovnoměrného rozmístění a koncentrace sociálních skupin v prostoru, a tím i teritoriální izolace od ostatních sociálních skupin a zároveň i specifická příčina, která vede k prostorové koncentraci, a tou je nerovné postavení sociální skupiny ve společnosti.´[1575] Segregace se může projevovat ve všech oblastech sociálního, ekonomického, kulturního i politického života. Můžeme na ni narazit v zaměstnání, ve školách, v bydlení i přístupu k dalším statkům a službám. Nerovné postavení může vycházet z dílčích charakteristik jednotlivců, jako je pohlaví, věk, etnicita, náboženské vyznání, fyzický stav.[1576]

VOP přitom zdůrazňuje, „že ředitelé/ky škol a obce nesmějí rozdělovat děti do tříd a škol nebo stanovovat školské obvody podle etnicity žáků, jinak by se dopustili přímé diskriminace. A to ani se souhlasem romských rodičů nebo v důsledku tlaku rodičů z majority“.[1577] Podle VOP **má stát odpovědnost zabránit vzniku segregovaných škol a zjednat nápravu již existující segregace**, přičemž dozor nad touto oblastí vykonává Česká školní inspekce. Stanovisko uvádí, že současná právní úprava sice obcím nestanovuje povinnost aktivně předcházet samovolnému vzniku etnicky nevyvážených škol, ale na druhou stranu jim poskytuje nástroj v podobě pozitivních opatření, kterými mohou tento stav změnit. Za tímto účelem VOP navrhl 10 pozitivních opatření (na základě § 7 odst. 2 AntiDZ), která mohou být účinná pouze pokud jsou použita komplexně: 1) **společné předškolní vzdělávání** romských a neromských dětí; 2) vhodné **nastavení školských obvodů**; 3) ***bussing*** (rozvážení žáků do vzdálenějších škol) s cílem dosažení rovnoměrného zastoupení žáků ve školách na území obce; 4) **vzdělávací programy pro vedení škol**, úpravy vzdělávacích programů; 5) **příprava učitelů a inovace výuky** (sdílení dobré praxe, hospitace, mentoring); 6) pomoc (**ne)pedagogických pracovníků** (asistentů pedagoga, sociálních pedagogů, školních asistentů, mediátorů); 7) **práce s rodinami**;

[1574] Segregace je uvedena jako jedna z podob trestného činu útoku proti lidskosti (§ 401 zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník) a je zahrnuta i v trestním činu apartheidu a diskriminace skupiny lidí, jehož skutková podstata předpokládá rasovou, etnickou, národnostní, náboženskou nebo třídní segregaci (§ 402). Na Slovensku je zákaz segregace základní zásadou vzdělávání uvedenou ve školském zákoně a v Maďarsku a Bulharsku segregaci zakazují antidiskriminační zákony. Tamtéž.

[1575] SÝKORA, L., ed. *Segregace v České republice: stav a vývoj, příčiny a důsledky, prevence a náprava*. Praha: Univerzita Karlova, 2007, s. 8. Dostupné z: https://bit.ly/3kxVrwQ.

[1576] VOP, 2018, odst. D.

[1577] Tamtéž, odstavec B.

8) **doučování a mentoring žáků**; 9) **prevence šikany**; 10) pomoc rodinám s **finančními náklady** na vzdělávání.[1578]

I když se tato doporučení netýkají diskriminace z důvodu pohlaví, existuje mnoho podobných rysů, které lze uplatnit na genderovou segregaci ve veřejné sféře, kde ženy čelí překážkám při přístupu k vedoucím pozicím a kde figurují jako skupina převážně v nižších úrovních bez vlivu na rozhodování. V mnoha aspektech přitom čelí podobným bariérám a řada expertů navrhuje pro jejich integraci do vedení obdobná pozitivní opatření jako je **osvěta v rámci politických stran a podniků** (zejména v jejich vedení), **prevence šikany, logistická pomoc** (zejména při slaďování), **školení a mentoring, i zajištění nezbytných finančních nákladů**. Podobně jako v případech „segregace ve vzdělávání" by stát měl mít povinnost aktivně potírat i formu „segregace v rozhodování".

10.2.5. Pozitivní opatření pro mladé vědce (2019)

Další paralelu s genderovými problémy lze odhalit v případě pozitivních opatření pro mladé vědce, ve kterých VOP uvedl, že definice „mladých vědeckých pracovníků" jako osob mladších 35 let, a opatření přijatá na jejich podporu, nejsou diskriminační podle AntiDZ.[1579] Na základě tohoto názoru **mladí vědci obvykle nemají dostatečnou výzkumnou praxi, zkušenosti s prací s podnikatelskou komunitou, dostatečný počet publikovaných výsledků výzkumu a síť partnerů pro komercializaci výsledků výzkumu jako jejich starší kolegové,** které jsou však často vyžadované v jiných programech.[1580] Mladí absolventi vysokých škol čelí nejen finančním problémům, ale také problémům týkajícím se **rozhodování o kariérních a rodinných plánech**. Mnozí z potenciálních vědců a vědkyň si přivydělávají mimo svůj obor, aby vůbec pokryli běžné životní náklady. VOP proto dospěl k závěru, že bez pozitivního opatření by „vědecká dráha mladých vědců a vědkyň byla […] velmi nesnadná a mladší vědci a vědkyně by se nemohli postupně integrovat do profesního života".

Podle VOP je tak „tato afirmativní akce, tedy jisté zvýhodnění mladých vědců a vědkyň, **přiměřenou reakcí na existenční nejistoty a nedostatek profesních zkušeností**. **Reaguje na strukturální znevýhodnění mladých vědců a vědkyň a směřuje k vyrovnání existujících nerovností.** Pozitivní opatření mohou představovat jakoukoliv formu proaktivního opatření navrženého ve prospěch příslušníků a příslušnic znevýhodněné skupiny".[1581] Existující strukturální nevýhody v podobě

[1578] VOP v této souvislosti odkazuje na pozitivní opatření jako na „desegregační opatření". Tamtéž, odstavec G.

[1579] Stanovisko VOP ze dne 19. 8. 2019 k dotazu na věkové limity pro mladé vědecké pracovníky v programu Zeta Technologické agentury České republiky (TACR), sp. zn. 5971/2018/VOP.

[1580] Uvedené bariéry výzkumu byly potvrzeny i písemným prohlášením předsedy Technologické agentury ČR (TAČR).

[1581] Jak je patrné z uvedených citací, pojmy „afirmativní akce" a „pozitivní opatření" jsou v dokumentech VOP zaměňovány. Tato praxe odkazuje na potřebu vědomého sjednocování terminologie. Více v podkapitole 2.1. a 9.2.4.

plnění povinností, nedostatku příležitostí, předchozích zkušeností a chybějící sítě kontaktů jsou také přítomny v případě uchazeček o politické a podnikatelské funkce, a lze tedy analogicky usoudit, že pozitivní opatření v jejich případě mohou být stejně přijatelná.

10.3. Přístup vlády ČR

10.3.1. Strategické dokumenty

Vláda ČR se začala intenzivněji zaměřovat na agendu rovnosti žen a mužů pod vlivem mezinárodních organizací zejména v procesu implementace práva EU. V období předvstupního aktivismu v letech 1998–2002 byly za sociálně demokratické vlády (ČSSD) zřízeny tři důležité orgány v oblasti lidských práv – **vládní zmocněnec pro lidská práva, ministr pro lidská práva a Rada vlády pro rovnost žen a mužů**. Posty zmocněnců i ministrů se nicméně ukázaly jako politicky nestabilní a jejich funkční období nepřesahuje v průměru tři roky, nebo zůstávají neobsazené. Hlavním problémem je tedy nedostatečná kontinuita a závazek věnovat se agendě rovnosti, neboť ta závisí na preferencích každé vládní koalice.[1582] Rada vlády pro rovnost žen a mužů založená v roce 2001 se tak ukázala jako nejstabilnější orgán, má však pouze poradní funkci.[1583] Vzhledem k tomu, že neexistuje nezávislé ministerstvo pro lidská práva, agendu pro rovnost žen a mužů má v kompetenci **Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR**.[1584]

Strategie rovnosti žen a mužů 2014–2020 a 2021–2030

Agendou rovnosti žen a mužů se zabývají strategické vládní dokumenty, které jsou každoročně monitorovány a vyhodnocovány. V roce 2014 přijala vláda ČSSD první dlouhodobou Vládní strategii rovnosti žen a mužů na léta 2014–2020, která byla obnovena pro období 2021–2030 (Strategie rovnosti).[1585] Strategie rovnosti slouží jako hlavní podklad pro právní a politická opatření v klíčových genderových oblastech, včetně práce a péče, bezpečí, zdraví, poznání, vnějších vztahů i rozhodování.

[1582] Více v FELLEGI, 2020b, s. 71–72.

[1583] Více na VLÁDA ČR. Rada vlády pro rovnost žen a mužů [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3gMtxMP.

[1584] Tento odbor byl vytvořen v r. 2017 za sociálně demokratické vlády (agendu dříve vedla Sekce lidských práv Úřadu vlády). Více v ODBOR ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ ÚŘADU VLÁDY ČR. *To je rovnost* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/UujyI; https://1url.cz/4ujy0. Je poněkud zvláštní, že na webových stránkách vlády ČR není odkaz na stránky Odboru rovnosti přímý odkaz – informace o jeho aktivitách mohou být tudíž hůře dohledatelné.

[1585] ÚŘAD VLÁDY ČR. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2014–2020. Praha: Úřad vlády ČR, 2014 (Strategie rovnosti 2014–2020). Dostupné z: https://bit.ly/3ix2rfT; ÚŘAD VLÁDY ČR. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. Praha: Úřad vlády ČR, 2021 (Strategie rovnosti 2021–2030). Dostupné z: https://bit.ly/3sVZyV2.

Strategie rovnosti stanovuje konkrétní **závazné cíle pouze pro ústřední orgány státní správy**, nicméně její vliv je mnohem širší. Strategie se totiž zaměřuje nejen na interní genderovou rovnost v rámci státních orgánů, ale také na jejich externí výstupy týkající se právních a politických návrhů, které ovlivňují celou společnost (včetně politické a podnikatelské sféry). Strategie má vliv na tři hlavní sektory rozhodování – **a) státní orgány a organizace**; **b) veřejný politický sektor**; a **c) veřejný a soukromý obchodní sektor**. Kapitolu rozhodování monitoruje **Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích**, který přispívá k přípravě všech strategických dokumentů **včetně návrhů legislativních kvót**.[1586]

První **Strategie rovnosti 2014–2020** obsahovala řadu aktivit přímo odkazujících na pozitivní opatření a také konkrétní cíl minimálně **40% zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře**.[1587] Dokument obsahoval také přehled základních pojmů včetně pozitivních opatření a kvót.[1588] Naproti tomu nová **Strategie rovnosti 2021–2030** sice ukotvila cíl zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích veřejné i v soukromé sféře, ale **bez uvedení numerických cílů** (všechny indikátory byly označeny pouze jako *TBA* – bude upřesněno).[1589] Termín pozitivní opatření se z podkladu téměř úplně vytratil a kvóta byla zmíněna již jen v poznámce jako příklad ze zahraniční praxe.[1590] Obecně je v dokumentu patrný trend rozmělňování původních cílů, který souvisí s politickou změnou ve vládě a ve vedení ministerstev.[1591] Veškerá navrhovaná opatření spadají do kategorie měkkých prostředků jako je sdílení dobré praxe, mentoring, školení, osvěta, informování o politice rozmanitosti v rámci výročních zpráv atd.

Legislativní úprava je předpokládaná u cíle zvýšení **zastoupení žen na kandidátních listinách** i ve zvolených pozicích. Nicméně úkolem vlády je připravit variantní řešení legislativní včetně tzv. **nulové varianty, tj. řešení nelegislativního**.[1592] V roce 2022 byl vypracován základní návrh v expertní skupině, který bude dále konzultován se zástupci/zástupkyněmi politických stran a hnutí.[1593]

[1586] VLÁDA ČR. *Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích* [online]. Více na: https://bit.ly/3dKrKWx.

[1587] ÚŘAD VLÁDY ČR, Strategie rovnosti 2014–2020, s. 14.

[1588] Tamtéž, s. 2.

[1589] Strategie rovnosti 2021–2030 uvádí cíl zvýšení zastoupení žen na úrovni náměstkyň, ředitelek a vedoucích na ministerstvech; v pracovních/poradních orgánech vlády; na úrovni předsedkyň krajských a okresních soudů; v rozhodovacích pozicích ČR; v obchodních společnostech; v parlamentu i samosprávě.

[1590] V poznámce se uvádí, že „pro dosažení paritního prahu 40 %, který je v mezinárodním prostředí obecně uznávaný jako hranice pro vyvážené zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, se zavádí legislativní genderové kvóty na kandidátní listiny jako systémové vyrovnávací opatření. ÚŘAD VLÁDY ČR, Strategie rovnosti 2021–2030, s. 38.

[1591] Vláda byla sestavena z koalice pravicových a liberálních stran SPOLU (ODS, TOP09, KDU-ČSL), Pirátů a Starostů.

[1592] ÚŘAD VLÁDY ČR, Strategie rovnosti 2021–2030, s. 136–137.

[1593] ÚŘAD VLÁDY ČR. *Odbor rovnosti žen a mužů. Zápis z jednání Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích ze dne 20. 6. 2023* [online], s. 7. Dostupné z: https://t.ly/l6rgp. Více v podkapitole 10.3.2.2.

Legislativní úprava je předpokládaná i pro účely zvýšení podílu **žen v představenstvech a radách obchodních společností**, ve které se také původně počítalo s návrhem měkkých opatření. Nově schválená evropská Směrnice o radách společností 2022/2381 však požaduje v případě velkých kotovaných společností konkrétní **33–40% cíl** a další úpravy, které se do novely příslušných zákonů musejí promítnout.[1594] V této souvislosti proběhne v budoucnu úprava Strategie rovnosti 2021–2030.[1595]

Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích 2016–2018[1596]

Na základě první Strategie rovnosti 2014–2020 přijala vláda ČR Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016–2018 (Akční plán 2016–2018), který obsahoval konkrétní opatření podporující rovnost žen a mužů **na ministerstvech, ve státních institucích i ve státních společnostech**. Strategie rovnosti i Akční plán jsou důležitými nástroji, protože představují **řadu měkkých opatření, která lze použít jako alternativu nebo doplněk ke kvótám**. Z technického hlediska je důležité analyzovat výsledky opatření navržených v těchto programech, aby bylo možné posoudit nutnost využití kvót v této oblasti, konkrétněji **„kritérium nezbytnosti" testu proporcionality**. Mírného úspěchu bylo dosaženo v oblasti genderových auditů,[1597] pilotního testování systému LOGIB,[1598] školení manažerů a používání genderově neutrální inzerce a výzev. Dalším pozitivním krokem bylo schválení dvou legislativních opatření na podporu účasti mužů na péči o dítě, zejména dávky otcovské poporodní péče a úprava možností pobírat rodičovský příspěvek až do výše 70 % denního vyměřovacího základu.[1599]

[1594] Jedná se o novelu zákona o podnikání na kapitálovém trhu, občanského soudního řádu a antidiskriminačního zákona.

[1595] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2023, s. 5–6.

[1596] ÚŘAD VLÁDY ČR. Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016–18. Praha: Úřad vlády ČR, 2018. Dostupné z: https://bit.ly/3xBNrjl.

[1597] Většina ministerstev realizovala genderové audity, ale byly zjištěny různé únikové strategie, jako je rozmělňování obsahu, vynechávání negativních informací, nezveřejnění auditů, zásahy do práce auditorů, realizace dalších auditů, preference interních před externími auditory atd. Z rozhovorů s genderovými koordinátory, zástupci odborů a zaměstnanců různých ministerstev realizovaných v letech 2016–2020.

[1598] Analytický nástroj LOGIB umožňuje zaměstnavatelům v soukromém i veřejném sektoru provést vlastní testování úrovně spravedlivého odměňování. Je doporučeným nástrojem pro státní orgány za účelem sladění a srovnání postupů transparentnosti mezd. Více na: http://tinyurl.com/jdr24mc2, http://tinyurl.com/bp5733kp.

[1599] U dávky otcovské poporodní péče (otcovské) se od 1. 1. 2022 prodloužila podpůrčí doba z dosavadního jednoho týdne na dva týdny (otcovskou však nelze přerušovat a je nutné ji vyčerpat v celé délce). Zákon č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, účinný od 1. 1. 2022, přináší změny u dvou dávek nemocenského pojištění, a to u otcovské a dlouhodobého ošetřovného. Více na https://1url.cz/sujyx.

Vyhodnocení Akčního plánu 2016–2018 však poukazuje i na řadu negativních aspektů.[1600] Zdá se, že hlavní problém spočívá v **rezervovaném přístupu většiny ministerstev**, která neprojevila výraznější úsilí při přijímání dobrovolných opatření, a často pouze formálně uvedla, že zásady rovnosti žen a mužů dodržuje, anebo že žádné problémy v oblasti genderové rovnosti nemá (tzv. *„no problem" problem*). Naopak ministerstva, která provedla hlubší analýzu, identifikovala některé konkrétní problémy. Např. Ministerstvo kultury uvedlo, že nižší platová úroveň v příspěvkových organizacích negativně ovlivňuje zájem mužů o rozhodovací pozice v těchto organizacích.[1601]

Na základě zpráv ministerstev lze identifikovat tři hlavní problematické oblasti. Jako první problém řada ministerstev uvedla **nedostatek financí a personálu**, a to navzdory skutečnosti, že většinu aktivit lze financovat prostřednictvím strukturálních fondů EU.[1602] Není jasné, zda je příčinou nízká informovanost a/nebo nedostatečná snaha získat potřebné finanční prostředky. Rozhodně se však jedná o oblast možného zlepšení. Ministerstva a organizace, kterým se podařilo získat finance na zajištění dalších zaměstnanců pro oblasti rovnosti prostřednictvím různých projektů, a/nebo která spolupracovala s externími odbornými organizacemi pro genderovou rovnost, dosáhla lepších výsledků.[1603]

Druhou oblastí, která se jeví jako velmi problematická, je **práce v širší sféře vlivu, mimo samotnou instituci**. Ministerstvo kultury např. odmítlo provést průzkum genderových stereotypů, sexismu a uplatňování genderového mainstreamingu ve veřejnoprávních médiích s vysvětlením, že **taková činnost je mimo jeho zákonnou působnost**.[1604] Stejně tak odmítlo zpracovat a distribuovat příručku pro veřejnoprávní média, která by obsahovala praktické tipy pro genderově vyvážené zastoupení, sladění pracovního a rodinného života, respekt k důstojnosti zaměstnanců a podporu genderového mainstreamingu.[1605] Na druhou stranu Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (jako monitorovací orgán) tvrdil, že zpracování analýz, průzkumů a zpráv je v kompetenci jednotlivých ministerstev podle **§ 8 kompetenčního zákona**.[1606] Na základě daného zákona je Ministerstvo kultury ústředním orgánem státní správy ve věcech tisku (včetně neperiodického tisku, rozhlasového a televizního vysílání), a jako takové by mělo

[1600] ÚŘAD VLÁDY ČR. Zpráva za rok 2018 o naplňování Akční plán pro zastavení zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016–2018 [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2019. Dostupné z: https://bit.ly/3t3Bpf9.

[1601] Tamtéž, s. 11.

[1602] Operační program Výzkum, vývoj, vzdělávání, Operační program Zaměstnanost, Integrovaný regionální operační program, Program rozvoje venkova, Program spolupráce *Interreg Central Europe*, Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost.

[1603] Např. Ministerstvo školství spolupracovalo s oddělením Gender a věda Akademie věd ČR na analýze bariér a strategií na podporu rovných příležitostí ve vědě.

[1604] ÚŘAD VLÁDY ČR, Zpráva za rok 2018 o naplňování Akční plánu 2016–2018, s. 16.

[1605] Tamtéž, s. 22.

[1606] Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky.

zkoumat sociální otázky v oblasti své působnosti, analyzovat dosažené výsledky a činit opatření k řešení aktuálních otázek.

Třetí problematickou oblastí bylo **problematické přijetí** níže analyzované **Strategie +1**. Celkově tak není možné Akční plán hodnotit jako úspěšný, protože byla splněna pouze jedna třetina jeho úkolů, zatímco zbytek byl splněn pouze částečně nebo vůbec a genderové ukazatele se příliš nezlepšily.[1607] Navzdory tomu, **nebyl** již Akční plán z důvodu nedostatku politické podpory **v dalších letech obnoven**.

Strategie +1 (2016)[1608]

Strategie +1 z roku 2016 navrhovala cíl **40% zastoupení žen v rozhodovacích orgánech** postupným začleňováním jednotlivých žen do stávajícího personálního obsazení. Dokument zahrnoval doporučené nástroje i **aspirační kvótu bez sankcí** a ministerstva byla požádána, aby informovala o svém pokroku v této oblasti – a to **v rámci svých resortů** i ve **společnostech s majetkovou účastí státu** ve svých sektorech.[1609] Mezi navrhovaná opatření patří např. řádné zveřejňování všech výběrových řízení, včetně výběrových kritérií, používání genderově senzitivního jazyka v pracovních inzerátech, zdůraznění podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů na volných místech (např. s uvedením, že „služba podporuje rovnost pohlaví a rozmanitost v rozhodovacích pozicích"), zřízení genderově vyvážených výběrových komisí, hledání vhodných kandidátek (jak v rámci organizace, tak mimo ni), zajištění pružných forem práce a příznivé pracovní doby (např. stanovení času pro nejpozdější schůzky), zajištění péče o děti v rámci instituce/společnosti, zavedení systému mentoringu v organizaci atd.

Většina ministerstev však ve svých zprávách pouze formálně potvrdila, že dodržuje standardy, ale o konkrétních krocích v rámci svých resortů se nezmínila.[1610] V relevantních společnostech byla situace ještě problematičtější, neboť mnoho resortů oznámilo nečinnost z různých důvodů, např. **nedostatek kapacit** (Ministerstvo financí) nebo **kompetencí** (Ministerstvo průmyslu a obchodu).[1611] Na druhé straně se podařilo provést genderový audit na České poště (jako státní organizaci pod Ministerstvem vnitra), což prokázalo, že takový postup je možný.

I když celkový Akční plán 2016–2018 nebyl obnoven, Strategie +1 byla schválena usnesením vlády, které je stále platným dokumentem.[1612] Odbor rovnosti proto

[1607] ÚŘAD VLÁDY ČR, Zpráva za rok 2018 o naplňování Akční plánu 2016–2018, s. 26.

[1608] RADA VLÁDY PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ. Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Podnět k uplatňování Strategie „+1"). Praha: Úřad vlády ČR, 2016. Dostupné z: https://bit.ly/3xLhdCy.

[1609] Tamtéž, s. 7.

[1610] Ministerstvo pro místní rozvoj například tvrdilo, že Strategie +1 nebyla v resortu implementována, protože „k tomu nebyl žádný důvod". ÚŘAD VLÁDY ČR, Zpráva za rok 2018 o naplňování Akční plánu 2016–2018, s. 16.

[1611] Tamtéž, s. 22.

[1612] Usnesení vlády č. 466 ze dne 23. 5. 2016.

zahrnul cíle a doporučení ze Strategií +1 **do Strategie rovnosti 2021–2030 (kapitola 2 Rozhodování)**. Pro zajištění důslednější implementace Strategie +1 jednotlivými resorty vypracoval Úřad vlády v roce 2022 **metodiku**, upravil **osnovy** pro hodnocení výkonnosti a realizoval **školení** pro resortní koordinátory rovnosti.[1613] Každý resort v roce 2022 informoval o realizaci alespoň některých opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů, zejména většinou v inzerci. V různé míře jsou využívána opatření ke slaďování pracovního, soukromého a rodinného života (flexibilní formy práce např. v podobě pružné pracovní doby, zkrácení pracovní doby nebo práce z domova). Významným pokrokem je komunikace se zaměstnanci během mateřské a rodičovské dovolené, kterou postupně zavádí stále více oddělení.[1614]

10.3.2. Návrhy zákonů genderových kvót

Vliv mezinárodních organizací

Z dosavadní analýzy lze vyvodit, že důležitý *impetus* pro větší genderovou rovnost ve veřejné sféře a vyšší zastoupení žen v oblasti rozhodování přichází zejména od mezinárodních organizací. Otázkám genderových **volebních kvót** se věnuje zejména **CEDAW (OSN) a RE**, žádná z nich však dosud nepřijala **žádné závazné úmluvy** zahrnující povinnou kvótu pro kandidátní listiny, či pro vedení podniků. Obě tyto organizace však politické kvóty ČR dlouhodobě doporučují.[1615] K zavedení genderové **ekonomické kvóty** dlouhodobě vyzývá **EVSP (RE) i EU**. Zatímco *acquis* RE neobsahuje výslovnou regulaci genderových kvót, EU schválila kodifikaci cíle **40% prahu genderové rovnosti v radách velkých kotovaných podniků** koncem roku 2022.[1616]

Česká vláda se dosud zabývala **čtyřmi legislativními návrhy genderových kvót – jedním návrhem ekonomické kvóty a třemi návrhy politických kvót**. Jednání o obou typech kvót byla ovlivněna zejména mezinárodními aktéry – OSN a RE v oblasti politické reprezentace a EVSP a EU v oblasti ekonomické. Přijetí genderových volebních kvót dlouhodobě podporují některé české nevládní organizace, zejména Fórum 50 %.[1617] Zastoupení žen v ekonomickém sektoru pak mapuje společnost *Gender Studies*.[1618] Politický úspěch (resp. neúspěch) jednotlivých návrhů byl nejvíce ovlivněn politickým složením vlád, které návrhy projednávaly.

[1613] ÚŘAD VLÁDY ČR. Metodika k uplatňování strategie +1 – Vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích [online], 2022. Dostupné z: https://t.ly/T37_Q.
[1614] Tamtéž, s. 17; ÚŘAD VLÁDY ČR, 2023, s. 9–10.
[1615] Více v kapitole 6 (OSN) a 7 (RE).
[1616] Více v kapitole 8.1.11 (EU).
[1617] Fórum 50 %, o.p.s. Dostupné z: https://bit.ly/3ZDCQT5.
[1618] Gender Studies, o.p.s. Dostupné z: https://bit.ly/3IMBZcT.

Návrhy genderové volební kvóty

Slučitelnost genderové volební kvóty s českým právním řádem byla posouzena Legislativní radou české vlády již v roce 2001. Legislativní rada dospěla k závěru, že taková pozitivní opatření jsou přijatelná, pokud nepřekročí rámec mezinárodních smluv přijatých ČR, Ústavy a LZPS.[1619] První pokus o revizi vnitrostátních volebních zákonů s cílem zavést genderovou kvótu a zvýšení politické reprezentace žen byl reakcí na doporučení CEDAW.[1620] Na základě **Usnesení vlády z roku 2003** Ministerstvo vnitra připravilo a konzultovalo novelu navrhující **50% kvótu se zipovým systémem**, podle které měla každá politická strana střídat obě pohlaví na celé kandidátní listině a za nedodržení měla být sankcionována **odmítnutím registrace**.[1621] Návrh nakonec nebyl předložen vládě z důvodu nesouhlasu koaličních stran, kdy vládní strana ČSSD nepřesvědčila své koaliční partnery KDU-ČSL a liberální stranu Unie Svobody. Volební zákony tak byly pozměněny bez genderové perspektivy.

Druhé **Usnesení vlády z roku 2009** stanovilo cíl vypracovat novelu volebních zákonů včetně **30% genderově neutrální kvóty**.[1622] Návrh připravil ministr pro lidská práva a kvóta se měla uplatnit při volbách do Poslanecké sněmovny a do zastupitelstev krajů.[1623] Návrh zahrnoval požadavek zastoupení obou pohlaví na prvních dvou pozicích na kandidátní listině a stejně jako v prvním návrhu byla navržena sankce **odmítnutí registrace listiny**. Nevyhovující strany měly předložit nový seznam, který by musel být znovu přezkoumán v novém kole. Návrh proto zahrnoval i změnu lhůt pro předkládání kandidátních listin. Osud návrhu tentokrát ovlivnila změna vlády. Návrh totiž inicioval ministr pro lidská práva a menšiny Michael Kocáb (Strana zelených), ale úřednickou vládu vystřídala pravicová koalice ODS, TOP 09 a Věci Veřejné, která se k návrhu nestavěla příznivě. Na základě pochybností poradních orgánů týkajících se souladu navrhovaných změn s ústavním pořádkem ČR (kterou však podrobněji nespecifikovaly) byl návrh z jednání vlády stažen.[1624]

[1619] MINISTR PRO LIDSKÁ PRÁVA A MENŠINY. Důvodová zpráva k novému zákonu č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky. Praha: Úřad vlády ČR, 2009, s. 5 (Důvodová zpráva 2009).

[1620] Zákon č. 424/1991 Sb., o sdruženích v politických stranách a hnutích; zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky; zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů.

[1621] Usnesení vlády č. 478/2003 ze dne 19. 5. 2003.

[1622] Usnesení vlády č. 964/2009 ze dne 20. 7. 2009. Usnesení svěřilo vypracování návrhu ministru vnitra, avšak úkol byl později převeden na ministra pro lidská práva.

[1623] Tyto návrhy nezahrnovaly volby do Senátu, protože vycházejí z většinového systému a strany nominují pouze jednoho kandidáta za volební obvod. Do návrhu nebyly zahrnuty ani volby do Evropského parlamentu a do obecních úřadů, i když jsou také založeny na poměrném systému. Na základě odůvodnění uvedeného v právním návrhu je okruh kandidátů na komunální úrovni poměrně omezený a volby do Evropského parlamentu se týkají spíše nadnárodního než národního zastoupení. To se značně liší od vývoje např. ve Slovinsku, kde byla jako první schválena genderová kvóta pro volby do Evropského parlamentu a až později kvóta národní.

[1624] ÚŘAD VLÁDY ČR. Podklad k variantním řešením legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice [online], 2022, s. 3. Dostupné z: https://tinyurl.com/24nrx3ut.

Třetí pokus proběhl na základě **Usnesení vlády z roku 2014** a zpracováním návrhu byl pověřen ministr vnitra ve spolupráci s ministrem pro lidská práva a menšiny Jiřím Dienstbierem (ČSSD).[1625] Prahová hodnota kvóty byla zvýšena na **40 %** a došlo také ke změně ohledně pořadí umístění a sankce. Nově navržené pořadí umístění vyžadovalo, aby v případě dvou kandidátů byla na kandidátní listině zahrnuta obě pohlaví, a v případě více kandidátů byl mezi každými třemi alespoň jeden kandidát opačného pohlaví. Na rozdíl od předchozího případu byla navrhovaná finanční sankce, která spočívala v **30% snížení státního příspěvku** na mandát. Vzhledem k velkému počtu zásadních připomínek k navrhované úpravě z meziresortního připomínkového řízení byl připraven podklad pro jednání koaliční rady i s nevyřešenými rozpory. Vláda v červenci roku 2015 nakonec návrh neschválila kvůli odmítnutí koaličními stranami (ANO a KDU-ČSL). Je nutné upozornit, že návrh vyplýval z cíle dosažení minimálně 40% zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře ve schválené vládní Strategii rovnosti na léta 2014–2020.[1626] Strategie rovnosti pro tento účel zahrnovala specifické indikátory, včetně přijetí pozitivních opatření, zpracování akčního plánu, stanovení transparentních pravidel pro obsazování pozic a systematické zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice.

V návaznosti na Strategii byla v roce **2016** v rámci **Akčního 2016–2018** navržena dvě legislativní opatření. Podle návrhu měl ministr vnitra v spolugesci s ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu připravit návrhy, které zajistí minimální **40% podíl** žen i mužů na kandidátních listinách pro volby do Poslanecké sněmovny a krajských zastupitelstev, Evropského parlamentu i zastupitelstva hlavního města Prahy. Avšak po meziresortním připomínkovém řízení byla tato opatření vypuštěna z plánu kvůli zásadní nesouhlasné připomínce Ministerstva vnitra.[1627] Akční plán byl následně schválen bez požadavku na návrh legislativních změn týkajících se pozitivních opatření.

Dosud poslední **legislativní návrh byl připraven v roce 2022** na základě Strategie rovnosti 2021–2030, která uložila Ministerstvu vnitra ve spolupráci s Úřadem vlády „předložit **návrh nejvhodnějšího opatření** na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách v příslušných volbách, které vzejde z hodnocení dopadů regulace".[1628] Pracovní skupina vytvořená ze zástupců Ministerstvo vnitra, Úřadu vlády a nezávislých expertů/ek připravila tři níže uvedené varianty legislativních návrhů, které mají být následně konzultovány se zástupci politických stran.[1629] Varianty byly vypracované s ohledem na tato kritéria: a) minimální

[1625] Usnesení vlády č. 1056/2014 ze dne 15. 12. 2014.
[1626] ÚŘAD VLÁDY ČR, Strategie rovnosti 2014–2020, s. 14.
[1627] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022, s. 4.
[1628] ÚŘAD VLÁDY ČR. Strategie rovnosti 2021–2030, Příloha č. 1: Úkolová část, s. 21.
[1629] Na základě Strategie rovnosti 2021–2030 (kapitola Rozhodování, opatření č. 2.2.3) byla v roce 2021 vytvořena speciální pracovní skupina za účelem dosažení širšího konsenzu. Více na ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022, s. 17–18.

zastoupení každého pohlaví; b) formu a uplatnění zipu;[1630] b) sankce a benefity; c) délku realizace opatření; a d) případnou změnu ústavního pořádku.[1631]

Tabulka č. 16 Alternativní návrhy politické kvóty dle Strategie rovnosti 2021–2030

Varianta	Minimální podíl každého pohlaví	Forma zipu	Uplatnění zipu
1	50 %	Střídaní	Prvních 50 %
2	40 %	1. a 2. místo, dále 2:3 (40 %)	Prvních 40 %
3	Bez podílu	Střídaní	Prvních 10 míst

Zdroj: vlastní zpracování autorky[1632]

Jako možné sankce byly zvažovány odmítnutí listiny, bonifikace a finanční sankce. V zahraničí se jako nejúčinnější dosud ukázala sankce **odmítnutí listiny**, i když je administrativně náročnější, protože je obvykle spojena s poskytnutím dodatečné lhůty k nápravě. **Finanční sankce** často nestačí ke změně praxe, neboť se strany z povinnosti mohou „vykoupit" a bonifikace zase naráží na zvýšení výdajů státního rozpočtu. Skupina alternativně navrhla **snížení příspěvku** všem stranám a následnou bonifikaci, což by státní prostředky mohlo dokonce ušetřit.[1633] Nicméně je nutno mít na paměti, že cílem kvót je plošná změna praxe napříč stranami, a ne zvýšení procentuálního zastoupení pouze z některých stran. Z tohoto pohledu se odmítnutí kandidátky jeví jako nejúčinnější sankce. Co se týče **dočasnosti**, většina zahraničních úprav tuto otázku vůbec neupravuje a výsledky a uplatňování kvóty jsou pouze pravidelně vyhodnocované. Technicky je možné platnost úpravy omezit: a) do určitého roku; b) po určitém počtu voleb; nebo c) po určité době dosahování stanového cíle.[1634] Opatření je také možné ponechat jako stálou záruku genderové vyváženosti. Nakonec **ústavní změna** zaručující rovnost žen a mužů obecně nebo v rozhodování by posílila právní jistotu, byla by ale technicky složitější, neboť Ústava i LZPS by musela být schválena ústavní většinou.[1635] Tyto otázky budou nadále konzultované.

[1630] *Zipper* (ZIP) je metoda umístění kandidátů/ek na kandidátní listinu s cílem podpořit vyvážené genderové zastoupení. Variabilita zipu spočívá ve střídání mezi mužskými a ženskými kandidáty na listině, obvykle s určeným poměrem, např. jeden ze dvou nebo jeden ze tří, což znamená, že na každé tři kandidáty musí být alespoň jeden kandidát opačného pohlaví. Dále je možné aplikovat zip na celou listinu nebo pouze na určený počet míst, zatímco zbytek listiny může být organizován jiným způsobem.

[1631] Více k navrhování genderových volebních kvót v podkapitole 4.3.

[1632] Na základě informací z ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022, s. 17.

[1633] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022, s. 21.

[1634] Tamtéž, s. 22.

[1635] Tamtéž.

Tabulka č. 17 Právní návrhy na zavedení genderových volebních kvót v ČR

Rok	Právní základ	Vláda/ předkladatel	Druh voleb	Kvóta	Umístění na kandidátní listině	Sankce
2003	478/2003	ČSSD – ministr vnitra	– Poslanecká sněmovna, zastupitelstva krajů	50 %	Zipový systém – střídání pohlaví v celém seznamu	Odmítnutí registrace
2009	964/2009	Úřednická vláda – ministr pro lidská práva a menšiny	– Poslanecká sněmovna, zastupitelstva krajů a Prahy	30 %	Jedna osoba opačného pohlaví – na prvních dvou pozicích	Odmítnutí registrace
2014	1056/2014	ČSSD – ministr vnitra a Ministr pro lidská práva a menšiny	– Poslanecká sněmovna, zastupitelstva krajů	40 %	Jedna osoba opačného pohlaví – na dva nebo tři kandidáty	Snížení finančního příspěvku na mandát
2016	Strategie rovnosti 2014-2020 Akční Plán 2016-2018	ANO – ministr vnitra a ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	– Poslanecká sněmovna, zastupitelstva krajů a Prahy + Evropský parlament	40 %	n/a	n/a
2021	Strategie rovnosti 2021-2030	SPOLU+ PIRSTAN – Ministr vnitra a Úřad vlády	– Poslanecká sněmovna, zastupitelstva krajů + Prahy	50 %	Střídání prvních 50 % míst	tba
				40 %	1. a 2. místo, dále 2:3 prvních 40 % míst	
				n/a	Střídání prvních 10 míst	

Zdroj: vlastní zpracování autorky[1636]

První návrh **50% kvóty se střídavým zipem** a se **sankcí odmítnutí registrace** garantuje genderovou vyváženost (pro obě pohlaví) s nejférovějším umístěním na kandidátních listinách. Tento návrh by velmi pravděpodobně zabezpečil genderově vyvážený stav (40–60 %) i v případě nižšího zvolení žen (nebo mužů) oproti jejich paritní kandidatuře. Kvóta 50 % se zipovým systémem také představuje současný mezinárodní trend, ke kterému se připojuje stále více zemí. Většina zemí Evropy a jižní a střední Ameriky začala obvykle na nižších kvótách bez zipů, a po ověření jejich omezené účinnosti se postupem času přepracovala k tomuto tzv. zlatému standardu.[1637] Jižní a východní státy, které začaly kvóty zavádět později, přijali tento standard (na základě mezinárodních zkušeností) většinou hned na začátku. Čeští politici většinou argumentují tím, že u nás není dostatek kandidátek, které jsou vhodné

[1636] Na základě informací z dotčených vládních usnesení a materiálu ÚŘAD VLÁDY ČR, 2020, s. 17.
[1637] Více v podkapitole 4.3.

a ochotné kandidovat. Toto byl např. hlavní argument ČSSD pro ukončení vnitrostranických kvót.[1638] Naopak strana zelených genderovou paritu na kandidátkách uplatňuje od roku 2011 a daří se jí pravidelně sestavovat vyrovnané kandidátky.[1639] Jak prokazuje zahraniční i česká praxe, je to otázka vnitrostranické vůle a nastavení řady dalších doprovodných opatření na podporu žen ve straně.[1640]

Druhý návrh s **30% kvótou** se jeví jako nejslabší a v podstatě **neúčinná** vzhledem k tomu, že nezaručuje genderovou vyváženost a výrazně by ani nezlepšil stav současného zastoupení žen v Poslanecké sněmovně. Samotná kvóta je velmi nízká, protože za genderově vyrovnaný stav se pokládá alespoň 40% účast žen. Kromě toho lze předpokládat, že při 30% kvótě by reálná úspěšnost byla mezi 20–25 %. Mezinárodní zkušenosti totiž dokládají, že finální zvolení žen je zhruba o 5–10 % nižší než procento žen na kandidátce.[1641] Tato nízká kvóta by mohla částečně zvýšit svoji účinnost lepším umístněním žen na kandidátce, tj. např. střídáním pohlaví na prvních deseti místech, což však nebyl případ daného návrhu, který garantoval zastoupení obou pohlaví pouze na prvních dvou místech. Je proto možné dovodit, že tato kvóta by ve výsledku nebyla efektivní a nesplnila by tak kritérium proporcionality, zejména **kritérium vhodnosti,** podle kterého má být vybrané opatření schopné dosáhnout stanoveného cíle.

Třetí návrh **40% kvóty** se zařazením alespoň **jednoho kandidáta** opačného pohlaví ze třech, s finanční sankcí **snížení státního příspěvku**, se zdál být dosud politicky nejpřijatelnější. Oprava registrace by proces neprodlužovala, naopak sankcí by stát ušetřil finanční prostředky. Nicméně je nutné počítat s tím, že i při této kvótě by velmi pravděpodobně nebylo dosaženo 40 % zvolených žen a tím kýžené genderové rovnosti. Navíc mezinárodní zkušenosti ukazují, že mnoho stran je ochotné sankci platit – není tak zabezpečena účinnost legislativy, a tím i její proporcionalita.

Z posledních alternativních návrhů se **50% kvóta se střídavým zipem** jeví být dostatečně účinná, pokud bude zabezpečena dostatečnou sankcí. V případě 40% kvóty platí, že podíl zvolených žen by velmi pravděpodobně byl nižší a genderová rovnost by nebyla zabezpečena. Návrh **bez podílu s povinným alternativním umístěním na prvních 10 místech** je nejisté, protože prakticky zaručuje místo jenom pro pět žen, ze kterých nebudou pravděpodobně všechny zvoleny.[1642] Znamená

[1638] Z rozhovoru s bývalým předsedou ČSSD Janem Hamáčkem. ŽLÁBKOVÁ, 2019. Na druhou stranu rozhovory s političkami ukazují, že genderová kvóta neměla dostatečnou vnitrostranickou podporu. Více v HRBKOVÁ, FELLEGI, 2022.

[1639] Strana Zelených je pravidelně označována za stranu nejvíce otevřenou ženám díky vyváženému zastoupení žen a mužů ve vedení strany, na kandidátních listinách i na zvolených postech. Strana má vnitřní pravidla pro obsazování stranických postů i kandidátek a opatření umožňující lepší sladění stranického a osobního života, např. hlídání dětí během sjezdů. Ve svém programu podporuje flexibilní úvazky i školky či odstraňování rozdílů v platech mužů a žen. Více na: https://tinyurl.com/yckby2bw.

[1640] Více v podkapitole 4.3.

[1641] KROOK, 2016, s. 268.

[1642] Jednotlivé strany obvykle nominují do voleb do Poslanecké sněmovny 20 až 30 (i více) kandidátů/ek.

to, že ve finále by kýžená 40% genderová vyváženost (či dokonce ani 30% kritická masa) nemusela být dosažena, čímž by nebylo splněno kritérium proporcionality. Je však pravděpodobné, že právě tato alternativa bude pro strany nejpřijatelnější.

Závěrem je možné shrnout, že za posledních 20 let došlo k několika pokusům o zavedení politické genderové kvóty, které se objevovaly přibližně v šestiletých intervalech. Během tohoto období se významně rozvinula technická stránka právních návrhů, nicméně jejich schválení vždy ztroskotalo na politické vůli. Je zřejmé, že zavedení legislativní politické kvóty na vládní úrovni dosud podporovala pouze ČSSD, zatímco pravicové strany tato opatření odmítaly. Vzhledem k tomu, že se žádný z těchto návrhů nedostal do Parlamentu, není k politickým genderovým kvótám zaznamenán formální parlamentní postoj.

Návrh ekonomické genderové kvóty

Iniciativy směřující k vyváženému zastoupení žen a mužů v ekonomickém rozhodování existují ve dvou úrovních – **ve společnostech s majetkovou účastí státu** a v **soukromých společnostech** (konkrétněji v největších společnostech kotovaných na burze). Obě sféry mají různou dynamiku vývoje a jsou ovlivněné různými aktéry a normami. Rovnost žen a mužů v největších soukromých společnostech je podporována mezinárodními organizacemi (soukromými i veřejnými). Západní **soukromé nadnárodní společnosti** mají obvykle vysoké požadavky na **vnitřní diverzitu**. Velmi často mají zevrubně propracované kodexy chování, které se uplatňují v jejich národních filiálkách, včetně ČR. České soukromé společnosti jsou dále ovlivněny **mezinárodní antidiskriminační legislativou** (zejména právem EU), a také různými **„měkkými" iniciativami**, jako je **Charta diverzity**.[1643] Charta diverzity má v současné době více než 80 signatářů z různých segmentů a zahrnuje některé z největších nadnárodních organizací.[1644] Signatáři se zavazují zachovat prostředí na pracovišti otevřené všem, bez ohledu na pohlaví, rasu, barvu pleti, národnost, etnický původ, náboženství, názory na svět, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci. Celkovým výsledkem je tak interní i externí mezinárodní „sendvičový tlak", který ovlivňuje největší soukromé společnosti.

Státní podniky jsou na druhé straně **ovlivňovány zejména externě**, prostřednictvím měkkých opatření financovaných převážně z fondů EU a postrádají silnější vnitřní *impetus*. Postsocialistické státní instituce a organizace inklinují k silné hierarchii a nepotismu a jsou odolné vůči změnám, přestože by měly hodnoty rovnosti prosazovat jako první.[1645] V důsledku toho má **soukromý sektor** v současné době

[1643] Českou chartu diverzity představila v r. 2014 ministryně práce a sociálních věcí Mgr. Michaela Marksová Tominová a koordinuje ji Byznys pro společnost – národní sdružení pro společenskou odpovědnost a udržitelnost. Dostupné z: https://bit.ly/3nAJgQr.

[1644] Např. Dentons, IKEA, ČSOB, MONETA Money Bank, Velux, Thermo Fisher Scientific, ŠKODA AUTO, Microsoft Česká republika, ING Bank, Vodafone, Komerční banka.

[1645] Např. KALANTARIDIS, C. Institutional change in post-socialist regimes: Public policy and beyond. *Journal of Economic Issues*. 2007, sv. 41, č. 2, s. 435–442; SOULSBY, A., CLARK, E.

více zkušeností s řadou opatření a **více impulzů ke změnám**, i když hlavní rozhodnutí v případě legislativních opatření leží v rukou státních orgánů.

Společnosti s majetkovou účastí státu

Strategie rovnosti 2014–2020 a Akční plán 2016–2018 obsahovaly celou řadu **měkkých nástrojů, které měly vést k 40% zastoupení** žen v dozorčích radách a představenstvech ve společnostech s majetkovou účastí státu. Mezi tyto nástroje patřilo zveřejňování výběrových řízení s transparentními výběrovými kritérii, genderově citlivé reklamy a genderově vyvážené výběrové komise. Nevládní organizace působící v této oblasti navrhly další opatření, jako je zavedení konkrétních výzev k osvětovým kampaním z Evropského sociálního fondu, vytvoření národní databáze žen s kvalifikací na vedoucí pozice (obdoba databáze *Kvinnedagen.no 9* vytvořené v Norsku před zavedením kvóty), stanovení dosažení **Standardu** firmy otevřené rovným příležitostem žen a mužů jako jednoho z kritérií pro hodnocení žádosti pro čerpání EU fondů, definice transparentních výhod pro společnosti splňující Standard atd.[1646] Akční plán 2014–2020 rovněž zahrnoval aspiraci na definování Standardu, který by zahrnoval provádění genderových auditů, akčních plánů posílení postavení žen, a opatření v oblasti rovného odměňování. Standard však dosud nebyl přijat a uvedená měkká opatření se ukázala jako nedostatečná – v roce 2021 byl podíl žen v **dozorčích radách** obchodních společností s majetkovou účastí státu pouze **20 %**, a v **představenstvech pak dokonce jen 8 %**.[1647]

Soukromé kotované společnosti

Postoj české vlády k ekonomickým kvótám lze dokumentovat na dialogu s Evropským Výborem pro sociální práva (EVSP / RE) v rámci projednávání stížnosti pro porušení Evropské sociální charty (ESCH) i na dlouhodobé pozici vůči Směrnice o radách společností 2022/2381 projednávané v rámci EU.[1648]

Rozhodnutí EVSP (RE) o stížnosti *UWE proti ČR* (2019)[1649]

Od roku 2016 projednával EVSP RE kolektivní stížnost podanou UWE proti ČR pro **porušení ESCH** a její **Dodatkového protokolu z roku 1988**.[1650] Stížnost se týkala

Organization theory and the post-socialist transformation: Contributions to organizational knowledge. *Human Relations*. 2007, SV. 60, č. 10, s. 1419–1442.

[1646] OTEVŘENÁ SPOLEČNOST. *Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem a firem kótovaných na burze*. Praha: Otevřená společnost, 2016, s. 8. Dostupné z: https://bit.ly/3aNSuTZ.

[1647] Data shromažďuje Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ve spolupráci s dotčenými rezorty. ÚŘAD VLÁDY ČR, Metodika k uplatňování strategie +1, s. 5.

[1648] Více v podkapitole 7.3.1 a 8.1.11.

[1649] Rozhodnutí EVSP ze dne 5. 12. 2019, *UWE proti ČR*, C–128/2016. Dostupné z: https://bit.ly/3ckhcf9, https://bit.ly/3x2FC6v. Více podkapitole 7.3.1.

[1650] Stížnost UWE proti ČR ze dne 15. 11. 2016. UWE podala hromadnou stížnost proti 15 státům včetně Belgie, Bulharska, Chorvatska, Kypru, ČR, Finska, Francie, Řecka, Irska, Itálie, Nizozemska, Norska, Portugalska, Slovinska a Švédska. Dostupné z: https://bit.ly/2kis8T8. UWE (regionální

zejména vysoké míry rozdílu v odměňování žen a mužů a nízkého zastoupení žen v ekonomickém rozhodování. V roce 2019 Výbor EVSP potvrdil, že v českém právním řádu není zajištěna transparentnost odměňování a nebylo dosaženo dostatečného **měřitelného pokroku v** oblasti rovného odměňování a vyváženého **zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností**.[1651]

EVSP poznamenal, že na základě statistik EIGE měly ženy ve vrcholných orgánech největších českých společností v roce 2010 zastoupení pouze 12,2 %, zatímco průměr EU v té době činil 23 %. Navzdory určitému pokroku, v roce 2019 ČR stále zaostávalo s **18,5 % za evropským průměrem** dosahujícím téměř třetinové zastoupení **(27,8 %)**.[1652] EVSP proto usoudil, že dosud provedená opatření nejsou dostatečná. Celkově bylo 40% doporučené kvóty dosaženo pouze ve Švédsku a Norsku. Většina ostatních států nicméně prokázala úsilí o posílení rovného zastoupení žen a mužů na základě statistických údajů z let 2010 až 2019, což zdůrazňuje důležitost sběru oficiálních statistických údajů při prošetřování případů diskriminace.[1653] EVSP tak posuzoval spíše postupný pokrok než 40% konečný cíl. Navíc je toto rozhodnutí technicky vzato doporučením a není jištěno žádnými sankcemi.

Jee zajímavé zmínit některé argumenty, které v průběhu řízení vznesla česká vláda. Jedním z technických argumentů bylo, že údaje o generálních ředitelích není možné statisticky sledovat, protože informace o generálních ředitelích nejsou uvedeny v českém obchodním rejstříku.[1654] Podle vlády ČR tak UWE neprokázala svá tvrzení o nerovném zastoupení v tomto segmentu. Vláda tímto zároveň poukázala na jednu z překážek zlepšení genderové rovnosti – a sice na **nedostatek statistických údajů** segregovaných dle pohlaví;[1655] navzdory skutečnosti, že všechny organizace zabývající se lidskými právy podporují shromažďování, klasifikaci a zveřejňování těchto údajů.[1656] Vláda obecně argumentovala přijetím **Strategie rovnosti žen a mužů 2014–2020** a **Akčního plánu 2016–2018**, které zahrnují **cíl 40% zastoupení žen ve veřejném i soukromém sektoru**. Nicméně Akční plán 2016–2018 nebyl zcela úspěšný a nebyl ani obnoven, a nová vládní Strategie 2021–2030 tento konkrétní číselný cíl již nezahrnuje.[1657] Podle vlády ČR však ústřední vládní orgány

skupina *Graduate Women International*) je síť asociací a federací z 16 zemí, které spolupracují s RE a Evropskou ženskou lobby na řešení otázek života žen v regionu. Více informací dostupných z: https://bit.ly/3bcNtVD.

1651 Porušení se týkají článku 1 písm. c) Dodatkového protokolu z roku 1988. Zjištěná netransparentnost spočívá v neposkytování informací o odměňování a nemožnosti srovnávat pracovní místa mezi obchodními společnostmi v soukromém sektoru. Tímto došlo k porušení práva na spravedlivou odměnu za práci podle článku 4 odst. 3 ESCH a práva na rovné příležitosti a zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví.

1652 Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016, s. 36, odst. 239.

1653 Výbor EVSP nestanovil porušení ve státech, kde byly statistické trendy uspokojivé např. v Belgii, Finsku, Francii, Itálii, Nizozemsku, Portugalsku a Slovinsku.

1654 Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016, s. 37, odst. 228.

1655 I když se sběr genderových dat v ČR za poslední léta výrazně zlepšil (viz publikace ČSÚ Zaostřeno na ženy), pořád chybí segregovaná data z různých oblastí.

1656 MAKKONEN, 2016.

1657 Více v podkapitole 10.3.1.

na splnění daných strategických cílů „víceméně pracují"; některé instituce již poskytly údaje o vyrovnaném genderovém zastoupení v rámci svého vedení a ostatní aplikují alespoň některá opatření k naplnění této iniciativy.[1658]

Jeden z hlavních problémů (podobně jako v případě Parlamentu ČR) spočívá v **neochotě vlády regulovat soukromý sektor**. Podle české vlády stát nemůže realizovat „zásahy do soukromého sektoru **nad legitimní zákonný rámec a v rozporu se zásadami liberálně demokratického právního státu**" a „situaci nízkého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností nelze např. stavět naroveň selhání státu v jeho kontrolní činnosti vůči soukromému sektoru a vůči praktikám, které jsou **nezákonné vnitrostátně** či *prima facie* **v rozporu s mezinárodními závazky státu**".[1659] Vláda nicméně toto tvrzení nepodložila žádnými konkrétními ustanoveními vnitrostátního ani mezinárodního práva.[1660] Lze také dodat, že tento druh právní regulace soukromého sektoru byl shledán jako přijatelný v řadě jiných liberálně demokratických evropských států, které zavedly různá pozitivní opatření včetně závazných kvót a nespatřily v tomto kroku střet s vlastnickými právy.

Výbor EVSP naopak zdůrazňuje, že **Dodatkový protokol i ESCH** „ukládá státům pozitivní **závazky řešit vertikální segregaci na trhu práce**, a to mimo jiné podporou vyššího zastoupení žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností".[1661] Z tohoto závazku podle EVSP „**může vyplývat i povinnost zavedení závazných legislativních opatření** zajišťujících rovný přístup do statutárních orgánů obchodních společností".[1662] Tato opatření mohou např. obsahovat i takzvaný model „dodržuj nebo vysvětli" se stanovením aspirační genderové kvóty bez sankcí. Navržená opatření k dosažení genderové rovnosti na trhu práce, podle EVSP, přitom „musejí zahrnovat prosazování rovného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích ve veřejném i soukromém sektoru".[1663] EVSP nakonec připomněl, že státy jsou povinny **přijmout taková opatření** „**v přiměřené době, s měřitelným pokrokem** a v rozsahu odpovídajícím maximálnímu využití dostupných zdrojů".[1664] ČR je v současné době povinna informovat Výbor ministrů RE o opatřeních přijatých za účelem uvedení situace do souladu s jejími mezinárodními právními závazky.

[1658] Např. Český telekomunikační úřad, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Úřad průmyslového vlastnictví, Český úřad zeměměřičský a katastrální a Státní úřad pro jadernou bezpečnost. VÝBOR EVSP, 2019, s. 35, odst. 224.

[1659] Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016, s. 37, odst. 226.

[1660] Rozbor možných dotčených ustanovení je proveden dále v této kapitole.

[1661] Podle článku 1 písm. d) Protokolu z r. 1988, stejně jako článek 20 písm. d) RESCH.

[1662] Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016, s. 36, odst. 235. Výbor zde cituje Závěry 2016 ze dne 22. 12. 2017, Portugalsko.

[1663] Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016, s. 36, odst. 235. Výbor zde citoval Závěry 2016 ze dne 22. 12. 2017, Portugalsko.

[1664] Podle článku 1 písm. d) a c) Protokolu z roku 1988. Tamtéž, s. 36, odst. 237.

Směrnice o radách společností (2012–2022)[1665]

Diskuse o zavedení ekonomické genderové kvóty v ČR se objevily již v roce 2012 po navržení Směrnice o radách společností 2012/0614, která měla za cíl dosažení 40% účasti žen mezi nevýkonnými řediteli velkých kotovaných společností do roku 2020.[1666] Negativní stanovisko k tomuto návrhu zaujala tehdejší vláda, Poslanecká sněmovna i Senát ČR.[1667] Po 10 letech blokace některými zeměmi v Radě EU bylo dosaženo konsenzu a Směrnice o radách společností 2022/2381[1668] byla schválena Radou EU i Evropským parlamentem v listopadu 2022 během českého předsednictví.[1669] Podle schválené Směrnice musí členské státy do roku 2026 zavést pravidla, podle kterých mají velké kotované společnosti dosáhnout alespoň **40% zastoupení** podreprezentovaného pohlaví **mezi nevýkonnými členy** nebo **33% zastoupení mezi všemi členy svých vedoucích orgánů**[1670] (článek 5 odst. 1). Směrnice je závazná pro společnosti obchodované na burzách EU, ale nevztahuje se na malé a střední podniky s méně než 250 zaměstnanci a s ročním obratem nižším než 50 milionů € nebo s nižší bilanční sumou roční rozvahy než 43 milionů € (článek 3 odst. 8). V ČR by se toto opatření mělo vztahovat pouze na pět společností.[1671]

Přístup české vlády k této Směrnici byl od počátku rozporuplný – **negativní v období pravicových koalic a pozitivní za sociálně demokratické vlády ČSSD**. V průběhu veřejné konzultace k posouzení možných opatření na unijní úrovni na jaře 2012, vyjádřila pravicová vláda ČR svůj nesouhlas s povinnými číselnými cíli z důvodu rozporu se zásadou subsidiarity a proporcionality, a svobodou rozhodování soukromých subjektů.[1672] Vláda odmítla „preskriptivní/normativní kvantitativní opatření" a jako přijatelný nástroj spatřovala samoregulaci podniků, potažmo

[1665] Více v podkapitolách 5.3., 8.1.11., a 10.4.

[1666] Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/0614 ze dne 14. 11. 2012 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (nahrazena Směrnicí 2022/2381).

[1667] Více v následující kapitole 10.4.

[1668] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP).

[1669] V důsledku dějinného souběhu zintenzivněné snahy o přijetí uvedené Směrnice v EU a českého předsednictví v Radě EU (ve druhém pololetí roku 2022) nakonec česká vláda (koalice SPOLU a PIRSTAN) podlehla vlivu Europeizace a na zasedaní Rady EU i přes své dlouhodobé výhrady návrh nebojkotovala a zdržela se hlasování. Více např. v ŠPRINCOVÁ, V. Dlouhá cesta k vyváženému zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností. *Deník Referendum*. 21. 11. 2022. Dostupné z: https://1url.cz/0uIe2.

[1670] Členem vedoucího orgánu se rozumí výkonný a nevýkonný člen představenstva, dozorčí nebo správní rady společnosti.

[1671] V ČR by se předběžně mělo jednat o akciové společnosti: ČEZ, Komerční banka, Moneta Money Bank, Philip Morris ČR a Kofola Československo.

[1672] EVROPSKÁ KOMISE. *Nerovnovážné zastoupení mužů a žen v představenstvech společností v EU.* Otázky k veřejné konzultaci, 5. 3 – 28. 4. 2012, s. 3. Dostupné z: https://1url.cz/XusVL. Více informací o konzultaci viz Návrh Směrnice o radách společností 2012/0614, Část 2. Jednalo se o vládu Petra Nečase – ODS, TOP 09 a Věci veřejné, od května 2012 také LIDEM – liberální demokraté.

měkké nástroje jako školení, firemní audity a slaďování pracovního a soukromého života.[1673] Naopak sociálně demokratická vláda vyjádřila v roce 2015 k navrhované Směrnici kladné stanovisko, trvala však s ohledem na zásadní výhrady svých koaličních partnerů na vypuštění procentuálního cíle.[1674] Po nástupu nové pravicové vlády v roce 2021 bylo politickou preferencí nahradit závaznou ekonomickou kvótu měkkými opatřeními.[1675]

V tomto duchu ukotvila nová **Strategie rovnosti 2021–2030** množství opatření, jako jsou osvětové akce, metodické příručky, výměna osvědčených postupů či možnosti financování projektů v rámci operačního programu zaměstnanosti EU, nicméně **bez uvedení závazných numerických cílů**.[1676] Nutno podotknout, že uvedená měkká opatření již byla podpořena předchozí Strategií rovnosti 2014–2020 a Akčním plánem 2016–2018 aniž by došlo k většímu zlepšení, je tedy sporné, zda by byl takový postup bez závazných cílů účinný.[1677] Tento přístup však bude muset být upraven kvůli transpozici schválené Směrnice o radách společností 2022/2381, která stanovuje konkrétní číselný cíl ve vedení reprezentaci žen ve vedení velkých kotovaných společností. Připravovaná novela zákona o podnikání na kapitálovém trhu, občanského soudního řádu a antidiskriminačního zákona tak bude muset ustanovení této Směrnice reflektovat.[1678] Předlohu návrhu potřebných legislativních úprav v roce 2023 připravil ministr pro evropské záležitosti ve spolupráci s ministrem financí, ministrem spravedlnosti a zmocněnkyní vlády pro lidská práva. Členské státy (včetně ČR) musí ustanovení Směrnice do vnitrostátního práva transponovat do 30. 6. 2026 (článek 5 odst. 1).

Tabulka č. 18 Právní návrhy na zavedení genderových kvót v radách společností v ČR

Rok	Typ dokumentu	Orgán	Obsah
2012	Návrh Směrnice o radách společností 2012/0614	EU – Evropská komise	40 % zastoupení podreprezentovaného pohlaví mezi nevýkonnými členy vedoucích orgánů velkých kotovaných společností do r. 2020
2012	274. usnesení Výboru pro evropské záležitosti Poslanecká sněmovna ČR k Návrhu Směrnice 2012/0614	Poslanecká sněmovna	Nesouhlas s Návrhem Směrnice 2012/0614 z důvodu deficitu proporcionality a subsidiarity

[1673] Tamtéž, s. 2, 3.

[1674] Jednalo se o vládu Bohuslava Sobotky – ČSSD, ANO a KDU-ČSL. Obdobně jako v případě návrhu politické kvóty, vznesly námitky koaliční strany (ANO a KDU-ČSL). Více na https://1url.cz/0usDD.

[1675] Jedná se o vládu Petra Fialy – koalice SPOLU (ODS, KDU-ČSL, TOP 09) a koalice PIRSTAN (Piráti a Starostové).

[1676] ÚŘAD VLÁDY ČR, Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, 2021, s. 134, 135.

[1677] Více v přechozí podkapitole 10.3.1.

[1678] Dle Návrhu zákona č. 4103/2024-UVCR, kterým se mění některé zákony v souvislosti s podporou vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech některých emitentů.

Rok	Typ dokumentu	Orgán	Obsah
2013	163. usnesení Senátu ČR k Návrhu Směrnice 2012/0614	Senát	Nesouhlas s Návrhem Směrnice 2012/0614 z důvodu deficitu proporcionality a subsidiarity
2013	Rámcový postoj vlády k Návrhu Směrnice 2012/0614	Vláda vedená ODS	Nesouhlas s Návrhem Směrnice 2012/0614 z důvodu deficitu proporcionality a subsidiarity
2015	Rámcový postoj vlády k Návrhu Směrnice 2012/0614	Vláda vedená ČSSD	Souhlas koaličních partnerů s Návrhem Směrnice 2012/0614 za podmínky vynechání kvóty
2019	Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016	RE – EVSP	Porušení ESCH a jejího Dodatkového protokolu z r. 1988 z důvodu nedostatečného pokroku genderové rovnosti v odměňování a v zastoupení v rozhodovacích orgánech společností
2022	Směrnice o radách společností 2022/2381	EU – Evropský parlament a Rada	40% zastoupení podreprezentovaného pohlaví mezi nevýkonnými členy nebo 33 % mezi všemi členy vedoucích orgánů velkých kotovaných společností do 30. 6. 2026
2024	Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s podporou vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech některých emitentů Dotčené zákony: Zákon o podnikání na kapitálovém trhu, OSŘ, AntiDZ	Ministr pro evropské záležitosti, ministr financí, ministr spravedlnosti, zmocněnkyně vlády pro lidská práva	Transpozice Směrnice o radách společností 2022/2381

Zdroj: vlastní zpracování autorky

10.4. Přístup Parlamentu ČR

Zatímco návrhy volebních kvót iniciované na národní úrovni nikdy neprošly vládou, **obě komory Parlamentu** využily šanci vyjádřit se **k ekonomické kvótě** navrhované EU v roce 2012 (Směrnice 2012/0614) v rámci **systému včasného varování**.[1679] S mírně odlišným odůvodněním obě komory vyzvaly vládu, aby na zasedání Rady EU s navrhovanou Směrnicí nesouhlasila.

[1679] Návrh Směrnice o radách společností 2012/0614 (nahrazen Směrnicí 2022/2381). Odůvodněná stanoviska proti návrhu předložila Poslanecká sněmovna ČR, Dánsko, Polsko, Nizozemsko, Švédsko, Spojené království a připomínky předložil Senát ČR, Estonsko, Francie a Rumunská sněmovna. Dostupné z: https://bit.ly/3aZJSud.

10.4.1. Poslanecká sněmovna

Stanovisko Poslanecké sněmovny ke návrhu Směrnice o radách společností 2012/0614 ukázalo na celkově dobrou úroveň povědomí ohledně genderových pozitivních akcí, ale zároveň nízkou vnímavost vůči této problematice.[1680] Stanovisko formálně vyjádřilo řadu obav týkajících se **právního základu, zásady subsidiarity a proporcionality**.[1681] Zdá se však, že hlavní problém je ideologický, protože ze stanoviska je patrná jistá neochota přijímat ženy do vedoucích pozicích. Ačkoli Poslanecká sněmovna uznává dlouhodobou nerovnováhu mezi muži a ženami v této oblasti, stanovisko nenaznačuje, že by tato oblast měla nebo mohla být změněna. Naopak, **veškeré uvedené argumenty a příklady poukazují na nevýhody** plynoucí z vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a neuvádějí jejich pozitiva.

Ve svém úvodu se stanovisko zmiňuje o čtyřech oblastech odůvodnění pozitivních opatření, jak jsou klasifikována v odborné literatuře: **1) náprava předchozích křivd, 2) redistribuce statků, 3) větší reprezentace menšinových skupin obyvatelstva**, a **4) větší sociální soudržnost, snižování sociálního napětí**.[1682] Stanovisko velmi překvapivě zařazuje ženy do kategorie „větší reprezentace menšinových skupin obyvatelstva“, aniž by rozlišovalo nebo poukazovalo na to, že ženy nejsou menšinou, ale polovinou populace, která zahrnuje všechny menšiny. **Strategie „minorizace“ žen** (redukce žen na „menšinu“) ve veřejném diskurzu se jeví jako hlavní koncepční problém, který se opakuje v státních institucích i v části odborné literatury v ČR. Tento přístup kopíruje situaci v samotné Poslanecké sněmovně, kde se problematice žen dlouhodobě věnovala Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny.[1683] Zařazení agendy žen k menšinám přitom neodpovídá jejich postavení ve společnosti. V mnoha státech i v Evropském parlamentu existují naopak samostatné výbory speciálně pro práva žen a genderovou rovnost.[1684] Navíc nedostatečné zastoupení žen souvisí se všemi výše uvedenými kategoriemi: 1) existuje kvůli předchozím křivdám (dlouhodobému právnímu a společenskému vyloučení žen z veřejné sféry); 2) odráží historickou i současnou nerovnou distribuci statků; 3) týká se žen jako celku i menšin v rámci skupiny žen (které jsou často diskriminované z více důvodů); a 4) přispívá k napětí či dokonce násilí ve společnosti (ekonomickému, psychickému i fyzickému, a to ve veřejné i domácí sféře).

[1680] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. Usnesení výboru pro evropské záležitosti z 39. schůze konané dne 6. 12. 2012, č. 274. Dostupné z: https://bit.ly/3cbQcyr.

[1681] Více o zásadě subsidiarity např. na stránkách Evropského parlamentu. Dostupné z: https://bit.ly/3COltoJ.

[1682] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012, s. 2.

[1683] Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny byla zřízena v letech 2013–2017 a 2017–2021. V současném období byl název zkrácen na Stálou komisi pro rodinu a rovné příležitosti, což může být důsledkem středopravicového složení komise. Dostupné z: https://bit.ly/3xdwLOc; https://1url.cz/ZuspE.

[1684] Např. *FEMM Committee* v Evropském parlamentu. Dostupné z: https://bit.ly/3qyZNb4.

Zahrnuje tedy historické kontexty, strukturální nerovnosti, intersekcionální aspekty i sociální dopady. **Namísto „minorizujícího" přístupu je tedy zapotřebí zvolit přístup holistický.**

Hlavní argument týkající se **subsidiarity a proporcionality** poukázal na skutečnost, že dobrovolná iniciativa EU „Závazek Evropy – ženy ve vedoucích pozicích" byla zahájena až v roce 2011, a členské státy tak neměly dost času na to, aby dosáhly výsledků samy.[1685] Podle Poslanecké sněmovny „případné stanovení právně závazných kvót představuje **mimořádné a krajní řešení** […], ke kterému lze přistoupit pouze v případě, kdy všechna ostatní opatření založená na principu dobrovolnosti selhala".[1686] Na druhou stranu, podle Evropské komise její návrh reagoval na **desetiletí „samoregulace"**, kdy národní státy nepřijaly žádná dobrovolná opatření v této oblasti a růst zastoupení žen v obchodní sféře byl velmi pomalý.[1687] Argument Evropské komise se v průběhu následujícího období ukázal jako validní, protože státy, které nepřijaly žádný typ kvót (např. ČR), dosud v této oblasti příliš nepokročily.[1688] Sněmovna navíc namítla, že k posouzení dopadu kvót v jiných státech je zapotřebí více času. To poukazuje na další problém EU tzv. *„free-riding"*, tedy postup, při kterém se některé státy odmítají účastnit společných projektů a raději čekají na výsledky jiných členských států, které nové přístupy aplikují. Takové chování není v souladu se zásadou solidarity EU a sotva by přineslo jakoukoli inovaci v jakékoli oblasti EU.

Poslanecká sněmovna zdůraznila, že **„prakticky neexistují zkušenosti"**, které by prokázaly účinnost tohoto opatření.[1689] Je třeba zdůraznit, že v době přípravy stanoviska Poslanecké sněmovny mělo Norsko již téměř 10leté zkušenosti s využíváním přísných ekonomických kvót, doprovázených bohatým výzkumem, který z velké části ukazoval jejich pozitivní nebo neutrální dopad.[1690] Sněmovna nicméně argumentovala pouze na základě dvou studií, přičemž obě poukazovaly výlučně na možné negativními aspekty.[1691] První naznačovaný problém odkazuje na tzv. **„zlaté sukně"** – ženy, které akumulují více funkcí a jsou příliš přepracované na to, aby podaly dobrý výkon.[1692] Druhým uváděným problémem jsou

[1685] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012, s. 2, 3.

[1686] Jako jsou např. koordinační mechanismy, výměna informací a osvědčených postupů, podpora inovativních přístupů atd. [podle článku 153 odst. 2 písm. a) SFEU]. Tamtéž, s. 10.

[1687] Návrh Směrnice o radách společností 2012/0614, Důvodová zpráva, Část 1. Souvislosti návrhu, Část 3. Právní stránka návrhu, Subsidiarita. Dostupné z: https://1url.cz/tuspX.

[1688] Více v podkapitole 5.2.

[1689] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012, s. 7.

[1690] Více v podkapitole 5.2.

[1691] Poslanecká sněmovna ve stanovisku vytkla Evropské Komisi, že založila svá pozitivní očekávání pouze na několika studiích zejména od CREDIT SUISSE. *Gender Diversity and Corporate Performance* [online], 2012. Dostupné z: https://1url.cz/DuspY; a od DEUTSCHE BANK. *Towards Gender-Balanced Leadership* [online], 2010. Dostupné z: https://1url.cz/Vuspn. Na druhé straně samotná Poslanecká sněmovna svoje argumenty založila rovněž pouze na dvou studiích, přičemž vybrala ty s negativními výsledky.

[1692] LANSING, P., CHANDRA, S. Quota systems as a means to promote women into corporate boardrooms. *Employee Relations Law Journal.* 2012, sv. 38. č. 3, s. 5.

„mladé manažerky“ – které nejsou dost zkušené na to, aby mohly činit správná rozhodnutí.[1693]

Sněmovna však opomněla fakt, že existuje stejný problém „zlatých kravat“ a „mladých manažerů“, týkající se mužských zástupců, na který však nikdo nepoukazuje.[1694] Navíc, zmíněné zlaté sukně a/nebo mladé manažerky byly do rad zvoleny stávajícím mužským vedením. Hlavní problém je tedy spojen s výběrovým procesem, konkrétně s otázkou, kdo a podle jakých kritérií jmenuje členy rad společností. Populární argument (používaný také v českém parlamentu) o „nedostatku kvalifikovaných žen“ není vzhledem k dlouhodobé účasti českých žen na trhu práce a jejich vysoké úrovni vzdělání odůvodněný.[1695] Naopak, hlavní problém často spočívá ve **složení výběrových komisích a netransparentnosti výběrového procesu**. Výběrové komise se skládají převážně z mužů a výběrové procesy většinou nemají transparentní kritéria, což často vede ke strategii jmenování buď méně zkušených a známých kandidátek (které nejsou významnými konkurentkami a/nebo inovátorkami), nebo žen z rodinných a přátelských kruhů loajálních ke stávajícímu vedení.[1696] Tyto skutečnosti naznačují, že je to právě proces výběru, který je třeba zlepšit a učinit objektivnějším a transparentnějším. Poslanecká sněmovna však v tomto ohledu žádné řešení nenabízí, naopak zdůrazňuje širokou a nespecifickou diskreci vedení společností.

> „Soukromé obchodní společnosti, které jsou vystaveny na trhu konkurenci ostatních soutěžitelů, v zásadě redukují kritéria výběru kandidátů na takové **intelektuální a osobnostní vlastnosti**, jež jim umožní v tržní soutěži nejlépe uspět. Jiná kritéria pak přinášejí riziko snížení profesionálního standardu, čímž mohou rovněž snižovat konkurenceschopnost dotčené společnosti.“[1697]

Vzhledem k tomu, že unijní právo vyžaduje pro výběr na vedoucí pozice **„srovnatelně kvalifikované kandidáty“**, je těžké říct, jaké další „intelektuální a osobnostní vlastnosti“ by měly být zohledněny, a především jak by měly být objektivně měřeny.

Uvedené příklady byly doplněny informacemi, že plán zavedení pozitivních akcí v Norsku způsobil výrazný pád kurzu akcií u společností „které byly nuceny zvýšit počet žen ve svých orgánech“.[1698] Usnesení však již blíže neobjasnilo, že pád kurzu akcií nebyl způsoben výsledky práce žen v radách, ale prvotní reakcí akcionářů na

---

[1693] AHERN, K. R., DITTMAR, A. R. *The Changing of the Boards: The Value Effect of a Massive Exogenous Shock*. Michigan: University of Michigan, 2010. Dostupné z: https://bit.ly/32Ssrqy.

[1694] Např. i při zběžném srovnání správních a dozorčích rad českých podniků nebo vědeckých institucí a poradních orgánů je zřejmé, že většinu tvoří muži, jména kterých se často opakují.

[1695] Více v této části v podkapitole 9.1.

[1696] Tento problém byl zmíněn i v politické oblasti v rozhovorech s političkami různých stran. HRBKOVÁ, FELLEGI, 2022.

[1697] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012, s. 7.

[1698] Tamtéž, s. 4.

pouhý plán zavedení kvót, což odkazuje na **stereotypní předsudky** vůči ženám v rozhodování (založené na mužské kulturní normě). Tato situace rovněž ukazuje, že cena samotné akcie je do značné míry sociální konstrukt, který odráží předsudky vlastníků akcií. Potvrzuje také, že harmonizovaný a společný přístup EU v této oblasti je potřebný, mimo jiné proto, aby nedocházelo k diskriminaci společností, které takové kroky přijímají.

Závěrem Poslanecká sněmovna uvedla, že z „absolutního hlediska se mnoha ženám, které nepatří do této exkluzivní skupiny zlatých sukní, 'skleněný strop' diskriminace prolomit nepodaří".[1699] Samotné zvýšení zastoupení žen ve správních a dozorčích radách jistě neodstraní genderovou diskriminaci na celém trhu práce. Tento rozsáhlý a dlouhodobý strukturální problém není možné vyřešit jedinou směrnicí, ale vyžaduje komplexní působení různých instrumentů a iniciativ zdola nahoru i shora dolů. Uvedená Směrnice je tak jedním z mnoha nástrojů v této oblasti představující přístup shora dolů. Jejím cílem je **nejvyšší úroveň rozhodování**, neboť žádné výraznější genderově pozitivní změny nelze přijmout bez souhlasu vedení společností, které by mělo být samo o sobě genderově vyvážené.

Nakonec je rozporuplné, že poslanci namítli „velmi omezený socioekonomický dopad" směrnice a zároveň varovali, že „může být předehrou k intenzivnější legislativní aktivitě EU týkající se rovného zastoupení žen a mužů v oblasti celého pracovního práva s širokým dopadem na členské státy ('politika otevřených dveří')".[1700] Poslanci tedy namítali, že se **návrh Směrnice týká pouze omezeného počtu žen** a současně **projevili neochotu přijmout další opatření, která by pomohla všem ženám**. Tento postoj naznačuje neochotu poslanců jakkoli současný stav změnit.

10.4.2. Senát

V úvodu k této části je vhodné připomenout dlouhodobý negativní postoj Senátu k antidiskriminačnímu právu EU. Tuto skutečnost mimo jiné dokumentuje **usnesení z roku 2008 k návrhu antidiskriminačního zákona**, ve kterém se Senát „neztotožňuje s charakterem normy, která umělým způsobem zasahuje do přirozeného vývoje společnosti, nerespektuje kulturní odlišnosti členských států a požadavek rovnosti ve výsledku povyšuje nad princip svobody volby".[1701] Senát v tomto usnesení dále požádal vládu, aby „nedávala souhlas s přijetím dalších antidiskriminačních předpisů na úrovni EU".[1702] Podobný postoj vyjádřil i bývalý prezident Václav Klaus, když zákon vetoval jako „zbytečný a kontraproduktivní" vzhledem k tomu, že „ČR

[1699] Tamtéž.

[1700] Sněmovna ve stanovisku uvedla, že by se navrhovaná Směrnice měla dotknout asi 10–20 společností kotovaných v ČR, tj. pouze omezeného počtu pozic v dozorčích orgánech. Tamtéž, s. 7.

[1701] SENÁT ČR. Usnesení Senátu ČR ze 13. schůze dne 23. 4. 2008, č. 377. Dostupné z: https://bit.ly/2krsreC.

[1702] Tamtéž.

nikoho nediskriminuje“.[1703] Zákon je podle něj „v rozporu s našimi, ale i evropskými právními principy a tradicemi a může přinášet nové křivdy a nespravedlnosti“.[1704] Tyto námitky mezi řadou českých normotvůrců stále přetrvávají, a významně omezují další rozšiřování a uplatňování antidiskriminačního práva.[1705]

Stanovisko Senátu k navrhované Směrnici o radách společností 2012/0614 je podobně jako stanovisko Poslanecké sněmovny negativní, je však mírnější a upozorňuje na řadu existujících strukturálních problémů.[1706] Rovněž jako Sněmovna, i Senát uznal existenci „dlouhodobé výrazné genderové nevyváženosti na vedoucích funkcích“.[1707] Na rozdíl od Sněmovny však Senát upozornil i na kořeny této nerovnováhy, když uvedl, že ženy čelí „daleko větší diskriminaci (…) v otázkách mateřství, kdy v důsledku **nemožnosti efektivně skloubit rodinný a pracovní život** začnou za muži od jistého věku kariérně, a v důsledku toho i finančně ztrácet“.[1708] V souvislosti s tím Senát vyzval vládu, aby respektovala doporučení mezinárodních i domácích institucí a řešila **„chronický nedostatek zařízení péče o předškolní děti, absenci podpory flexibilních forem zaměstnávání […] a problémy spojené s návratem rodičů do zaměstnání“**.[1709] Podle Senátu by se podobně i EU měla soustředit především na „odstraňování překážek, které brání plnému uplatnění žen ve společnosti, jako je diskriminace v otázce mateřské a rodičovské dovolené, rozdílné odměňování za stejnou práci a překonávání genderových stereotypů“.[1710]

Senát sice poukazuje na strukturální příčiny dané diskriminace, nicméně těmito výzvami přenáší odpovědnost na vládu a EU a opomíjí vlastní roli v normotvorném procesu a skutečnost, že všechny tyto oblasti jsou regulovány vnitrostátními právními předpisy, a dané překážky by tak mohly a měly být odstraněné samotným Parlamentem. Tento přístup se za poslední roky zjevně nezměnil, protože četné pokusy o významnější změnu legislativy týkající se zařízení péče o děti do tří let, rodičovské dovolené a dalších relevantních otázek byly Parlamentem dlouhodobě odmítány. Co je však nejdůležitější, Senát (podobně jako Poslanecká sněmovna) nevnímá **netransparentnost výběrového procesu jako jednu z významných kariérních překážek** na straně žen, které se Směrnice snaží řešit.[1711] Odstraněním překážek, které uvedl Senát, je možné posílit pozici žen na trhu práce obecně, neodstraní se však existující diskriminace při výběrových řízeních – čili pomůže zvýšit podíl žen na pracovním trhu, ale ne v jeho vedení.

[1703] KLAUS, V. Dopis předsedovi Poslanecké sněmovny Miloslavu Vlčkovi [online]. *Klauscz.* 16. 5. 2008. Dostupné z: https://bit.ly/2mnmnEx.

[1704] Tamtéž. Bývalý prezident zřejmě odkazoval na nově zavedenou zásadu obráceného důkazního břemene.

[1705] Více v této části v podkapitole 9.2.4.

[1706] SENÁT ČR. Usnesení Senátu ČR přijaté na 6. zasedání konaném dne 22. 3. 2013, č. 163. Dostupné z: https://bit.ly/3FB1Akj.

[1707] Tamtéž, část I., odst. 1.

[1708] Tamtéž, část II. odst. 3.

[1709] Tamtéž, část II. odst. 9.

[1710] Tamtéž, část II. odst. 4.

[1711] HAVELKOVÁ, B., 2019a, s. 9.

Senát dále poukázal na fakt, že i když „ženy již řadu let představují většinu všech absolventů vysokých škol, podíl jejich zastoupení ve vedení podniků tomu neodpovídá“.[1712] Podle Senátu tento „zjevný nepoměr může být způsoben i dalšími faktory, jako je **vysoký věk členů dozorčích rad (58 let v průměru)** a absence žen v těchto oblastech vrcholového managementu“.[1713] Jak upozornila doc. Barbara Havelková počty absolventek vysokých škol v našem regionu překročily 40% hranici již v 80. letech.[1714] Jejich absence ve vrcholovém managementu tak potvrzuje strukturální a průřezový charakter dané diskriminace a odkazuje na pyramidový problém „čím výše – tím méně“.[1715] Kromě toho prokazuje také **intersekcionální povahu diskriminace**, která netýká jen žen obecně (na základě pohlaví), ale také žen mladých (na základě věku).[1716] Daná praxe vychází z přetrvávajících patriarchálních kulturních norem, protože neexistují žádná právní pravidla vyžadující specifický věk či pohlaví pro členství v dozorčích a správních radách a neexistují ani vědecké důkazy o tom, že by se přiměřená moudrost projevovala jen u mužů, a to až v 58 letech. Naopak, mnoho ze současných úspěšných podnikatelů (mužů i žen) jsou mladí lidé do 35 let, kteří dobře zvládají všechny typy nejnovějších technologií, marketing a sociální média, a proto se zdá být rozumné reprezentanty a reprezentantky této mladé generace ve vedení podniků mít.[1717]

Senátoři podobně jako poslanci tvrdili, že účinnost a skutečný dopad navrhované Směrnice může být omezena, protože se týká pouze členů dozorčích rad a nevýkonných členů správních rad.[1718] Je zajímavé, že se tak obě parlamentní komory zabývaly **zásadou proporcionality, avšak nikoli proto, že je cílený účinek Směrnice nepřiměřeně silný, ale naopak proto, že je příliš slabý**. Zároveň to však neznamená, že by Senát souhlasil s účinnějšími opatřeními. Naopak, Senát vyslovil mínění, že je „předčasné zavádět závazné cíle zastoupení žen pro všechny státy EU, neboť tento přístup nebere v potaz odlišné podmínky, ve kterých fungují podniky v jednotlivých členských státech, a odlišné tradice správních a dozorčích rad společností (…)“.[1719] Z této formulace plyne, že Senát zavedení obdobných opatření zcela nevylučuje, ale zároveň poukazuje na odlišné „národní tradice“. Senát však neuvedl, které konkrétní tradice má na mysli. I když v jednotlivých státech EU

[1712] SENÁT ČR, 2013, část II. odst. 1.

[1713] SENÁT ČR, 2013, část II. odst. 2. Není bez zajímavosti, že v tomto ohledu daným stereotypům odpovídá i samotné složení Senátu, které tvoří 85 % mužů, kterým je v průměru 54 let. Zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů stanovuje minimální věkový požadavek pro způsobilost pro obě komory v ČR – 21 let pro Poslaneckou sněmovnu (§ 25) a 40 let pro Senát (§ 57). Statistiky ke složení Parlamentu jsou k dispozici na stránkách Českého statistického úřadu a Fóra 50 %.

[1714] HAVELKOVÁ, B., 2019a, s. 9.

[1715] Více v podkapitole 3.2.

[1716] Více k různým druhům diskriminace v FREDMAN, S. *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-Discrimination Law* [online]. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2016; BOUČKOVÁ a kol., 2016, s. 130–136 a v VOP, 2020, s. 58–59.

[1717] Viz např. globální iniciativa *The Global Forum for Young Leaders*. Dostupné z: https://bit.ly/3Drucvl.

[1718] SENÁT ČR, 2013, část II. odst. 7.

[1719] SENÁT ČR, 2013, část II. odst. 6.

existují v současnosti různé systémy složení řídících a dozorčích orgánů kotovaných společností, daná Směrnice nastavuje pouze minimální standardy a je dobře aplikovatelná na kteroukoliv z modalit.[1720]

Senát ve svém stanovisku dále uvedl velmi častý a relevantní argument, že Směrnice „svou podstatou **omezuje výkon vlastnického práva akcionářů**, pokud jde o rozhodování o složení vrcholových orgánů jimi vlastněných společností".[1721] Jak uvádí návrh Směrnice, jejím cílem je v první řadě transparentnost procesu, samotný výběr zůstává v působnosti vlastníků; musí se však řídit základními zásadami nediskriminace.[1722] Schválená Směrnice pak přímo uvádí, že „nevylučuje žádné konkrétní kandidáty na místa členů orgánů společnosti, ani kotovaným společnostem či akcionářům žádné konkrétní členy nevnucuje" a o vhodných členech orgánů společností nadále rozhodují kotované společnosti a akcionáři.[1723]

Nakonec Senát zdůraznil, že podobné iniciativy by se měly v „první řadě zaměřit na otázku rovného zastoupení žen a mužů v **politických institucích, orgánech veřejné moci, veřejnoprávních subjektech a organizacích ve veřejném vlastnictví**".[1724] Přestože by se mohlo zdát, že je Senát připraven schválit zavedení genderových kvót pro politické strany a státní instituce, jeho dosavadní jednání tomu nenapovídá. Analýza postojů obou komor českého parlamentu ukazuje, že významné překážky pro ženy v přístupu k vedoucím pozicím přetrvávají, přičemž jednou z nich je nedostatek podpory legislativních řešení ze strany samotného parlamentu.

[1720] Návrh Směrnice o radách společností 2012/0614, Důvodová zpráva, odstavec 27. Dualistický systém zahrnuje představenstvo a dozorčí radu. Monistický systém spojuje řídící a dozorčí funkce do jediné správní rady. Smíšené systémy kombinují aspekty obou systémů nebo umožňují společnostem volit mezi různými modely.

[1721] SENÁT ČR, 2013, část II. odst. 6.

[1722] Návrh Směrnice o radách společností 2012/0614, Důvodová zpráva, část I. Souvislosti návrhu, Účel návrhu.

[1723] Směrnice o radách společností 2022/2381, odst. 35.

[1724] Tamtéž, část II. odst. 8.

11. ÚSTAVNÍ KOMPATIBILITA GENDEROVÝCH KVÓT V ČR

11.1. Základní podmínky a východiska

Hlavní výhrady vůči kvótám lze demonstrovat na **námitkách** některých institucí **v rámci připomínkového řízení** k dosavadním návrhům genderových volebních kvót na vládní úrovni. K návrhům se vyjadřovala všechna ministerstva, ústřední a krajské úřady. Připomínky vzneslo např. Ministerstvo obrany, Ministerstvo financí, místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace a několik krajských úřadů. Mezi nejčastější výhrady patří **neústavnost, neúčinnost, nadbytečnost** (s ohledem na existující kodifikaci formální rovnosti), **nepřiměřenost a neomezená doby trvání**. Jelikož podobné námitky často vznáší i odborná veřejnost, je důležité přezkoumat ústavní kompatibilitu navrhovaných pozitivních opatření.

11.1.1. Pravomoc přijímat kvóty

V první řadě je nutné posoudit, zdali má vláda a Parlament pravomoc navrhovat a přijímat legislativní kvóty. **Ústava** (článek 20) **a LZPS** (články 21 a 22) obsahuje **zmocnění regulovat volby** prostřednictvím zvláštních zákonů a jejich dodatků.[1725] Pokud jde o **pozitivní opatření**, možnost jejich použití je obsažena ve smlouvách OSN zejména v článku 4 odst. 1 **CEDAW**. Imperativ rovnosti žen a mužů a možnost přijímat pozitivní opatření je obsažena také v právu EU na základě **SEU** (článků 2 a 3), **SFEU** (článků 8, 19, 157), **LZPEU** (článků 21 a 23), **Přepracované směrnice** 2006/54/ES (článku 3), **Směrnice o zboží a službách** 2004/113/ES (článku 6), a **Směrnice o radách společností** 2022/2381 (článek 1, 7).[1726] Všechna tato ustanovení jsou pro ČR závazná a tvoří součást českého právního řádu. Možnost přijmout pozitivní opatření je výslovně kodifikována v **antidiskriminačním zákoně i v zákoníku práce** a je také **potvrzena ÚS**, který uvedl, že zákonodárce má

[1725] Zákon č. 424/1991 Sb., o sdruženích v politických stranách a hnutích; zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky; zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů; zákon č. 62/2003 Sb., o volbách do Evropského parlamentu a o změně některých zákonů.

[1726] Kromě těchto závazných ustanovení existuje řada nezávazných *„soft law"* dokumentů, zejména doporučení monitorovacích orgánů OSN a RE a Parlamentu RE a EU, které k použití pozitivních opatření včetně kvót přímo vyzývá. Více v předchozích kapitolách k *acquis* OSN, RE a EU.

určitý prostor k posouzení, zda bude takové zacházení kodifikováno.[1727] Legislativní rada vlády ČR již v roce 2001 potvrdila, že **ústavní změny nejsou pro zavedení kvót nutné**, neboť taková opatření výslovně umožňuje závazné mezinárodní právo.[1728] Neústavnost by mohla být namítaná pouze v případě, že by **konkrétní návrh** pozitivních opatření neodpovídal omezením daným mezinárodním nebo vnitrostátním právem a jurisprudenci ESLP, SDEU a ÚS. Obecné námitky protiústavnosti institutu pozitivních akcí (včetně kvót) jsou tudíž neopodstatněné. Existuje nicméně možnost provést **deklarativní ústavní změny** s cílem posílit rovnost mezi muži a ženami.[1729] Několik evropských zemí se pro takové změny již rozhodlo s cílem posílení mandátu pro využívání kvót.[1730] Ústavní změny by však vyžadovaly souhlas **kvalifikované parlamentní většiny**, který je obvykle velmi obtížné dosáhnout.[1731] Otázkou tedy není, zda pozitivní opatření lze přijmout, ale spíše za jakých podmínek.

11.1.2. Pojem relativní rovnosti

V případě kodifikace genderových kvót je hlavním argumentem porušení ústavou garantované zásady rovnosti, proto je důležité prozkoumat možnosti odlišného zacházení dle českého práva. Základní práva a svobody lze obecně omezit třemi způsoby – přímo na základě konkrétního článku LZPS (např. článku 18), při splnění podmínek daných v LZPS (např. článků 12 nebo 17) a na základě zákona, které ustanovení LZPS provádějí (dle článku 41 odst. 1).[1732]

V případě domnělého porušení zásady rovnosti se ústavní ochrany lze domáhat na základě tří ustanovení LZPS:

1. Na základě **obecného ustanovení o svobodě a rovnosti v důstojnosti a v právech** podle **článku 1 LZPS** (jedná se o případ tzv. neakcesorické rovnosti). Intenzita přezkumu je zde nízká a je obdobná **testu racionality** prováděném v rámci práva na ochranu vlastnictví. Dle ustálené judikatury ÚS se v tomto případě musí jednat o **nerovnost extrémní nebo o libovůli** (které schází jakýkoliv účel a smysl).[1733] Problematický je však fakt, že ÚS nestanovil kritéria pro hodnocení libovůle.[1734]

[1727] Nález ÚS ČSFD ze dne 8. 10. 1992, Pl. ÚS 22/92, Rovnost občanů před zákonem.
[1728] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2009, s. 5.
[1729] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022, s. 22.
[1730] Např. Francie, Rakousko, Slovinsko. Na druhou stranu Španělsko, Polsko a Irsko se pro ústavní změny nerozhodly, byť povinné kvóty zavedly.
[1731] Kvalifikovaná většina představuje alespoň 60 % všech zvolených poslanců a senátorů Parlamentu ČR a je nutná pro přijímání a změny ústavy a ústavních zákonů.
[1732] Článek 41 (1) LZPS: Práv uvedených v článku 26, čl. 27 odst. 4, čl. 28 až 31, čl. 32 odst. 1 a 3, čl. 33 a 35 Listiny je možno se domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí.
[1733] Nález ÚS ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 36/01.
[1734] Viz námitky prof. Jana Wintra v podkapitole 9.2.1.

2. Na základě jednoho z **výslovně chráněných důvodů** podle **článku 3 odst. 1 LZPS** (jedná se o případ akcesorické rovnosti).
3. Na základě **„jiného postavení“** v souladu s **článkem 3 odst. 1 LZPS** (také případ akcesorické rovnosti). Podle ÚS má tato kategorie zahrnovat pouze kritéria blízká výslovně chráněným důvodům a odrážející osobnostní rysy člověka.[1735]

ÚS ČSFR posuzoval otázku ochrany rovnosti již v roce 1992 ve svém přelomovém nálezu Rovnost občanů před zákonem, ve kterém se vyjádřil k relativní povaze rovnosti.[1736] ÚS v tomto nálezu upřesnil, že rovnost není absolutním principem a nezakládá právo na odstranění všech faktických nerovností (nezaručuje absolutní rovnost všem a v každém aspektu). Naopak, dle ÚS je **rovnost principem relativním a** požaduje pouze **odstranění neodůvodněných rozdílů**. Rovnost dále není chápána jako abstraktní kategorie, ale je **vždy přičítána k určité právní normě** a je pojímána ve **vzájemném poměru různých subjektů**. Speciální normy pro určité obory mohou dále stanovit zvláštní kritéria rovnosti, která nevyplývají z všeobecného principu, protože aplikace zásady rovnosti nestanovují tak přesné meze, aby vylučovaly jakékoliv volné uvážení těch, kteří ji aplikují. Tento nález je zásadní pro náš kontext vzhledem k tomu, že umožňuje odlišné zacházení, ke kterému dochází při využívání pozitivních opatření včetně kvót.

Pro použití pozitivních opatření (včetně kvót) je dále důležitý právní názor ÚS z tohoto nálezu, podle kterého může stát **určitým skupinám poskytnout více či méně výhod**, nesmí však v tomto ohledu postupovat libovolně, ale ve **veřejném zájmu**.

> „Je věcí státu, aby v zájmu zabezpečení svých funkcí rozhodl, že určité skupině poskytne méně výhod než jiné. Ani zde však **nemůže postupovat libovolně**. Musí tu prokázat, že tak činí ve veřejném zájmu a pro veřejné blaho [...]. Pokud zákon určuje **prospěch jedné skupiny** a zároveň tím stanoví **neúměrné povinnosti** jiné, může se tak stát jenom na základě odvolání se na **veřejné hodnoty**.“[1737]

ÚS posunul tímto nálezem princip rovnosti do oblasti ústavněprávní akceptovatelnosti hledisek odlišování subjektů a práv.[1738] ÚS zároveň stanovil limity pro takové odlišné zacházení.

1. **Vyloučení libovůle** neboli svévole (v případech přezkumu neakcesorické rovnosti).
2. **Přezkum dotčení některého ze základních práv a svobod** (v případě rovnosti akcesorická). Toto hledisko vyplývá z právního názoru, že nerovnost,

[1735] Usnesení ÚS ze dne 6. 2. 2014, sp. zn. I ÚS 3271/13, odst. 50; Nález ÚS ze dne 28. 6. 2016, sp. zn. Pl. ÚS 18/15, odst. 107–109.
[1736] Nález ÚS ČSFR ze dne 8. 10. 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92, Rovnost občanů před zákonem.
[1737] Tamtéž.
[1738] Např. Nález ÚS ze dne ze dne 3. 7. 2000, sp. zn. Pl.ÚS 18/99; Nález ÚS ze dne ze dne 14. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 30/04, odst. IV.

má-li se dotknout základních lidských práv, musí dosáhnout intenzity, zpochybňující, alespoň v určitém směru, již samu podstatu rovnosti.[1739] To se zpravidla děje tehdy, je-li s porušením rovnosti spojeno i porušení jiného základního práva.[1740]

11.1.3. Test proporcionality

Obecným cílem zásady proporcionality je omezit orgány při výkonu jejich pravomocí tak, aby byla dosažena rovnováha mezi zamýšleným cílem a použitými prostředky.[1741] V kontextu kvót to znamená, že výhody plynoucí z jejich použití by měly být vyšší než jejich nevýhody.[1742] Test proporcionality se používá v případě **střetu dvou nebo více základních práv nebo základního práva a veřejného zájmu**.[1743] Zásada proporcionality není výslovně upravena v LZPS ani v EÚLP, ale upravuje ji článek 52 odst. 1 **LZPEU** (rozsah a výklad práv a zásad), který stanovuje, že „každé omezení výkonu práv a svobod uznaných touto listinou musí být stanoveno **zákonem** a respektovat **podstatu těchto** práv a svobod. Při dodržení zásady proporcionality mohou být omezení zavedena pouze tehdy, pokud jsou **nezbytná** a pokud skutečně odpovídají cílům **obecného zájmu**, které uznává Unie, nebo potřebě **ochrany práv** a svobod druhého".

Jak již bylo uvedeno, ÚS ČSFR otevřel možnost preferenčního zacházení s určitými skupinami populace. Zároveň však zdůraznil, že uplatňování zásady rovnosti nelze omezit libovolně a případné restrikce musejí mít **legitimní cíl** (tj. musejí být ospravedlněny **veřejným zájmem nebo objektivním a rozumným důvodem**) a **prostředky k jeho dosažení musejí být přiměřené**.[1744] Kritérium objektivního a rozumného ospravedlní představuje rozvedení kategorie veřejného zájmu, přičemž obě tyto kategorie lze chápat jako podskupinu širšího konceptu legitimního cíle.[1745]

„Zákonodárce má určitý prostor k úvaze, zda takové preferenční zacházení zakotví. Musí přitom dbát o to, aby zvýhodňující přístup byl založen na objektivních a rozumných důvodech (legitimní cíl zákonodárce) a aby mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení (právní výhody) existoval vztah přiměřenosti."[1746]

[1739] Nález ÚS ze dne 7. 6. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/95; Nález ÚS ze dne 8. 11. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 5/95.

[1740] Tamtéž.

[1741] Zásada proporcionality byla uznána jako obecná právní zásada v právních předpisech OSN, RE a EU.

[1742] V tomto kontextu se zohledňuje celkové navržení opatření včetně sankcí, protože mohou významně podpořit jeho účinnost i odůvodnění.

[1743] BARTOŇ, M. a kol. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016, s. 95.

[1744] Nález ÚS ze dne 12.10. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94.

[1745] BOBEK a kol., 2007, s. 187.

[1746] Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02; Nález ÚS ze dne 16. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 288/04.

ÚS postupně rozvinul poměrně přísný test proporcionality, výklad kterého poskytl již v řadě případů.[1747] V souladu s jeho nálezy může být základní právo omezeno nebo může mít přednost před jiným základním právem za předpokladu, že jsou splněna následující kritéria:

1. **kritérium vhodnosti** (vybrané opatření je schopné dosáhnout stanoveného cíle);
2. **kritérium nutnosti** (cíle nelze dosáhnout šetrnějším/méně invazivním způsobem vůči ostatním základním právům a svobodám); a
3. **kritérium přiměřenosti v užším smyslu – kritérium porovnání závažnosti dvou protichůdných základních práv** (omezení jiného základního práva nesmí být nepřiměřené výhodě plynoucí z přijatého opatření).[1748]

11.1.4. Test racionality

ÚS v 90. letech aplikoval výše uvedený poměrně striktní univerzální test proporcionality v jedné intenzitě. Tento test však postupně zmírňoval a v některých případech již zkoumal pouze zda nedošlo k **„extrémní disproporcionalitě“**.[1749] ÚS se snažil odlišit přezkum zejména práv sociálních od přísného přezkumu práv občanských a politických, u kterých požívá test proporcionality v intenzitě „příkazu k optimalizaci“ (dle zásady minimalizace omezení základního práva a svobody). V roce 2004 ÚS výslovně **odmítl uplatnit přísný test proporcionality** a formuloval test racionality, podle něhož je omezení práv ústavní, pokud „lze zjistit sledování nějakého **legitimního cíle** a která tak činí způsobem, jejž si lze představit jako **rozumný prostředek** k jeho dosažení, byť nutně nemusí jít o prostředek nejlepší, nejvhodnější, nejúčinnější či nejmoudřejší“.[1750] S testem racionality souvisejí **zejména práva hospodářská, sociální a kulturní (uvedená v článku 41 odst. 1 LZPS)**, kterých „je možno se domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí“. Zároveň to však neznamená, že by ÚS nemohl použít test racionality i v případě „klasických“ základních práv a svobod a politických práv obsažených ve druhé hlavě LZPS, zejména v případě prokázaného silného veřejného zájmu.[1751]

[1747] Např. Nález ÚS ze dne 12. 10. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94; Nález ÚS ze dne 9. 10. 1996, sp. zn. Pl. ÚS 15/96; Nález ÚS ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. Pl ÚS 3/02.

[1748] Tato formulace ÚS je přísnější než test proporcionality definovaný v EU; obsahuje navíc kritérium vhodnosti (neboli účinnosti) a kritérium proporcionality v užším smyslu.

[1749] Více v KOSAŘ, D., ANTOŠ, M., KÜHN, Z., VYHNÁNEK, L. *Ústavní Právo. Casebook*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 362–383.

[1750] Tamtéž. Viz Nález ÚS ze dne 5. 10. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 61/04, Podmínky vyhlášení stávky v kolektivním vyjednávání, odstavec 41.

[1751] Jak upozorňuje doc. David Kosař a kol., ani samotný Nejvyšší soud USA, z jehož judikatury byl test racionality převzatý, o sociálních právech nerozhoduje, protože Ústava USA tato práva neobsahuje. Tamtéž.

Kritéria testu racionality, která byla následně formulována nálezem ÚS z roku 2008, zahrnují:

1. vymezení **smyslu a podstaty** práva;
2. posouzení, zda se přijaté opatření nedotýká **samotné existence základního práva nebo jeho skutečné realizace** (esenciálního obsahu), pokud je tomu tak, opatření se dále posuzuje testem proporcionality;
3. posouzení, zda přijaté opatření sleduje **legitimní cíl**;
4. posouzení, zda je opatření použité **k dosažení legitimního cíle přiměřené (racionální)**, i když ne nutně nejlepší, nejvhodnější, nejúčinnější či nejmoudřejší.[1752]

11.1.5. Různé testy pro různé kategorie lidských práv

Ustanovení typicky související s **testem racionality** zahrnují **hospodářská, sociální a kulturní práva** uvedená v článku 41 odst. 1 LZPS, včetně práva na svobodnou volbu povolání a práva na podnikání (článek 26). To by potenciálně zahrnovalo možný zásah do práv dalších kandidátů na pozice v radách obchodních společností a do práva na podnikání. Zůstává však otázkou, jak posoudit možné dopady na politické strany a volební kandidáty.

V této souvislosti je třeba poznamenat, že ÚS rozlišuje mezi oblastí občanských a politických práv a mezi hospodářskými, sociálními a kulturními právy. Proto se možná aplikace pozitivních akcí v těchto oblastech může lišit. Zatímco ÚS obecně vidí pouze **minimální prostor pro preferenční zacházení v oblasti občanských a politických práv**, jako odůvodněný vnímá **aktivnější přístup v oblasti hospodářských, sociálních a kulturních práv**.[1753]

> „V oblasti občanských a politických práv a svobod, již imanentně charakterizuje povinnost státu zdržet se zásahů do nich, existuje pro preferenční (tedy svou podstatou aktivní) zacházení s některými subjekty obecně jen minimální prostor. Naproti tomu v oblasti práv hospodářských, sociálních, kulturních a **menšinových**, v nichž je stát začasté povinen k aktivním zásahům, jež mají **odstranit křiklavé aspekty nerovnosti mezi různými skupinami** složitě sociálně, kulturně, profesně či jinak rozvrstvené společnosti, disponuje zákonodárce logicky mnohem větším prostorem k uplatnění své představy o přípustných mezích faktické nerovnosti uvnitř ní. Volí proto preferenční zacházení mnohem častěji."[1754]

[1752] Nález ÚS ze dne 20. 5. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 1/08, Návrh na zrušení části zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů – část zdravotnická; viz také Nález ÚS ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 54/10, Nemocenské dávky za první tři dny pracovní neschopnosti, tzv. karenční doba.

[1753] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, Kvóty na mléko.

[1754] Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, Pl. ÚS 15/02, Tzv. stavovská invalidita a důchody (zvýhodnění hornických profesí).

Podle argumentů předkladatele dosavadních návrhů spadá **politická kvóta do oblasti občanských a politických práv** (jak zaručuje CEDAW) a je v souladu s ustanoveními LZPS o aktivních a pasivních hlasovacích právech (článek 21 LZPS).[1755] **Směrnice o radách společností** 2022/2381 **naproti tomu spadá do kategorie hospodářských, sociálních a kulturních práv**. Je však důležité poznamenat, že zastoupení v politickém životě je úzce spojeno se sociálními, ekonomickými a kulturními právy. Pokud ženy (nebo jiné skupiny) nemají faktický přístup k politickému rozhodování, nejsou schopny přímo ovlivňovat svá základní sociální a ekonomická práva. To znamená, že genderově vyvážené zastoupení by mělo být analyzováno a argumentováno holistickým přístupem – koncepčně i prakticky. Zůstává však otázkou, jaký ústavní přezkum by byl uplatněn na jednotlivé návrhy genderových kvót – politické i ekonomické.

Tabulka č. 19 Ústavní přezkum podle druhu rovnosti a dotčených práv

Právo/princip	Čl. LZPS	Obsah	Test ústavnosti
Neakcesorická rovnost	Čl. 1	– **obecné ustanovení** o svobodě a rovnosti v důstojnosti a v právech	– vyloučení **extrémní nerovnosti** – vyloučení **libovůle**
Akcesorická rovnost	Čl. 3 odst. 1	– **chráněné důvody** – **jiné postavení** – blízké chráněným důvodům – osobnostní rysy	– přezkum, jestli je s odlišným zacházením spojeno i **porušení jiného základního práva** – vyloučení **ohrožení samé podstaty rovnosti**
Lidská práva a základní svobody a politická práva (Hlava II. LZPS)	Čl. 21	– **minimální prostor pro preferenční zacházení** u aktivních a pasivních hlasovacích práv (čl. 21) a u svobodné soutěže politických sil (čl. 22)	**Test proporcionality** – **legitimní cíl** – veřejný zájem nebo objektivní a rozumné důvody + **test přiměřenosti:** 1. kritérium vhodnosti; 2. nutnosti; 3. poměřování;
Hospodářská sociální a kulturní práva (Hlava VI. LZPS)	Čl. 41 odst. 1 Čl.26	– **aktivnější přístup** u práva na svobodnou volbu povolání a práva na podnikání (čl.26)	**Test racionality** – **legitimní cíl** – přiměřené (racionální) důvody 1. vymezení **smyslu a podstaty** práva; 2. vliv na **existenci práva a jeho skutečnou realizaci;** **3. přiměřenost (racionalita)** výběru prostředku (ne nutně nejlepší, nejvhodnější, nejúčinnější či nejmoudřejší.

Zdroj: vlastní zpracování autorky

[1755] MINISTERSTVO VNITRA ČR. Důvodová zpráva k novele zákona č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky. Praha: Ministerstvo vnitra, 2014, s. 14 (Důvodová zpráva 2014). Dostupné z: https://1url.cz/duUs3.

Někteří přední právní experti jako je prof. Veronika Bílková, JUDr. Kateřina Šimáčková a prof. Jan Wintr se domnívají, že provedení **testu proporcionality** v případě genderových kvót nemusí být nevyhnutelné, pokud bude **legitimní cíl** opatření **dobře prokázán**.[1756] Podle prof. Wintra je **regulace ve veřejné sféře relativně snazší než v soukromé**, ale v případě dobře odůvodněného veřejného zájmu (jako je rovnost žen a mužů ve veřejné sféře) a dobře odůvodněného návrhu bude stačit test racionality jak v politické, tak v soukromé sféře.[1757] Prof. Wintr zároveň upozorňuje, že kvóta je ve své podstatě omezujícím nástrojem a jako taková by měla být **dočasná**, a jejím hlavním cílem by mělo být nabourávat stereotypy.[1758] Prof. Bílková a JUDr. Šimáčková naopak zdůrazňují **vyrovnávací efekt** kvóty, který řeší existující sociální nerovnosti.[1759] Zdá se tak, že test racionality by byl v případě možného ústavního přezkumu navrhovaných kvót dostatečnou kontrolou.

Nicméně je nutné vzít v potaz rozmanitost účinku kvót i propojenost jednotlivých kategorii lidských práv.[1760] Kromě toho mohou mít politické a ekonomické kvóty odlišné účinky na různé kategorie práv. Není tedy jasné, jaký ústavní test by byl použit v případě možného přezkumu. Vezmeme-li v úvahu všechny zmíněné důvody, jeví se jako vhodné provést test proporcionality, a to samostatně pro politické i ekonomické genderové kvóty (dle vládních a unijních návrhů), aby bylo možné posoudit, zda jsou schopny projít i nejpřísnější ústavní kontrolou.

11.2. Legitimní cíl

Základním požadavkem pro legitimitu navrhované normy je, že musí sloužit **zájmu veřejnosti a obecnému blahu**. Důležitost legitimního cíle spočívá v tom, že je jedním ze základních kritérií hodnocení ústavnosti. Při formulaci základního cíle kodifikace genderové kvóty (či už politické nebo ekonomické) je nutné použít správně vybranou terminologii, protože určuje kvantitativní cíl i stupeň závaznosti. Pokud je základním cílem **kvóty vyvážené genderové zastoupení ve veřejném rozhodování** (tj. konečný stav poměru pohlaví má být v rozmezí 40:60 %), měla by být navržena kvóta **vyšší než 40 %** vzhledem k tomu, že počet zvolených žen je zpravidla až o 10 % nižší než počet kandidujících.[1761] Nižší kvóta by nezabezpečila daný cíl a byla by tak nevhodným a tím i neproporcionálním prostředkem. Pokud by navrhovaná kvóta byla nižší, odpovídající formulaci cíle by bylo např. **posílení rovnosti žen a mužů ve veřejném rozhodování**.

[1756] Z online rozhovorů z května 2021.
[1757] Z online rozhovoru ze dne 4. 5. 2021.
[1758] Tamtéž.
[1759] Z online rozhovorů ze dne 9. 5. 2021 a 14. 5. 2021.
[1760] Na tento problém upozornila JUDr. Eliška Wagnerová ve svém odlišném stanovisku k Nálezu ÚS ze dne 20. 5. 2008, sp. zn. ÚS 1/08.
[1761] Tento trend potvrzují i české statistiky. Více v podkapitole 9.1.1.

Dané opatření je možné formulovat jako opatření **na podporu žen** nebo jako **neutrální opatření** na podporu pod-reprezentovaného pohlaví. Lze také použít neutrální formulaci s dodatkem, že se jedná o opatření pro vyrovnání faktického dlouhodobého znevýhodnění žen. Obecně existuje řada konkrétních argumentů, které odůvodňují použití genderové kvóty. Mezi nejdůležitější patří **vyvážení materiálních *(de-facto)* nerovností**, **posílení zastupitelské demokracie, kompenzace za předchozí nespravedlnosti, zajištění státních ekonomických zájmů a sladění národní praxe s mezinárodním právem a praxí**.

11.2.1. Vyrovnávání faktické nerovnosti v příležitostech

Jedním z hlavních cílů genderové kvóty je **náprava faktických nerovností**, které umožňují **rovnost příležitostí**. Tento požadavek přímo vyplývá ustanovení mezinárodního práva. **Cíl faktického zrovnoprávnění** je uveden v CEDAW (článek 4 odst. 1); v Dodatkovém protokolu k ESCH z roku 1988 (článek 1 odst. 3); v RESCH (článek 20), v Přepracované směrnici 2006/54/ES (Odůvodnění odst. 21, 22); v Obecném komentáři Výboru OSN pro lidská práva č. 16 (odst. 6, 7), č. 20 (odst. 8) a č. 24 (odst. 7); v Obecném doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25 (odst. 4); a v Usnesení Výboru Ministrů RE 7(2010) o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů. **Cíl úplné rovnosti** žen a mužů je uveden v Protokolu č. 12 k EÚLP (Preambule); v LZPEU (článek 23); ve Směrnice o zboží a službách 2004/113/ES (článek 6); a v Přepracované směrnici 2006/54/ES (článek 3).

Mezinárodní organizace upozorňují, že zdánlivě genderově neutrální ustanovení mohou udržovat existující rozdíly, protože neberou v úvahu přetrvávající hospodářské, sociální a kulturní nerovnosti, zejména na straně žen.[1762] Formální rovnost – pouhé přijímání zákonů a srovnávání formálního zacházení s jedinci v podobné situaci – tak není postačující k zajištění pozitivního požívání práv a k prevenci diskriminace.[1763] Je nutné věnovat pozornost **„systémové diskriminaci" skupin**, které historicky nebo trvale trpí diskriminací a předsudky.[1764] Mezinárodní právo proto umožňuje použití pozitivních opatření za účelem eliminace pokračujících faktických nerovností a skutečného zrovnoprávnění znevýhodněných skupin, zejména žen.[1765]

[1762] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 8.

[1763] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 4, 1981, odst. 2; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000, odst. 3, 4, 29; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 8; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 15, 16, 18.

[1764] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 8, 12.

[1765] Důvodová zpráva k Dodatkovému protokolu z roku 1988, s. 132, odst. 26.

Na základě **ustálené judikatury ÚS** „prostředky **zvýhodněného zacházení** nejsou zásadně v rozporu s právními principy rovnosti a zákazu diskriminace, pokud jejich uplatnění směřuje k **odstranění faktické diskriminace**“. [1766]

„(…) Základní ústavní princip rovnosti lze pojímat ve dvou rovinách – jako rovnost formální, a **též jako rovnost faktickou**. Není pochyb o tom, že úlohou zákonodárce je zajistit při tvorbě právního řádu všem adresátům právních norem formální rovnost, avšak s ohledem na skutečnost, že v reálném světě přírody i společnosti existuje z řady důvodů faktická nerovnost, musí zákonodárce v odůvodněných případech zvažovat i **případy normativního zakotvení nerovnosti, která například odstraní faktickou nerovnost** nebo jiný handicap.“[1767]

„**Prostředky zvýhodněného zacházení nejsou zásadně v rozporu s právními principy rovnosti** a zákazu diskriminace, pokud jejich uplatnění směřuje k odstranění faktické diskriminace mezi těmito subjekty (…) určitá **zákonná úprava, jež zvýhodňuje jednu skupinu či kategorii osob oproti jiným, nemůže být sama o sobě označena za porušení principu rovnosti**.“[1768]

Na důležitost této argumentace poukazuje i JUDr. Šimáčková s odkazem na skutečnost, že **české normy a judikatura** dlouhodobě uznávají a podporují **faktickou rovnost** prostřednictvím podpory **sociálně znevýhodněných skupin**.[1769] JUDr. Šimáčková v této souvislosti uvádí příklady řady nálezů týkajících se ochrany **nájemníků, důchodců, matek nebo spotřebitelů**.[1770] Ochrana slabších stran byla v těchto rozhodnutích ÚS shledána **principem ústavně právního významu**, jímž se orgány veřejné moci mají v aplikační praxi „povinnost“ řídit, a **jehož cílem je nahradit formální rovnost** smluvních stran **rovností materiální**.[1771]

„Ústavní soud se v minulosti opakovaně zabýval **ochranou slabší smluvní strany** a v jeho judikatuře již byla shledána **principem ústavněprávního významu**,

[1766] Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, Stavovská invalidita a důchody (zvýhodnění hornických profesí), odstavec IV. ÚS se zde odvolává na článek 4 odst. 2 a 3 Rámcové úmluvy o ochraně národnostních menšin; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 18, 1989, odst. 10; rozsudek ESLP ve věci *Belgické jazykové záležitosti*, 1968, odst. 10; a Preambuli Protokolu č. 12 k EÚLP.

[1767] Nález ÚS ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03, Důvody výpovědi z nájmu družstevního bytu, odstavec 58.

[1768] Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, odst. IV.

[1769] Z online rozhovoru ze dne 14. 5. 2021.

[1770] Např. Nález ÚS ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03; Nález ÚS ze dne 11. 11. 2013, sp. zn. I. ÚS 3512/11; Nález ÚS ze dne 10. 8. 2016, sp. zn. II. ÚS 863/16; Nález ÚS ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. I. ÚS 3308/16; Nález ÚS ze dne 27. 11. 2017, sp. zn. I. ÚS 1844/17. Tamtéž.

[1771] Nález ÚS ze dne 23. 11. 2017, sp. zn. I.ÚS 2063/17, odst. 15.

jímž se orgány veřejné moci mají v aplikační praxi **povinnost řídit**. Tento princip je obzvláště akcentován v oblasti právních vztahů specifického charakteru, jako jsou spotřebitelské smlouvy, vztahy vyplývající z pracovního, směnečného či nájemního práva apod. (…) **Cílem je nahradit formální rovnost smluvních stran rovností materiální.“**[1772]

Ženy tvořící polovinu obyvatelstva čelí mnoha sociálním znevýhodněním, včetně neúměrných pečovatelských povinností, nižších mezd a důchodů, nejistých pracovních podmínek, předsudků a násilí, a tyto faktory je do značné míry znevýhodňují při postupu ve veřejné sféře.[1773] Genderová kvóta by tedy mohla sloužit jako nástroj k zajištění jejich *de facto* příležitosti účastnit se na rozhodování. JUDr. Šimáčková se domnívá, že právě **argument „vyvážení faktických nerovností“** je v našem kontextu **nejsilnější a nejpřijatelnější**, protože jde o zavedený a obecně akceptovaný přístup používaný v české normotvorbě. Podobně prof. Bílková upozorňuje na důležitost vyvážení sociálních nerovností a zdůrazňuje, že na rozdíl od rozšířeného diskurzu sociální regulace nenaznačuje komunistickou praxi, ale praxi **sociálního státu**, kterým je ČR stejně tak jako většina evropských států.[1774] Jedná se skutečně o velmi zásadní argumenty, protože genderové kvóty jsou v ČR mylně vnímány jako nástroj zajišťující výsledky, zatímco **všechny navrhované české modely kvót byly zaměřeny na vyvážení příležitostí**. Dosavadní návrhy týkající se genderových volebních i ekonomických kvót se zaměřily na vyvážené zastoupení žen mezi kandidáty, bez další záruky jejich úspěchu ve výběrovém řízení či volbách.

11.2.2. Posílení zastupitelské demokracie

Hlavním cílem genderových volebních i ekonomických kvót je zajištění spravedlivější účasti žen na veřejném rozhodování, které **by mělo odrážet složení populace**. V případě žen je tento požadavek eminentní, protože **tvoří polovinu společnosti** a mají často **specifické zkušenosti, potřeby a perspektivu**. Na propojení otázky demokracie a rovnosti žen a mužů poukazuje bohaté mezinárodní *acquis*.[1775]

[1772] Tamtéž. Srov. např. Nález ÚS ze dne 28. 03. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03; Nález ÚS ze dne 1. 11. 2011, sp. zn. II. ÚS 2164/10; Nález ÚS ze dne 11. 11. 2013, sp. zn. I. ÚS 3512/11; Nález ÚS ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. III. ÚS 3436/12; Nález ÚS ze dne 24. 10. 2013, sp. zn. III. ÚS 562/12; Nález ÚS ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14; Nález ÚS ze dne 10. 8. 2016, sp. zn. II. ÚS 863/16; Nález ÚS ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. I. ÚS 3308/16; Nález ÚS ze dne 27. 11. 2017, sp. zn. I. ÚS 1844/17.

[1773] Více v podkapitolách 3.1, 4.1 a 9.1.

[1774] Z online rozhovoru ze dne 9. 5. 2021.

[1775] Deklarace Výboru ministrů RE (1997)018 o rovnosti žen a mužů jako základním kritériu demokracie, Odůvodnění, odstavec 1.; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17 členským státům o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů, odstavce 8 až 10; Usnesení Výboru ministrů 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavec 2; Doporučení Výboru ministrů (2017)9 členským státům o genderové rovnosti v audiovizuálním sektoru, Odůvodnění, odstavce 2, 4; Usnesení PSRE 1706(2010)

Velmi důležitá jsou zejména vyjádření Výboru ministrů RE ke **vztahu mezi demokracií a genderem**, ve kterých Výbor uvádí, že rovnost pohlaví je „veřejným statkem" a „požadavkem pro dosažení sociální spravedlnosti a nezbytnou podmínkou demokracie".[1776] „Vyvážená účast obou pohlaví na všech úrovních politického a veřejného života, včetně rozhodovací úrovně, je proto požadavkem lidských práv […] nezbytným pro demokratičtější společnost a citlivou a odpovědnou vládu".[1777] Pro plné zohlednění práv žen i mužů je podle Výboru nutná existence **„paritní demokracie"**, které bude dosaženo při alespoň **40 % paritního prahu rovnosti**.[1778] V tomto usnesení Výbor ministrů potvrdil, že rovnost žen a mužů je **nedílnou součástí lidských práv a základním kritériem demokracie**.[1779]

Odborná komunita často diskutuje o tom, zda při debatách o vyváženém zastoupení použít „demokratické" nebo „ekonomické" argumenty. V tomto ohledu se demokratický zájem zdá být nejsilnější a nadřazený všem ostatním zájmům, které by ho neměly nahrazovat, ale pouze doplňovat. Ženy, jako polovina populace, se mají právo podílet na rozhodování na základě své **existence, početnosti a sociální role, vzdělání a zkušeností** a nemusejí svoji účast zdůvodňovat ekonomickými zisky. K takové účasti však musejí mít vyhovující **strukturální podmínky**. V jednom ze svých nálezů ÚS tvrdil, že právě takové prostředí má zajišťovat demokratický právní stát.

> „**Demokratický právní stát na rozdíl od státu totalitního ústavně zajišťuje prostor pro formaci různých zájmových skupin,** které posléze jako jednotlivé politické strany nebo hnutí usilují o prosazení svých představ získáním podílu na moci ve svobodné soutěži politických sil, dodržujících základní demokratické principy (čl. 5 Ústavy). Zvítězí-li ta či ona koncepce, měl by být výsledek zásadně a zpravidla legitimní […]."[1780]

V tomto případě ÚS poukázal na jádro problému, který se kvóta snaží řešit. Ženy jsou strukturálně znevýhodňovány tím, že nesou téměř výlučnou odpovědnost za péči o domácnost a děti, což se následně odráží v nižších odměnách, kariérních možnostech i důchodech. Ze stejného důvodu mají ženy také stěží **potřebný čas a prostředky k účasti na procesu** „formace různých zájmových skupin" a na participaci v rámci „jednotlivých politických stran nebo hnutí usilujících o prosazení svých představ získáním podílu na moci". Tato přetrvávající historická strukturální nevýhoda brání ženám v plné účasti ve vedení společnosti a jejich absence vytváří

o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 1. Více v podkapitole RE 7.4 a 7.5.

[1776] Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavce 1, 4.

[1777] Tamtéž, odstavce 31, 21.

[1778] Tamtéž, odstavec 32.

[1779] Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavec 2.

[1780] Nález ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, zákoník práce – návrh na zrušení řady jeho ustanovení, odstavec 180.

demokratický deficit, který je potřeba řešit. I když systém kvót není jediným opatřením, je jednou z nejúčinnějších a mezinárodně široce testovaných metod.

11.2.3. Odškodnění minulých nespravedlností

Náprava minulé nespravedlnosti je dalším relevantním cílem genderové kvóty. Ženy získaly aktivní i pasivní volební právo ve většině států světa pouze během minulého století a jejich další základní práva byla v minulosti významně omezena. Toto **historické právní a faktické vyloučení žen z veřejné sféry** je jedním z hlavních důvodů jejich současného znevýhodněného sociálního postavení a jejich absence ve veřejném rozhodování.[1781] Jak je často uváděno v odborné i populární literatuře, uvedené vyloučení představovalo v podstatě **100% kvótu pro muže**, která by nyní měla být kompenzovaná kvótou zabezpečující vyrovnané genderové zastoupení. Historická diskriminace žen je uváděna jako **jeden z hlavních důvodů pro zavedení pozitivních opatření v mezinárodním právu**.[1782]

Případem použití preferenčního zacházení za účelem odškodnění minulých křivd se zabýval i Výbor OSN pro lidská práva v případě *RD. Stalla Costa proti Uruguayi* (1987).[1783] Výbor v této kauze zkoumal uruguayský **zákon upřednostňující bývalé státní zaměstnance (kteří přišli o práci kvůli politické perzekuci)** před jinými zájemci o zaměstnání ve veřejném sektoru. Podle stěžovatele toto preferenční zacházení nespravedlivě **ohrozilo jeho vlastní šance** na získání zaměstnání ve veřejné službě a porušilo článek 25 MPOPP (rovné podmínky pro vstup do veřejné služby) a článek 26 (právo na rovnost před zákonem a stejnou ochranu zákonem bez diskriminace). Výbor pro lidská práva shledal tento případ **preferenčního zacházení jako přípustné pozitivní opatření ve prospěch dříve znevýhodněné skupiny**. Výbor posoudil přijetí zákona umožňující dané preferenční zacházení jako opatření nové demokratické vlády k nápravě diskriminace státních zaměstnanců během vojenské diktatury. Výbor proto shledal implementaci zákona za slučitelnou s ustanovením o rovnosti podmínek pro vstup do veřejné služby [článek 25 písm. c)], a neposoudil ho jako nepřípustné

[1781] Více v podkapitole 3.1.

[1782] Preambule CEDAW; Preambule Istanbulské úmluvy, Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, odst. 1, 8 písm. b); Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 5, 7; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25: Dočasná zvláštní opatření, 2005, odst. 10; Deklarace Výboru ministrů RE (1997)018 o rovnosti žen a mužů jako základním kritériu demokracie, Odůvodnění; Doporučení Výboru ministrů (2007)17 členským státům o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů, odstavec 15 písm. iii); Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavce 8, 9; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 3; Stanovisko generálního advokáta Tesaura ze dne 6. 4. 1995, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Brémy*, C–450/93, odst. 8; Rozsudek ESLP, *Andrle proti ČR*, C–6268/08, odst. 55. Více v podkapitole 2.3.

[1783] Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *R. D. Stalla Costa* proti *Uruguayi*, C–198/1985.

rozlišování (článek 2 odst. 1), nebo zakázanou diskriminaci (článek 26).[1784] Tento případ je paralelou k situaci žen, které byly také v minulosti vylučovány z veřejného sektoru a funkcí a pozitivní opatření v jejich prospěch jsou rovněž vnímána jako nápravná opatření za historickou i přetrvávající diskriminaci. Jsou tady nicméně dva rozdílné momenty týkající se **meritu a typu rovnosti**, které navíc mluví ve prospěch žen. Zatímco u preferenčních opatření týkajících se žen se dbá na dodržení meritu, tento nebyl v daném sporu nijak rozporován. U pozitivních opatření týkajících se žen se navíc klade důraz na příležitosti při vstupu (konkurzu/jmenování, kde je nutné daný merit prokázat), zatímco v tomto případě se jednalo o opatření směřující k rovnosti ve výsledku. Výbor OSN pro lidská práva v této kauze potvrdil možnost odlišného zacházení s cílem napravit předchozí diskriminaci, která je analogicky aplikovatelná v případech genderových pozitivních akcí.

ÚS se také zabýval řadou případů, ve kterých rozhodl, že odlišné zacházení lze odůvodnit na základě historických nerovností. Např. v roce 1994 schválil povinné zaměstnávání vysokoškolských učitelů a výzkumných pracovníků na dobu určitou (jako výjimku ze standardních pracovních smluv na dobu neurčitou), „**aby byla v oblasti vysokých škol odstraněna rezidua minulosti** při obsazování pracovních míst učitelů a vědeckých pracovníků VŠ, a tak **zajištěna skutečná objektivita vyučování**".[1785] Analogickou úvahu lze použít i v případě politických nebo ekonomických kvót. Ženy byly v minulosti systematicky vyloučeny z veřejné sféry, jejich účast je ovšem nezbytná pro **objektivitu a legitimitu politického a ekonomického rozhodování**. Navíc by kvóta mohla sloužit jako nástroj k transformaci přetrvávajících formálních i neformálních sítí.

Podobné úvahy poskytl ÚS v případě zákonného vyloučení započtu určitých dob služeb pro nárok na výsluhový příspěvek a jeho výši pro vojáky bývalé (komunistické) kontrarozvědky.[1786] ÚS v tomto rozhodnutí připomněl veřejné hodnoty **„demokracie a ochrany demokracie"** a tvrdil, že zacházení se týká „určitých privilegií skupiny lidí, kteří jsou, resp. byli zvýhodněni před ostatními občany".[1787]

> „V posuzované věci se nejedná o nerovnost, ale o vůli zákonodárce, který svůj postup zdůvodnil dostatečně přesvědčivým způsobem. Právě odvoláním se na **veřejné hodnoty, kterými jsou základní principy demokracie a jejich ochrana,** jsou zřetelné a jasné a jejich oprávnění z uvedených hledisek nelze zpochybnit (viz zákon č. 198/1993 Sb.). Stejně tak nutno připomenout i náplň činnosti osob

[1784] Tamtéž.

[1785] Nález ÚS ze dne 18. 5. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 36/93, Ukončení pracovního poměru učitelů a vědeckých pracovníků vysokých škol – charakteristika jejich práce, odstavec VI. Nicméně vývoj v postkomunistických univerzitách ukázal, že díky zavedeným kontaktům si většina profesorů a vědců z komunistického režimu dokázala své pozice udržet a smlouvy na dobu neurčitou naopak často slouží schwarz systému, kdy jsou v těchto prekérních úvazcích dlouhodobě zaměstnávané zejména ženy a mladí učitelé a vědci.

[1786] Nález ÚS ze dne 28. 2. 1996, sp. zn. Pl. ÚS 9/95 #1.

[1787] Tamtéž, III. odst. 2 ad A).

> a funkcí, o kterou se zde jedná a která zcela jednoznačně proti uvedeným základním principům demokracie, a tedy proti veřejnému zájmu, směřovala a působila. Zvoleným postupem zákonodárce nezasáhl do jiných Ústavou garantovaných principů, ale naopak, chrání je. Nedotýká se přitom ochrany nabytých práv jako takové, **ale určitého privilegia skupin osob, které jsou, resp. byly zvýhodněny vůči jiným občanům**, a to paradoxně za činnost, která zhusta proti těmto občanům směřovala."[1788]

Tento případ je také paralelou k době, kdy byli muži legálně privilegováni prostřednictvím svého výlučného aktivního a pasivního volebního práva a norem upravujících přístup ke vzdělání, práci a rozdělení péče o děti.[1789] Otázkou tedy je, zda by **nerovnosti plynoucí z patriarchálního systému neměly být napravovány podobně jako nerovnosti vyplývající z komunistického režimu**. Navíc, mnoho ze současných politických lídrů je bývalými členy Komunistické strany Československa (či dokonce bývalými spolupracovníky Státní bezpečnosti), čili daná kvóta by mohla pomoct změnit nejen genderové, ale i ideologické zaměření a metody veřejné správy. A to vše s ohledem na skutečnost, že minulé nespravedlnosti se stále odrážejí ve stávajících strukturálních a sociálních překážkách, které brání ženám v přístupu k rozhodování.

11.2.4. Ekonomický zájem státu

Jedním z nejcitovanějších veřejných zájmů v soudních rozhodnutích je zájem ekonomický, jako např. **příspěvek do státního rozpočtu nebo tvorba nových pracovních míst**.[1790] Jak naznačuje výzkum, zvýšená přítomnost žen v politickém a ekonomickém vedení podporuje **inovativní rozhodování a přijímání genderově vyvážených politik**, čímž pomáhá zlepšovat podmínky pro práci žen a podporuje nárůst žen na trhu práce.[1791] Ženy mají často odlišné životní zkušenosti a perspektivy a řada problémů, zejména v sociální oblasti, může být přehlížena nebo

[1788] Tamtéž.

[1789] V 19. století byly volby na území ČR organizovány podle pěti volebních kurií na základě majetku občanů, přičemž hlasy z první/velkostatkářské kurie měly větší váhu. Ženy, příslušníci ozbrojených sil a dělníci byli z volebního práva vyloučeni. Výjimky byly udělovány pouze ženám z první kurie, které vlastnily majetek, ale volby se musely konat prostřednictvím zmocněnce. Všeobecné, přímé, rovné a tajné volební právo bylo zakotveno v Československé ústavě až v r. 1920. Více v MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2011.

[1790] Viz rozhodnutí analyzované v podkapitole 10.1.

[1791] Viz Odůvodnění Směrnice o radách společností 2022/2381; UN WOMEN. *Facts and Figures: Economic Empowerment* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/Jud9C; MCKINSEY & COMPANY, 2020; HONG, L., PAGE, E., S. Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the USA (PNAS).* 2004, sv. 101, č. 46, s. 16385–16389. Dostupné z: https://bit.ly/3umyMXY; MADGAVKAR, A., a kol. *COVID-19 and Gender Equality: Countering the Regressive Effect*s [online].

podhodnocena, když jejich přítomnost v rozhodování chybí. Evropské i české ženy převyšují muže ve vysokoškolském vzdělání a jejich absence ve veřejném rozhodování představuje **ztrátu talentu a potenciálu** v ekonomickém smyslu.[1792] Nicméně i když zmíněné ekonomické argumenty jsou relevantní, jak již bylo zmíněno, měly by být jen argumenty podpůrnými k imperativu demokratickému zastoupení žen jako poloviny populace.[1793]

Pokud jde o přímý ekonomický dopad zavedení kvót na státní finance, dle mezinárodních zkušeností je nejúčinnější sankce **odmítnutí kandidátní listiny**, které nenese finanční zátěž. V podstatě jedním případem finanční zátěže by byla bonifikace, ale dle návrhu pracovní skupiny Úřadu vlády ČR je možné tuto situaci řešit snížením státních příspěvků, které by byly následně poskytnuty stranám, které kvótu naplnily.[1794] Obecně tato skupina navrhla řadu sankcí i možných motivačních opatření a je na zvážení vlády, pro kterou alternativu se rozhodne.

11.2.5. Soulad s mezinárodním právem

Dodržování mezinárodního práva, především závazného práva EU, bylo ÚS rovněž uznáno jako jeden z legitimních cílů, vzhledem k tomu, že ratifikované mezinárodní smlouvy jsou součástí ústavního pořádku a mají vyšší právní sílu než běžné zákony (článek 10a odst. 1 Ústavy).[1795] Uplatňování genderových kvót je **zahrnuto jako možnost** dosažení faktické rovnosti v rámci OSN, RE a ve smlouvách EU, stejně jako v doporučeních jejich monitorovacích a poradních orgánů.[1796]

Dle konzistentních vyjádření lidskoprávních výborů OSN **záruky nediskriminace a rovnosti** v mezinárodních lidsko-právních úmluvách OSN diktují **formální i faktickou rovnost**.[1797] Výbory upozorňují, že zdánlivě genderově neutrální ustanovení mohou udržovat existující rozdíly, protože neberou v úvahu přetrvávající hospodářské, sociální a kulturní nerovnosti, zejména na straně žen.[1798] Formální rovnost – pouhé přijímání zákonů a srovnávání formálního zacházení s jedinci v podobné situaci – tak není postačující k zajištění pozitivního požívání práv a k prevenci diskriminace.[1799] Je nutné věnovat pozornost **„systémové diskriminaci" skupin**,

[1792] EIGE. *Gender Equality Index: Knowledge indicators in EU* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/vucVn.
[1793] Více v podkapitole 8.1.11.
[1794] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022, s. 21.
[1795] Např. Nález ÚS ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, Důkazní břemeno v diskriminačních sporech – návrh na zrušení § 133a odst. 2 OSŘ.
[1796] Analýza příslušného *acquis* každé organizace je uvedena v předchozích kapitolách. Stručný přehled relevantního mezinárodního práva obsahuje i důvodové zprávy každého dosavadního návrhu.
[1797] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 6, 7, č. 20, odst. 8; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24, 2017, odst. 7; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 4.
[1798] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 8.
[1799] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 4, 1981, odst. 2; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000, odst. 3, 4, 29; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská,

které historicky nebo trvale trpí diskriminací a předsudky.[1800] Za tímto účelem mezinárodní právo umožňuje použití pozitivních opatření za účelem skutečného zrovnoprávnění znevýhodněných skupin.

OSN

Charta OSN, MPOPP, **MPHSKP** a **CEDAW** zakazují diskriminaci na základě pohlaví a garantují **rovná práva žen a mužů**.[1801] MPOPP navíc zakotvuje rovná práva na vedení **veřejných záležitostí** a vstup do veřejných služeb (článek 25) a MPHSKP zaručuje právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty (článek 7). Oba Pakty zdůrazňují, že **státy musejí přijmout veškerá nutná a vhodná opatření** k uplatnění práv obsažených v těchto dokumentech (článek 2 odst. 2 MPOPP, čl. 2 odst. 1 MPHSKP), což poskytuje prostor pro použití zejména měkkých pozitivních opatření. Úmluva **CEDAW** navíc výslovně umožňuje použití **„dočasných zvláštních opatření"** (článek 4 odst. 1), dále garantuje rovné právo na vykonávání všech **veřejných funkcí** (článek 7) včetně mezinárodních (článek 8) a rovnost **v zaměstnání**, zejména práva na stejné příležitosti a zacházení, včetně **práva na postup** a na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty (článek 11). **Pekingská deklarace a akční platforma** jako globální program pro rovnost žen a mužů v rámci svých strategických cílů zahrnuje zajištění plné účasti žen na rozhodování a za tímto účelem doporučuje použití pozitivních opatření.[1802]

Lidskoprávní výbory OSN, včetně Výboru pro lidská práva (MPOPP), Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva a Výboru pro odstranění diskriminace žen použití genderových pozitivních opatření konzistentně doporučují.[1803] Dle těchto výborů mají **smluvní státy povinnost** zaručit požívání práv z úmluv

sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 8; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 15, 16, 18.

[1800] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 8, 12.

[1801] Preambule a článek 1 Charty OSN; čl. 2, čl. 3 a čl. 26 MPOPP; čl. 2, čl. 3 MPHSKP; čl. 2 CEDAW.

[1802] Tato platforma také tvoří základ pro český národní Akční plán pro rovnost žen a mužů. OSN. Beijing Declaration and Platform for Action: 4th World Conference on Women, Beijing, China, 4–15. 9. 1995, Annex II, cíl G.1 odst. 186, 190 písm. a), 192 písm. a), cíl H.2 odst. 205 písm. c). Dostupné z: http://tinyurl.com/472js4pr.

[1803] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 4: Rovné právo mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv (článek 3 MPOPP), 1981, odst. 2; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 18: Nediskriminace (článek 2 MPOPP), 1989, odst. 10; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 25: Účast na veřejných záležitostech, volební právo a právo na rovný přístup k veřejným službám (článek 25 MPOPP), 1996, odst. 23; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28: Rovnost práv mezi muži a ženami (článek 28 MPOPP), 2000, odst. 29; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16: Rovné právo mužů a žen na požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv (článek 3 MPHSKP), 2005, odst. 21; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20: Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech, 2009, odst. 8, 9, 11, 37, 38; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24: k závazkům státu podle MPHSKP v souvislosti s obchodní činností, 2017, odst. 9; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 5: Dočasná zvláštní opatření, 1988, odst. 1; č. 23: Politický a veřejný život, 1997, odst. 15; a Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25: Dočasná zvláštní opatření, 2004, odst. 19, 31, 38, 39.

bez jakékoliv diskriminace, která musí být odstraněna **formálně i materiálně**.[1804] Podle výborů jsou státy nejen oprávněny, ale i **povinny zavést pozitivní opatření** v jakékoliv oblasti, kde se prokážou jako **nezbytná a vhodná** pro urychlení **faktické rovnosti** (včetně stanovení numerických cílů a kvót).[1805] Výbory opakovaně zdůraznily potřebu přijímat dočasná zvláštní opatření zejména k zajištění účasti žen na správě věcí veřejných a ve veřejných funkcích (včetně rozhodovacích).[1806] Státy mají zajistit vhodná opatření za účelem řešení formální i faktické diskriminace také ze strany **veřejnosti a soukromých subjektů**, včetně **dočasných zvláštních opatření**, a pobídek i sankcí ke změně postoje.[1807] Výbor pro lidská práva posuzoval pozitivní opatření v podobě **kvóty** pro minimální zastoupení obou pohlaví v poradních státních orgánech, kterou v daném případě akceptoval jako **objektivní, rozumně odůvodněnou** a **proporcionální *(Jacobs proti Belgii)***.[1808] Výbor OSN pro lidská práva v tomto rozhodnutí také zdůraznil potřebu genderové perspektivy v poradních orgánech a podpory žen ve veřejných funkcích.[1809] Lidskoprávní výbory OSN se vyjadřovaly k postavení žen v ČR v rámci svých **Závěrečných doporučení**,[1810] ve kterých kritizují zejména nezaměstnanost, neformální zaměstnávání, mzdové rozdíly a nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích pozicích.[1811] Výbory proto vyzývají ČR k přijetí účinných opatření včetně **dočasných zvláštních opatření** v předem určených časových rámcích ke spravedlivému zastoupení žen **ve veřejné a politické sféře, zejména v rozhodovacích pozicích**, a to ve všech oblastech, kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny.[1812] Dočasná zvláštní opatření by měla být zavedena **do**

[1804] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 4; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 11, 37, 38, a č. 24, odst. 7. K porušení práv přitom může dojít jednáním (včetně retrogresivních opatření) i nekonáním států a jejich institucí na národní i místní úrovni. Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 41, 42.

[1805] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 5, odst. 1 a č. 25, odst. 18.

[1806] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva, č. 28, 2000, odst. 29; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 21. Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997, odst. 15, 25.

[1807] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 11, 37, 38, 39; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24, 2017, odst. 12.

[1808] Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Guido Jacobs proti Belgii*, C–943/2000, odst. 9.4.

[1809] Tamtéž.

[1810] Závěrečná doporučení Výboru OSN pro lidská práva k periodickým zprávám ČR: CCPR/CO/72/CZE, 2001; CCPR/C/CZE/CO/2, 2007; CCPR/C/CZE/CO/3, 2013; CCPR/C/CZE/CO/4, 2019; Závěrečná doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva k periodickým zprávám ČR: E/C.12/1/Add.76, 2002; E/C.12/CZE/CO/2, 2014; E/C.12/CZE/CO/3, 2022; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k periodickým zprávám ČR o plnění CEDAW: A/53/38/REV.1(SUPP). 1998, odst. 167–207; A/57/38(SUPP), 2002, odst. 70–112; CEDAW/C/CZE/CO/3, 2006; CEDAW/C/CZE/CO/5, 2010; CEDAW/C/CZE/CO/6, 2016.

[1811] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, odst. 26; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke třetí periodické zprávě ČR, odst. 18.

[1812] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, odst. 15; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke druhé periodické zprávě ČR, odst. 11.

vnitřních pravidel a předpisů každého vládního resortu a ČR by měla poskytovat pobídky i adekvátní sankce.[1813]

RADA EVROPY

Antidiskriminační ustanovení **EÚLP** (článek 14) uvádí pohlaví jako první zakázaný důvod diskriminace. **Pozitivní opatření** jsou uvedena v **Preambuli Protokolu č. 12 (2000)**, která uvádí, že opatření na podporu úplné rovnosti jsou přípustné, pokud pro ně existuje objektivní a přiměřené opodstatnění. Dle důvodové zprávy k Protokolu č. 12 musí být zavedení pozitivních opatření **odůvodněné** (např. zabezpečením faktické rovnosti znevýhodněných osob), **přiměřené** a **dostatečně konkrétní**.[1814] **Dodatkový protokol k ESCH z roku 1988** zavedl právo na rovné příležitosti a zacházení v oblasti **zaměstnání**, včetně možnosti použití **„zvláštních opatření" k odstranění *de facto* nerovností** v této oblasti (článek 1 odst. 3).[1815] Podle důvodové zprávy k tomuto protokolu mají zvláštní opatření urychlit eliminaci pokračujících faktických nerovností obecně ovlivňujících ženy a mají být zrušena, jakmile bude rovnosti dosaženo.[1816] **RESCH** převzala z Dodatkového protokolu právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v otázkách zaměstnání (článek 20) i ustanovení o pozitivních opatření (článek N – příloha). ČR RESCH dosud neratifikovala, v případě Dodatkového protokolu k ESCH z roku 1988 tak však již učinila, a je jím vázaná.[1817]

Všechny orgány RE včetně Výboru ministrů, Parlamentního shromáždění, i Benátské komise pozitivní opatření otevřeně podporují.[1818] Evropský soudní dvůr pro lidské práva převzal postoj těchto orgánů a uznal, že nedostatek genderové vyváženosti v politice **ohrožuje legitimitu demokracie a porušuje právo na rovnost žen a mužů**.[1819] Podle **ESLP je posílení genderové vyváženosti ve veřejném rozhodování legitimním cílem a použití genderových volebních kvót slučitelné s EÚLP**,[1820] přičemž konkrétnější stanovení kritérií kvótového systému (jako je výše kvóty, sankce atd.) ponechává v diskreci členského státu.[1821] **EVSP** rovněž

[1813] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, odst. 23.

[1814] Důvodová zpráva k Protokolu č. 12 k EÚLP (CETS č. 177), odst. 16.

[1815] ČR tento protokol ratifikovala v r. 1999.

[1816] Důvodová zpráva k Dodatkovému protokolu z roku 1988, s. 132, odst. 26.

[1817] Na základě tohoto Protokolu byla proti ČR vznesena kolektivní stížnost *University Women Europe*. Rozhodnutí EVSP ze dne 5. 12. 2019, *UWE proti ČR*, C–128/2016. Více v podkapitole 7.3.1.

[1818] Doporučení Výboru ministrů RE (85)2 o právní ochraně před diskriminací na základě pohlaví, část III; EUROPEAN COMMISSION FOR DEMOCRACY THROUGH LAW (VENICE COMMISSION). *Code of Good Practice in Electoral Matters: Guidelines and Explanatory Report.* Názor č. 190/2002, CDL-AD (2002)23; Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému; Usnesení PSRE 2111(2016) o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen.

[1819] Rozsudek ESLP, *Metka Zevnik*, C–54893/18, odst. 34.

[1820] Tamtéž.

[1821] ESLP se odvolává na Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, Odůvodnění; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení

opakovaně zdůrazňoval potřebu aktivních opatření k odstranění faktických nerovností a k dosažení skutečné rovnosti a v oblasti rovného zacházení v otázkách zaměstnání je vnímá dokonce jako povinnost smluvních států.[1822] Ve svém rozhodnutí ***UWE proti ČR*** (2019), EVSP shledal porušení ESCH a jejího Dodatkového protokolu z roku 1988 mimo jiné z důvodu **nedostatečně měřitelného pokroku** v oblasti vyváženého **zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností**.[1823] Na základě tohoto rozhodnutí Výbor ministrů doporučil ČR podporovat **účinnou paritu** v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích **největších veřejně kotovaných soukromých společností**.[1824]

Rada ministrů i Parlamentní shromáždění RE uznávají a doporučují **40 % pro účast žen na politických a veřejných rozhodnutích** jako minimální hranici (paritní práh), který by měl vést k 50% paritě.[1825] **Členské státy** by na základě těchto doporučení měly zavést minimální **40%** legislativní kvótu **pro nedostatečně zastoupené pohlaví** na kandidátních listinách pro místní, regionální, národní i nadnárodní volby, nejlépe se **zipovým systémem** nebo prostřednictvím užšího výběru všech žen nebo prioritního seznamu s rovným počtem osob obou pohlaví podpořenou účinnými sankcemi jako je odmítnutí registrace kandidátní listiny.[1826] Tato minimální kvóta je také doporučena pro **vedení všech veřejných institucí**. Velmi významným je také **teoretický a koncepční přínos** daných dokumentů. Všechny orgány RE (včetně ESLP) **spojují otázku rovnosti a demokracie** s tím, že skutečná demokracie vyžaduje stejnou účast žen a mužů ve společnosti a nedostatečné zastoupení žen ve veřejném rozhodování odráží základní demokratický deficit.[1827] Parlamentní shromáždění RE ve svém usnesení navíc navrhlo kompletně nové **koncepční ukotvení rovnosti jako samostatného práva**, u kterého by pozitivní

žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.3.1. Tamtéž, odstavce 21 až 24.

[1822] RADA EVROPY, 2008, s. 142.

[1823] Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016. K dalším porušením patřilo nezajištění transparentnosti odměňování a nedosažení dostatečného měřitelného pokroku v oblasti rovného odměňování.

[1824] Doporučení Výboru ministrů RE (2021)5, *UWE proti ČR*, C–128/2016.

[1825] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, část A odstavec 3; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavec 32; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.3.1; Usnesení PSRE 1898(2012) o politických stranách a politické reprezentaci žen, odstavce 6.6, 6.7, 8.1. Doporučený 40% cíl byl přijatý mnohými státy i organizacemi.

[1826] Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavce 6.3.1. 6.3.2.

[1827] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, Odůvodnění, odstavce 1, 30; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavce 1, 4, 21, 31, 32; Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavec 2; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavce 1, 2, 6. ESLP tento postoj převzal ve svém rozhodnutí *Zevnik*, C–54893/18. Více také v RADA EVROPY. *Achieving balanced participation of women and men in political and public decision-making: a gender equality and democratic requirement* [online].

opatření nebylo definované jako výjimka, nýbrž jako součást implementace zásady rovného zacházení.[1828]

Evropská unie

Základní platná ustanovení EU najdeme v **SEU**, kde je rovnost žen a mužů ukotvena jako jedna ze základních hodnot Unie (články 2, 3). **SFEU** dále zakotvuje povinnost genderového mainstreamingu při všech činnostech Unie (článek 8), možnost přijímat vhodná opatření proti genderové diskriminaci (článek 19 odst. 1) a opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a zacházení v oblasti práce a zaměstnanosti (článek 157 odst. 3). Nejdůležitějším je článek **157 odst. 4**., který umožňuje členským státům přijímat „opatření poskytující zvláštní výhody" (genderová pozitivní opatření) pro usnadnění či předcházení nevýhod v profesní činnosti pro méně zastoupené pohlaví. **LZPEU** také zakazuje diskriminaci na základě pohlaví (článek 21) a ukotvuje cíl genderové rovnosti a možnost přijímání pozitivních opatření ve všech oblastech (článek 23).

K sekundárnímu právu patří **Směrnice o zboží a službách** 2004/113/ES, která umožňuje rozdílné zacházení při poskytování zboží a služeb při splnění podmínky legitimního cíle, vhodnosti a nezbytnosti (článek 4 odst. 5) a přijetí pozitivních opatření s cílem zabezpečení plné rovnosti mužů a žen v praxi (článek 6). Tzv. Přepracovaná **směrnice o rovnosti v zaměstnání a povolání** 2006/54/ES také umožňuje přijetí genderových pozitivních opatření k zajištění plné a skutečné rovnosti v profesním životě (článek 3) a v případě podstatného a určující profesního požadavku při splnění podmínky legitimity a přiměřenosti (článek 14 odst. 2).[1829] **Směrnice o radách společností** 2022/2381 členským státům ukládá, aby do roku 2026 zajistily nejméně 40 % nevýkonných míst nebo 33 % všech míst v orgánech velkých kotovaných společností pro osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví (článek 5).

Evropský parlament ve svém Usnesení o ženách v politickém rozhodovacím procesu z roku 2012 vyzývá státy i politické strany ke genderovým pozitivním opatřením včetně zipových systémů, monitorování a účinných sankcí ke zvýšení zastoupení žen ve volených státních i vnitrostranických orgánech a vyzývá členské státy, aby na funkci evropského komisaře nominovaly zástupce obou pohlaví.[1830] V roce 2022 Evropský parlament schválil legislativní iniciativu pro nová pravidla pro evropské volby s cílem harmonizace a nastavení minimálních standardů, včetně pozitivního opatření v podobě střídavých seznamů (zipu) nebo kvót.[1831] Významným nástrojem je i nezávazné *soft law* jako je Charta žen

[1828] Usnesení PSRE 1844(2011), Deklarace zásad rovnosti a činnosti RE; Doporučení PSRE 1986(2011), Deklarace zásad rovnosti a činnosti RE.

[1829] Přepracovaná směrnice nahradila starší směrnice: Směrnice Rady 76/207/EHS a Směrnice 2002/73/ /ES.

[1830] Usnesení Evropského parlamentu 2011/2295(INI) ze dne 13. 3. 2012 o ženách v politickém rozhodovacím procesu – kvalita a rovnost, odstavce 2, 7, 12.

[1831] Legislativní usnesení Evropského parlamentu ze dne 3. 4. 2022 k návrhu nařízení Rady o volbě poslanců Evropského parlamentu ve všeobecných přímých volbách, kterým se zrušuje rozhodnutí Rady

Evropské komise, Evropský pakt pro rovnost žen a mužů Evropské rady a Strategie genderové rovnosti a genderový mainstreaming, jehož cílem je zohlednit gender ve všech evropských politikách.

Restrikce pozitivních opatření

Podle CEDAW (článek 4) nejsou dočasná zvláštní opatření považována za diskriminační, pokud: a) mají za **cíl urychlení faktického zrovnoprávnění** žen a mužů; b) nemají za následek zachování nerovnoprávných nebo **oddělených měřítek**; a c) **jsou dočasná**. **Doba platnosti** opatření má být určena na základě funkčního výsledku v reakci na konkrétní problém (ne na základě uplynutí předem stanoveného časového období); opatření mají být upravovaná dle okolností, monitorovaná a **ukončena**, pokud **bylo dosaženo „udržitelné" faktické rovnosti** (pokud tyto výsledky po určitou dobu přetrvávají).[1832] Lidsko-právní výbory OSN obecně považují **rozdílné zacházení** za **legitimní diferenciaci**, pokud jsou kritéria rozlišení **rozumná a objektivní** a **proporcionální** cíli, který je podle Paktů **legitimní** (v daném případě náprava faktické diskriminace).[1833] Účinky opatření musejí být slučitelné s povahou práv Paktu a provedené výhradně za účelem podpory obecného blaha v demokratické společnosti.[1834] Co se týče proporcionality, všechny lidskoprávní výbory OSN zdůrazňují, že genderová pozitivní opatření by měla splňovat podmínku **vhodnosti a nutnosti** pro dosažení daného účelu, zejména v případě omezení jiných práv zaručených pakty.[1835] Výbor OSN pro lidská práva posuzoval genderové kvóty ve státních orgánech dle kritérií **objektivity, rozumného odůvodnění** a **proporcionality** *(Jacobs proti Belgii)*.

Preambule Protokolu č. 12 K EÚLP uvádí, že opatření na podporu úplné rovnosti jsou přípustná, pokud pro ně existuje objektivní a přiměřené opodstatnění a důvodová zpráva dále upřesňuje, že zavedení pozitivních opatření musí být **odůvodněné** (např. zabezpečením faktické rovnosti znevýhodněných osob), **přiměřené** a **dostatečně konkrétní**.[1836] Podle **ESLP je posílení genderové vyváženosti ve**

(76/787/ESUO, EHS, Euratom) a zákon o volbách poslanců Evropského parlamentu ve všeobecných přímých volbách připojených k uvedenému rozhodnutí (2020/2220(INL) – 2022/0902(APP)). Dostupné z: https://1url.cz/6uS9D. Dle návrhu by měl být zrušen Akt o volbě do Evropského parlamentu a přijata nová pravidla pro evropské volby. Více na https://t.ly/8Je1F.

[1832] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 20; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 36; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 9, 13.

[1833] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 18, odst. 10, 11, 13, 15; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 9, 13; Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Ballantyne, Davidson, McIntyre proti Kanadě*, C–359/1989 a 385/1989; a *Guido Jacobs proti Belgii,* C–943/2000.

[1834] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 13.

[1835] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 39; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 15; Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Ballantyne, Davidson, McIntyre proti Kanadě*, C–359/1989 a 385/1989.

[1836] Důvodová zpráva k Protokolu č. 12 k EÚLP, odst. 16.

veřejném rozhodování legitimním cílem a použití genderových volebních kvót slučitelné s EÚLP.[1837]

SDEU postupně přijal genderová preferenční opatření, přičemž rozlišuje mezi absolutními a automatickými preferencemi (které nejsou v souladu s právem EU, viz rozsudek *Kalanke*) a přijatelnými **„flexibilními preferencemi"**, které obsahují ustanovení o výhradě (rozsudek *Marschall*) a odrážejí individuální kontext v daném sektoru (rozsudek *Badeck*).[1838] Jak shrnula Evropská komise, z judikatury SDEU lze dovodit pozitivní opatření, ať už přijatá na úrovni EU nebo na vnitrostátní úrovni, musí také respektovat limity stanovené SDEU: 1) mohou regulovat pouze **genderově nevyrovnaná odvětví**; 2) mohou upřednostňovat pouze **stejně kvalifikované** kandidáty/ky; a 3) musejí obsahovat **„ustanovení o výhradě"**, která zohledňuje osobní situaci každého jednotlivého kandidáta/ky a v odůvodněných případech poskytuje možnost povolit výjimky z preferenčního zacházení ve prospěch méně zastoupeného pohlaví.[1839]

Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen se podrobněji vyjádřil k otázce meritu s tím, že otázky **„kvalifikace a zásluh"** jsou normativně a kulturně determinované a mají být proto posuzované s vědomím vlivu genderové předpojatosti.[1840] Výbor dále zdůraznil, že při jmenování, výběru nebo volbě do veřejné a politické funkce mohou hrát roli i faktory jiné než kvalifikace nebo zásluhy, **včetně uplatnění principu demokratické spravedlivosti**.[1841] Výbor OSN pro lidská práva v případě *Jacobs proti Belgii* uvedl, že aspekt pohlaví nečiní kvalifikaci irelevantní, pokud je pro všechny žadatele stanoveno **stejné kritérium výběru**.[1842] Naopak Výbor má zato, že je tím zabezpečena **proporcionalita mezi účelem genderového požadavku a meritu**.[1843]

Ve svých rozhodnutích SDEU koherentně potvrdil, že uchazeči o zaměstnání (nebo povýšení) musejí mít **srovnatelnou kvalifikaci**, přičemž však kvalifikační kritéria stanovují vnitrostátní zákonodárci a konkrétní zaměstnavatelé. Aby nedocházelo k nepřímé diskriminaci žen, začaly některé národní úpravy, i zaměstnavatelé, upravovat „tradiční" kvalifikační kritéria (jako jsou odpracované roky, věk či datum posledního povýšení) směrem ke **komplexnějšímu individuálnímu hodnocení** reflektujícímu schopnosti a potenciál jednotlivců (rozsudky *Badeck, Abrahamsson*).[1844] Kromě toho by neměly být brány v úvahu potenciálně diskriminační faktory, jako je rodinný stav, příjem partnera, práce na částečný úvazek nebo období související s péčí o děti nebo péčí o rodiče (rozsudek *Badeck*). Nově je možné přihlížet k času strávenému péčí o rodinu, ve vojenské službě nebo k invaliditě (rozsudek *Badeck*).

[1837] Rozsudek ESLP, *Metka Zevnik*, C–54893/18, odst. 34.
[1838] Více v podkapitole 8.2.
[1839] Návrh Směrnice o radách společností 2012/0614, odst. 25.
[1840] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 23.
[1841] Tamtéž.
[1842] Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Guido Jacobs proti Belgii*, C–943/2000, odst. 9.5.
[1843] Tamtéž.
[1844] Rozsudek SDEU, *Badeck*, C–158/97; Rozsudek SDEU, *Abrahamsson*, C–407/98.

Tabulka č. 20 Mezinárodní zdroje ukotvující rovnost žen a mužů a genderová pozitivní opatření

OSN
Úmluvy a deklarace
■ Charta OSN – Preambule, čl. 1, 8, 101
■ VDLP – Preambule, čl. 1, 2, 7, 21
■ MPOP – Preambule, čl. 2, 3, 25, 26
■ MPHSKP – Preambule, čl. 2, 3, 7
■ CEDAW – Preambule, čl. 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 24 ■ **Čl. 4 odst. 1: Přijmou-li státy, smluvní strany, dočasná zvláštní opatření, zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, nebude to považováno za diskriminaci, jak je definována v této úmluvě; v žádném případě však tato opatření nesmí ve svém důsledku vést k zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek; od těchto opatření bude ustoupeno, až budou dosaženy cíle zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení.**
■ Pekingská deklarace a akční platforma (1995)
Výbor pro lidská práva (MPOPP)
■ Obecný komentář č. 4 (1981): Čl. 3 – Rovná práva mužů a žen k užívání všech občanských a politických práv ■ Obecný komentář č. 18 (1989): Nediskriminace ■ Obecný komentář č. 25 (1996): Účast na veřejných záležitostech, volební právo a právo na rovný přístup k veřejným službám ■ Obecný komentář č. 28 (2000): Rovnost práv mezi muži a ženami ■ Rozhodnutí, *Jacobs proti Belgii*, C–943/2000: genderové kvóty v justičních poradních orgánech ■ **Závěrečná doporučení pro ČR (2001, 2007, 2013, 2019)**
Výbor pro hospodářské, sociální a kulturní práva (MPHKSP)
■ Obecný komentář č. 16 (2005): Rovné právo mužů a žen na užívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv ■ Obecný komentář č. 20 (2009): Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech ■ Obecný komentář č. 24 (2017): K závazkům státu podle MPHKSP v souvislosti s obchodní činností ■ **Závěrečná doporučení pro ČR (2002, 2014, 2022)**
Výbor pro odstranění diskriminace žen (CEDAW)
■ Obecné doporučení č. 5 (1988): Dočasná zvláštní opatření (vzdělávání, ekonomika, politika a zaměstnanost) ■ Obecné doporučení č. 8 (1988): Implementace čl. 8 CEDAW (zastupování na mezinárodní úrovni) ■ Obecné doporučení č. 23 (1997): Politický a veřejný život ■ Obecné doporučení č. 25 (2004): Dočasná zvláštní opatření ■ **Závěrečná doporučení pro ČR (1998, 2002, 2006, 2010, 2016)** – obsahují doporučení týkající se zastoupení žen ve veřejném životě, trhu práce, antidiskriminačních opatření a implementace pozitivních opatření
■ ***UN Women Strategický plán*** 2022–2025

RADA EVROPY
Úmluvy
■ EÚLP – čl. 14
■ Protokol č. 12 k EÚLP – Preambule, čl. 1 ■ **Preambule: „(…) zásada zákazu diskriminace nebrání účastnickým státům v přijímání opatření na podporu úplné rovnosti za předpokladu, že pro tato opatření existuje objektivní a přiměřené opodstatnění (…).“**
■ ESCH – čl. 8, 17, 20
■ Dodatkový protokol k ESCH z r. 1988 – čl. 1 ■ **Čl. 1 odst. 3: Odstavec 1 tohoto článku nebrání přijetí zvláštních opatření s cílem odstranit *de facto* nerovnosti.**
■ RESCH – čl. N (Příloha) ■ **Čl. 20 odst. 3: Tento článek nebrání přijetí zvláštních opatření směřujících k odstranění de facto nerovnosti.**
ESLP
■ Rozsudek, *Zevnik a ostatní proti Slovinsku,* C–54893/18 – genderové volební kvóty (pravicová koalice) ■ Rozsudek, *Sloga proti Slovinsku*, C–3989/19– genderové volební kvóty (levicová koalice)
EVSP
■ Rozhodnutí, ***UWE proti ČR***, C–128/2016
Výbor Ministrů RE
■ Doporučení o právní ochraně před diskriminací na základě pohlaví (1985) ■ Doporučení o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování (2003) ■ Doporučení o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů (2007) ■ Doporučení, ***UWE proti ČR***, C–128/2016
Parlamentní shromáždění RE
■ Usnesení o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů (2010) ■ Usnesení o mechanismech k zajištění účasti žen na rozhodování (2006) ■ Usnesení o minimálně 30 % zástupců nedostatečně zastoupeného pohlaví v národních delegacích shromáždění Parlamentní shromáždění RE (2010) ■ Usnesení o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému (2010) ■ Deklarace zásad rovnosti (2011) ■ Usnesení o politických stranách a politické reprezentaci žen (2012) ■ Usnesení o prosazování práv žen ve světě (2012) ■ Usnesení o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen (2016)
■ **Komise pro genderovou rovnost:** Strategie genderové rovnosti 2018–2023
EU
Smlouvy a směrnice EU
■ SEU – čl. 2, čl. 3

■ SFEU – čl. 8, 19, 157 ■ **Čl. 157 odst. 4: S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.**
■ LZEPU – čl. 21, 23 ■ **Čl. 23: Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.**
■ 2004 – Směrnice o zboží a službách – Odůvodnění odst. 6, čl. 4 odst. 5, čl. 6 ■ **Čl. 6: Pozitivní opatření: Pro zajištění plné rovnosti mužů a žen v praxi nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s pohlavím a pro jejich vyrovnání.**
■ Přepracované směrnice – Odůvodnění odst. 21, 22, čl. 3 ■ **Čl. 3: pozitivní kroky: Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy [čl. 157 odst. 4 SFEU] za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi.**
SDEU
■ *Kalanke*, C–450/93 – Povýšení ve veřejné správě a rovnost příležitostí ■ *Marschall,* C–409/95 – Povýšení ve školství a pozitivní opatření ■ *Badeck,* C–158/97 – Různá opatření pro dosažení rovnosti příležitostí ■ *Abrahamsson*, C–407/98 – PO při povýšení na univerzitě (profesura) a kvalifikační kritéria ■ *Briheche,* C–319/03 – PO v přístupu k zaměstnání ve veřejné správě a nepřípustné bezpodmínečné PO
Rada EU
■ Doporučení Rady 84/635/EHS (1984) – čl. 1, 3 ■ **Čl. 1: Přijmout politiku pozitivních opatření k odstranění stávající nerovnosti žen v pracovním životě.** ■ **Čl. 3: Přijímat pozitivní opatření ve veřejném a soukromém sektoru.**
Evropský parlament
■ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 13. 3. 2012 o ženách v politickém rozhodovacím procesu – kvalita a rovnost ■ 2022 – legislativní iniciativa k harmonizaci volebního systému a minimálního standardu pro Evropské volby
■ **Evropská komise: Strategie genderové rovnosti 2020–2025 – kapitola 3.10**

Zdroj: vlastní zpracování autorky

Přijatelnost preferenčního zacházení potvrdil ÚS v několika případech, v nichž výslovně připomíná soulad s mezinárodním právem. Pokud jde o stavovské důchodce (horníky), ÚS odůvodňuje preferenční opatření odkazem na Rámcovou úmluvu o ochraně národnostních menšin (článek 4), Obecný komentář Výboru pro lidská práva č. 18, jakož i na rozsudek ESLP ve věci *Belgické jazykové*

záležitosti.[1845] V dalším nálezu týkajícím se ochrany nájemců ÚS rozhodl, že omezení vlastnických práv má legitimní cíl, protože přispívá k realizaci práva na přiměřenou životní úroveň ve smyslu článku 11 MPHSKP, a práva rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu ve smyslu článku 16 ESCH, a ve smyslu článku 4 odst. 2 písm. a) Dodatkového protokolu k ESCH.[1846] V přelomovém rozhodnutí *Cukerné kvóty II* ÚS zdůrazňuje, že jiný systém regulace (odlišný od kvót) by byl v rozporu s modelem používaným v EU a ČR by neplnila povinnost aproximace vůči EU.

> „Užívání této formy řízení hospodářství (kvót) je vzácné. Není ovšem důvod, aby Ústavní soud vykládal článek 11 Listiny jinak. Nelze přehlédnout, že jedním z hlavních pohnutek pro zavedení soustavy produkčních kvót některých zemědělských a potravinářských výrobků bylo vytvoření rámce, který se uplatňuje v Evropské unii. Radikální zásah Ústavního soudu proti soustavám produkčních kvót představoval krok k takovému pojetí vnitrostátně garantovaných základních práv, které by neobstálo po připravovaném vstupu České republiky do Evropské unie."[1847]

Analogicky lze genderová pozitivní opatření přijímat také s odkazem na relevantní mezinárodní právo a dosavadní postoje ÚS k těmto normám.

11.2.6. Vznikající mezinárodní souhlas

Důležitou roli v argumentaci ÚS hraje také odkaz na praxi jiných států a na srovnávací výzkum s tím, že „je nezbytné přihlížet k měnícím se podmínkám ve smluvních státech a reagovat na jakýkoliv nově vznikající souhlas pokud jde o standardy, jichž má být dosaženo".[1848] ÚS ve svých nálezech často odkazuje **na praxi v jiných státech EU nebo USA**.[1849] Skutečnost, že většina (více než 130) států světa využívá některé typy dobrovolných anebo legislativních genderových volebních kvót a vzrůstající počet států používá také genderové kvóty ekonomické, hovoří ve prospěch těchto opatření.[1850]

Dobrovolné genderové volební kvóty v současné době používá zhruba **37 zemí**, včetně Izraele, Kanady, Kypru, Lucemburska, Německa, Nizozemska, Norska, Nového

[1845] Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, Stavovská invalidita a důchody (zvýhodnění hornických profesí).

[1846] Nález ÚS ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03, Důvody výpovědi z nájmu družstevního bytu.

[1847] Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II., odst. VI.

[1848] Např. Nález ÚS ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, Důkazní břemeno v diskriminačních sporech – návrh na zrušení § 133a odst. 2 OSŘ, § 71.

[1849] Jedním z argumentů, které ÚS použil v nálezu Cukerné kvóty II byl, že Polsko jako kandidátská země EU je také v procesu zavádění produkčních kvót v zemědělství. V této souvislosti je třeba zmínit, že Polsko přijalo v r. 2011 také legislativní kvótu pro kandidátní listiny. Při zkoumání principu proporcionality se ÚS odvolával na praxi jiných ústavních soudů, zejména v Německu a USA.

[1850] Více v podkapitole 4.3 a 5.3.

Zélandu, Rakouska, Rumunska, Slovenska, Slovinska, Španělska, Švédska, Spojeného království.[1851] **Legislativní (zákonné) genderové volební kvóty** využívá zhruba **60 zemí** světa.[1852] Z toho **21 zemí v Evropě**, včetně 11 států EU – Belgie, Francie, Chorvatska, Irska, Itálie, Malty, Polska, Portugalska, Řecka, San Marina, Slovinska a Španělska; šest zemí Balkánu – Albánie, Bosny a Hercegoviny, Černé Hory, Kosova, Severní Makedonie a Srbska; a tří států východní Evropy – Arménie, Moldavska a Ukrajiny.[1853] **Vyhrazená místa** používá zhruba **36 zemí**, např. Afghánistán, Čína, Irák, Jordánsko, Niger, Pákistán, Rwanda, Saúdská Arábie, Spojené arabské emiráty.[1854]

V Evropě využívá **legislativní genderové ekonomické kvóty 12 států**: Belgie, Francie, Island, Itálie, Německo, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko a Švýcarsko.[1855] Mimo Evropu tyto kvóty přijaly Brazílie, Indie, Izrael, Kalifornie, Malajsie, Maroko, Pákistán a Quebeck.[1856] Nezávazné kvóty pro zastoupení žen ve vedení společností zavedlo např. Dánsko, Finsko, Irsko, Lucembursko, Nizozemsko, Polsko, Slovinsko, Švédsko a Spojené království.[1857]

Statistiky ukazují, že nejvyšší zastoupení žen v parlamentech i v radách společností je v zemích, které kvóty používají. **Státy s politickými kvótami překročily 30% zastoupení žen a mnoho z nich již dosáhlo genderové rovnosti 40 % až 50 %**.[1858] ČR se s 22 % nachází pod celosvětovým průměrem (27 %) na 94. místě globálního indexu parlamentního zastoupení žen, stejně tak jako pod průměrem EU (33 %).[1859]

V současnosti zhruba 32 % členů rad společností v Evropě tvoří ženy.[1860] Nejvyšší zastoupení kolem **40 % dosahují země, které zavedly legislativní kvóty,** zejména Francie (45 %), Island (45 %), Norsko (43 %), Itálie (42 %), Nizozemsko (41 %), Belgie (40 %).[1861] Nadprůměrné výsledky přes 30 % dosahuje také Německo, Rakousko, Španělsko, Portugalsko, Řecko a Švýcarsko.[1862] Nicméně tento podíl je v mnoha zemích (zejména střední a východní Evropy včetně ČR) mnohem nižší mezi 10–25 % a jejich pokrok byl za poslední desetiletí minimální (1,5 %).[1863]

[1851] DAHLERUP a kol., 2014, s. 27. – Aktuální situaci je možné zkontrolovat v databázi IDEA dle konkrétních zemí, regionů či typu kvóty.

[1852] Tamtéž, s. 24.

[1853] IDEA.

[1854] DAHLERUP a kol., 2014, s. 25.

[1855] HOLST, WROHLICH, 2019; KIRSCH, 2021; ASHURST, 2021; KIRSCH a kol. 2022.

[1856] FROEHLICHER, 2021.

[1857] Tamtéž.

[1858] INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Monthly Ranking of Women in National Parliaments* [online], prosinec 2022; EIGE. *Gender Statistics Database. National Parliaments: Presidents and Members (Both Houses)* [online], Q2 2022. Dostupné z: https://1url.cz/yuwxZ.

[1859] Tamtéž.

[1860] EIGE. *Gender Statistics Database. Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives* [online], 2022.

[1861] Tamtéž.

[1862] Tamtéž.

[1863] Kypr, Estonsko, Maďarsko, Bulharsko, Malta, Rumunsko, Lotyšsko, ČR. Výjimkou je Slovensko, které se od r. 2018 pohybuje mezi 25–30 %. Tamtéž. Více také v EIGE. *Gender Statistics Database.*

Z těchto statistik je mimo jiné zřejmý i rozšiřující se globální konsenzus ohledně zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích pomocí kvót, přičemž se toto opatření při správném nastavení ukazuje jako účinné.

11.2.7. Kompenzace za společenský přínos

Závěrem je možné ještě uvést, že v ČR existuje politická tendence (uznaná soudy) poskytovat preferenční zacházení jako určitou odměnu za náročný pracovní a společenský přínos, jako např. v případech preferenčního zacházení s horníky a matkami v důchodovém pojištění. V případě žen však s dosavadními opatřeními souvisejí dva problémy. Zaprvé tato opatření přednostně **vyzdvihují matky a opomíjejí ostatní ženy, které vykonávají pečovatelskou činnost,** vůči ostatním členům rodiny, zejména osobám se zdravotním postižením a starším lidem.[1864] Zadruhé pak podporují **tradiční výlučnou roli ženských pečovatelek**, která je jednou z hlavních překážek účasti žen na rozhodování a potencionálně diskriminuje pečující muže. Na tyto problémy poukazují také mezinárodní organizace. Výbor pro odstranění diskriminace žen ve svých doporučeních výslovně poukázal na rizika glorifikace role matky v ČR.[1865] SDEU ve svých rozhodnutích také konzistentně **odmítá poskytování výhradních a automatických výhod** pro pečovatelky, které nesouvisejí přímo s porodem a mateřskou dovolenou a které jsou zároveň odepírány mužům (rozsudky *Komise proti Francii, Griesmar, Briheche, Maisrellis*).[1866] SDEU v těchto rozsudcích odkazuje na fakt, že **taková opatření nepomáhají ženám na trhu práce**, ale naopak podporují stereotypní rozdělení genderových rolí a jsou vůči mužům přímo diskriminační. Obecně však lze dovodit, že **pokud ženám mohlo být poskytnuto přednostní zacházení ve formě předčasných důchodů, může jim být poskytnuto přednostní zacházení v jiných formách, jako jsou genderové kvóty** na politickém a ekonomickém rozhodování. Navíc, zatímco předčasné důchody mají automatický a přímý negativní dopad na státní rozpočet, vyšší zastoupení žen v rozhodování nikoli. Z **ekonomického hlediska se tedy zdají být genderové kvóty ještě přijatelnější**.

Celkově lze shrnout, že vzhledem ke všem uvedeným argumentům lze považovat genderové kvóty za objektivní a rozumný důvod pro zavedení preferenčního zacházení.

Legislative Quotas Can Be Strong Drivers for Gender Balance in Boardrooms [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3zoe0JT.

[1864] Na tento problém upozornila prof. Bílková v rozhovoru o genderové perspektivě proti-pandemických opatření, kde stát také přednostně kompenzoval pečovatelskou práci matek, ale opomíjel ostatní skupiny opatřovatelek a opatřovatelů. Z online rozhovoru ze dne 9. 5. 2021.

[1865] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k první periodické zprávě ČR, 1998, odst. 184.

[1866] Rozsudky SDEU *Komise proti Francii*, C–265/95; *Griesmar*, C–366/99; *Briheche*, C–319/03; *Maisrellis*, C–222/14.

11.3. Test proporcionality

V případě uznání jednoho nebo více z uvedených argumentů za legitimní cíl je potřebné posoudit zásadu proporcionality na základě kritérií **vhodnosti, nutnosti a proporcionality v užším smyslu** (porovnání závažnosti protichůdných práv). Test proporcionality bude proveden pro politické i ekonomické kvóty zvlášť, na základě posledního **návrhu volebních kvót z roku 2022** a dle **Směrnice o radách společností z roku 2022**.[1867]

11.3.1. Kritérium vhodnosti

V první fázi je nutné prozkoumat, **zda je kvóta vhodným opatřením k dosažení daného cíle**. Pokud je zvoleným cílem dosažení **genderové rovnosti, tj. minimálně 40% zastoupení každého pohlaví**, musí být vhodnost (čili schopnost daného opatření dosáhnout tento cíl) posuzovaná v souvislosti s touto hodnotou. Cíl 40% zastoupení žen ve veřejném rozhodování je považovaný za práh genderové rovnosti, a je zahrnutý v doporučeních mezinárodních organizací pro oblast veřejného rozhodování obecně.[1868] Účinnost opatření kvóty dále závisí na oblasti jeho použití (politická, ekonomická, vzdělávací, vědecká atd.) a také na regionálních specifikách, proto je potřebné každý typ kvóty posoudit individuálně.

Návrh politické kvóty

Pokud jde o **politickou kvótu**, dlouhodobé zkušenosti z různých zemí dokazují, že toto opatření je **nejúčinnější** v **poměrných volebních systémech**, pokud zahrnuje **vysoký číselný práh** a **požadavek na umístění** v rámci kandidátní listiny a je podpořen **odrazujícími sankcemi**.[1869] Tento argument je často uváděn i ve vyjádřeních mezinárodních organizací. Např. Parlamentní shromáždění RE ve svém usnesení (2016) výslovně uvedlo, že „**volební kvóty jsou nejúčinnějším prostředkem** k dosažení významného a rychlého pokroku, pokud jsou správně navrženy a důsledně uplatňovány".[1870] Kvóty by podle PSRE měly být přizpůsobeny platnému volebnímu systému, stanovovat ambiciózní cíle a být spojeny s přísnými sankcemi, jako

[1867] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022; Směrnice o radách společností 2022/2381.

[1868] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, část A odstavec 3; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavec 32; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.3.1; Usnesení PSRE 1898(2012) o politických stranách a politické reprezentaci žen, odstavce 6.6, 6.7, 8.1; Směrnice o radách společností 2022/2381, čl. 5.

[1869] Více v podkapitole 4.3.

[1870] Usnesení PSRE 2111(2016) o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen, odstavec 2.

je odmítnutí kandidátních listin.[1871] V ČR je zaveden poměrný volební systémem, čímž je splněný první předpoklad efektivity kvót.[1872]

Návrh politické kvóty z roku 2022 představil variantní řešení kvótového systému.[1873] První varianta navrhuje 50% podíl každého pohlaví se zipem střídání pohlaví. Druhá varianta navrhuje minimálně 40% podíl každého pohlaví se střídáním pohlaví na prvním a druhém místě a dalším střídáním v poměru 2:3 (což odpovídá 40 %). Třetí varianta nezavádí minimální podíl, stanovuje pouze střídání obou pohlaví na prvních 10 místech. Z těchto návrhů se **50% kvóta s povinným umístěním jeví být jako nejúčinnější**, **pokud bude zabezpečena dostatečnou sankcí**. V případě 40% kvóty by byl podíl zvolených žen velmi pravděpodobně nižší a genderová rovnost (tj. legitimní cíl) by tak nebyla zabezpečena. Návrh bez podílu s povinným alternativním umístěním na prvních 10 místech také nezaručuje dosažení genderové rovnosti. Znamená to, že ve finále by kýžená 40% genderová vyváženost nemusela být dosažena, čímž by nebylo splněno kritérium vhodnosti. Mezinárodní i české zkušenosti totiž ukazují, že **počet zvolených žen je obvykle o pět až 10 % nižší než počet kandidujících**.[1874] To znamená, že pokud návrh obsahuje 40% kvótu pro umístění, může být finální výsledek zvolených žen až o 10 % nižší, tj. 30 %, což je pouze kritické minimum, ale ne genderová vyváženost. Mnoho zemí proto nižší kvóty postupně navyšovalo až na 50 % (např. Francie, Belgie a většina zemí jižní Ameriky). Z tohoto pohledu je vhodnější zavést požadavek parity, která cíl genderové vyváženosti zaručí efektivnějším způsobem.

Mezinárodní praxe prokázala, že vysoká kvóta sama o sobě nezaručuje úspěch, pokud jsou ženy umístěny na konci kandidátních listin.[1875] Jakoukoliv kvótu je proto nutné kombinovat s **požadavkem na umístění na kandidátní listině**. Návrh z roku 2022 počítá u všech variant se zipem – rovnoměrným rozmístěním kandidátů obou pohlaví v horních pozicích kandidátní listiny.[1876] Co se týče sankce, návrh uvádí různé možnosti sankcí včetně odmítnutí registrace kandidátní listiny, snížení státního příspěvku, finanční sankce či bonifikace.[1877] Bonifikace se sice jeví jako nejpřijatelnější řešení, je však poměrně nákladné. Návrh proto obsahuje kompromisní variantu plošného snížení všech příspěvků a následnou bonifikaci pro strany, které kvótu dodržují. Byť tato varianta nezatěžuje státní rozpočet, nezabezpečuje legitimní cíl, protože ke genderovému vyrovnání by došlo pouze na kandidátkách v některých stranách, ale ne ve volených orgánech obecně. Co se týče finanční sankce, movitější strany by se mohly z daného závazku „vykoupit“ a zlepšování genderové

[1871] Tamtéž, odstavec 15.2.2.

[1872] Poměrný volební systém je používaný pro volby do Poslanecké sněmovny, krajských a obecních zastupitelstev i Evropského parlamentu (od r. 2004). Většinový dvoukolový systém je používán pro volby do Senátu i prezidenta republiky (od r. 2013).

[1873] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022, s. 17.

[1874] KROOK, 2016, s. 268; více v podkapitole 4.3 a 4.4. České volební statistiky jsou uvedeny v podkapitole 9.1.

[1875] Více v podkapitole 4.3.

[1876] ÚŘAD VLÁDY, 2022, s. 17.

[1877] Tamtéž, s. 21.

vyváženosti se kontinuálně vyhýbat. V takovém případě by legitimní cíl celkové genderové vyváženosti také nebyl zabezpečený. Pokud by úprava měla počítat s finanční pokutou, musela by být dostatečně vysoká, aby měla skutečně odrazující charakter.[1878] Řada zemí proto postupně přistoupila k aplikaci sankce odmítnutí registrace kandidátky, které se ukázalo jako nejúčinnější prostředek.[1879] Tuto sankci doporučují i mezinárodní instituce.[1880]

V případě nedostatečné účinnosti by se zvolené opatření mohlo ukázat jako neefektivní a nesplnilo by v podstatě podmínku vhodnosti. Celý projekt by tím mohl být zdiskreditován jako nefunkční, podobně jak se to stalo v případě dobrovolných kvót v ČSSD.[1881] V lepším případě by musel být zákon dále upravován, což by byl dlouhý a nestabilní proces. Tímto vývojem prošla řada zemí a jejich zkušenosti jsou dobře podloženy, není proto nutné dané chyby opakovat.[1882] Jako nejúčinnější a nejvhodnější se proto jeví první kvótový návrh z roku 2003, který uváděl požadavek parity, alternace a sankci odmítnutí registrace. Byť je tento návrh nejpřísnější, je dle mezinárodních zkušeností nejúčinnější a řada zemí k němu dospěla po letech zpřísňování zákonných úprav.[1883]

Návrh ekonomické kvóty

Cíl **40% zastoupení žen** je mezinárodními organizacemi i Směrnicí o radách společností navrhován i pro zastoupení **v orgánech největších kotovaných společností**.[1884] Návrh Směrnice o radách společností z roku 2012 obdržel negativní přijetí od českých poslanců i senátorů, kteří argumentovali porušením principu subsidiarity a proporcionality.[1885] Obě komory Parlamentu uznaly, že existuje jasná a dlouhodobá nerovnost mezi pohlavími ve vedení obchodních společností.[1886] Obě komory však také shodně tvrdily, že navržené opatření nebude účinné, protože se zaměřuje pouze na rady kotovaných společností a nebude mít skutečný dopad na **rovné příležitosti žen obecně**.[1887] Pokud jde o vhodnost tohoto opatření, **hlavním cílem** této Směrnice je **zlepšení genderové vyváženosti v radách** největších kotovaných společností, tj. jakékoli další pozitivní účinky na celkový trh práce jsou pouze sekundární a doplňkové k tomuto hlavnímu cíli. Jak správně poznamenal Senát, tato

[1878] V tomto kontextu by bylo možné uvažovat i o modelu procentuálního snížení podle majetku strany, nicméně tento v daném návrhu uveden nebyl.

[1879] Např. Argentina, Belgie, Bolívie, Kostarika, Mexiko. Více v podkapitole 4.3.3.

[1880] Viz např. Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavce 6.3.1. 6.3.2.

[1881] Více v HRBKOVÁ, FELLEGI, 2022.

[1882] Např. Argentina, Belgie, Bolívie, Kostarika, Mexiko, Španělsko, Ukrajina. Více v podkapitole 4.3.

[1883] Více v podkapitole 4.3.

[1884] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, část A odstavec 3; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavec 32; Směrnice o radách společností 2022/2381, čl. 5.

[1885] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012; SENÁT ČR, 2013. Více v podkapitole 10.4.

[1886] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012, s. 7; SENÁT ČR, 2013, I. odst. 1, II. odst. 1.

[1887] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012, s. 7; SENÁT ČR, 2013, II. odst. 7.

problematika je úzce spjata „s rovnými příležitostmi pro ženy a muže, slaďováním rodinného a pracovního života, rozdíly v odměňování žen a mužů a překonáváním genderových stereotypů“.[1888] EU a další organizace aktivně podporují právní a praktické kroky v těchto oblastech a řada z nich již byla v ČR navržena a schválena.[1889] Nelze však podchytit všechny dílčí cíle, které vedou k obecné genderové rovnosti jedinou normou a **navrhovaná Směrnice je tak pouze jedním z těchto instrumentů**. Pokud jde o zamýšlený cíl, **výsledky států**, které zavedly dobrovolné nebo povinné generové kvóty pro rozhodování v obchodní oblasti **dokazují, že tato kvóta umožnila dosažení vytyčeného cíle**, tj. zlepšit vyváženost pohlaví v radách společností.[1890]

Obecně nejmírnější sankcí je mechanismus **„dodržuj nebo vysvětli“** *(comply or explain)*, kterou zavedlo pouze Nizozemsko a Švýcarsko. Nicméně v Nizozemsku se tato sankce ukázala jako neúčinná a byla proto změněna na sankci prázdného křesla.[1891] Švýcarsko tuto sankci schválilo spolu se zavedením genderové ekonomické kvóty v roce 2020, a vzhledem ke krátké době používání její účinnost ještě není známa. Směrnice o radách společností 2022/2381 ponechává **výběr sankčního mechanismu na členských státech**, nicméně uvádí, že sankce musejí být **odrazující a účinné**, jako např. **pokuty** nebo **zneplatnění či zrušení rozhodnutí** o výběru člena orgánů soudem, pokud bylo přijato v rozporu se Směrnicí (článek 8 odst. 1). Některé státy zavedly v minulých letech ještě přísnější sankce, jako je rozpuštění dotčené rady či celého podniku.[1892] ČR musí danou Směrnici implementovat do roku 2026 a není dosud známo, pro jaký typ sankce se rozhodla.

Doba trvání opatření

Častá výtka se týká neohraničené doby trvání navrhovaných opatření. Článek 4 odst. 1 **CEDAW** uvádí, že pozitivní opatření by mělo být **dočasné, ale neukládá, že taková podmínka musí být výslovně stanovena** v samotné právní úpravě. Nicméně dle doporučení Výborů OSN by měl stav dosažení rovnosti (tj. minimálně 40% zastoupení žen) **po určitou dobu přetrvávat**.[1893] Pokud jde o mezinárodní praxi, právní úprava se liší v případě politických a ekonomických kvót. Státy využívající **politické kvóty většinou nekodifikují žádné časové omezení**, na rozdíl od ekonomických kvót, kde je takové časové omezení obvykle uvedeno.[1894] Je však

[1888] SENÁT ČR, 2013, I. odst. 3.

[1889] Např. v r. 2018 byla zavedena tzv. otcovská dovolená v souvislosti s péčí o novorozené dítě v délce 7 dnů a v r. 2022 byla prodloužena na 14 dnů. Více na https://www.cssz.cz/otcovska.

[1890] Belgie, Francie, Island, Itálie, Německo, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švýcarsko. Více v podkapitole 5.3.

[1891] Tamtéž.

[1892] Norsko zavedlo sankci rozpuštění společnosti a Itálie rozpuštění rady po tom, co se pokuty ukázaly jako nedostatečně účinné. Více v podkapitole 5.3.

[1893] Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25, 2004, odst. 20; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16, 2005, odst. 36; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 9, 13.

[1894] Systém kvót může být ukončen při dosažení číselného cíle, nebo po uplynutí stanoveného času.

třeba poznamenat, že v případě ekonomických kvót státy neformulují danou lhůtu jako období, po kterém již kvóta nebude používána bez ohledu na výsledky, ale jako lhůtu, během níž mají společnosti stanovený cíl dosáhnout.[1895] Podobně **Směrnice o radách společností** 2022/2381 uvádí, že její **cíle mají být dosaženy do 30. 6. 2006** (článek 5 odst. 1). Celková **platnost** Směrnice je pak omezena **do roku 2038** (článek 14), přičemž Evropská komise má podávat **pravidelné zprávy** o vývoji zastoupení, na základě kterých posoudí, jestli je dosažený pokrok dostatečně trvalý a jestli je potřebné směrnici upravit nebo její platnost prodloužit i po roce 2038 (článek 13 odst. 4).

Pokud jde o českou politickou kvótu, návrh z roku 2014 uvádí, že je záměrem předkladatele průběžně **zkoumat a hodnotit vývoj** ženské politické reprezentace, protože dosažení výsledků trvá několik volebních období a je těžké předpovědět, kdy bude udržitelné rovnováhy pohlaví dosaženo.[1896] Poslední návrh z roku 2022 uvádí několik varietních řešení včetně zrušení kvóty po dosažení hranice 40 %, zrušení po pěti volbách do poslanecké sněmovny, zrušení po 30 letech (nebo do roku 2050), kodifikace bez dočasnosti, nebo kodifikace s povinností evaluace.[1897] Technicky by bylo možné konstruovat i variantu **dosažení 40 % s podmínkou udržení tohoto stavu nejméně po dobu pěti voleb**. Tato varianta by nejlépe odpovídala požadavku CEDAW, že stav rovnosti má po určitou dobu přetrvávat. Obecně se však zdá být racionálnější dosažený stav pravidelně vyhodnocovat a genderovou kvótu eventuálně zrušit až při dosažení rovnováhy a jejího přetrvání během určité doby, než předem omezit její trvání bez ohledu na výsledek a pak ji legislativně obnovovat. Dle mezinárodní praxe je nejvíce využívaná právě tato varianta, tj. **kodifikace bez časového omezení s pravidelnou evaluací**. V tomto případě působí kvóta jako **stálý prostředek zabezpečení vyrovnaného zastoupení obou pohlaví**. Je vhodné podotknout, že v ČR již existují příklady využití neomezených kvót, konkrétně kvót na mléko a cukr, které byly kodifikovány a shledány ústavními i přes svůj invazivní charakter a neomezenou dobu trvání a byly zrušeny až po dlouhodobém používaní, a to v souvislosti se změnou evropské legislativy.[1898]

[1895] Pouze Nizozemsko a Španělsko omezily časovou platnost zákonné úpravy ekonomických genderových kvót. Nicméně jejich plánovaný cíl nebyl v dané době dosažen a musely proto úpravy obnovovat a obměňovat. Více v podkapitole 5.3.

[1896] MINISTR VNITRA, 2014.

[1897] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022, s. 22.

[1898] Systém kvót na mléko a cukr byl v EU zaveden několik desetiletí a jejich účelem byla regulace nadprodukce, ochrana evropských výrobců a udržení stability produkce cen. Kvóty na mléko byly v EU zrušeny v roce 2015 a na cukr v roce 2017. Ve výrobě cukru se ČR řadí na sedmé místo v EU; cukrovary přitom vyrábějí další výrobky jako krmiva, biopaliva, technický i pitný líh a hnojiva. BUREŠ, M. Konec kvót na cukr – hrozba, nebo příležitost pro naše cukrovary? [online]. *Finance.cz.* 22. 9. 2017. Dostupné z: https://bit.ly/3CHQnfW.

11.3.2. Kritérium nutnosti

Další otázkou je, jestli je **kvóta opatřením „nezbytným“**, nebo zda existuje **méně invazivní metoda**, kterou lze použít k dosažení daného cíle. Je známo, že existuje celá řada měkčích alternativ ke genderovým kvótám, jako je síťování žen, školení, mentoring, medializace, vytváření interních ženských platforem, genderové audity, začlenění genderových perspektiv do statutů a akčních plánů, či zajištění péče o děti a flexibilních pracovních forem. Mnoho z českých politických stran používá alespoň některé z těchto metod, včetně školení, mentoringu či ženských platforem využívá.[1899] Tato podpůrná opatření se však ukazují jako nedostatečná, protože dosud významně neovlivnila celkovou reprezentaci žen na kandidátních listinách a rozhodujícím faktorem tak zůstává subjektivní rozhodnutí politického vedení.[1900]

Návrh politické kvóty

Co se týče **dobrovolných stranických kvót**, v současnosti žádná z parlamentních stran toto opatření nevyužívá. Jediná strana, která vnitrostranickou kvótu dlouhodobě používá je mimoparlamentní strana Zelených, která dokazuje, že realizace takového opatření je udržitelná.[1901] Situace je srovnatelná v podnikové sféře, kde nejsou známé příklady použití dobrovolných kvót.[1902] Ze statistik vyplývá, že **měkká opatření a ani „přirozený vývoj“ nezvýšily přítomnost žen v rozhodování** v ČR (jejich podíl v parlamentu i ve vedení firem osciluje pouze kolem 20 %).[1903] Za posledních 30 let se parlamentní zastoupení žen zlepšilo přibližně o 10 % a pokrok ekonomického zastoupení žen byl ještě nižší.[1904] Cíl 40% zastoupení žen v rozhodovacích pozicích (stanoveného ve Strategii vlády pro rovnost žen a mužů),[1905] tak bez podpůrných opatření bude možné dosáhnout nejdříve v roce 2061.[1906]

Návrh ekonomické kvóty

Situace je obdobná v **ekonomické sféře, kterou měla zlepšit 40% genderová kvóta** navrhovaná Evropskou komisí již v roce 2012. Podle argumentů členů parlamentu ČR nebyl členským státům poskytnut **dostatek času na přijetí dobrovolných**

[1899] Více v podkapitole 9.1.1.
[1900] Tamtéž.
[1901] Naopak, ČSSD od používaní vnitrostranické kvóty po několika letech upustilo. ŽLÁBKOVÁ, 2019; HRBKOVÁ, FELLEGI, 2022. Více v podkapitole 9.1.2.
[1902] Výjimkami jsou místní pobočky velkých nadnárodních firem, zejména amerických, které mají obvykle vnitřní předpisy stanovující určité prvky diverzity. Otázky žen jsou však většinou zahrnuty do celkového balíčku „diverzity“ a často tak nedosahují dostatečného pokroku.
[1903] Více v podkapitole 9.1.
[1904] EIGE. *Women and Men in Decision-Making* [online].
[1905] ÚŘAD VLÁDY ČR, Strategie rovnosti 2014–2020, s. 14. Podle obecného nařízení EU je existence národního strategického rámce pro rovnost žen a mužů jednou ze základních podmínek čerpání fondů EU. ÚŘAD VLÁDY ČR. Strategie rovnosti 2021–2030, s. 8.
[1906] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2019.

opatření na státní úrovni.[1907] Komise naopak argumentovala tím, že během desetiletí před navržením Směrnice o radách společností nedošlo v EU na základě dobrovolných opatření **k žádnému významnému posunu**. Tento trend se potvrdil i v roce 2012. V zemích, které neadoptovaly závazné nebo dobrovolné kvóty, došlo k nižšímu pokroku.[1908] To je také případ **ČR, kde po 30 letech** fungování volného trhu podíl žen v radách společností pořád osciluje kolem 20 %.[1909] Situace se navíc výrazně nezlepšila ani za posledních 10 let, tedy po zveřejnění návrhu Komise, a kvóta se tak zdá být nezbytným opatřením.[1910]

Oba návrhy kvót (politické i ekonomické) navíc obsahují **genderově neutrální formulaci kvóty**. I když to v dnešní době může znít nereálně, muži mohou kvóty také brzy potřebovat. Řada zemí již dosáhla parity v zákonodárných orgánech a v několika zemích dokonce ženy převažují v parlamentu i ve vládě.[1911] V případě *Sloga proti Slovinsku* projednávaném u ESLP byla například zamítnuta kandidátní listina ve volbách do parlamentu z důvodu nedostatečného zastoupení mužů.[1912] Ženy převažují nad muži na evropských univerzitách i v určitých odvětvích.[1913] Navrhovaná opatření tak zajišťují dlouhodobou vyváženost pohlaví pro všechny.

11.3.3. Kritérium porovnání závažnosti protichůdných základních práv

Pozitivní opatření na podporu žen v politickém a ekonomickém rozhodování by mohla ovlivnit základní práva dalších subjektů, včetně mužských kandidátů, voličů, politických stran a vlastníků společností. Vzhledem k právní závaznosti dvou potenciálně protichůdných základních práv budou tato práva porovnána, aby se zjistilo, zda újma na jiných základních právech není nepřiměřená prospěchu plynoucímu z pozitivních opatření.

[1907] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012, s. 10.

[1908] Zejména v zemích střední a východní Evropy: Bosna a Hercegovina, Bulharsko, Černá Hora, Kypr, Česko, Estonsko, Maďarsko, Lotyšsko, Malta, Rumunsko, Srbsko. Viz EIGE. *Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives* [online]. Více v podkapitole 5.3.

[1909] Tamtéž.

[1910] Tamtéž.

[1911] Např. ve vládách několika zemích již ženy převýšily počet mužů (Nikaragua, Rakousko, Belgie, Švédsko, Albánie, Rwanda, Kostarika, Kanada) a mnoho dalších vlád má paritní zastoupení (Andorra, Finsko, Francie, Guinea-Bissau, Španělsko). Dostupné z: MEZIPARLAMETNÍ UNIE, 2021a.

[1912] Rozsudek ESLP, *Sloga*, C–3989/19. V r. 2006 byla ve Slovinsku přijata 35% genderová kvóta pro parlamentní volby se sankcí odmítnutí kandidátní listiny. Více v podkapitole 7.2.5 a 7.2.6.

[1913] Ženy tvoří téměř 60 % všech absolventů terciárního vzdělávání v EU. EUROSTAT. *Tertiary Education Statistics 2021* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/Yu4EC. Tento trend je dlouhodobý a platí i pro ČR.

Vliv na kandidáty

Návrh politické kvóty

Jedna z nejčastějších námitek se týká **rovného zacházení s kandidáty**, a to v případě politických i ekonomických kvót. V případě **volebních kvót** se konkrétněji jedná o možné **porušení pasivního hlasovacího práva na základě Ústavy (článek 19) a LZPS (čl. 21)**. Zde je nutné podotknout, že kvóty a možné sankce se vztahují na politickou stranu jako právnickou osobu a netýkají se kandidátů jako fyzických osob a jejich základních práv.[1914] I když může být namítaná nepřímá diskriminace nad-reprezentovaného pohlaví (v současnosti mužských kandidátů), tato situace se může v budoucnu změnit a kvóta bude chránit rovné zastoupení obou pohlaví (viz výše uvedený případ *Sloga*). Navíc jsou dosavadní návrhy koncipované genderově neutrálním způsobem, tj. pravidla jsou stejná pro muže i pro ženy.[1915] Navrhované opatření se dále týká pouze **rovnosti příležitostí** a neexistuje žádná záruka, že navrhovaný kandidát nebo kandidátka bude zvolen/a. Situace by byla jiná v případě vyhrazených míst (rovnost výsledků), které však opatření navržené v ČR neobsahuje.

Kromě toho ÚS potvrdil **relativní chápání zásady rovnosti** a stanovil, že zákonodárce má prostor pro kodifikaci nerovného zacházení k odstranění faktické nerovnosti, kterou je v projednávaném případě faktická nerovnost v přístupu k rozhodování.[1916] Soud tak schválil přijatelnost rozlišování mezi různými subjekty a právy a zdůraznil, že zásada rovnosti neznamená, že každému musí být přiznáno jakékoli právo. V daném případě je situace o to přijatelnější, že kvóta není koncipována jako **preferenční zacházení** pro jedno z pohlaví, ale **pro pod-reprezentovanou skupinu**, která může být zaměnitelná. Nadměrně zastoupená skupina (v současnosti skupina mužských kandidátů) navíc nenese **žádné nepřiměřené (ani jiné) povinnosti**. Kandidáti ze současné nadměrně zastoupené skupiny mužů budou mít stejnou šanci uspět jako ženy, a při zavedení nižší než 50% kvóty budou mít k dispozici pořád většinu míst na kandidátce.[1917] Mimo to obdobná právní omezení již existují. ČR jako stát již reguluje obsazovaní kandidátní listiny do Poslanecké sněmovny, když **pro každý kraj** zajišťuje určitý počet zástupců, což lze považovat za typ **regionální kvóty**. To znamená, že potenciální kandidáti jsou již nyní ovlivněni restriktivní regulací a mají odlišné šance uspět v závislosti na regionu.

Návrh ekonomické kvóty

Podobně jako formulace politické kvóty, i formulace **ekonomické kvóty EU je genderově neutrální**. Navíc u kandidátů na pozice v dozorčích a správních radách

[1914] MINISTR VNITRA ČR, 2014, s. 10.
[1915] MINISTR PRO LIDSKÁ PRÁVA A NÁRODNOSTNÍ MENŠINY, 2009, s. 7.
[1916] Nález ÚS ČSFR ze dne 8. 10. 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92, Rovnost občanů před zákonem; Nález ÚS ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03, Důvody výpovědi z nájmu družstevního bytu.
[1917] Tento argument použil SDEU v případě *Badeck*. Rozsudek SDEU, *Badeck*, C–158/97, odst. 51. Viz podkapitola 8.2.4.

se jedná o **práva hospodářská a sociální**. Podle článku 41 odst. 1 LZPS se lze těchto práv (včetně volby a přípravy na povolání, jakož i práva na podnikání nebo provozování jiné hospodářské činnosti) domáhat **pouze v mezích zákonů** provádějících tato ustanovení.[1918] Dle judikatury ÚS **je úprava těchto práv v diskreci zákonodárce** a na její posouzení postačuje **test racionality**.[1919]

> „Při provádění ústavní úpravy, zakotvené v Listině, se zákonodárce musí řídit čl. 4 odst. 4 Listiny, podle kterého při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu." (…) [Zákonodárce] „nesmí popřít samotnou existenci konkrétního sociálního práva či ve svém důsledku vyloučit jeho realizaci. V rámci těchto mezí má zákonodárce poměrně širokou možnost upravit provedení jednotlivých sociálních práv, včetně možnosti jejich změn. (...) Specifický charakter sociálních práv v žádném případě neznamená, že by jimi zákonodárce nebyl vázán. Zakotvení jejich existence v Listině znamená, že při zákonné úpravě musí být zachován jistý minimální standard těchto sociálních práv. V žádném případě tedy nesmí dojít k faktickému popření toho kterého sociálního práva, protože je zároveň třeba dostát principům stanoveným v Listině."[1920]

„V důsledku tohoto specifického charakteru sociálních práv se při jejich přezkumu nepoužívá tzv. test proporcionality, jehož aplikace výrazně omezuje diskreci zákonodárce při přijímání právní úpravy upravující základní práva."[1921] Znamená to, že dané právní úpravy **nemusejí být striktně proporcionální a lze je považovat za přiměřené, i když nejsou nejlepším, nejvhodnějším, nejúčinnějším nebo nejmoudřejším opatřením**.[1922] Podle ÚS je opatření v této oblasti považováno za protiústavní pouze v případě úplné ignorace či negace ze strany zákonodárce.[1923]

> „V případě hospodářských a sociálních práv proto ústavní garance představují **ústavně zaručenou ochranu institucí** (zaměstnání, mzda, sociální zabezpečení, rodina, rodičovství atd.), **nikoliv ochranu konkrétních veřejných subjektivních práv**. Jako kritéria ústavního přezkumu mohou proto sloužit pouze tam, **kde by zákonodárce ústavní ochranu těchto institucí zcela ignoroval či negoval**. Totéž platí i ve vztahu k interpretaci zákonů obsahujících úpravu těchto institucí. Pokud obecné soudy takový zákon interpretují a aplikují, je jejich činnost z hlediska

[1918] Jedná se o práva v článku 26, čl. 27 odst. 4, čl. 28 až 31, čl. 32 odst. 1 a odst. 3, čl. 33 a čl. 35 LZPS.
[1919] Nález ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, Zákoník práce – návrh na zrušení řady jeho ustanovení.
[1920] Tamtéž, odstavce 52, 54, 56.
[1921] Nález ÚS ze dne 9. 7. 2019, sp. zn. Pl. ÚS 34/17, K zřizování soukromých škol aneb ústavnost § 148 odst. 3 písm. a) školského zákona, odstavec 41.
[1922] Nález ÚS ze dne 5. 10. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 61/04, Podmínky vyhlášení stávky v kolektivním vyjednávání (souhlas nejméně poloviny zaměstnanců, jmenné seznamy), odstavec 41.
[1923] Nález ÚS ze dne 28. 06. 2011, sp. zn. Pl. ÚS 17/10, Snížení platu státních zástupců, odstavec 50.

ústavního kontrolovatelná **jen z pohledu možného výkonu libovůle**, nikoliv však z pohledu samotného čl. 28 Listiny. **Konkretizace hospodářských a sociálních práv náleží jen zákonodárci,** nikoliv Ústavnímu soudu.“[1924]

Testem racionality by v tomto případě prošly oba návrhy kvót, protože kandidáti ani v jednom případě **nejsou z výběrových řízení vyloučeni a neukládají jim ani žádné zvláštní povinnosti**.[1925] Daleko více byly např. v ekonomické oblasti v případě kvót na mléko nebo cukr znevýhodněni noví producenti. ÚS shledal taková omezení nejen přijatelná, ale dokonce žádoucí.

„Smyslem omezení množství produkce **je tedy odrazovat od vstupu** do odvětví stejně jako od budoucích investic **tam, kde existuje veřejný zájem na jejím omezení**. Jisté znevýhodnění potenciálních budoucích producentů vůči producentům současným je přirozenou a neodstranitelnou vlastností veškerých omezení množství produkce a nemůže v něm být spatřováno porušení ústavně zaručeného principu rovnosti, neboť – což již bylo řečeno – rovnost v moderních ústavních systémech nelze chápat jako kategorii absolutní, nýbrž relativní.“[1926]

Princip meritokracie

Jednou z obecných námitek kritiků kvót, zejména v oblasti podnikání, je **popření meritokratického principu** jako základního kritéria pro výběr nejvhodnějších kandidátů. Stejně jako v případě politické kvóty je důležité poznamenat, že žádný kandidát nemá na pozici v dozorčí radě právní nárok. Všichni kandidáti mají pouze **zaručenou rovnost příležitostí**, a jejich kvalifikace a individuální situace má být dle Směrnice o radách společností 2022/2381 vyhodnocena na základě **transparentních a jasných kritérií**.[1927] Tento požadavek je velmi důležitý vzhledem k tomu, že výběrová řízení většinou probíhají na základě interních (často netransparentních) pravidel. Kromě toho ustálená judikatura SDEU stanovuje řadu omezení při použití pozitivních opatření, která chrání rovnost účastníků výběrového řízení v pracovní oblasti: 1) opatření se musí týkat odvětví, v nichž je jedno pohlaví **nedostatečně zastoupeno**; 2) opatření může upřednostnit **pouze stejně kvalifikovaného kandidáta** z nedostatečně zastoupené skupiny; 3) opatření nesmí mít přednost automaticky a bezpodmínečně, ale musí obsahovat „ochrannou doložku“, která umožňuje **zohlednit osobní situaci každého kandidáta**.[1928] Existuje tedy řada záruk,

[1924] Tamtéž. Srov. Usnesení ÚS ze dne 19. 6. 2007, sp. zn. II. ÚS 1372/07; Nález ÚS ze dne 23. 4. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 2/08, Nález ÚS ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. Pl. ÚS 8/07; Nález ÚS ze dne 15. 11. 2011, sp. zn. Pl. ÚS 20/09.

[1925] Tento výklad použil SDEU v případě *Badeck*. Rozsudek SDEU, *Badeck*, C–158/97, odst. 51. Více v podkapitole 8.2.4.

[1926] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, část VIII.

[1927] Směrnice o radách společností 2022/2381, Odůvodnění odstavce 22 až 24, 38 až 44; čl. 6.

[1928] Rosudky SDEU: *Kalanke,* C–450/93; *Marschall,* C–409/95; *Badeck,* C–158/97; *Abrahamsson,* C–407/98; *Lommers,* C–476/99 a další. Pro více informací ohledně judikatury SDEU týkající se

které zabraňují zneužití uplatňování kvót a výběru méně kvalifikovaného kandidáta. A konečně, v případě individuálních problémů se konkrétní kandidát může vždy obrátit na soudy a namítat nerovné zacházení.[1929] Nakonec pokud jde o omezení práv kandidátů mužského pohlaví (či už do parlamentu nebo do rad podniků), nelze argumentovat, že by byla ohrožena jejich rovnost příležitostí. Při schválení 50% kvóty jim stále zůstane polovina všech pozic, a pokud bude kvóta nižší, zůstane jim dokonce většina míst.[1930]

Vliv na politické strany

Často vznášená námitka se týká také **svobodné soutěže politických stran**, která je zaručena **článkem 5 Ústavy a článkem 22 LZPS**. Podle návrhu politické kvóty z roku 2014 je **svobodná politická soutěž zachována, protože jsou pravidla stejná** pro všechny strany a žádná z nich není zvýhodněna. Politické strany navíc plní důležitou **normotvornou funkci a dostávají veřejné prostředky**, je proto přijatelné, aby stát volby do určité míry reguloval.[1931] Svoboda politických stran sestavit kandidátní listiny je již v současnosti omezena volebními zákony, včetně stanovení volebních krajů, 5% uzavírací klauzulí, či různými sankcemi.[1932] Naopak zavedení kvóty lze chápat jako nástroj k dosažení jednoho z cílů rovnosti jako ústavní hodnoty a základního lidského práva.[1933]

Vliv na voliče

Další častá výhrada je, že politická genderová kvóta omezuje **aktivní hlasovací práva zakotvená v Ústavě (článek 16) a v LZPS (čl. 21)** tím, že redukuje výběr voličů. Na druhé straně, je možné argumentovat, že **voliči budou mít ve skutečnosti širší výběr**, protože obě pohlaví budou mezi kandidáty přítomna vyváženějším

pozitivních opatření viz Návrh Směrnice o radách společností 2012/0614, Důvodová zpráva, část 1. Souvislosti návrhu.

[1929] Jako příklad je možné uvést případ z Irska, kde Nejvyšší soud řeší stížnost uchazeče, který nebyl zařazen na kandidátní listinu z důvodu aplikace genderové kvóty. Rozhodnutí Nejvyššího soudu Irska ze dne 21. 3. 2019, *Brian Mohan proti Irsku*, [2019] IESC 18. Začátkem roku 2023 bylo nicméně v Irsku schváleno navýšení dosavadní genderové kvóty ze 30 na 40 %. V březnu 2024 navíc irská vláda uspořádá dvě referenda týkající se ústavních změn ohledně rodiny a péče. První referendum se zaměřuje na rozšíření definice rodiny. Druhé referendum se týká odstranění odkazu na povinnosti žen v domácnosti z Ústavy a uznání všech, kteří poskytují péči. Irský ministr pro integraci Roderic O´Gorman zdůraznil, že „místo ženy je tam, kde si přeje". HORGAN-JONES, J. Referendums on women in the home and the concept of the family to be held next March. Cabinet has approved plans for referendums to amend the Constitution. *Irish Times*. 5. 12. 2023. Dostupné z: https://1url.cz/qu4Gf.

[1930] Tento výklad použil SDEU v případě *Badeck*. Viz poznámka pod čarou č. 1895.

[1931] MINISTR PRO LIDSKÁ PRÁVA A NÁRODNOSTNÍ MENŠINY, 2009, s. 8.

[1932] Jako přiměřená byla shledána 5% klauzule ÚS v Nálezu ÚS ze dne 2. 4. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 25/96, Principy volebního systému ČR – ústavnost tzv. pětiprocentní klauzule při volbách do Poslanecké sněmovny. ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022, s. 10, 11.

[1933] ÚŘAD VLÁDY, 2022, s. 7, 8.

způsobem.[1934] Veřejné průzkumy potvrzují, že zastoupení žen v politice vnímá většina respondentů/ek jako nedostatečné (celkem 59 %).[1935]

V tomto ohledu je také často používaný argument, že voliči mohou jednotlivým kandidátům včetně žen udělit **preferenční hlasy**. Tato metoda se ukázala jako funkční, neboť voliči již při různých příležitostech projevili podporu ženám a prostřednictvím „kroužkování" je posunuli z nižších na přední místa kandidátek.[1936] Na větší vliv těchto preferenčních hlasů však nelze spoléhat systematicky, většinou se mobilizují pouze po krizovém období a na základě práce občanských iniciativ, které mají omezené finanční a personální možnosti.[1937] Dle dlouhodobých výsledků jsou ženy systematicky umisťovány do nižších nevolitelných pozic, což poukazuje na faktickou nerovnost a **strukturální problém**, který je **třeba řešit systémově ze strany státu**, nikoli ze strany podfinancovaného občanského sektoru nebo náhodně ze strany voličů.

Vliv na vlastníky společností

Jednou z hlavních námitek vznesených Parlamentem ČR je **svoboda podnikatelů rozhodovat o složení vrcholového vedení** ve svých společnostech.[1938] Podle Senátu by se inciativy genderové vyváženosti měly v první řadě zaměřovat na politické instituce, orgány veřejné moci, veřejnoprávní subjekty a organizace ve veřejném vlastnictví.[1939] V souvislosti s touto výhradou je potřebné analyzovat několik otázek: 1) zda má soukromá sféra zákonné povinnosti týkající se rovnosti žen a mužů; 2) pokud ano, zda na základě požadavku genderové rovnosti může být omezena svoboda podnikání; a 3) pokud ano, které okolnosti takové omezení opravňují.

Povinnost zajistit rovnost a nediskriminaci na pracovišti

Jak dokazují statistiky, pracoviště (v soukromém i veřejném sektoru) je jednou z oblastí, kde v praxi dochází k největší diskriminaci.[1940] Všichni **zaměstnavatelé proto mají významnou sociální odpovědnost** za zajištění spravedlivého zacházení a vytvoření nediskriminačního prostředí. Tuto povinnost potvrdilo také **právo OSN a EU a výstupy jejich orgánů včetně výborů OSN, EVSP a SDEU**.[1941] Výbor OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva zdůrazňuje, že existuje **řada vnitrostátních zákonů**, která se přímo vztahují na podnikatelské subjekty, zejména

[1934] MINISTR VNITRA, 2014, s. 7.
[1935] VOHLÍDALOVÁ, 2015, s. 6.
[1936] Např. Po globální recesi v r. 2010 voliči v tzv. „kroužkovací revoluci" zvedli 14 žen (¼ kandidátek) z nižších pozic v reakci na nespokojenost se stávajícími představiteli. Více v KOS-MOTTLOVÁ, M., SLAČÁLEK, O. Poloviční politika. In ŠIMÁČKOVÁ, K. a kol. (eds.), 2020, s. 457.
[1937] Občanská inciativa Zakroužkuj ženu v dobrovolnické kampani v parlamentních volbách v r. 2021 pomohla ke zvolení rekordnímu počtu 51 žen, které dostaly přes 1,2 milionu preferenčních hlasů, což je o 87 % víc než v minulých volbách. Dostupné z: https://zakrouzkujzenu.cz/.
[1938] SENÁT ČR, 2013, část II. odst. 6.
[1939] Tamtéž, II. odst. 8.
[1940] Více v ŠABATOVÁ, A., POLÁK, P., ŠAMÁNEK, J. a kol., 2015; a HAVELKOVÁ, B., 2019b.
[1941] Více v podkapitole 1.1.3. Rozšíření odpovědnosti státu na soukromou sféru.

v oblasti zdravotní péče, vzdělávání, životního prostředí, pracovních vztahů a bezpečnosti spotřebitele.[1942] Tyto **zákony mohou ukládat povinnosti zdržet se určitých jednání nebo povinnosti přijmout určitá opatření** nebo přispívat k naplňování těchto práv v podnikatelském sektoru.

České vnitrostátní právo tyto povinnosti dále upravuje a stanovuje **zákaz diskriminace a imperativ rovného zacházení v Ústavě, AntiDZ, zákoníku práce a dalších vnitrostátních zákonech**.[1943] České právo navíc výslovně povoluje použití genderových pozitivních opatření v pracovní oblasti.[1944] Rovné zacházení na pracovišti tedy musí být zajištěno na základě mezinárodního i českého práva (zejména AntiDZ a zákoníku práce) a soukromý sektor má zákonnou povinnost zajistit rovné zacházení, včetně rovného zacházení na základě pohlaví. Jak již bylo dříve analyzováno, mezinárodní i vnitrostátní právo výslovně umožňuje použití genderových pozitivních opatření jak ve veřejné sféře, tak v soukromých firmách.[1945]

Rovnost, svoboda podnikání a vlastnické právo

Dále je důležité vyjasnit status svobody podnikání, jeho vztah k právu na nediskriminaci a rovnému zacházení a možnosti jeho omezení. **Nediskriminace a rovné zacházení** jsou jedním z **hlavních principů** nejen **mezinárodního, ale i českého práva, a tvoří základ všech ostatních základních práv**. Svoboda podnikání má oproti tomu mnohem slabší postavení. Právo na práci je kodifikováno v řadě mezinárodních dokumentů, jako jsou Deklarace Mezinárodní organizace práce, VDLP, MPHSKP a ESCH, ale **svoboda podnikání je výslovně zahrnuta pouze v právních předpisech EU**.

Acquis RE

Svoboda podnikání je nicméně úzce spojena **se smluvní svobodou a vlastnickým právem**, které zaručuje **článek 1 Protokolu č. 1 k EÚLP**.

Protokol č. 1 k EÚLP

Čl. 1 Ochrana vlastnictví

odst. 1. Každá fyzická nebo právnická osoba má právo pokojně užívat svůj majetek. Nikdo nemůže být zbaven svého majetku s výjimkou veřejného zájmu a za podmínek, které stanoví zákon a obecné zásady mezinárodního práva.

odst. 2. Předchozí ustanovení nebrání právu států přijímat zákony, které považují za nezbytné, aby **upravily užívání majetku v souladu s obecným zájmem** a zajistily placení daní a jiných poplatků nebo pokut.

[1942] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24, o závazcích státu podle MPHSKP v souvislosti s obchodními činnostmi.

[1943] Ústava (článek 1, čl. 3 odst. 1); LZPS (čl. 1, čl. 3 odst. 1, čl. 11, čl. 21, čl. 24, čl. 32, čl. 37 odst. 3); AntiDZ (§ 2) atd.

[1944] Jedná se o AntiDZ (§ 5 odst. 2, 3 a § 7 odst. 1, 2, 3) a zákoník práce (§ 16 odst. 4).

[1945] Více v podkapitole 11.2.5.

Na základě tohoto článku posuzuje ESLP možný zásah státu na základě tzv. „tří pravidel“, přičemž zkoumá, zdali došlo: a) k zásahu do **svobodného užívání** majetku; b) k **zabavení majetku** nebo jeho podrobení určitým podmínkám; nebo c) ke **kontrole užívání** majetku v souladu s veřejným zájmem.[1946] Zásah obvykle vyvolávají zákonodárci, vyšší úředníci a soudy, ale také celní a finanční úředníci, úřady vydávající licence, úředníci vykonávající kontroly nebo další veřejní činitelé. K takovým zásahům patří např. konfiskace výnosů, požadavky na užívání majetku konkrétním způsobem (např. kontrola nájemného), regulace podmínek obchodních licencí, regulace práv a povinnosti vlastníků pozemků (např. ztráta určitých výlučných práv, povinné opětovné zalesňování) atd.[1947]

Podle ESLP je **„veřejný zájem“ pojem rozsáhlý** a v mnoha případech byl shledán jako důvod pro omezení vlastnických práv (včetně znárodnění některých průmyslových odvětví).[1948] Mezi takové zájmy patří např. prevence daňových úniků, opatření proti obchodování s drogami, ochrana obětí trestného činu, omezení konzumace alkoholu, ochrana morálky, přechod od socialistického k tržnímu hospodářství, hladké fungování soudního systému, ochrana životního prostředí, náprava chyb spáchaných státem, kontrola nájemného, ochrana kulturního dědictví atd. ESLP **v zásadě respektuje rozhodnutí zákonodárce na vnitrostátní úrovni** týkající se národního veřejného zájmu, s výjimkou rozhodnutí, kterým zjevně chybí opodstatněný základ.[1949] Vnitrostátní orgány tak mají **široký prostor pro uvážení, zejména v oblasti sociální a hospodářské politiky**. ESLP např. schválil omezení v souvislosti se změnou politického a ekonomického režimu[1950] nebo v případech sociální ochrany v sektoru bydlení.[1951]

Přestože státy mají prostor pro stanovení svého národního zájmu, jsou povinny provádět **test proporcionality**, protože jeho absence může vést k porušení Protokolu č. 1 k EÚLP.[1952] Na základě judikatury ESLP zásah státu musí být: a) **stanoven zákonem** a obecnými zásadami mezinárodního práva; b) proveden ve **veřejném zájmu**; a c) **rozumně přiměřený**, tj. musí prokázat **„spravedlivou rovnováhu“** *(fair balance)* mezi právem dané osoby a veřejným zájmem.[1953] Test spravedlivé

[1946] V případech, kdy nedošlo k zabavení majetku nebo kontrole jeho užívání, by opatření mělo být prozkoumáno s ohledem na obecnou zásadu svobodného užívání majetku. ESLP. *Guide on Article 1 of Protocol No. 1 to the European Convention on Human Rights: Protection of property*. Strasbourg: COE Publishing, 2021, s. 19. Dostupné z: https://bit.ly/3gkhiGD.

[1947] Termín „majetek“ zahrnuje také akcie, patenty, licence, leasingy a sociální dávky.

[1948] Rozsudek ESLP ze dne 25. 3. 2014, *Vistiņš a Perepjolkins proti Lotyšsku*, C–71243/01*,* odst. 106; Rozsudek ESLP ze dne 14. 11. 2013, *R. Sz. proti Maďarsku*, C–41838/11, odst. 44; Rozsudek ESLP ze dne 17. 4. 2012, *Grudić proti Srbsku*, C–31925/08, odst. 75.

[1949] Rozsudek ESLP ze dne 10. 2. 2015, *Béláné Nagy proti Maďarsku*, C–53080/13, odst. 113.

[1950] Rozsudek ESLP ze dne 11. 12. 2018, *Lekić proti Slovinsku*, C–36480/07, odst. 103, 105.

[1951] Rozsudek ESLP ze dne 20. 4. 2015, *Anthony Aquilina proti Maltě*, C–3851/12, odst. 57; Rozsudek ESLP ze dne 21. 11. 1995, *Velosa Barreto proti Portugalsku*, C–18072/91, odst. 25; Rozsudek ESLP ze dne 19. 6.2006, *Hutten-Czapska proti Polsku*, C–35014/97, odst. 178; Rozsudek ESLP ze dne 15. 9. 2009, *Amato Gauci proti Maltě*, C–47045/06, odst. 55; Rozsudek ESLP ze dne 23. 6. 2020, *Kasmi proti Albánii*, C–1175/06, odst. 76.

[1952] Rozsudek ESLP ze dne 13. 5. 2014, *Paulet proti Spojenému království*, C–6219/08, odst. 68 až 69.

[1953] Rozsudek ESLP ze dne 5. 1. 2000, *Beyeler proti Itálii*, C–33202/96, odst. 108 až 114.

rovnováhy zahrnuje zejména posouzení nezbytnosti opatření, procesní faktory a odškodnění. Vyvlastnění bez přiměřené náhrady obvykle představuje nepřiměřený zásah. Úplný nedostatek náhrady lze považovat za ospravedlnitelný pouze za výjimečných okolností. Testem neprojde opatření ukládající **nadměrné nebo nepřiměřené zatížení** pro jednotlivce nebo společnost.[1954] ESLP rovněž zkoumá, zda byla při prosazování veřejného zájmu k dispozici jiná, **méně rušivá opatření**. Případná existence takových opatření však nezpochybňuje neodůvodněnost napadené právní úpravy, pokud zákonodárce zůstává v mezích své diskreční pravomoci.[1955] V některých případech ESLP analyzoval, zda stát dostatečně zohlednil zvláštní okolnosti případu, přičemž zkoumal, zda dotčený zásah ovlivnil **hodnotu majetku**.[1956] **Odškodnění** se však obvykle poskytuje pouze v případech **vyvlastnění majetku**, a i v takových případech se na stanovení výše náhrady vztahuje široká míra diskrece. Míra kompenzace je zohledňovaná zejména v souvislosti s omezením užívání majetku při ekonomických a demokratických reformách a při opatřeních k dosažení vyšší sociální spravedlnosti.[1957] Samotná taková omezení však nepředstavují porušení článku 1 Protokolu č. 1.[1958]

Acquis EU

Svoboda podnikání je výslovně zahrnuta v **článku 16 LZPEU** jako právo „uznané v souladu s právními předpisy Společenství a vnitrostátními právními předpisy". Tento článek je založen na článku 119 odst. 1 a čl. 3 SFEU, který uznává volnou soutěž a na judikatuře SDEU, která potvrzuje svobodu výkonu hospodářské a obchodní činnosti[1959] a smluvní svobodu.[1960] **Vlastnické právo** obsažené v **článku 17 LZPEU** rovněž stanovuje, že jeho užívání může být **upraveno zákonem, pokud je to nezbytné pro obecný zájem**. Tento článek je založen na článku 1 Protokolu k EÚLP, a přestože se jeho znění poněkud liší od EÚLP, význam a rozsah práva, jakož i případné limity jsou stejné [článek 52(3) LZPEU].

[1954] Např. režim kontroly nájemného platný po dobu jedenácti let byl považován za přísné omezení pro soukromé pronajímatele. Rozsudek ESLP ze dne 28. 4. 2008, *Hutten-Czapska proti Polsku,* C–35014/97.

[1955] Rozsudek ESLP ze dne 11. 5. 1984, *James a další proti Spojenému království*, C–8793/79, odst. 51; Rozsudek ESLP ze dne 7. 5. 2013, *Koufaki a Adedy proti Řecku*, C–57665/12 a 57657/12, odst. 48.

[1956] Rozsudek ESLP ze dne 19. 9. 2002, *Azas proti Řecku*, C–50824/99, odst. 51 až 53; Rozsudek ESLP ze dne 10. 7. 2003, *Interoliva ABEE proti Řecku*, C–58642/00, odst. 31 až 33; Rozsudek ESLP ze dne 24. 11. 2005, *Ouzounoglou proti Řecku*, C–32730/03, odst. 30; Rozsudek ESLP ze dne 31. 5. 2007, *Bistrović proti Chorvatsku*, C–25774/05, odst. 42 až 44.

[1957] Rozsudek ESLP ze dne 28. 11. 2002, *Bývalý král Řecka a další proti Řecku*, C–25701/94, odst. 87; Rozsudek ESLP ze dne 7. 1. 2003, *Kopecký proti Slovensku*, C–44912/98, odst. 35; Rozsudek ESLP ze dne 28. 9. 2005, *Broniowski proti Polsku*, C–31443/96, odst. 182.

[1958] Rozsudek ESLP ze dne 21. 2. 2008, *Anonymos Touristiki Etairia Xenodocheia Kritis proti Řecku*, C–35332/05, odst. 44, 45.

[1959] Rozsudek SDEU ze dne 14. 5. 1974, *Nold KG proti Komisi*, C–4/73; a Rozsudek SDEU ze dne 28. 6. 2005, *Eridania Sadam SpA a další proti Komisi*, T-386/04.

[1960] Rozsudek SDEU ze dne 16. 1. 1979, *Sukkerfabriken Nykøbing a Španělsko proti Komisi*, C–151/78.

LZPEU

Čl. 17 odst. 1. Každý má právo vlastnit zákonně nabytý majetek, užívat jej, nakládat s ním a odkazovat jej. Nikdo nesmí být zbaven svého majetku s výjimkou veřejného zájmu, v případech a za podmínek, které stanoví zákon, a při poskytnutí spravedlivé náhrady v přiměřené lhůtě. **Užívání majetku** může rovněž být upraveno **zákonem v míře nezbytné z hlediska obecného zájmu**.

Podle ustálené **judikatury SDEU není vlastnické právo a svoboda podnikání nebo profese zaručeno absolutně**, ale vždy v souvislosti s určitou společenskou funkcí.[1961] Podle SDEU mohou být tato práva **omezena** za předpokladu, že zamýšlená omezení jsou v **souladu s cíli Společenství**, jsou **úměrné cíli** kterého má být dosaženo a **nenarušují podstatu těchto práv**.[1962] SDEU uznal a postupně vypracoval **koncept proporcionality** jako jeden z obecných principů EU již v 50. letech.[1963] Tento koncept zahrnuje tři úrovně ověřování toho, zda je opatření **vhodné** k dosažení **legitimního cíle**, zda je opatření **nezbytné** k dosažení tohoto cíle (nebo existují méně omezující prostředky) a zda opatření nemá **nepřiměřený dopad** na zájmy stěžovatele.[1964] SDEU mimo jiné stanovil, že v případě možnosti volby mezi více vhodnými opatřeními je třeba přijmout to nejméně zatěžující, přičemž zátěž nesmí být neúměrná sledovanému cíli.[1965] SDEU tak přezkoumává jak zákonnost, tak do jisté míry i opodstatněnost legislativních a správních opatření, což mu umožňuje poměrně rozsáhlý soudní přezkum. Z důvodu revize opodstatněnosti mohou některá rozhodnutí zahrnovat otázky politické povahy. **Zásada proporcionality** je dále zakotvena **v článku 5 odst. 4 SEU,** který stanovuje, že obsah ani forma činnosti EU nepřekročí rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů Smluv a při jejím uplatňování se dále uplatňuje **Protokol** o používání zásad subsidiarity a proporcionality.[1966]

Pro účely této analýzy jsou relevantní dvě **rozhodnutí SDEU**, na která se rovněž odkazovala judikatura ÚS. V rozsudku *Metallurgiki Halyps proti Komisi* SDEU zdůraznil, že **omezení Společenství** ve výrobě oceli **ve veřejném zájmu nepředstavují porušení vlastnického práva, i když mohou ohrozit životaschopnost**

[1961] Rozsudek SDEU ze dne 11. 7. 1989, *Hermann Schräder HS Kraftfutter GmbH & Co. KG proti Hauptzollamt Gronau*, C–265/87, odst. 15.

[1962] Rozsudek SDEU ze dne 11. 5. 2006, *Lithgow a další proti Spojenému království*, C-506/04, odst. 9, 109; Rozsudek SDEU ze dne 6. 9. 2012, *Deutsches Weintor eG proti Land Rheinland-Pfalz*, C–544/10, odst. 54; Rozsudek SDEU ze dne 30. 6. 2016, *Lidl GmbH & Co. KG proti Freistaat Sachsen*, C–134/15.

[1963] Zásada proporcionality byla SDEU poprvé stanovena v Rozsudku SDEU ze dne 16. 7. 1956, *Federation Charbonniere de Belgique proti High Authority*, C–8/55.

[1964] Rozsudek SDEU ze dne 13. 11. 1990, *The Queen proti Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte FEDESA a další*, C–331/88.

[1965] Např. Rozsudek SDEU ze dne 23. 12. 2015, *Scotch Whisky Association and Others proti The Lord Advocate and The Advocate General for Scotland*, C–333/14.

[1966] Viz Konsolidované znění SEU – Protokol (č. 2) o používání zásad subsidiarity a proporcionality. Více v SCHEU, 2011.

podniku.[1967] V jiném případě *Hauer* SDEU poukázal na to, že vlastnické právo nevylučuje právo státu uplatnit opatření, která jsou považována za nezbytná k regulaci užívání majetku v souladu s **obecným zájmem**.[1968] V tomto případě bylo obecným zájmem sledovaným Evropským společenstvím snížení přebytků produkce vína a restrukturalizace evropského vinařského průmyslu. SDEU tak schválil rozhodnutí německých orgánů **omezit vinaře v pěstování vinné révy na jejich půdě z důvodu omezení produkce Společenství**.

Acquis ČR

Svoboda podnikání a jiných ekonomických činností spolu s právem na **svobodnou volbu povolání** je kodifikována v **článku 26 odst. 1 LZPS** a podobně jako v mezinárodním právu, **může být omezena zákonem (článek 26 odst. 2)**.

LZPS

Čl. 26 odst. 1 Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.
odst. 2. **Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.**

ÚS navíc jasně uvedl, že kategorií hospodářských, sociálních a kulturních práv, včetně svobody podnikání, se lze domáhat pouze v mezích zákona, který je definuje (článek 41).[1969] **ÚS obecně zastává omezené pojetí svobody podnikání** jako práva a tento postoj odůvodňuje: a) **slabou mezinárodní regulací** svobody podnikání a současnými zahraničními modely, které potvrzují omezený koncept této svobody; b) možností **zákonodárce relativně široce omezit** svobodu podnikání; a c) **nepřiměřeně širokým odvozením svobody podnikání od vlastnických práv a osobní svobody**.[1970]

„**O svobodě podnikání jako základním právu celosvětové mezinárodní pakty o lidských právech mlčí.** Ani evropský poválečný standard Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a dodatkových protokolů ji nezná. **Její odvozování z garance vlastnického práva a osobní svobody představuje nepřiměřeně široký výklad,** který nenachází jakoukoli oporu v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva. Ten se ostatně podobnou odvětvovou právní úpravou hospodářských činností nikdy nezabýval. Teprve Charta základních práv Evropské unie zná svobodu podnikání (hospodářské aktivity), ovšem počítá s jejími omezeními

[1967] Rozsudek SDEU ze dne 9. 12. 1982, *Metallurgiki Halyps A. E. proti Komisi*, C–258/81.
[1968] Rozsudek SDEU ze dne 13. 12. 1979, *Liselotte Hauer proti Land Rheinland-Pfalz*, C–44/79.
[1969] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, Kvóty na mléko, část VI.
[1970] Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II, část V.

evropským i národním právem (…). Současné zahraniční vzory přitom spíše potvrzují **Ústavním soudem zastávané omezené pojetí svobody podnikání jako práva, které smí zákonodárce poměrně široce omezovat.**"[1971]

To znamená, že i když je svoboda podnikání spojena s **vlastnickým právem a smluvní svobodou** zakotvenou v **článku 11 LZPS**, ÚS vykládá tento **vztah spíše restriktivně**.[1972] Kromě toho **lze i tato práva omezit ve veřejném zájmu** na základě zákona a za náhradu.

LZPS

Čl. 11 odst. 3: Vlastnictví zavazuje. Nesmí být zneužito na újmu práv druhých anebo v rozporu se zákonem chráněnými obecnými zájmy. Jeho výkon nesmí poškozovat lidské zdraví, přírodu a životní prostředí nad míru stanovenou zákonem.
Čl. 11 odst. 4. Vyvlastnění nebo nucené omezení vlastnického práva je možné ve veřejném zájmu, a to na základě zákona a za náhradu.

ÚS schválil omezení svobody podnikání a vlastnického práva již v mnoha případech, včetně případů cenové nebo produkční regulace.

„Z čl. 41 odst. 1 Listiny je totiž zřejmé, že hospodářských, sociálních a kulturních práv, mezi něž patří i čl. 26 Listiny, je možno se domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí. Povaha těchto práv je zásadně odlišná od základních práv jiných (typicky např. práv občanských a politických) a možnost zákonodárce stanovit jejich bližší podmínky a omezení je proto značně větší a je v zásadě limitována jen již citovaným principem zakotveným v čl. 4 odst. 4 Listiny."[1973]

ÚS však zároveň zdůraznil, že **dodržování autonomní sféry jednotlivce** je obecnou podmínkou fungování právního státu.[1974] Proto je státní moc povinna uznat autonomní projev vůle jednotlivců, a pokud takové jednání nezasahuje do práv třetích osob, může je státní moc pouze respektovat nebo schválit. Zásah do svobody jednotlivce je možný pouze v případech odůvodněných konkrétním **veřejným zájmem, a pokud je tento zásah přiměřený cílům,** kterých má být dosaženo.

[1971] Tamtéž.

[1972] Dle ustáleného názoru ÚS je nezbytnou součástí demokratického právního státu i ochrana svobody smluvní vůle, jež je derivátem ústavní ochrany práva vlastnického podle článku 11 odst. 1 LSZPS (jehož základním komponentem je *ius disponendi*). Tato právní věta se opakuje zejména v nálezech, které se týkají cenové regulace nebo produkčních kvót. Viz nálezy ÚS sp. zn. Pl. ÚS 24/99, Pl. ÚS 5/01, Pl. ÚS 39/01, Pl. ÚS 40/02 #1 a další.

[1973] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, Kvóty na mléko, odstavec VI.

[1974] Nález ÚS ze dne 25. 11. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 504/03, odst. III.; Nález ÚS ze dne 4. 5. 2004, sp. zn. I. ÚS 113/04.

Argumenty ÚS lze nejlépe vysledovat v zásadních nálezech týkajících se regulovaného nájemného a kvót na mléko a cukr, ve kterých považoval ochranu nájemců a stabilizaci cen mléka a cukru za legitimní veřejný zájem.[1975]

Test proporcionality a test racionality

Pokud jde o proporcionalitu, ÚS stanovil, že „zasahování státu musí respektovat **přiměřenou (spravedlivou) rovnováhu** mezi požadavkem **obecného zájmu společnosti a požadavkem na ochranu základních práv jednotlivce**. To znamená, že musí existovat **rozumný (opodstatněný) vztah proporcionality mezi použitými prostředky a sledovaným cílem**".[1976] Nicméně právě test proporcionality se jeví jako problematická část některých nálezů, zejména ve věci kvót. Prof. Pavel Holländer a JUDr. Antonín Procházka ve svých odlišných stanoviscích poukázali na to, že ÚS zkoumal otázku nutnosti v případě ochrany nájemců, ale v pozdějších případech kvót na mléko a cukr tak již neučinil, i když tím mohl významně ovlivnit celkový výsledek případu.[1977] V případě ochrany nájemců ÚS analyzoval prvorepublikovou legislativu, která umožňovala zvýšení nájemného z důvodu náhrady nákladů na občasné nebo mimořádné nutné opravy a renovace domu.[1978] ÚS v tomto případě také přidal kritérium pro posouzení ústavnosti cenové regulace s tím, že regulace by neměla snížit cenu natolik, aby nezaručovala **přinejmenším návratnost nutně vzniklých nákladů**. Taková regulace by podle ÚS „ve skutečnosti **znamenala popření účelu a všech funkcí vlastnictví**". Na základě těchto argumentů ÚS shledal porušení LZPS (čl. 4 odst. 3 a 4 ve spojení s článkem 11 odst. 1).

V případě kvóty na mléko ÚS připomněl, že systém **produkčních kvót** představuje **„formu kontroly nad užíváním majetku"**, která je zavedena ve veřejném zájmu a v souvisejících nálezech tvrdil, že omezující **opatření musejí být přiměřená cíli**. ÚS nicméně **neprovedl úplný test proporcionality** a ponechal otázku nutnosti **Parlamentu**.[1979] V souvislosti s těmito úvahami poukázal na kontinuitu své judikatury a zdůraznil, že je oprávněn posoudit **pouze ústavnost (nebo zákonnost)**

[1975] ÚS vzal v úvahu několik faktorů, včetně stávajících předpisů EU, které ČR jako kandidátský stát potřebovala splnit. Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, část VI.

[1976] Tamtéž, část V B).

[1977] Nález z ÚS ze dne 21. 6. 2000, sp. zn. Pl. ÚS 3/2000.

[1978] Podle § 9 odst. 4 zák. č. 32/1934 Sb., kterým se prodlužují a doplňují zákony týkající se bytové péče.

[1979] ÚS "není povolán k posuzování ekonomických aspektů nutnosti a nezbytnosti omezení podnikání či určení podmínek, za nichž je možné podnikat, vzhledem k potřebě zajištění jednotlivých, často vedle sebe nebo dokonce i proti sobě stojících veřejných zájmů. Výběr omezujících (kontrolních) nástrojů a míra jejich uplatnění je primárně úkolem zákonodárce. Jedině Parlament jako zastupitelský orgán může v našem ústavním systému takové kroky učinit. Jeho odpovědnost za rozpoznání problémů v hospodářství, jež si žádají regulaci, volbu nástrojů a jejich účinky, které mohou být někdy i záporné, je v prvé řadě politická a Ústavní soud může v tomto případě do jeho zákonodárné činnosti zasáhnout jen tehdy, jestliže v ní shledá protiústavnost." Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, část VI.

napadené právní úpravy, a nikoli její vhodnost nebo účinnost.[1980] V případě cukerných kvót II, ÚS již přímo uvádí, že v daném případě postačí „test racionálního základu" *(„rational basis test")*.

> „Při hodnocení právní úpravy postačí *rational basis test*, tedy **zběžné ověření, zda zavedené opatření může vést ke sledovanému cíli**. (…) Příklon k přísnému hodnocení soustavy produkčních kvót by nutil Ústavní soud k hodnocení nezbytnosti a užitečnosti státní politiky subvencování a privilegování zemědělství. Ústavní soud by se musel v takovém případě **přiklonit k některé ekonomicko-politické doktríně, zde k liberalismu**. Takový krok ale neodpovídá relativní politické neutralitě Listiny a Ústavy."[1981]

Hlavní problém spočívá v tom, že výše uvedený test racionality nezahrnuje všechny prvky testů proporcionality, jak je definoval samotný ÚS ve svých předchozích rozhodnutích nebo jak je stanovil ESLP a SDEU. Podle výše uvedené citace stačí „běžné ověření, zda zavedené opatření může vést ke sledovanému cíli". Na základě testu proporcionality se však jedná pouze o první fázi vhodnosti, zatímco druhá a třetí fáze analyzující nezbytnost a porovnání dotčeného veřejného zájmu a omezených práv by měla být také analyzována.[1982]

Zásahy státu do vlastnických práv

ÚS se ve svých rozhodnutích vyjádřil i k otázce povahy a intenzity zásahu. V případě regulování cen nájemného a ochrany nájemců nepřijal argument **ztráty příjmu nebo neschopnosti investovat do oprav** a dospěl k závěru, že uplatnění ústavních a mezinárodních záruk vlastnictví v těchto případech bude považováno za neopodstatněné.[1983] V případě kvót na mléko a cukr ÚS připustil, že množstevní omezení výroby jakéhokoli produktu přirozeně představuje omezení jeho použití. Argumentoval nicméně, že takové omezení nemá za následek vyvlastnění, protože **vlastníci**

[1980] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01; Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01.

[1981] Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II, část VIII. ÚS se tímto připojil k přístupu Nejvyššího soudu USA, který od 30. let 20. století nepovažuje předpisy hospodářské a sociální povahy za neslučitelné se smluvní svobodou a vlastnickým právem, a uznal, že hospodářská politika je především záležitostí politického rozhodování (viz Rooseveltova Nová dohoda). ÚS výslovně odkazuje na americký „test racionálního základu", podle něhož bude norma platná, kdykoli bude rozumně souviset s veřejným cílem a nebude výsledkem svévolné diskriminace. Tato úvaha byla použita v případě *Wickard proti Filburn* [317 U. S 111 (1942)], ve kterém Nejvyšší soud USA poukázal na odpovědnost politických orgánů za rozhodování o zavedení produkčních kvót pro produkci pšenice.

[1982] I to byla jedna z výhrad ústavních soudců prof. Holländera a JUDr. Procházky, kteří tvrdili, že dané opatření by mělo být posuzováno na základě záruk vlastnického práva podle článku 11 odst. 3 a 4 EÚLP a čl. 1 odst. 2 Protokolu č. 1 k EÚLP.

[1983] V případě ochrany nájemného stěžovatelé tvrdili, že z důvodu nižšího nájemného budou vlastníci bytů mít potíže s financováním údržby jejich nemovitostí, což snižuje hodnotu jejich majetku.

mohou (i když v omezené míře) **nadále nakládat** s dotčenými výrobky.[1984] ÚS porovnal pokutu s daněmi a poplatky, jejichž účelem je zvýšit cenu konkrétního zboží nebo služby a snížit jejich spotřebu (podobně jako u spotřební daně z alkoholických nápojů, cigaret nebo uhlovodíkových paliv, nebo provozní poplatky za hrací automaty). ÚS tvrdil, že **znevýhodnění určité činnosti je běžným právním nástrojem**, zejména když by byl přímý zákaz, nebo správní či trestní sankce, nepřiměřený.[1985] Podle ÚS je systém kvót naopak ochranným opatřením, které pomáhá zajistit prodej a příjem pro stávající výrobce.[1986]

> „Je tedy zřejmé, že **kvótní systém nepředstavuje zásadní a neodůvodněné omezení vlastnického práva, nýbrž je – ve své podstatě – opatřením účelně ochranářským**. To do určité míry a v určitém směru může být subjektivně pociťováno jako omezení vlastnického práva producentů mléka; nelze však přehlédnout, že takové opatření – ve svém konečném efektu podle jasně vymezených a předem stanovených podmínek – vlastnické právo producentů objektivně chrání a rozvíjí. Smyslem kvótního systému je totiž vytváření podmínek pro to, aby každý producent měl zajištěn odbyt a aby obdržel odpovídající minimální cenu. Odpověď na otázku, zda se jedná o opatření optimální a ekonomicky nejvýhodnější, však zjevně nemůže dávat Ústavní soud."[1987]

Je zajímavé, že zatímco kvóty pro genderově vyrovnané zastoupení v podnikání podle obou komor Parlamentu zasahují do volného trhu a vlastnického práva, v případě kvót na mléko a cukr (kde zásahy státu dosáhly mnohem vyšší intenzity a byly podpořeny finančními sankcemi), byl jejich oficiální přístup příznivý. Podle Poslanecké sněmovny bylo tvrzení o porušení zásady rovnosti v tomto případě „neopodstatněné, neboť každý má možnost se svobodně rozhodnout, zda a za jakých podmínek bude v určité oblasti podnikat".[1988] Sněmovna dále uvedla, že ani „zavedení sankcí v rámci systému produkčních kvót nesleduje omezení zaručeného práva podnikat pro všechny bez rozdílu, cílem je garance vyváženosti mezi produkcí a odbytem" a „zákonodárce proto může v mezích daných garantovanými základními právy vymezit nebo ovlivnit druh a počet subjektů působících

[1984] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/ Kvóty na mléko, část VII; Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II, část VI.

[1985] Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II, část V.

[1986] Zajímavé je, že ÚS nepovažuje taková opatření za podobná centrálnímu socialistickému ekonomickému plánování, přestože v případě revize zákoníku práce výslovně připomněl negativní zkušenosti se „sociálním inženýrstvím", včetně státně-socialistických pracovních postupů jako kodifikace pracovní povinnosti, zavedení pracovních táborů pro nepřizpůsobitelné a trestání tzv. parazitismu. Nález ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, zákoník práce – návrh na zrušení řady jeho ustanovení, odstavce 48, 178.

[1987] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, Kvóty na mléko, odstavec VII.

[1988] Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II, odst. II.

v určitém odvětví anebo poněkud omezit smluvní svobodu při uplatňování produkce na trhu.“[1989]

Pro náš kontext je velmi důležité vyjádření ÚS, ve kterém tvrdí, že **“nárok na dosažení určité ceny na trhu není součástí základního práva na vlastnictví“**[1990] a **odmítá, že by „vnitrostátní standard lidských práv požadoval čistou tržní ekonomiku, prostou státních zásahů“**.[1991] Naopak ÚS dodal, že “omezené uplatňování soustav produkčních kvót zejména v zemědělství je obvyklé v Evropské unii a v některých dalších vyspělých státech se **sociálně tržní ekonomikou**”.[1992] ÚS již nezvažoval, zda mohla být použita jiná, méně invazivní opatření, a nezohlednil možné individuální ekonomické ztráty způsobené kvótami. **Zvážil ovšem svobodu podnikání a veřejný zájem a zdůraznil sociální funkci obchodních činností.**

Podobné argumenty použila Českomoravská konfederace odborových svazů **(ČMKOS)** v případě revize zákoníku práce,[1993] kdy zdůraznila, že „Česká republika je, obdobně jako ostatní členské státy Evropské unie, **sociálním státem**“[1994] a „klasická ‘svobodná smlouva‘ v pracovněprávních vztazích z časů hospodářského liberalismu byla překonána“.[1995] ČMKOS dále odkazuje na článek 11 odst. 3 LZPS, který zakotvuje významný princip **„vlastnictví zavazuje“**, tj. princip sociální funkce vlastnictví a tvrdí že „bez omezení dispozice vlastnictvím není ochrana práce, stejně jako životního prostředí a dalších hodnot, myslitelná“. Podle ČMKOS se zde „střetává soukromý zájem s obecným zájmem, který je jako takový soukromému nadřazen“ a dává jako příklad EU, která se oba zájmy snaží propojit.[1996]

Proporcionalita genderové ekonomické kvóty

S ohledem na tato rozhodnutí se zdá, že případná genderová kvóta pro rady společností je opatřením, které by mělo být schopné projít i tím nejpřísnějším testem proporcionality. Dlouhodobá nerovnováha mezi muži a ženami v obchodním rozhodování je evidentní a oficiálně uznána oběma komorami Parlamentu ČR.[1997] Na základě zkušeností z jiných evropských zemí se **transparentní výběrová kritéria**

[1989] Tamtéž.

[1990] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, Kvóty na mléko, VII; Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II, odst. VI. V nálezu č. 410/2001 Sb. ÚS zrekapituloval evropské i vnitrostátní pojetí základního práva na vlastnictví. Odmítl stanovisko, že omezení produkce představuje vyvlastnění, které není odůvodněno veřejným zájmem, bez náhrady.

[1991] Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II, odst. VIII.

[1992] Tamtéž, odstavec VI.

[1993] Nález ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, Zákoník práce – návrh na zrušení řady jeho ustanovení, odstavec 22, 74.

[1994] Českomoravská konfederace odborových svazů zastává názor, i když Ústava nezná pojem „sociální stát“, sociálnost ČR nepochybně vyplývá z ústavního zakotvení hospodářských, sociálních a kulturních práv v LZPS, z MPHSKP a z dalších mezinárodních smluv. Novelizovaný článek 10 Ústavy mluví obecně o mezinárodních smlouvách a přiznává jim přednost v případě, „stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon“. Tamtéž, odstavec 72.

[1995] Tamtéž, odstavec 74.

[1996] Tamtéž.

[1997] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012, s. 7; SENÁT ČR, 2013, část I. odst. 1, část II. odst. 1.

v kombinaci s kvótou ukázala jako efektivní opatření schopná tuto nerovnováhu snížit, tj. jako **opatření vhodná** k dosažení stanoveného cíle.[1998]

Jelikož za posledních 30 let existence tržní ekonomiky (před i po návrhu EU týkajícího se kvót pro podnikání) nebyly v této oblasti prokázány **žádné další účinné dobrovolné závazky**, zdá se být takové opatření **nezbytné**. Přestože se Poslanecká sněmovna pokusila namítat možné negativní ekonomické dopady těchto opatření (na základě dvou studií), obecné dlouhodobé zkušenosti z jiných zemí takové nepříznivé dopady neprokázaly. I kdyby tomu tak bylo, ÚS již dříve uvedl, že svoboda podnikání má významný sociální dopad a funkci, a **neexistuje právo na získání určitého ekonomického zisku a na tržní hospodářství bez státních zásahů**, a takové právo není ani součástí národních standardů lidských práv.[1999]

Pokud jde o intenzitu opatření, je třeba připomenout, že hlavním cílem Směrnice o radách společností 2022/2381 je zajistit spravedlnost a transparentnost výběrového procesu, tj. **rovnost příležitostí**. Navíc lze v tomto případě nedostatečně zastoupené pohlaví preferovat pouze **u stejně kvalifikovaných kandidátů**. O **kritériích a konečném výběru rozhodují sami zaměstnavatelé**.[2000] Zabezpečení dodržování stanovených požadavků a výběr sankce je ponechán na členských státech.[2001] Tento požadavek zjevně **nenarušuje samotnou existenci podnikatelské svobody a nevede k bankrotu nebo nemožnosti podnikání**. Takové omezení je mnohem méně invazivní než produkční kvóty v privátní sféře, které byly podle ÚS považovány za ústavní a uznané jako přijatelné a legitimní.[2002]

11.4. Shrnutí ČR

Genderová nerovnost v rozhodování

Navzdory skutečnosti, že ženy v ČR představují většinu absolventstva vysokých škol a téměř polovinu pracovních sil v zemi, tvoří pouze přibližně 23 % v parlamentu

[1998] Více v podkapitole 5.3 a 5.4.

[1999] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, Kvóty na mléko, část VII; Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II, část VI, VIII.

[2000] Podle odpovědi Komise Senátu ČR, "navrhovaná směrnice nepřiměřeně nezasahuje do vlastnických práv a povinností akcionářů […] protože neukládá žádnou konkrétní povinnost týkající se rozhodnutí o jmenování do těchto funkcí […]"; a pouze zajišťuje, že „kandidáti mají stejnou šanci být jmenováni zavedením spravedlivějších a transparentnějších postupů jmenování, založených striktně na kvalifikacích stanovených samotnými společnostmi a uplatňováním pravidla, podle kterého je nedostatečně zastoupené pohlaví preferováno pouze mezi dvěma stejně kvalifikovanými kandidáty". EVROPSKÁ KOMISE. Commission Decision regarding the follow-up to National Parliaments' Opinions - reply to the Senát (CZ) – COM(2012) 614 final. Dostupné z: https://1url.cz/PuC33.

[2001] Směrnice o radách společností 2022/2381, čl. 8 odst. 1.

[2002] Na základě judikatury ÚS rozhodl např. NSS, že daňová povinnost je ústavní, pokud nemá konfiskační účinky a vede k legitimnímu cíli. Rozhodnutí NSS ze dne 9. 10. 2008, sp. zn. 2 Cdo 178/2006–46, odst. 15.

a v radách obchodních společností.[2003] Kromě této **vertikální segregace** existuje také **segregace horizontální**, dotýkající se různých oborů, profesí a politických portfolií.[2004] ČR má jeden z nejvyšších **rozdílů v odměňování** v EU (15 %) a jeden z nejvyšších podílů žen, které opouštějí trh práce v důsledku dlouhé rodičovské dovolené a péče o děti.[2005] Tato situace je způsobena několika faktory, především nedostatkem: denní péče pro děti (zejména mladší tří let); flexibilních pracovních příležitostí; vyvážené dělby pečovatelské činnosti; a genderově neutrální institucionální kultury a praxe.

Tato nerovnováha je dále způsobena velmi **nízkou mírou uplatňování antidiskriminačního práva** –nízkým počtem antidiskriminačních stížností a soudních sporů, zapříčiněnou příliš dlouhým a nákladným soudním řízením, a nedostatečnými kompenzacemi.[2006] Většina soudců navíc nepřistupuje k diskriminaci na základě pohlaví s větší citlivostí, jak je zamýšleno mezinárodním právem. Naopak, soudy obecně opomíjejí uznávat případy strukturální diskriminace na základě pohlaví, a mají tendenci rozhodovat pouze v případech nejnápadnější úmyslné přímé diskriminace, zatímco případy nepřímé a neúmyslné diskriminace často pomíjejí.[2007] Většina případů týkajících se diskriminace na základě pohlaví tak končí neúspěšně.[2008] Navíc v řadě případů, v nichž byla diskriminace soudem potvrzena, byla nařízena **pouze omluva, bez náhrady nemajetkové újmy** (která nepokrývá vysoké náklady řízení).[2009] Taková rozhodnutí však pouze uzavírají začarovaný kruh, neboť odrazují oběti od podávání stížností. Minimální vyhlídky na úspěch, nedostatek kompenzací spolu se sociální stigmatizací stěžovatelů/ek a jejich strach z odvetných opatření ze strany zaměstnavatelů tedy téměř úplně eliminují diskriminační spory.[2010]

Postoj ÚS

ÚS uvedl hlavní postuláty týkajícími se zásady rovnosti počátkem 90. let po pádu komunistického režimu. Podle doktríny ÚS je **rovnost relativním principem**, který je vždy přičítán k určité právní normě, a který může být normotvůrcem v různých oblastech dále modifikován.[2011] ÚS potvrdil, že **je možné zacházet s jednou skupi-**

[2003] FÓRUM 50 %. *Zastoupení žen a mužů v politice* [online]; EIGE. *Women and Men in Decision-Making, 2022* [online]; EIGE. *Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives, 2022* [online]; ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). *Zaostřeno na ženy a muže – 2022* [online].

[2004] EVROPSKÁ KOMISE, 2021.

[2005] EUROSTAT. *The Gender Pay Gap Statistics, 2021* [online].

[2006] FELLEGI, 2020b, s. 74–75.

[2007] HAVELKOVÁ, B., 2019b, s. 44.

[2008] Více v podkapitole 10.1. Dále také v HAVELKOVÁ, B., 2019b.

[2009] Viz případ výběrového řízení na pozici ekonomického ředitele Pražské teplárenské. Rozsudek Okresního soudu pro Prahu 7 ze dne 25. 9. 2006, sp. zn. 26 C 25/2006-190; Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. 5. 2007, sp. zn. 54 Co 127/2007-258; Rozsudek NS ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

[2010] FELLEGI, 2020b, s. 74–75.

[2011] Nález ÚS ČSFR ze dne 8. 10. 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92, Rovnost občanů před zákonem.

nou subjektů odlišně (v pozitivním nebo negativním smyslu), takový přístup však musí být vždy **odůvodněn s ohledem na racionální a objektivní kritéria a veřejný zájem**.[2012] Z judikatury ÚS je obecně zřejmé, že rozlišuje formální a materiální rovnost a využívá oba přístupy.[2013] **ÚS akceptoval pojem materiální rovnost a umožňuje příznivé zacházení zejména se sociálně znevýhodněnými** či ekonomicky slabšími skupinami.[2014] Další kategorií jsou skupiny se specifickou „společenskou funkcí", jako např. horníci či pečovatelky.[2015] Takové preferenční zacházení bylo uzákoněno již za státního socialismu a je stále přijatelné a podporované jak zákonodárci, tak ÚS. Současně je důležité zdůraznit, že tyto preference jsou často založeny na **tradičních esencialistických normách a stereotypech**, které vycházejí z předpokladu, že fyzická mužská práce je náročnější než jiné druhy práce a ženy jsou hlavními (ne-li dokonce výlučnými) pečovatelkami ve společnosti. Je však třeba dodat, že ne všichni zákonodárci a soudci mají takové názory a některé krajské soudy a NSS již iniciovaly řízení vedoucí k progresivnějšímu chápání překonaných společenských norem.[2016]

Obecně však **přístup ÚS** vůči ženám **posiluje zejména tradiční a stereotypní vnímání genderové dělby práce a dvojího břemena pro ženy**.[2017] Logika takové pozice se zdá být ekonomická, podle které by muži měli zůstat hlavní pracovní silou na plný úvazek (a nikoliv pečovateli), zatímco přístup k ženám je přesně opačný. Státní politika, která poskytuje ženám omezenou finanční podporu během mateřské dovolené a předčasných důchodů, efektivně přenáší odpovědnost za péči o děti, nemocné a seniory z vlády na ženy. Zatímco zákonodárci i soudy ženy-pečovatelky obecně podporují, zaměstnaným ženám je poskytnuta jen minimální podpora. Tento postoj odhalují četné případy **diskriminace týkající se odměňování, práce na částečný úvazek, či přijímacího procesu**, ve kterých se soudy rozhodly nezasahovat do rozhodnutí soukromých zaměstnavatelů.[2018] Na základě stávající judikatury je tedy

[2012] Tamtéž.

[2013] Přístup formální rovnosti byl použit např. v případě institutu žádosti o povinné pojištění pro pečující muže v přelomovém Nálezu ÚS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04. Přístup k materiální rovnosti byl uznán např. v případě ochrany nájemců v Nálezu ÚS ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03; v případech týkajících se proporcionality v Nálezu ÚS ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 3/02; a při přezkoumání finančních poměrů pachatele v Nálezu ÚS ze dne 9. 3. 2004, sp. zn. Pl. ÚS 38/02.

[2014] Např. Nález ÚS ze dne 28. 03. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03; Nález ÚS ze dne 1. 11. 2011, sp. zn. II. ÚS 2164/10; Nález ÚS ze dne 11. 11. 2013, sp. zn. I. ÚS 3512/11; Nález ÚS ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. III. ÚS 3436/12; Nález ÚS ze dne 24. 10. 2013, sp. zn. III. ÚS 562/12; Nález ÚS ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14; Nález ÚS ze dne 10. 8. 2016, sp. zn. II. ÚS 863/16; Nález ÚS ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. I. ÚS 3308/16; Nález ÚS ze dne 27. 11. 2017, sp. zn. I. ÚS 1844/17.

[2015] Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. PL. ÚS 15/02; Nález ÚS ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl ÚS 53/04.

[2016] Tamtéž.

[2017] Nález ÚS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04, Diskriminace mužů v důchodovém pojištění (institut povinného podání přihlášky k účasti na pojištění).

[2018] Rozsudek Okresního soudu pro Prahu 1, sp. zn. 23 C 11/2003; Rozsudek Městského soudu pro Prahu ze dne 1. 3. 2006, sp. zn. 13 Co 399/2005-101; Rozsudek NS ze dne 11. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006; Rozsudek NS ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006; Rozsudek Okresního soudu

možné pohlížet na validaci pozitivních opatření ve prospěch žen v oblasti rozhodování spíše skepticky. ÚS nicméně opakovaně potvrdil podporu rozdílného zacházení s ekonomicky a sociálně slabšími subjekty, čímž prokázal svou schopnost reflektovat zásadu materiální rovnosti, která je klíčová pro uplatňování pozitivních opatření.[2019]

Genderová pozitivní opatření

Zavedení pozitivních opatření je výslovně umožněno na základě **ustanovení antidiskriminačního zákona** (§ 7 odst. 1 a 2) **i zákoníku práce** (§ 16 odst. 4). V praxi se však genderová pozitivní opatření téměř nepoužívají, a pokud ano, je jejich aplikace obvykle omezena na nejměkčí formu otevřenou všem možným příjemcům (jako je poskytování některých forem flexibilního uspořádání práce, ústavní péče o dítě, nebo školení). Využití pozitivních opatření v užším smyslu, které by se specificky zaměřovalo na ženy, je v ČR poměrně vzácné. Nejvýraznější resistence mezi politickými a korporátními elitami směřuje zejména vůči používání genderových kvót ve veřejném rozhodování. Genderové kvóty v současné době v politické sféře uplatňuje pouze Strana zelených a v podnikatelské sféře nejsou známy žádné příklady.

Dosud byly předloženy **tři vládní návrhy**, jejichž cílem bylo zavedení **legislativních volebních kvót**, ale žádný z nich nebyl schválen vládními koalicemi, z důvodu **nedostatku politického konsenzu**.[2020] Poslední alternativní návrh byl vypracován v roce 2022 a v následné době bude projednáván se zástupci politických stran za účelem zjištění politických preferencí a podpory.[2021] Kvóta v podnikatelské sféře byla zavedena prostřednictvím Směrnice o radách společností 2022/2381, která byla schválena až po 10leté stagnaci v Radě EU. I když byl původní návrh kritizován pravicovými stranami i oběma komorami parlamentu (z důvodu nesouladu se zásadou proporcionality a subsidiarity a zasahování do svobody podnikání), nakonec ji vláda ČR během českého předsednictví EU podpořila.[2022] Zavedení genderové ekonomické kvóty je ČR doporučováno i ze strany RE, konkrétně jejího Evropského výboru pro sociální práva (EVSP), který v roce 2019 zveřejnil své rozhodnutí týkající se genderové nerovnováhy v ekonomickém rozhodování v ČR.[2023] ČR má

pro Prahu 7 ze dne 25. 9. 2006, sp. zn. 26 C 25/2006-190; Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. 5. 2007, sp. zn. 54 Co 127/2007-258; Rozsudek NS ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008. Rozbor jednotlivých rozhodnutí je dostupný v podkapitole 10.1.

[2019] Např. Nález ÚS ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03; Nález ÚS ze dne 1. 11. 2011, sp. zn. II. ÚS 2164/10; Nález ÚS ze dne 11. 11. 2013, sp. zn. I. ÚS 3512/11; Nález ÚS ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. III. ÚS 3436/12; Nález ÚS ze dne 24. 10. 2013, sp. zn. III. ÚS 562/12; Nález ÚS ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14; Nález ÚS ze dne 10. 8. 2016, sp. zn. II. ÚS 863/16; Nález ÚS ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. I. ÚS 3308/16; Nález ÚS ze dne 27. 11. 2017, sp. zn. I. ÚS 1844/17; Nález ÚS ze dne 23. 11. 2017, sp. zn. I. ÚS 2063/17.

[2020] Usnesení vlády 478/2003 ze dne 19. 5. 2003; Usnesení vlády č. 964/2009 ze dne 20. 7. 2009; Usnesení vlády č. 1056/2014 ze dne 15. 12. 2014.

[2021] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022.

[2022] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012; SENÁT ČR, 2013; EVROPSKÁ KOMISE, 2012; ŠPRINCOVÁ, 2022.

[2023] Rozhodnutí EVSP ze dne 5. 12. 2019, *UWE proti ČR*, C–128/2016.

tudíž nyní závazek – a) dosáhnout **40% zastoupení žen v radách** největších kotovaných podniků na základě evropské Směrnice o radách společností 2022/2381; a b) obecně **zlepšovat zastoupení žen v ekonomickém rozhodování na základě rozhodnutí RE i doporučení OSN**.[2024]

Ústavnost genderových kvót

Vzhledem k tomu, že Parlament i řada ministerstev vyjádřila četné výhrady ohledně ústavnosti navrhovaných ekonomických a politických kvót, byl v této studii analyzován jejich ústavní soulad. I když existuje možnost, že by ekonomická kvóta byla posuzována pouze na základě testu racionality, byl u obou typů kvót proveden úplný test proporcionality, s ohledem na jejich mnohonásobný dopad na různé aktéry a typy práv. Legitimní cíl i kritérium vhodnosti, nezbytnosti a porovnání závažnosti dotčených základních práv a veřejného zájmu byly posuzované pro oba typy kvót samostatně.

Pokud jde o **legitimní cíl**, je nutné přesně stanovit, jestli je cílem **posílení nebo dosažení genderové rovnosti ve veřejném rozhodování**. Odborná literatura i mezinárodní organizace uznávají za stav genderové rovnosti dosažení minimálního poměru obou pohlaví mezi 40:60 %, přičemž dosažení 40 % zastoupení žen je považováno za „paritní práh".[2025] V případě, že je cílem dosažení genderové rovnosti, je potřeba mít na mysli dosažení tohoto numerického cíle a hodnotit vhodnost zvolených prostředků v souvislosti s ním.[2026] Dále existuje řada veřejných zájmů, které lze teoreticky v daném případě použít, včetně cíle vyrovnání faktické nerovnosti v příležitostech, posílení zastupitelské demokracie, odškodnění minulých nespravedlností, zajištění státních ekonomických zájmů, či sladění vnitrostátního práva s mezinárodním *acquis* a s rostoucím mezinárodním konsenzem. Co se týče **kritéria vhodnosti**, dlouhodobé zkušenosti z řady států ukazují, že politická kvóta je nejúčinnější v poměrných volebních systémech,

[2024] Směrnice o radách společností 2022/2381; Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR,* C–128/2016; Doporučení Výboru ministrů RE (2021)5, *UWE proti ČR*, C–128/2016; Závěrečná doporučení Výboru OSN pro lidská práva k periodickým zprávám ČR: CCPR/CO/72/CZE, 2001; CCPR/C/CZE/CO/2, 2007; CCPR/C/CZE/CO/3, 2013; CCPR/C/CZE/CO/4, 2019; Závěrečná doporučení Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva k periodickým zprávám ČR: E/C.12/1/Add.76, 2002; E/C.12/CZE/CO/2, 2014; E/C.12/CZE/CO/3, 2022; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k periodickým zprávám ČR o plnění CEDAW: A/53/38/REV.1(SUPP), 1998, odst. 167 až 207; A/57/38(SUPP), 2002, odst. 70 až 112; CEDAW/C/CZE/CO/3, 2006; CEDAW/C/CZE/CO/5, 2010; CEDAW/C/CZE/CO/6, 2016.

[2025] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, část A odstavec 3; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavec 32; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.3.1; Usnesení PSRE 1898(2012) o politických stranách a politické reprezentaci žen, odstavec 6.6, 6.7, 8.1. Doporučený 40% cíl byl přijatý mnohými státy i organizacemi.

[2026] Je evidentní, že samotné dosažení kvantitativního cíle samo o sobě nezaručuje dosažení kvalitativní úrovně rovnosti, které by se projevovalo ve všech oblastech a v společenských normách. Je to nicméně základní ukazatel, který je možné jasně stanovit a hodnotit.

pokud obsahuje vysoký numerický práh, požadavek pro umístění na kandidátní listině a odrazující sankce.[2027] Většina dosavadních návrhů politické kvóty splňují tyto požadavky, nicméně jako nejúčinnější se zdá být první návrh z roku 2003, který obsahoval požadavek **parity** na kandidátní listině **se „zipem"** (genderovou alternací umístění) a **sankci odmítnutí registrace**.[2028] Mezinárodní i česká praxe totiž ukázala, že počet zvolených žen může být až o 10 % nižší než kvóta pro kandidátní listinu.[2029] Statistiky voleb do českého parlamentu ukazují až 25% rozdíl, a do krajských zastupitelstev až 33% rozdíl.[2030] Čili pokud je cílem dosažení vyrovnaného **genderového parlamentního zastoupení (tj. alespoň 40 %), měla by být kvóta pro kandidátní listiny vyšší**. Co se týče finančních sankcí, movitější strany by se mohly z kvóty „vykoupit", což by vytvářelo asymetrii mezi stranami a nenaplňovalo cíl obecného vyrovnaného zastoupení. Jako nejúčinnější se proto osvědčilo odmítnutí registrace kandidátních listin, které lze kombinovat s poskytnutím lhůty k nápravě. Téměř všechny země, které zavedly kvóty jako první, je postupně navyšovaly a zpřísňovaly podmínky jejich aplikace. V současnosti mnoho zemí včetně Francie, Belgie či většiny jihoamerických států používá kombinaci parity, zipu a odmítnutí listiny.[2031] V případě **ekonomických kvót** bylo na základě zkušeností z jiných evropských zemí prokázáno, že jsou účinným opatřením schopným snížit genderovou nerovnováhu, tj. jsou opatřením vhodným k dosažení zamýšleného cíle.[2032]

Pokud jde o **nezbytnost**, zdá se, že oba typy kvót jsou nezbytné, jelikož „přirozený vývoj" a ani dobrovolná opatření doposud nevedly k žádným zásadním změnám. Za posledních 30 let (před či po oznámení návrhu evropské Směrnice o radách společností 2012/0614) nebyly v ČR učiněny žádné efektivní dobrovolné závazky v politické ani v ekonomické oblasti. Kvótové opatření se tedy jeví jako nezbytné. Navíc v případě ekonomické kvóty stanovuje Směrnice o radách společností 2022/2381 číselný cíl bez sankcí, o kterých rozhodne členský stát (článek 8 odst. 1).

Nakonec byl hodnocen **dopad na další fyzické a právní subjekty včetně voličů, dalších politických kandidátů, politických stran a obchodních firem**. Co se týče omezovaní práv mužských kandidátů (či už do parlamentu nebo orgánů společností), nelze namítat ohrožení jejich rovnosti příležitostí, protože jim v případě schválení 50% kvóty zůstane polovina všech míst a v případě nižší kvóty dokonce většina míst.[2033] Navíc v obou případech je kvóta navržena **genderově neutrálním způsobem**, tj. pravidla jsou stejná pro muže i ženy a slouží pro vyvážené zastoupení

[2027] Více v podkapitole 4.3. a 4.4.

[2028] Usnesení vlády č. 478/2003 ze dne 19. 5. 2003, Usnesení vlády č. 964/2009 ze dne 20. 6. 2009, Usnesení vlády č. 1056/2014 ze dne 15. 12. 2014. Více v podkapitole 10.3.2.2.

[2029] KROOK, 2016, s. 268; Přehled českých statistik je dostupný v podkapitole 9.1.

[2030] Více v podkapitole 9.1.1.

[2031] Více v databázi IDEA.

[2032] Více v podkapitolách 5.2.2. a 5.3.

[2033] Tento argument použil SDEU ve věci *Badeck*. Rozsudek SDEU, *Badeck*, C–158/97, odst. 51. Více v podkapitole 8.2.4.

obou skupin. Případ *Sloga* řešený ESLP dokazuje, že genderová kvóta může chránit i minimální zastoupení mužských kandidátů.[2034] Navrhované opatření navíc tvoří pouze součást **rovnosti příležitostí** a neexistuje tak žádná záruka, že bude navrhovaný kandidát mužského či ženského pohlaví zvolen či přijat. Tato situace by byla jiná v případě vyhrazených míst (rovnost výsledků), toto však české návrhy neobsahují. Pro oblast zaměstnání navíc platí další podmínky stanovené **SDEU**: 1) opatření se musí týkat **odvětví, v nichž je jedno pohlaví nedostatečně zastoupeno**; 2) opatření může dát přednost **pouze stejně kvalifikovanému kandidátovi/ce** z nedostatečně zastoupené skupiny; a 3) opatření nesmí být automatické a bezpodmínečné, ale musí obsahovat „ochrannou doložku", která umožní **zohlednit osobní situaci každého kandidáta/ky**.[2035]

Co se týče **politických stran**, předložená kvóta je stejně závazná pro všechny strany. Svoboda politických stran při sestavování kandidátních listin je již nyní omezena řadou předpisů, např. existencí volebních krajů a 5% uzavírací klauzulí.[2036] Taková právní regulace stran je přijatelná i z toho důvodu, že politické strany plní důležitou státotvornou funkci a jsou podporované z veřejných prostředků.[2037] Pokud tedy stávající „geografické" či „množstevní" regulace nejsou v rozporu s Ústavou, pak by měla být přijatelná i „genderová" regulace. Zavedení kvóty by naopak mělo být chápáno jako nástroj k dosažení genderové rovnosti, která je součástí ústavních hodnot a základních lidských práv.[2038] Co se týče namítaného omezení **práv voličů**, lze tvrdit, že budou mít naopak širší výběr z obou pohlaví.[2039] Veřejné průzkumy potvrzují, že zastoupení žen v politice vnímá většina lidí jako nedostatečné (celkem 59 %).[2040]

Jedna z častých námitek se týká také **svobody podnikatelů rozhodovat o složení svého vrcholového vedení**.[2041] Dle monitorovacích mezinárodních orgánů je povinností státu předcházet diskriminaci také **v soukromém sektoru**, a to ve všech oblastech včetně zaměstnání.[2042] Státy by měly rovněž přijmout vhodná opatření (včetně dočasných zvláštních opatření) ke zlepšení zastoupení žen na trhu práce, a to i ve vyšších pozicích.[2043] Státy mají zajistit vhodná opatření za účelem řešení formální i faktické diskriminace také ze strany **veřejnosti a soukromých subjektů**, včetně dočasných zvláštních opatření, a pobídek i sankcí ke

[2034] Rozsudek ESLP, *Sloga*, C–3989/19. Více v podkapitole 7.2.6.
[2035] Návrh Směrnice 2012/0614 o radách společností, Důvodová zpráva, část 1. Souvislosti návrhu.
[2036] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022, s. 10, 11.
[2037] MINISTR PRO LIDSKÁ PRÁVA A NÁRODNOSTNÍ MENŠINY, 2009, s. 8.
[2038] ÚŘAD VLÁDY, 2022, s. 7, 8.
[2039] MINISTR VNITRA, 2014, s. 7.
[2040] VOHLÍDALOVÁ, 2015, s. 6.
[2041] POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR, 2012; SENÁT ČR, 2013; EVROPSKÁ KOMISE, 2012.
[2042] Obecný komentář Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000, odst. 31; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24, 2017, odst. 14; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24, 2017, odst. 3.
[2043] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 24, 2017, odst. 9; Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016.

změně postoje.[2044] Antidiskriminační ustanovení s možností použití pozitivních opatření jsou dále obsažena v **českém antidiskriminačním zákoně, zákoníku práce a v dalších zákonech**.[2045] Čeští zaměstnavatelé jsou tak vázáni **imperativem rovného zacházení, nediskriminace a odstraňováním bariér vedoucích k rovnosti**. Kromě toho uvedené mezinárodní i vnitrostátní právo výslovně **umožňuje využívat genderová pozitivní opatření ve veřejné sféře i v soukromých firmách**.[2046] Nediskriminace a rovné zacházení tvoří základ všech ostatních základních práv a jsou jednou z hlavních zásad mezinárodního i českého práva.[2047] Oproti tomu svoboda podnikání má mnohem slabší postavení a je výslovně kodifikována pouze v právu EU.[2048] Svoboda podnikání sice souvisí s vlastnickým právem nebo se smluvní svobodu, nicméně všechna tato práva a svobody lze **omezit na základě mezinárodního i českého práva**.[2049] **ÚS ve své judikatuře potvrdil,** že odvozování svobody podnikání z vlastnických práv a osobní svobody je nepřiměřeně široké[2050] a akceptoval omezení svobody podnikání a vlastnického práva již v mnoha případech týkajících se zejména cenové nebo kvantitativní regulace (v případě regulace nájmů či výroby mléka nebo cukru).[2051] Řada kritiků, včetně Poslanecké sněmovny, naznačuje možné negativní ekonomické dopady genderových kvót. Dlouhodobá zkušenost z jiných zemí však žádné nepříznivé důsledky neprokázala.[2052] I kdyby tomu tak bylo, ÚS již dříve uvedl, že svoboda podnikání má **významný sociální dopad a funkci a neexistuje právo na získání určitého ekonomického zisku a tržní hospodářství bez státních zásahů, a takové právo není součástí národních standardů lidských práv**.[2053] Pokud jde o intenzitu opatření, je třeba připomenout, že hlavním cílem Směrnice o radách společností 2022/2381 je zajistit **spravedlnost a transparentnost výběrového procesu**, tj. rovnost příležitostí (článek 6 odst. 1). V takovém případě lze nedostatečně zastoupené pohlaví preferovat pouze u stejně kvalifikovaných kandidátů (článek 6 odst. 2). O **kritériích a konečném výběru rozhodují zaměstnavatelé** a výběr a aplikaci **sankce regulují samotné členské státy** (článek 8 odst. 1). Takové návrhy zjevně nenarušují samotnou existenci podnikatelské svobody a nevedou

[2044] Např. ekonomická opatření, akční plány veřejných i soukromých institucí, osvěta a školení pro školy, veřejnost i státní správu. Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 20, 2009, odst. 11, 37, 38, 39.

[2045] Jedná se o § 5 odst. 2 a 3, § 7 odst. 1, 2 a 3 AntiDZ a § 16 odst. 4 zákoníku práce.

[2046] Více v podkapitole 11.2.5.

[2047] Více v podkapitole 1.

[2048] Článek 16 LZPEU.

[2049] Článek 1 Protokolu č.1 k EÚLP; čl. 17 a 52 odst. 3 LZPEU; čl. 26 a čl. 41 EÚLP.

[2050] Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II., část V.

[2051] Nález ÚS ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03, Důvody výpovědi z nájmu družstevního bytu; Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, Kvóty na mléko; Nález ÚS ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 45/2000, Cukerné kvóty I; Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II; Nález ÚS ze dne 8. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 50/04, Cukerné kvóty III.

[2052] Vice v podkapitole 5.3. a 5.4.

[2053] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, Kvóty na mléko, část VII; Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II, část VI, VIII.

k bankrotu nebo nemožnosti podnikání. Možná omezení jsou také mnohem méně restriktivní než produkční kvóty, které byly ÚS shledány za ústavní a uznány jako přijatelné a legitimní.[2054]

[2054] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, Kvóty na mléko; Nález ÚS ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 45/2000, Cukerné kvóty I; Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II; Nález ÚS ze dne 8. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 50/04, Cukerné kvóty III.

ZÁVĚR

Cílem tohoto výzkumu byla analýza stavu kodifikace a používání pozitivních opatření jako nástroje k dosažení genderové rovnosti ve veřejném rozhodování a posouzení jeho uplatnění v ČR. Z provedeného rozboru vyplývá několik nosných zjištění. Všechny základní **mezinárodní úmluvy** kodifikují **zásadu rovnosti a nediskriminace na základě pohlaví** jako fundamentální součást svých ustanovení a zavazují smluvní státy, aby učinily veškeré nezbytné kroky k jejich účinné realizaci. Mezinárodní právo cílí na zabezpečení formální i faktické genderové rovnosti a za tímto účelem umožňuje **použití pozitivních opatření**. Tato opatření jsou výslovně doporučována i **orgány hlavních mezinárodních organizací**. Ratifikované lidsko-právní úmluvy tvoří součást ústavního pořádku ČR a jsou nadřazené národnímu právu. Nicméně s výjimkou evropské Směrnice o radách společností[2055] jsou ustanovení mezinárodního práva o pozitivních opatřeních dispozitivní, a je na rozhodnutí národních států, zda a v jakém rozsahu tato opatření uplatní. **Zastoupení žen v parlamentu i** v radách velkých kotovaných **společností v ČR** osciluje kolem **23%,** což je hluboko **pod 33% unijním průměrem**.[2056] Otázka aplikace genderových pozitivních opatření, včetně kvót, je tudíž velmi aktuální.

1. Genderová pozitivní opatření v mezinárodním právu

Nediskriminace a genderová rovnost

Princip rovnosti žen a mužů a zákazu diskriminace na základě pohlaví je základním kamenem mezinárodního práva. Tento princip je zakotven v **Chartě OSN**; ve Všeobecné deklaraci lidských práv **(VDLP)**; v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech **(MPOPP)**; v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech **(MPHSKP)**; v Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace

[2055] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (text s významem pro EHP).

[2056] EIGE. *Gender Statistics Database. National Parliaments: Presidents and Members* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/Ju0sa; EIGE. *Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3ZsFxXt; EIGE. *Gender Equality Index – Czechia in 2022 Edition* [online]. Dstupné z: https://1url.cz/Ru0mW; ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže – 2022*; FÓRUM 50 %. *Zastoupení žen a mužů v politice* [online].

žen **(CEDAW)**; ve Smlouvě o Evropské unii **(SEU)**; ve Smlouvě o fungování Evropské unie **(SFEU)**; v Listině základních práv EU **(LZPEU)**; v Evropské úmluvě o ochraně lidských práv **(EÚLP)**; a v **Protokolu č. 12 k EÚLP**.[2057] Požadavek na **vyrovnané genderové zastoupení ve veřejné sféře** se opírá o rovná práva v politické i pracovní oblasti v uvedených mezinárodních smlouvách a smluvní státy mají povinnost vytvořit **podmínky pro plnou realizaci těchto práv**.[2058]

Genderová rovnost v politické oblasti

Princip rovnosti v politické sféře umožňuje rovnou **účast na politickém rozhodování**, ať už volbou zástupců, kandidaturou do veřejných úřadů, účastí v nevládních organizacích, či přímým zapojením se do veřejných záležitostí a služeb za rovných podmínek. V rámci OSN jsou tato práva uvedena ve **VDLP** (čl. 21); v **MPOPP** (čl. 3 a čl. 25); v **CEDAW** (čl. 7); v Obecném komentáři Výboru OSN pro lidská práva č. 25: Účast na veřejných záležitostech, volební právo a právo na rovný přístup k veřejným službám (1996); a v Obecném doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23: Politický a veřejný život (1997).

V Radě Evropy jsou tato ustanovení obsažena v Doporučení Výboru Ministrů o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování (2003) a v Doporučení o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů (2007). Dále pak v Rezoluci Parlamentního shromáždění o mechanismech k zajištění účasti žen na rozhodování (2006); Rezoluci o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému (2010); Rezoluci o politických stranách a politické reprezentaci žen (2012) a Rezoluci o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen (2016).[2059]

Co se týče Evropské unie, **SEU** (čl. 9 a 10) zdůrazňuje rovnost občanů EU a princip zastupitelské demokracie zahrnující právo podílet se na demokratickém životě Unie. **SFEU** (čl. 8) ukládá EU povinnost usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovnost mezi muži a ženami ve všech aktivitách. Podobně **LZPEU** (čl. 23) uvádí, že rovnost mezi muži a ženami musí být zajištěna ve všech oblastech s možností použití pozitivních opatření. **LZPEU** dále garantuje pasivní a aktivní volební právo ve volbách do Evropského parlamentu (článek 39), i v obecních volbách dle bydliště (článek 40). Rada EU v roce 1996 členským státům doporučila, aby podporovaly rovnováhu pohlaví na všech úrovních vládních orgánů a výborů.[2060] **Evropský**

[2057] Charta OSN (Preambule, článek 1 odst. 3, čl. 8); VDLP (Preambule, článek 1, čl. 2, čl. 7); MPOPP (čl. 2 odst. 1, čl. 3, čl. 26); MPHSKP (čl. 2 odst. 2, čl. 3); CEDAW (Preambule, článek 2, 24); SEU (čl. 3); SFEU (čl. 8, čl. 19, čl. 157); LZPEU (čl. 21, čl. 23); EÚLP (čl. 14); Protokol č. 12 k EÚLP (čl. 1).

[2058] MPOPP (Preambule, článek 2 odst. 2); MPHSKP (Preambule, článek 2 odst. 1); CEDAW (Preambule, článek 2, čl. 3, čl. 24); ESCH (část 1, čl. 20).

[2059] Do této kategorie spadá také požadavek genderově vyrovnaného zastoupení v mezinárodních delegacích a organizacích, který obsahuje CEDAW (čl. 8); Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 8, o zastupování na mezinárodní úrovni (1988); a Usnesení PSRE o minimálně 30 % zástupců nedostatečně zastoupeného pohlaví v národních delegacích shromáždění (2010).

[2060] Doporučení Rady 96/694/ES o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu.

parlament v roce 2012 vyzýval státy i politické strany ke genderovým pozitivním opatřením včetně zipových systémů, monitorování a účinných sankcí pro zvýšení zastoupení žen ve volených státních i vnitrostranických orgánech a vyzval členské státy, aby na funkci evropského komisaře nominovaly zástupce obou pohlaví.[2061] V roce 2022 Evropský parlament schválil legislativní iniciativu zahrnující nová pravidla pro evropské volby s cílem harmonizace a nastavení minimálních standardů, včetně genderového pozitivního opatření v podobě střídavých seznamů (zipů) nebo kvót.[2062]

Genderová rovnost v oblasti práce

Rovnost v pracovní sféře zahrnuje zejména rovný **přístup k zaměstnání, stejnou mzdu za práci stejné hodnoty, spravedlivé pracovní podmínky a stejnou příležitost pro povýšení**. Tato ustanovení jsou zakotvena v **MPHSKP** (čl. 7); v **CEDAW** (čl. 11); v **ESCH** (čl. 8); v **Dodatkovém protokolu k ESCH z roku 1988** (čl. 1); v **revidované ESCH** (čl. 20); v **SFEU** (čl. 157); **LZPEU** (čl. 23) a v **Přepracované směrnici** 2006/54/ES (čl. 3).

Uvedená práva dále upřesňuje Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva č. 20: Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech (2009) a č. 24: k závazkům států v souvislosti s obchodní činností (2017); Doporučení Výboru ministrů RE o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování (2003), o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů (2007) a o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů (2010); a nakonec rezoluce Parlamentního shromáždění RE o mechanismech k zajištění účasti žen na rozhodování (2006). Tyto mezinárodní orgány mimo jiné zdůrazňují potřebu odstranění nerovného rozdělení moci a péče, rozdílů v odměňování, i genderových stereotypů vyplývajících z tradičních rolí ve společnosti, které brání dosažení faktické genderové rovnosti v pracovní oblasti.[2063]

Faktická genderová rovnost

Dle ustanovení mezinárodního práva i vyjádření orgánů OSN, RE a EU **záruky nediskriminace a rovnosti** cílí k **formální i faktické rovnosti či plné rovnosti**.[2064]

[2061] Usnesení Evropského parlamentu 2011/2295(INI) ze dne 13. 3. 2012 o ženách v politickém rozhodovacím procesu – kvalita a rovnost, odstavce 2, 7, 12.

[2062] Legislativní usnesení Evropského parlamentu ze dne 3. 4. 2022 k návrhu nařízení Rady o volbě poslanců Evropského parlamentu ve všeobecných přímých volbách, kterým se zrušuje rozhodnutí Rady (76/787/ESUO, EHS, Euratom) a zákon o volbách poslanců Evropského parlamentu ve všeobecných přímých volbách připojených k uvedenému rozhodnutí (2020/2220(INL) – 2022/0902(APP)), odst. 9. Dostupné z: https://1url.cz/6uS9D. Dle návrhu by měl být zrušen Akt o volbě do Evropského parlamentu a přijata nová pravidla pro evropské volby.

[2063] Např. Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavec 8; Doporučení Rady 84/635/EHS o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen.

[2064] Cíl faktického zrovnoprávnění je uveden v CEDAW (čl. 4 odst. 1); v Dodatkovém protokolu k ESCH z roku 1988 (čl. 1 odst. 3); v RESCH (čl. 20); v Přepracované směrnici (Odůvodnění

Tyto orgány upozorňují, že zdánlivě genderově neutrální ustanovení mohou udržovat existující rozdíly, protože neberou v úvahu přetrvávající hospodářské, sociální a kulturní nerovnosti, zejména na straně žen.[2065] Formální rovnost – pouhé přijímání zákonů a srovnávání formálního zacházení s jedinci v podobné situaci – tak není postačující k zajištění pozitivního požívání práv a k prevenci diskriminace.[2066] Je nutné věnovat pozornost **„systémové diskriminaci" skupin**, které historicky nebo trvale trpí diskriminací a předsudky.[2067] Mezinárodní právo proto umožňuje použití pozitivních opatření za účelem eliminace pokračujících faktických nerovností a skutečného zrovnoprávnění znevýhodněných skupin, zejména žen.[2068]

Druhy pozitivních opatření

V **širším pojetí** pozitivní opatření zahrnují i **neutrální opatření**, která jsou otevřená všem, ale podporují hlavně znevýhodněné skupiny, jako jsou například osvětové kampaně, vzdělávací aktivity, zařízení péče o děti, rodičovské benefity, flexibilní formy práce atd.[2069] **V užším pojetí** pozitivní opatření zahrnuje zvláštní **„preferenční" výhody a zacházení**, které mají za cíl **faktické urychlení zrovnoprávnění**, jako například cílený nábor, najímání, povyšování, systémy kvót, přidělování a/nebo přerozdělování zdrojů atd.[2070] Většina odborníků i právních zdrojů pod termínem pozitivní opatření chápe tuto druhou užší kategorii preferenčního zacházení nebo výhod. Pro úplnost je třeba uvést, že neexistuje shoda v terminologii a různé zdroje a země používají na označení této kategorie různé termíny, které je tak nutné posuzovat spíše podle obsahu než podle názvu.[2071]

---

odstavce 21, 22); v Obecném komentáři Výboru OSN pro lidská práva č. 16 (odst. 6, 7), č. 20 (odst. 8) a č. 24 (odst. 7); v Obecném doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25 (odst. 4); a v Usnesení Výboru Ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů. Cíl úplné rovnosti žen a mužů je uveden v Protokolu č. 12 k EÚLP (Preambule); v LZPEU (čl. 23); ve Směrnici o zboží a službách (článek 6) a v Přepracované směrnici (článek 3).

2065 Např. Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská, kulturní a sociální práva č. 16, 2005, odst. 8.

2066 Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 4, 1981, odst. 2; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000, odst. 3, 4, 29; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva č. 20, 2009, odst. 8; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, odst. 15, 16, 18.

2067 Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva č. 20, 1997, odst. 8, 12.

2068 RADA EVROPY. Důvodová zpráva k Dodatkovému protokolu z roku 1988, s. 132, odst. 26.

2069 BOBEK a kol., 2007, s. 31.

2070 Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavce 189 a 190.

2071 Výraz „afirmativní akce" je používán v USA, Velké Británii i v některých dokumentech OSN. Úmluva CEDAW, Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen a Výbor OSN pro hospodářská, kulturní a sociální práva a ve svých komentářích používají termín „dočasná zvláštní opatření". ESLP odkazuje na „pozitivní rozdílné zacházení" a EU používá termín „zvláštní opatření" a ve svých nejnovějších dokumentech termín „pozitivní akce". Více v BOSSUYT, 2002, s. 3, odst. 5. V ČR je zaužívaný termín „pozitivní opatření", a proto byl také zvolen pro účely této publikace.

Kodifikace genderových pozitivních opatření

Genderová pozitivní opatření jsou důležitým prvkem mezinárodního práva a jsou ukotvena v úmluvě **CEDAW** (čl. 4 odst. 1), v **Protokolu č. 12 k EÚLP** (Preambule), v **Dodatkovém protokolu k ESCH z roku 1988** (čl. 1 odst. 3), v **Revidované ESCH** (čl. 20), v **SFEU** (čl. 157 odst. 4, čl. 23), ve **Směrnici o zboží a službách** 2004/113/ES (čl. 6), v **Přepracované směrnici** 2006/54/ES (Odůvodnění odstavce 21, 22, čl. 3), ve **Směrnici o radách společností** 2022/2381 (čl. 5), či v **Nařízení o statutu Soudního dvora EU** 2015/2422.[2072]

Použití pozitivních opatření k zajištění účasti žen ve správě věcí veřejných a ve veřejných funkcích konzistentně doporučuje Výbor OSN pro lidská práva (komentáře č. 4, 18, 25 a 28); Výbor OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva (komentář č. 16); Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen (doporučení č. 23); Výbor ministrů RE (doporučení 1997, 2003, 2007, 2010); Parlamentní shromáždění RE (usnesení 2006, 2010, 2012, 2016); Rada EU (doporučení 1984, 1996, 2015); Evropský parlament (usnesení 2000, 2012, 2015, 2022); i Strategie genderové rovnosti OSN, RE i EU.[2073]

Genderová rovnost – od 40 %

Mezinárodní organizace i většina států považuje za genderově vyrovnaný stav 40 až 60% účast obou pohlaví v politickém i ekonomickém rozhodování. Rada Evropy například výslovně doporučuje **40% účast žen** na politických a veřejných rozhodnutích jako minimální hranici (paritní práh), který by měl vést k 50%

[2072] Nařízení Evropského parlamentu a Rady 2015/2422 ze dne 16. 12. 2015, kterým se mění Protokol č. 3 o statutu Soudního dvora EU.

[2073] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 4, 1981; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 18, 1989; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 25, 1996; Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva č. 16, 2005; Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23, 1997; Doporučení Výboru ministrů RE o právní ochraně před diskriminací na základě pohlaví, 1985; Doporučení Výboru ministrů RE o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, 2003; Doporučení Výboru ministrů RE o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů, 2007; Usnesení Výboru ministrů RE o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, 2010; Usnesení PSRE o mechanismech k zajištění účasti žen na rozhodování, 2006; Usnesení PSRE o minimálně 30 % zástupců nedostatečně zastoupeného pohlaví v národních delegacích shromáždění, 2010; Usnesení PSRE o politických stranách a politické reprezentaci žen, 2012; Usnesení PSRE o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen, 2016; Doporučení Rady 84/635/EHS o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen; Doporučení Rady 96/694/ES o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu; Závěry Rady 14327/15 o rovnosti žen a mužů v oblasti rozhodování; Usnesení Evropského parlamentu (2000)120 - C5-0210/2000–2000/2117 (COS) o zprávě Komise o provádění doporučení Rady 96/694 o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu; Usnesení Evropského parlamentu 2011/2295(INI) o ženách v politickém rozhodovacím procesu – kvalita a rovnost; UN WOMEN. Ženy OSN strategický plán 2022–2025; UN WOMEN. Celosystémová strategie OSN pro genderovou paritu; RADA EVROPY. Gender Equality Strategy 2018–2023; Sdělení Komise (2020)152, Unie rovnosti: Strategie genderové rovnosti 2020–2025.

paritě.[2074] Členské státy by na základě těchto doporučení měly zavést minimálně 40% legislativní kvótu pro nedostatečně zastoupené pohlaví na **kandidátních listinách** pro místní, regionální, národní i nadnárodní volby, nejlépe se **zipovým systémem** a s účinnými sankcemi jako je odmítnutí registrace kandidátní listiny.[2075] Tato minimální kvóta je také doporučena pro **vedení všech veřejných institucí**. Všechny orgány RE (včetně ESLP) **spojují otázku rovnosti a demokracie** s tím, že skutečná demokracie vyžaduje stejnou účast žen a mužů ve společnosti a nedostatečné zastoupení žen ve veřejném rozhodování odráží základní demokratický deficit.[2076] Podobně Evropský parlament považuje rovnost pohlaví za klíčový prvek pro zlepšení zastoupení ve volbách a opakovaně zdůraznil, že genderová nerovnost v rozhodování je demokratickým deficitem, který podkopává legitimitu rozhodování na vnitrostátní i evropské úrovni.[2077] Evropská Komise se v Akčním plánu pro evropskou demokracii zavázala podporovat přístup k demokratické účasti zahrnující vyvážené zastoupení žen a mužů v politice a rozhodování.[2078] Rovněž Strategie genderové rovnosti 2020–2025 zahrnuje opatření na posílení účasti žen na politickém rozhodování a vyzývá Evropské politické strany žádající o financování z EU k transparentnosti ohledně vyváženého zastoupení žen mezi jejich členy.[2079]

Deskriptivní cíl a argumentace jsou obdobné i v ekonomické sféře. Řada států, které adoptovaly genderovou ekonomickou kvótu, si stanovila cíl 40% zastoupení

[2074] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, část A odstavec 3; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavec 32; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavec 6.3.1; Usnesení PSRE 1898(2012) o politických stranách a politické reprezentaci žen, odstavce 6.6, 6.7, 8.1.

[2075] Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavce 6.3.1. 6.3.2.

[2076] Doporučení Výboru ministrů RE (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování, Odůvodnění, odstavce 1, 30; Doporučení Výboru ministrů RE (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti, odstavce 1, 4, 21, 31, 32; Usnesení Výboru ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů, odstavec 2; Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému, odstavce 1, 2, 6. ESLP tento postoj převzal ve svém rozhodnutí *Zevnik*, C–54893/18. Více také v RADA EVROPY. *Achieving Balanced Participation of Women and Men in Political and Public Decision-Making: A Gender Equality and Democratic Requirement* [online].

[2077] Usnesení Evropského parlamentu 2011/2295(INI) ze dne 13. 3. 2012 o ženách v politickém rozhodování – kvalita a rovnost, písmena F), K), odstavec 21; Usnesení Evropského parlamentu 2016/2249(INI) ze dne 14. 3. 2017 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii v letech 2014–2015, odst. 26; Usnesení Evropského parlamentu 2021/2003(INI) ze dne 10. 3. 2022 o akčním plánu EU pro rovnost žen a mužů III, písm. R), odstavce 13, 80; Legislativní usnesení Evropského parlamentu ze dne 3. 4. 2022, odst. 9.

[2078] Sdělení Komise (2020)790 Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o akčním plánu pro evropskou demokracii, odstavec 2.4.

[2079] Sdělení Komise (2020)152, Unie rovnosti: Strategie genderové rovnosti 2020–2025, část 3, s. 14. Viz Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU 2018/673, kterým se mění nařízení (EU, Euratom) 1141/2014 o statutu a financování evropských politických stran a evropských politických nadací, Odůvodnění odstavec 6.

žen.[2080] Tento cíl sleduje také Směrnice o radách společností 2022/2381, která členským státům ukládá, aby do roku 2026 zajistily nejméně 40 % nevýkonných míst nebo 33 % všech míst v orgánech velkých kotovaných společností pro osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví (článek 5).

Přístup mezinárodních monitorovacích a soudních orgánů

Orgány OSN, RE i EU schválily použití preferenčních pozitivních opatření včetně kvót v různých případech. **Výbor OSN pro lidská práva** posuzoval pozitivní opatření v podobě pevné kvóty pro minimální zastoupení obou pohlaví v poradním státním orgánu, kterou v daném případě akceptoval jako objektivní, rozumně odůvodněnou a proporcionální *(Jacobs proti Belgii)*.[2081] Výbor pro lidská práva v tomto rozhodnutí mimo jiné zdůraznil potřebu genderové perspektivy v poradních orgánech a podpory žen ve veřejných funkcích.[2082] **Evropský soud pro lidská práva** v případě *Zevnik* uznal, že nedostatek genderové vyváženosti v politice ohrožuje legitimitu demokracie a porušuje právo na rovnost žen a mužů.[2083] Podle ESLP je posílení genderové vyváženosti ve veřejném rozhodování legitimním cílem a použití genderových politických kvót slučitelné s EÚLP.[2084] **Soudní dvůr EU** akceptoval pozitivní preferenční opatření v oblasti zaměstnání jako přijatelná, pokud slouží k **dosažení rovnosti v genderově nevyrovnaném odvětví**, týkají se kandidátů se srovnatelnou **kvalifikací** a obsahují **ustanovení o výhradě** *(Marschall)*.[2085] SDEU postupně schválil genderová pozitivní opatření v oblasti přípravy, přístupu i povýšení v práci (*Badeck*).[2086] Taková opatření jsou dle SDEU přijatelná, pokud splňují podmínky EU acquis a jsou vázána na výběrová řízení, která jsou v souladu s právem EU.

Doporučení OSN pro ČR

Lidskoprávní výbory OSN se vyjadřovaly k postavení žen v ČR v rámci svých **Závěrečných doporučení**,[2087] ve kterých kritizují zejména nezaměstnanost, neformální zaměstnávání, mzdové rozdíly a nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích

[2080] Např. Norsko, Německo, Francie, Island, Itálie, Španělsko. Více v podkapitole 5.3.

[2081] Rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva, *Jacobs proti Belgii*, C–943/2000, odst. 9.4.

[2082] Tamtéž.

[2083] Rozsudek ESLP, *Zevnik*, C–54893/18, odst. 34.

[2084] Tamtéž.

[2085] Návrh Směrnice o radách společností 2012/0299, Odůvodnění odst. 25; Rozsudek SDEU, *Marschall*, C–409/95, odst. 31–35.

[2086] Rozsudek SDEU, *Badeck*, C–158/97.

[2087] Závěrečná doporučení Výboru OSN pro lidská práva k periodickým zprávám ČR: CCPR/CO/72/CZE, 2001; CCPR/C/CZE/CO/2, 2007; CCPR/C/CZE/CO/3, 2013; CCPR/C/CZE/CO/4, 2019; Závěrečná doporučení Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva k periodickým zprávám ČR: E/C.12/1/Add.76, 2002; E/C.12/CZE/CO/2, 2014; E/C.12/CZE/CO/3, 2022; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k periodickým zprávám ČR o plnění CEDAW: A/53/38/REV.1(SUPP), 1998, odst. 167–207; A/57/38(SUPP), 2002, odst. 70 až 112; CEDAW/C/CZE/CO/3, 2006; CEDAW/C/CZE/CO/5, 2010; CEDAW/C/CZE/CO/6, 2016.

pozicích.[2088] Výbory OSN proto vyzývají ČR k přijetí účinných opatření včetně **dočasných zvláštních opatření** v předem určených časových rámcích ke spravedlivému zastoupení žen **ve veřejné a politické sféře, zejména v rozhodovacích pozicích**, a to ve všech oblastech kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny.[2089] Dočasná zvláštní opatření by měla být zavedena **do vnitřních pravidel a předpisů každého vládního resortu** a ČR by měla poskytovat pobídky i adekvátní sankce.[2090]

Doporučení RE pro ČR

V rozhodnutí ***University Women of Europe (UWE) proti ČR*** z roku 2019 EVSP shledal porušení ESCH a jejího Dodatkového protokolu z roku 1988 mimo jiné z důvodu **nedostatečně měřitelného pokroku** v oblasti vyváženého **zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností**.[2091] Na základě tohoto rozhodnutí Výbor ministrů RE v roce 2021 doporučil ČR podporovat **účinnou paritu** v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích **největších kotovaných společností**.[2092]

Závazky z členství v EU

Podle Směrnice o radách společností 2022/2381 musí velké kotované společnosti zavést transparentní náborové postupy tak, aby nejméně **40 % nevýkonných pozic** nebo **33 % všech pozic vedoucích orgánů** bylo do roku 2026 obsazeno nedostatečně zastoupeným pohlavím, za podmínky stejné kvalifikace (článek 5 odst. 1, čl. 6 odst. 2).[2093] **Členské státy si samy zvolí účinné, přiměřené a odrazující sankce,** které by mohly zahrnovat pokuty či neplatnost nebo zrušení jmenování sporného člena rady (článek 8 odst. 1).

Mezinárodní zkušenosti s používáním genderových kvót

V současnosti většina států světa (zhruba 130) používá legislativní nebo dobrovolné politické kvóty pro zvýšení zastoupení žen na kandidátních listinách.[2094] Přibližně 80 zemí používá legislativní kvóty pro kandidátní listiny, přičemž většina z nich

[2088] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 26; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva ke třetí periodické zprávě ČR, 2022, odst. 18.

[2089] Např. Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 15; Závěrečné doporučení Výboru OSN pro hospodářská, kulturní a sociální práva ke druhé periodické zprávě ČR, 2014, odst. 11.

[2090] Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR, 2016, odst. 23.

[2091] Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–28/2016.

[2092] Doporučení Výboru ministrů RE (2021)5, *UWE proti ČR*, C- 28/2016.

[2093] Směrnice se týká kotovaných společností s více než 250 osobami a ročním obratem přesahujícím 50 milionů € nebo celkovou roční rozvahu přesahující 43 milionů € (čl. 2, čl. 3 odst. 8). Z oblasti působnosti směrnice jsou vyloučeny malé a střední podniky s méně než 250 zaměstnanci. V ČR se směrnice týká pouze pěti společností.

[2094] KANDAWASVIKA-NHUNDU, 2022; IDEA. *Gender Quotas Database* [online]. Dostupné z: https://t.ly/KF2fc.

(téměř 60 %) stanovuje jako sankci odmítnutí registrace.[2095] V Evropě používá legislativní politické kvóty 21 zemí včetně Albánie, Arménie, Belgie, Bosny a Hercegoviny, Černé Hory, Chorvatska, Francie, Irska, Itálie, Kosova, Lucemburska, Malty, Moldavska, San Marina, Severní Makedonie, Polska, Portugalska, Srbska, Slovinska, Španělska a Ukrajiny.[2096] Ve zhruba 37 zemích používá dobrovolné kvóty nejméně jedna z politických stran včetně Norska, Švédska, Velké Británie, Nizozemí, Německa, Rakouska, Španělska, Kypru, Islandu, Lucemburska, Rumunska, Slovinska, Kanady, Nového Zélandu či Izraele.[2097] Nakonec zhruba 17 zemí na světě používá systém rezervovaných míst.[2098] Na regionální úrovni jsou neprogresivnější severské státy, které dlouhodobě používají dobrovolné kvóty a ve kterých se parlamentní zastoupení žen pohybuje kolem 45 %.[2099] Téměř všechny státy střední a jižní Ameriky používají legislativní volební kvóty, často s požadavkem 50% paritního zastoupení.[2100]

Řada evropských států (například Německo, Francie, Nizozemsko či Belgie) používá genderové kvóty dlouhodobě také ve veřejné správě a postupně je navyšuje.[2101] V současnosti 12 evropských zemí zavedlo také legislativní kvóty pro vyrovnané genderové zastoupení v radách podniků a jejich zastoupení žen se blíží ke 40 %, což je ve velkém kontrastu s nízkým zastoupením žen ve střední a východní Evropě (mezi 8–20 %).[2102]

Zatímco měkčí formy pozitivních opatření jsou obecně přijímány, tvrdší formy preferenčního zacházení (zvláště pak kvóty), stále vyvolávají obavy mezi politiky i podnikateli ve střední a východní Evropě. Nicméně dosavadní zkušenosti s politickými či ekonomickými kvótami negativní výsledky nepotvrzují. **Nebyly prokázány** zejména dvě hlavní obavy z použití kvót, a to **nedostatek kvalifikovaných žen** a **zhoršení ekonomických výsledků**.[2103] Nově jmenované členky a politické kandidátky mají často vyšší vzdělání než muži, čím nastavují vyšší standard kvalifikace a prolamují řetězce nepotismu a kronyismu.[2104] Studie také ukázaly, že diverzita má buď pozitivní nebo neutrální efekt na finanční výsledky společností.[2105]

2095 DAHLERUP, 2014, s. 24; UN GENDERQUOTAPORTAL. Dostupné z: https://genderquota.org/.

2096 Viz databáze IDEA; UN GENDERQUOTAPORTAL.

2097 DAHLERUP, 2014, s. 25.

2098 Bangladéš, Benin, Čína, Jordánsko, Keňa, Libye, Mauritánie, Pákistán, Rwanda, Sierra Leone, Somálsko, Jižní Súdán, Súdán, Uganda, Spojené arabské emiráty, Spojená republika Tanzanie, Zimbabwe.

2099 IDEA; UN GENDERQUOTAPORTAL.

2100 INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), 2022.

2101 Například Německo od r. 2021 stanovuje 50% paritu pro všechny federální státní orgány. KIRSCH, 2021, s. 16.

2102 Tamtéž.

2103 KIRSCH, 2021, s. 41–45. Více v podkapitole 5.4.

2104 RIGOLINI, HUSE, 2017, 2021; ZENOU, 2017; BERTRAND,2017; BESLEY, 2017; BALTRUNAITE a kol., 2014.

2105 POST, BYRON, 2015; CARMO a kol., 2022. BYRON, 2016.

Efekt přelévání *(spill-over effect)* – jev, kdy společnosti s vyšším počtem žen v dozorčích radách mají vyšší počet žen ve správních radách, mezi generálními řediteli a vrcholovými manažery se již projevil v některých státech.[2106] Co se týče **etických aspektů**, firmy s vyšší genderovou diverzitou vykazují lepší pracovní atmosféru, menší počet podvodů, finančních pochybení a škodlivého vlivu na životní prostředí.[2107] Podobný efekt byl zjištěn i v politice, kde s narůstajícím počtem ženských poslankyň roste počet žen v dalších funkcích, např. mluvčích parlamentu a premiérek či prezidentek, což signalizuje postupné přijímání žen v klíčových rozhodovacích rolích.[2108] V některých zemích bylo vyšší zastoupení žen v parlamentech spojeno se **širším trendem inkluzivity** – s vyšším zastoupením etnických a dalších menšin.[2109] V některých zemích, včetně Francie a Německa, byly kvóty rozšířeny do různých sektorů, což ukazuje na širší trend směřující ke genderové rovnosti ve všech oblastech společnosti.

Nicméně v politickém i ekonomickém vedení stále dominují muži a efekt přelévání nebyl zjištěn ve všech zemích, zejména na nižších úrovních vedení společností, či mezi starosty a v odměňovaní, což naznačuje existenci dalších bariér.[2110] Tyto nedostatky mohou mít několik vysvětlení. Ve většině zemí světa (či už v parlamentu nebo ve vedení společností) ženy nepřekročily ani **30% kritickou masu**, tudíž nemají dostatečný potenciál na prosazování větších změn.[2111] V mnoha zemích byly zjištěny různé **únikové strategie** bránící podstatnějším změnám v politickém či ekonomickém vedení (např. volba nezkušených kandidátek, omezení vystoupení v parlamentu či v médiích, přiřazování méně významných portfolií, poskytování menší podpory v kampaních atd.).[2112] Problematické jsou také **přetrvávající původní praktiky**, které je velmi obtížné měnit *(*tzv. *path dependence)*. Nakonec je pravděpodobné, že většina zvolených žen pochází ze stejné sociální vrstvy jako jejich mužští kolegové (s obdobným vzděláním a názory) a má proto tendenci přizpůsobit se **stranické ideologii** či **dosavadním podnikovým praktikám** bez ohledu na pohlaví.[2113] Je proto nutné věnovat pozornost **transparentnosti výběru, výběrovým kritériím i větší diverzitě**, která by zahrnovala reprezentanty z různých společenských vrstev. Jedna z oblastí, kterou sdílí většina žen a ve které mohou ženy přinést potřebnou sociální změnu, je

[2106] BILIMORIA, 2006; COOK, GLASS, 2015; MATSA, MILLER, 2011; SKAGGS a kol., 2012; BISWAS a kol., 2021; GOULD a kol., 2018; KIRSCH, WROHLICH, 2020.

[2107] BYRON, POST, 2016, CUMMING a kol. 2015; LANIS a kol., 2017; LENARD a kol., 2017; LIU, 2018; WAHID, 2019; CABEZA-GARCÍA a kol., 2018; PUCHETA-MARTÍNEZ a kol., 2016; KIRSCH, WROHLICH, 2010.

[2108] INTER-PARLIAMENTARY UNION, 2021b, s. 15.

[2109] Např. Čile, Mexiko, Německo, Francie.

[2110] STORVIK, TEIGEN, 2010; BERTRAND a kol., 2017; BERTRAND, 2019; MAIDA, WEBER, 2020; GEYS, SØRGENSEN, 2019.

[2111] INTER-PARLIAMENTARY UNION, 2021b, s. 15. Více v podkapitole 3.1 a 3.2 (3.2.4.).

[2112] Více v podkapitole 4.4.

[2113] Konformní chování do velké míry podporuje i právní regulace v mnoha zemích (včetně ČR), která umožňuje prekarizované úvazky, netransparentní nábor, povyšování a odměňovaní, či centralistické rozhodování bez zapojení zástupců zaměstnanců. Kritičtí a novátorští kandidáti či zaměstnanci tak mohou být lehce odstaveni.

péče a **slaďování rodinného a pracovního života**. Jedná se však pouze o sekundární možné benefity vyššího zastoupení žen ve veřejné sféře. Hlavním **cílem kvót** totiž **není zvyšovat zisky** podniků nebo radikálně **měnit dosavadní politiky**, tyto jevy mohou, ale nemusejí, nastat. Účelem kvót není ani podrobovat kandidátky do rozhodovacích funkcí většímu skrutiniu a očekávat od nich vyšší nebo jiné výkony než od mužů ve stejných pozicích. Hlavním cílem kvót je **zabezpečit rovný podíl žen (jako poloviny populace) na rozhodování moderního demokratického státu**.

2. Genderová pozitivní opatření v ČR

Návrhy genderových kvót v ČR

Co se týče **ČR, jsou pozitivní opatření** v měkčí i tvrdší preferenční formě **výslovně povolena** prostřednictvím ustanovení **antidiskriminačního zákona a zákoníku práce**.[2114] Navíc Ústavní soud potvrdil **relativní chápání zásady rovnosti**, což dává zákonodárci prostor pro zavedení opatření za účelem odstranění faktických nerovností.[2115] V praxi jsou však pozitivní opatření používána zřídka, a pokud ano, jsou obvykle omezena na nejměkčí formu otevřenou všem příjemcům.

Politickou kvótu pro kandidátní listiny v současné době uplatňuje pouze Strana zelených, a v podnikatelské sféře nejsou známy žádné příklady.[2116] Dosud byly předloženy tři vládní návrhy, jejichž cílem bylo zavedení legislativních politických kvót, ale žádný z nich nebyl schválen vládními koalicemi z důvodu nedostatku politického konsenzu.[2117] V roce 2022 byl vypracovaný poslední alternativní návrh Úřadem vlády, který bude projednáván se zástupci politických stran.[2118] **Ekonomická kvóta** pro vedoucí orgány kotovaných firem byla schválena Směrnicí EU o radách společností 2022/2381. I přes původní výhrady české vlády i parlamentu[2119] bylo její znění po 10 letech politických vyjednávání nakonec schváleno za českého předsednictví v Radě EU v říjnu 2022.[2120]

Ústavní kompatibilita genderových kvót v ČR

Vzhledem k tomu, že Parlament ČR i několik ministerstev vyjádřilo námitky ústavnosti ve vztahu k navrhovaným ekonomickým a politickým kvótám, byl v této studii analyzován jejich ústavní soulad. Z právního hlediska by obě kvóty měly projít

[2114] AntiDZ § 5(2), § 5(3), § 7(1), § 7(2), § 7(3); Zákoník práce § 16(4).
[2115] Nález ÚS ČSFR ze dne 8. 10. 1992, Pl. ÚS 22/92, Rovnost občanů před zákonem.
[2116] ČSSD používala genderové kvóty v letech 2014 až 2019.
[2117] Usnesení vlády č. 478/2003 ze dne 19. 5. 2003; Usnesení vlády č. 964/2009 ze dne 20. 7. 2009; Usnesení vlády č. 1056/2014 ze dne 15. 12. 2014. Více v podkapitole 10.3.2.
[2118] ÚŘAD VLÁDY, 2022.
[2119] Vláda i parlament namítaly rozpor se zásadou proporcionality a subsidiarity. EVROPSKÁ KOMISE, 2012; POSLANECKÁ SNĚMOVNA, 2012; SENÁT, 2013. Více v podkapitole 8.1.11, 10.3 a 10.4.
[2120] RADA EU. Council Approves EU Law to Improve Gender Balance on Company Boards [online]. *Press release.* 17. 10. 2022. Dostupné z: https://bit.ly/3H0sWCp.

testem proporcionality aplikovaným Ústavním soudem.[2121] **Legitimní cíl odstranění faktických nerovností a posílení genderové rovnosti ve veřejném rozhodování** se zdá být silným veřejným zájmem. Je přímo ukotven v závazném mezinárodním právu a opakovaně uváděn jako jeden ze základních cílů genderových pozitivních opatření v doporučeních, usneseních, programových dokumentech a rozhodnutích mezinárodních orgánů.[2122] Pomalý vývoj genderové rovnosti v politickém i ekonomickém rozhodování a neúčinnost měkkých opatření v těchto oblastech za posledních 30 let od pádu státního komunismu hovoří ve prospěch **nezbytnosti**.[2123] Kromě toho rychlé zvýšení zastoupení žen prostřednictvím kvót rovněž potvrzuje jejich účinnost, tj. kritérium **vhodnosti**.[2124]

Pokud jde o **kandidáty**, navrhovaná kvóta je **genderově neutrální**, tj. pravidla jsou stejná pro muže i ženy a mají za cíl zajistit vyvážené zastoupení obou skupin. V případě *Sloga* již ESLP například řešil odmítnutí kandidátní listiny z důvodu nízkého zastoupení mužských kandidátů.[2125] Kvóta navíc tvoří pouze součást **rovnosti příležitostí** a neexistuje žádná záruka zvolení navrhovaného kandidáta či kandidátky (do parlamentu a ani do rad podniků). Pokud jde o možné omezení práv mužských kandidátů, nelze namítat ohrožení jejich rovnosti příležitostí, protože jim v případě schválení 50% kvóty zůstane polovina všech míst, a v případě nižší kvóty dokonce většina míst.[2126] Co se týče **politických stran**, předložená kvóta by byla stejně závazná pro všechny strany. Svoboda politických stran při sestavování kandidátních listin je již nyní omezena řadou předpisů, např. existencí volebních krajů a 5% uzavírací klauzulí.[2127] Taková právní regulace stran je přijatelná i z toho důvodu, že politické strany plní důležitou státotvornou funkci a jsou podporované z veřejných prostředků.[2128] Zavedení kvóty neomezuje **práva voličů**, ale naopak jim poskytuje širší spektrum možnosti výběru kandidátů z obou pohlaví.[2129] Toto tvrzení je podloženo veřejnými průzkumy, které ukazují, že většina lidí vnímá zastoupení žen v politice jako nedostatečné.[2130]

[2121] Nález ÚS ze dne 12. 10. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94.

[2122] Cíl faktického zrovnoprávnění je uveden v CEDAW (čl. 4 odst. 1); v Dodatkovém protokolu k ESCH z roku 1988 (čl. 1 odst. 3); v RESCH (čl. 20); v Přepracované směrnici (Odůvodnění odstavce 21, 22); v Obecném komentáři Výboru OSN pro lidská práva č. 16 (odst. 6, 7), č. 20 (odst. 8) a č. 24 (odst. 7); v Obecném doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25 (odst. 4) a v Usnesení Výboru Ministrů RE 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovnosti za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů. Cíl úplné rovnosti žen a mužů je uveden v Protokolu č. 12 k EÚLP (Preambule); v LZPEU (čl. 23); ve Směrnici o zboží a službách (čl. 6) a v Přepracované směrnici (čl. 3).

[2123] EIGE. *Women and Men in Decision-Making* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/9u0mQ; EIGE. *Gender Equality Index – Czechia in 2022 Edition* [online].

[2124] Tamtéž.

[2125] Rozsudek ESLP, *Sloga*, C–3989/19.

[2126] Tento argument použil SDEU ve věci Badeck. Rozsudek SDEU, *Badeck*, C-158/97, odst. 51.

[2127] ÚŘAD VLÁDY ČR, 2022, s. 10, 11.

[2128] MINISTR PRO LIDSKÁ PRÁVA A NÁRODNOSTNÍ MENŠINY, 2009, s. 8.

[2129] MINISTR VNITRA, 2014, s. 7.

[2130] VOHLÍDALOVÁ, 2015, s. 6.

V **oblasti podnikání** platí, že státy mají povinnost předcházet diskriminaci nejen ve veřejném, ale i v soukromém sektoru.[2131] Dle **doporučení mezinárodních organizací** by měly přijmout vhodná opatření (včetně pozitivních opatření) ke zlepšení zastoupení žen na trhu práce, zejména ve vyšších pozicích.[2132] Mimoto **svoboda podnikání může být omezena** na základě mezinárodního i českého práva.[2133] Ústavní soud již v minulosti potvrdil, že svoboda podnikání může být omezena relativně široce.[2134] Dle ÚS má svoboda podnikání **významný sociální dopad a funkci** a **neexistuje právo** na získání určitého ekonomického zisku a **na tržní hospodářství bez státních zásahů**, a takové právo není součástí národních standardů lidských práv.[2135] Navíc hlavním cílem Směrnice o radách společností 2022/2381 je zajistit spravedlnost a transparentnost výběrového procesu (což akcentuje rovnost příležitostí), finální výběr členů rad je v kompetenci společností a státy sami rozhodnou, jaký druh sankce budou používat. Takové návrhy zjevně nenarušují samotnou existenci podnikatelské svobody a nevedou k bankrotu nebo nemožnosti podnikání. Návrhy politické i ekonomické kvóty jsou tedy z právního hlediska přijatelné.

Závěrem je možné shrnout, že vyšší účast žen v rozhodování je podporovaná veřejností a doporučují ji také odborné poradní orgány vlády ČR.[2136] Postoj mnoha českých politiků a soudců se však dosud nejeví jako příznivý. Současný stav tedy naznačuje potřebu dalších veřejných i odborných diskusí o současné roli žen a mužů, jakož i roli státu v moderní demokratické společnosti, za účelem dosažení optimálního řešení ohledně dalšího právního a společenského vývoje.

[2131] Obecný komentář Výboru OSN pro lidská práva č. 28, 2000, odst. 31; Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva č. 24, 2017, odst. 3, 14.

[2132] Obecný komentář Výboru OSN pro hospodářská kulturní a sociální práva č. 24, 2017, odst. 9; Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016.

[2133] Protokol č.1 k EÚLP (čl. 1); LZPEU (čl. 17 a čl. 52 odst. 3); EÚLP (čl. 26 a 41); LZPS (čl. 26 odst. 2).

[2134] Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II., část V.

[2135] Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, Kvóty na mléko, část VII.; Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01, Cukerné kvóty II, část VI, VIII.

[2136] Viz např. VOHLÍDALOVÁ, 2015 a výstupy Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. Dostupné z: https://t.ly/VK-Yw.

PŘÍLOHA

Přehled *acquis* o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních[2137]

[2137] Uvedené tabulky jsou vlastním zpracováním autorky existujících právních zdrojů a veřejných odborných dokumentů. Doporučení a rozhodnutí mezinárodních orgánů jsou v těchto tabulkách uvedeny pouze heslovitě kvůli přehlednosti. Pro účely citací je nutné konzultovat originály těchto dokumentů.

1. PŘEHLED *ACQUIS* OSN

1.1. Přehled základních ustanovení o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních v OSN

1945	**Charta OSN**
Preambule	...prohlásit znovu svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, **v rovná práva mužů i žen**…
Čl. 1	3. uskutečňovat mezinárodní součinnost řešením mezinárodních problémů rázu hospodářského, sociálního, kulturního nebo humanitního a podporováním a posilováním **úcty k lidským právům** a základním svobodám **pro všechny bez rozdílu** rasy, **pohlaví**, jazyka nebo náboženství.
Čl. 8	OSN nezavede žádná omezení, pokud jde o stejnou **právní způsobilost mužů i žen zastávat jakoukoliv funkci** v jejích hlavních i pomocných orgánech.
Čl. 101	3. **Při přijímání zaměstnanců** a stanovení jejich služebních podmínek je třeba se řídit především nutností zajistit **co nejvyšší úroveň výkonnosti, znalosti a bezúhonnosti**. Je třeba náležitě dbát toho, aby zaměstnanci byli vybíráni na **zeměpisné základně** co nejširší.
1948	**Všeobecná deklarace lidských práv (VDLP)**
Preambule	…lid Spojených národů zdůraznil v Chartě znovu svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, **v rovná práva mužů i žen** a že se rozhodl podporovat sociální pokrok a vytvořit lepší životní podmínky ve větší svobodě…
Čl.1	**Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní** co do důstojnosti a práv. Jsou nadáni rozumem a svědomím a mají spolu jednat v duchu bratrství.
Čl.2	Každý má **všechna práva a svobody**, stanovené touto deklarací, **bez jakéhokoli rozlišování,** zejména podle rasy, barvy, **pohlaví,** jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.
Čl. 7	Všichni jsou si **před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona** bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.
Čl. 21	1. Každý má právo, aby se **účastnil vlády** své země přímo nebo prostřednictvím svobodně volených zástupců. 2. Každý má právo vstoupit za rovných podmínek **do veřejných služeb** své země.

1966	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (MPOPP)
Preambule	…podle Všeobecné deklarace lidských práv je ideálu svobodné lidské bytosti těšící se občanské a politické svobodě a svobodě od strachu a nedostatku možno dosáhnout jen tehdy, jestliže **budou vytvořeny takové podmínky**, v nichž bude moci **každý požívati** svých občanských a politických práv, jakož i svých práv hospodářských, sociálních a kulturních…
Čl. 2	1. **Každý stát,** který je smluvní stranou Paktu, se zavazuje **respektovat práva uznaná v tomto Paktu** a zajistit tato práva všem jednotlivcům na svém území a podléhajícím jeho jurisdikci, **bez jakéhokoli rozlišování** podle rasy, barvy, **pohlaví,** náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. 2. Každý stát, který je smluvní stranou Paktu, se zavazuje, pokud tak již nestanoví existující zákonodárná nebo jiná opatření, že podnikne nutné kroky v souladu se svými ústavními postupy a ustanoveními tohoto Paktu k tomu, aby schválil taková zákonodárná nebo jiná **opatření nutná k tomu, aby byla uplatněna práva uznaná v Paktu**. 3. Každý stát, který je smluvní stranou Paktu, se zavazuje: a) zajistit, aby se kterékoli osobě, jejíž práva nebo svobody tímto Paktem uznané byly porušeny, **dostalo účinné ochrany** bez ohledu na to, zda se porušení jejího práva nebo svobody dopustily osoby jednající v úřední funkci; b) zajistit, aby každá osoba, jež se domáhá takové ochrany, měla na ni právo stanovené příslušnými právními, správními nebo zákonodárnými orgány nebo jakýmkoli jiným orgánem ustanoveným právním systémem státu, a aby měla **možnost právní ochrany**; c) zajistit, aby **příslušné orgány** tuto ochranu prosazovaly, jakmile je poskytnuta.
Čl. 3	**Státy,** smluvní strany Paktu, se zavazují **zajistit stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v tomto Paktu**.
Čl. 25	**Každý občan má právo** a možnost, bez jakýchkoli rozdílů uvedených v článku 2 a bez neodůvodněných omezení: a) **podílet se na vedení veřejných záležitostí** přímo nebo prostřednictvím svobodně volených zástupců; b) **volit a být volen** v pravidelných volbách, jež se budou konat na základě všeobecného a rovného hlasovacího práva, tajným hlasováním zabezpečujícím svobodu hlasování; c) **vstoupit za rovných podmínek do veřejných služeb své země**.
Čl. 26	Všichni jsou si **před zákonem rovni** a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a **účinnou ochranu** proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, **pohlaví,** jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.
Čl. 40	1. **Státy**, které jsou smluvními stranami Paktu, se zavazují, že budou podávat **zprávy o opatřeních**, přijatých k uvedení práv uznaných v tomto Paktu v život, a o pokroku, jehož bylo při užívání těchto práv dosaženo. 4. **Výbor** prostuduje zprávy, které mu byly předloženy. Státům, které jsou smluvními stranami Paktu, předkládá své zprávy a **obecné připomínky, jež považuje za vhodné**...
Čl. 41	a) **Stát,** který oznámení obdržel, poskytne do tří měsíců státu, který je předložil, **písemné vysvětlení** nebo prohlášení, které má obsahovat, přichází-li to v úvahu podle povahy věci, informaci o tom, jaká opatření k nápravě se provádějí nebo již byla provedena.

1966	**Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (MPHSKP)**
Preambule	...podle Všeobecné deklarace lidských práv, ideálu svobodné lidské bytosti osvobozené od strachu a nouze je možno dosáhnout jen tehdy, jestliže **budou vytvořeny takové podmínky**, v nichž bude moci každý požívat svých hospodářských, sociálních a kulturních práv, jakož i svých práv občanských a politických...
Čl. 2	1. **Každý stát,** který je smluvní stranou Paktu, **se zavazuje** podniknout při maximálním využití svých zdrojů samostatně, i prostřednictvím mezinárodní součinnosti a spolupráce, kroky hospodářské a technické k postupnému **dosažení plného uskutečnění práv uznaných v tomto Paktu**, a to **všemi vhodnými prostředky**, včetně přijetí zákonodárných opatření. 2. Každý stát, který je smluvní stranou Paktu, se zavazuje **respektovat práva** uznaná v tomto Paktu a **zajistit tato práva všem** jednotlivcům na svém území a podléhajícím jeho jurisdikci, bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, **pohlaví,** náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.
Čl. 3	**Státy**, smluvní strany Paktu, se zavazují **zajistit stejná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu**.
Čl. 7	**Státy**, smluvní strany Paktu, **uznávají právo** každého člověka na **spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky**, které zajišťují zejména: … (i) **spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty** bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci; … c) **stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení** na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti; …
Čl. 17	1. Státy, smluvní strany Paktu, budou **podávat své zprávy** postupně podle programu, který určí Hospodářská a sociální rada během jednoho roku od nabytí platnosti tohoto Paktu po konzultaci se smluvními státy a s příslušnými odbornými organizacemi.
1979	**Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)**
Preambule	Státy, smluvní strany této úmluvy, konstatujíce, že **Charta OSN** potvrzuje víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osoby a v **rovnoprávnost mužů a žen**, konstatujíce, že **Všeobecná deklarace lidských práv** potvrzuje zásadu **nepřípustnosti diskriminace**... konstatujíce, že **státy**, smluvní strany mezinárodních paktů o lidských právech mají **povinnost zabezpečit rovnoprávnost mužů a žen** při využívání všech hospodářských, sociálních, kulturních, občanských a politických práv... připomínajíce, že **diskriminace žen** porušuje zásady rovnosti práv a respektování lidské důstojnosti, je **překážkou pro účast žen na rovnoprávném základě s muži v politickém, společenském, hospodářském a kulturním životě jejich zemí,** zabraňuje růstu blahobytu společnosti a rodiny a znesnadňuje plný rozvoj možností žen ve službě pro jejich země a pro lidstvo... přesvědčeny, že **plný rozvoj země, blaho světa a věc míru vyžadují maximální účast žen za rovnoprávných podmínek s muži ve všech oblastech,** majíce na paměti velký přínos žen k blahu rodiny a rozvoji společnosti, dosud ne plně uznávaný, společenský význam mateřství a úlohu obou rodičů v rodině a při výchově dětí, a vědomy si toho,

	že **úloha ženy při zachování rodu by neměla být základem pro diskriminaci, ale že výchova dětí vyžaduje rozdělení odpovědnosti mezi muže a ženy a společnost** jako celek, vědomy si toho, že pro dosažení plné rovnoprávnosti mezi muži a ženami je **nutná změna tradiční úlohy mužů, jakož i úlohy žen** ve společnosti a v rodině, odhodlány realizovat zásady zakotvené v Deklaraci o odstranění diskriminace žen a přijmout za tím účelem opatření nezbytná pro odstranění takové diskriminace ve všech jejich formách a projevech, se dohodly takto…
Čl. 1	Pro účely této úmluvy bude výraz **"diskriminace žen"** označovat jakékoli **činění rozdílu**, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo **cílem je narušit nebo zrušit uznání**, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, **lidských práv a základních svobod** v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.
Čl. 2	**Státy,** smluvní strany, odsuzují diskriminaci žen ve všech jejích formách, souhlasí s tím, že budou všemi vhodnými prostředky a bez prodlení **provádět politiku odstranění diskriminace žen** a za tím účelem se zavazují: a) **zakotvit zásadu rovnoprávnosti mužů a žen ve svých národních ústavách nebo jiných příslušných právních předpisech**, pokud v nich ještě není zakotvena, a zajišťovat, prostřednictvím zákonů a jiných vhodných prostředků, **praktické uskutečnění této zásady**; b) přijmout **příslušná legislativní a jiná opatření, včetně sankcí** tam, kde jich bude třeba, zakazující veškerou diskriminaci žen; c) zavést **právní ochranu práv žen** na rovném základě s muži zajišťovat prostřednictvím příslušných národních **soudů a jiných veřejných institucí** účinnou ochranu žen **proti jakémukoli aktu diskriminace**; d) zdržovat se zapojení do jakéhokoli aktu nebo praktiky diskriminace žen a zajistit, **aby veřejné orgány a instituce jednaly** v souladu s tímto závazkem; e) přijímat veškerá příslušná opatření pro odstraňování diskriminace žen **jakoukoli osobou, organizací nebo podnikem**; f) přijímat **veškerá příslušná opatření**, včetně opatření legislativních, ke **změně nebo zrušení existujících zákonů, předpisů, obyčejů nebo praktik, které představují diskriminaci žen**; g) zrušit všechna národní trestní ustanovení, jež diskriminují ženy.
Čl. 3	**Státy**, smluvní strany, budou **ve všech oblastech**, zvláště v politické, sociální, hospodářské a kulturní oblasti, **přijímat veškerá příslušná opatření,** včetně opatření legislativních, **k zajištění plného rozvoje a povznesení žen,** s cílem zaručit jim uplatňování a využívání lidských práv a základních svobod na základě rovnoprávnosti s muži.
Čl. 4	1. Přijmou-li státy, smluvní strany, **dočasná zvláštní opatření,** zaměřená na **faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů**, nebude to považováno za diskriminaci, jak je definována v této úmluvě; v žádném případě však tato opatření nesmějí ve svém důsledku vést k **zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek**; od těchto opatření **bude ustoupeno, až budou dosaženy cíle** zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení.
	2. Přijmou-li státy, smluvní strany, **zvláštní opatření,** včetně opatření obsažených v této úmluvě, zaměřená na **ochranu mateřství**, nebude to považováno za diskriminaci.

Čl. 5	**Státy,** smluvní strany, **přijmou veškerá příslušná opatření**: a) ke **změně společenských a kulturních zvyklostí**, pokud jde o chování mužů a žen s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence **podřazenosti** nebo nadřazenosti některého z pohlaví nebo na **stereotypních úlohách** mužů a žen; b) k zabezpečení toho, aby **rodinná výchova** zahrnovala řádné **pochopení mateřství jako společenské funkce a uznání společné odpovědnosti mužů a žen za výchovu** a rozvoj jejich dětí, přičemž se rozumí, že zájem dětí se ve všech případech staví na první místo.
Čl. 7	**Státy,** smluvní strany, přijmou **veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v politickém a veřejném životě země** a zejména zajistí, na rovnoprávném základě s muži, právo: a) **hlasovat** ve všech volbách a veřejných referendech, a právo na zvolení do všech veřejně volených orgánů; b) **účastnit se na tvorbě a provádění státní politiky a zastávat veřejné úřady a vykonávat všechny veřejné funkce na všech úrovních řízení státu;** c) účasti **v nevládních organizacích a sdruženích** zapojených do veřejného a politického života země.
Čl. 8	Státy, smluvní strany, přijmou **veškerá příslušná opatření** k zajištění toho, aby ženy, na rovnoprávném základě s muži a bez jakékoli diskriminace, měly **příležitost zastupovat své vlády na mezinárodní úrovni** a účastnit se práce mezinárodních organizací.
Čl. 11	1. Státy, smluvní strany, přijmou **veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání** s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, zejména: a) **práva na práci** jakožto nezcizitelného práva všech lidských bytostí; b) **práva na stejné příležitosti v zaměstnání**, včetně používání **stejných kritérií výběru** v zaměstnání; c) práva svobodné volby povolání a zaměstnání, **práva na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a práva na získání odborného zaškolení** a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování; d) **práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty,** jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce.
Čl. 18	1. **Státy,** smluvní strany, se zavazují, že předloží generálnímu tajemníkovi OSN k projednání Výborem **zprávu o** legislativních, soudních, administrativních nebo jiných **opatřeních**, jež přijaly za účelem uvedení ustanovení úmluvy v život, a o pokroku, jenž byl v tomto směru dosažen.
Čl. 24	Státy, smluvní strany, se zavazují, že přijmou na národní úrovni **veškerá nezbytná opatření zaměřená na dosažení plného uskutečnění práv stanovených touto úmluvou**.

1.2. Přehled základních rozhodnutí a doporučení týkajících se genderových pozitivních opatřeních v OSN

Výbor pro lidská práva (MPOPP)	
1981	**Obecný komentář č. 4: Čl. 3 (Rovná práva mužů a žen k užívání všech občanských a politických práv)**
	■ prevence diskriminace nevyžaduje pouze ochranná opatření, ale také **„afirmativní akci"** k zajištění **pozitivního požívání práv**, což **nelze dosáhnout pouhým přijímáním zákonů**.
1989	**Obecný komentář č. 18: Nediskriminace**
	■ rovné požívání práv a svobod neznamená stejné zacházení ve všech případech – princip rovnosti někdy vyžaduje, aby státy přijaly **„afirmativní opatření"** za účelem **eliminace podmínek, které způsobují nebo udržují diskriminaci,** včetně **„preferenčního zacházení" určité části obyvatelstva** ve specifických záležitostech; ■ takové rozdílné zacházení nepředstavuje diskriminaci, nýbrž **legitimní diferenciaci**, pokud jsou kritéria pro takové rozlišení **rozumná a objektivní** a pokud je cílem dosáhnout **nápravu faktické diskriminace**.
1996	**Obecný komentář č. 25: Účast na veřejných záležitostech, volební právo a právo na rovný přístup k veřejným službám**
	■ státy mohou přijímat **„afirmativní opatření" k zajištění přístupu k veřejným službám** pro všechny občany při zajištění nediskriminace, přístupu k rovným příležitostem a obecných principů zásluhy; ■ státy mají zajistit, aby **politické strany ve svém vnitřním řízení respektovaly čl. 25** a umožnily uplatnění tohoto práva občany.
2000	**Obecný komentář č. 28: Rovnost práv mezi muži a ženami**
	■ státy **musejí přijmout „účinná a pozitivní opatření"**, včetně **„vhodných afirmativní akcí", na podporu a zajištění účasti žen na správě věcí veřejných a ve veřejných funkcích**; ■ státy mají povinnost **předcházet diskriminaci také v soukromém sektoru ve všech oblastech**.
1987	***R. D. Stalla Costa proti Uruguaji***
	■ **preferenční zacházení** je přípustným pozitivním opatřením ve prospěch **dříve znevýhodněné skupiny**.
1993	***Ballantyne, Davidson a McIntyre proti Kanadě***
	■ **omezení práva MPOPP** (svobody projevu) **musí** být **stanoveno zákonem**, mít **legitimní cíl** a být **nezbytné** pro dosažení tohoto účelu.
2000	***Jacobs proti Belgii***
	■ **pevná kvóta** pro minimální zastoupení obou pohlaví (min. 4:11) při jmenování do nejustičních pozic do Vysoké rady spravedlnosti Belgie **je přijatelná**, protože vychází z **objektivních a rozumných důvodů a je proporcionální**;

	■ požadavek pohlaví nečiní kvalifikaci irelevantní, protože uchazeči musejí mít stejnou kvalifikaci; existuje zde proporcionalita mezi účelem genderového požadavku a kvalifikace; ■ **potřeba genderové perspektivy** v poradních orgánech a podpory žen při kandidatuře na veřejné služby v nejvyšších orgánech.
4x	**Závěrečná doporučení pro ČR**
2001 2007 2013 2019	■ výzva k **přijetí právních a politických opatření v předem určených časových rámcích k spravedlivému zastoupení žen ve veřejném a politickém životě** – zejména v rozhodovacích pozicích, včetně v zákonodárných a výkonných orgánech a v soudnictví; ■ výzva k přijetí **„vhodných opatření" ke zvýšení účasti žen v soukromém sektoru a v přístupu na klíčové pozice v politických stranách**; ■ potřeba osvěty k odstranění stereotypních postojů týkajících se společenského postavení žen; ■ ČR má **informovat** o zastoupení žen ve veřejném i v soukromém sektoru.
Výbor pro hospodářská kulturní a sociální práva (MPHKSP)	
2005	**Obecný komentář č. 16: Rovné právo mužů a žen na užívání všech hospodářských, sociálních a kulturních prá**v
	■ **záruky nediskriminace a rovnosti v mezinárodních lidsko-právních úmluvách diktují formální i faktickou rovnost;** ■ *prima facie* genderově neutrální právní ustanovení můžou udržovat existující nerovnosti, protože neberou v úvahu stávající hospodářské, sociální a kulturní nerovnosti na straně žen; ■ **dočasná zvláštní opatření (DZO)**[2138] ve prospěch žen mohou být nezbytná pro **eliminaci podmínek udržujících diskriminaci a pro dosažení materiální rovnosti žen**; ■ taková **diferenciace je legitimní,** pokud jsou tato opatření **nezbytná** k nápravě faktické diskriminace a budou **ukončena** při dosažení faktické rovnosti; ■ státy mají povinnost respektovat, chránit, a plnit – včetně možnosti **přijmout DZO k urychlení požívání práv žen i prosazování rovného zastoupení mužů a žen ve veřejných funkcích a rozhodovacích orgánech**; ■ povaha, trvání a použití takových opatření by měla být **navržena s ohledem na konkrétní problém** a kontext a měla by být upravovaná dle okolností, monitorovaná a **ukončena, jakmile budou splněny dané cíle**.
2009	**Obecný komentář č. 20: Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech**
	■ je povinností států zaručit **vykonávání práv MPHKSP bez jakékoliv diskriminace, která musí být odstraněna formálně i materiálně** (dle čl. 2 MPHKSP); ■ nepostačuje pouhé srovnávání formálního zacházení s jedinci v podobných situacích, ale je nutné ošetřit **„systémovou diskriminaci"**; ■ státy jsou povinné přijmout **„nezbytná opatření"** včetně **„zvláštních opatření", aby eliminovaly podmínky a postoje**, které způsobují nebo udržují tuto diskriminaci – taková opatření jsou **legitimní**, pokud představují **rozumné, objektivní, a přiměřené** prostředky k nápravě faktické diskriminace a jsou přerušena, když bylo dosaženo **„udržitelné" faktické rovnosti**;

[2138] Termín DZO *(temoporary special measures)* je používán zejména v rámci OSN, jiné organizace používají i jiná označení.

	■ účinky takových opatření musejí být slučitelné s povahu práv Paktu a provedené výhradně za účelem podpory obecného blaha v a demokratické společnosti; ■ státy by měly zajistit legislativní opatření, ale také strategie, politiky, akční plány **včetně „DZO"** za účelem řešení formální i faktické diskriminace; a to i ze strany **veřejnosti a soukromých subjektů** (včetně ekonomických opatření, akčních plánů veřejných i soukromých institucí, vzdělávacích programů a školení pro školy i veřejné úředníky a osvěty); ■ státy by měly zajistit použití **pobídek i sankcí ke změně postoje** veřejných a soukromých subjektů; ■ diskriminovaným skupinám má být zajištěno **právo účastnit se rozhodovacích procesů při výběru pozitivních opatření**.
2017	**Obecný komentář č. 24: K závazkům státu podle MPHKSP v souvislosti s obchodní činností**
	■ **státy mají povinnost zaručit užívání práv MPHKSP pro všechny a odstranit veškeré formální i materiální formy diskriminace**; ■ státy musejí přijmout legislativní, administrativní, vzdělávací a jiná **„vhodná opatření" k zajištění účinné ochrany práv MPHKSP v rámci podnikatelské činnosti**, včetně boje proti genderové stereotypizaci a diskriminaci, a odstranění neformálních a „nestandardních" forem zaměstnávání spojených se znevýhodněním žen; ■ státy mají přijmout **vhodná opatření, včetně DZO, ke zlepšení zastoupení žen na trhu práce, a to i ve vyšších patrech firemní hierarchie**; ■ státy se mají zabývat konkrétními dopady obchodních aktivit na ženy a začlenit genderové hledisko do všech opatření k regulaci podnikatelských aktivit.
3x	**Závěrečná doporučení pro ČR**
2002 **2014** **2022**	■ zjištěný **vysoký genderový pay-gap** v důsledku **vertikální a horizontální segregace** na trhu práce a nadměrného zastoupení žen v zaměstnání na **částečný úvazek**; ■ doporučení přezkoumat sociální a daňové politiky a další bariéry, podpořit ženy v netradičních oborech vzdělávání a pracovních možností, podpořit politiky k lepšímu sladění pracovního, osobního a rodinného života, **podpořit zvýšené zastoupení žen na všech úrovních veřejné správy, zejména v rozhodovacích pozicích, a prosazování jejich účasti na manažerských pozicích v soukromém sektoru**; ■ výzva k zavedení **DZO ke zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejném sektoru**; ■ v **oblasti péče** – doporučení rozšířit dostupnost zařízení péče o děti a flexibilních pracovních ujednání, přijmout opatření k odstranění genderových stereotypů, prodloužit dvoutýdenní otcovskou dovolenou a zajistit spravedlivé rozdělení péče mezi muži a ženami; ■ MPHKSP je součástí ústavního řádu ČR a tato práva jsou chráněna LZPS ČR; ■ ČR má **poskytnout statistiky** o užívání hospodářských, sociálních a kulturních práv ženami.
Výbor pro odstranění diskriminace žen (CEDAW)	
1988	**Obecné doporučení č. 5: Dočasná zvláštní opatření (DZO)**
	■ výzva k **využívání DZO k urychlení integrace žen do vzdělávání, ekonomiky, politiky a zaměstnanosti**; ■ koncept DZO zde není ještě zcela vyjasněn.

1988	**Obecné doporučení č. 8: Implementace čl. 8 CEDAW (zastupování na mezinárodní úrovni)**
	■ výzva k přijetí **„dalších pozitivních opatření"** s cílem zajistit **zastoupení žen na mezinárodní úrovni a v mezinárodních organizacích** (dle čl. 8 CEDAW).
1997	**Obecné doporučení č. 23: Politický a veřejný život**
	■ **výzva k používání DZO, včetně náboru, finanční asistence, školení kandidátek, změn volebních postupů, kampaní zaměřených na rovnou účast, a stanovení numerických cílů** a kvót při jmenování do veřejných funkcí (jako je soudnictví nebo jiné profesní skupiny).
2004	**Obecné doporučení č. 25: Dočasná zvláštní opatření (DZO)**
	■ detailnější objasnění konceptu **DZO, cílem** kterých má být dosažení **rovnoprávné účasti žen v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti**; ■ tato opatření jsou posuzovaná jako **součást, nikoli jako výjimka ze zásady rovnosti** a součást nezbytné strategie států na dosažení faktické rovnosti žen a mužů; ■ ujasnění termínu DZO – legislativní, exekutivní, administrativní a jiné nástroje regulace, politik a postupů, jako například terénní nebo podpůrné programy, přidělování a/nebo přerozdělování zdrojů, zvýhodněné zacházení, cílený nábor, zaměstnávání a povyšování, numerické cíle vázané na časový rámec, a systémy kvót; ■ **doba platnosti** opatření má být určena na základě **funkčního výsledku** v reakci na konkrétní problém (a ne na základě uplynutí předem stanoveného časového období) a jejich platnost musí být ukončena, bylo-li dosaženo požadovaných výsledků a tyto **výsledky po určitou dobu přetrvávají**; ■ otázky **kvalifikace nebo zásluh**, zejména v oblasti zaměstnávání, mají být pečlivě posuzovány s vědomím vlivu genderové předpojatosti; ■ při jmenování, výběru nebo volbě **do veřejné a politické funkce** mohou hrát roli i faktory jiné než kvalifikace nebo zásluhy, včetně uplatnění principu **demokratické spravedlivosti a volebního výběru**; ■ národní zprávy by měly obsahovat: odkazy na **konkrétní cíle, harmonogramy**, potenciální dopad, instituci odpovědnou za monitoring, informace o přijetí nebo nepřijetí opatření spolu s vysvětlením důvodů – není možné se odkazovat na převládající tržní nebo politické síly (soukromé organizace nebo politické strany) – stát je odpovědný za tyto aktéry; ■ státy mají **informovat** o faktické rovnosti žen a účinnosti DZO; ■ potřeba inkorporovat ustanovení umožňující **přijetí DZO do ústavy nebo národních právních předpisů**; ■ výzva k používaní DZO v oblasti úvěrů a půjček, sportu, kultury a rekreace, právního vědomí a ve všech oblastech, kde jsou za daných okolností nezbytná a vhodná.
6x	**Závěrečná doporučení pro ČR**
1998 **2002** **2006** **2010** **2016**	■ kritika tendence vlády pojímat ženy jako matky v kontextu rodiny, spíše než jako jednotlivkyně a nezávislé aktérky ve veřejné sféře – doporučení vyvážit stávající důraz na roli žen v soukromé sféře důrazem na jejich funkci ve sféře veřejné; ■ vysoká nezaměstnanost žen, nadměrné zastoupení žen v neformálním sektoru a v zaměstnání na částečný úvazek, vysoký genderový pay-gap, horizontální a vertikální segregace trhu práce, včetně **absence žen v řídících a rozhodovacích pozicích**;

	■ **navržena opatření:** zabezpečení dostupné předškolní péče, pobídky k čerpání otcovské dovolené a dělbě pečovatelských povinností, poskytování flexibilních pracovních úvazků, podpory žen v poddimenzovaných oborech (revize školních sylabů, školení, náborů), analýza mzdové struktury v segregovaných odvětvích, zkoumání případů diskriminace, posílení kapacity úřadů inspekce práce, vedení genderových statistik v těchto oblastech atd.; ■ **nedostatek zákonných donucovacích mechanismů** – výzva k plnému dodržování antidiskriminačních ustanovení ve veřejném i v soukromém sektoru; ■ **pod-reprezentace žen v politickém a veřejném životě,** včetně parlamentu, vlády, veřejné správy, nejvyšších soudů, a veřejných i soukromých společností, zejména na seniorních úrovních; ■ výzva k **používání DZO ve všech oblastech, v nichž jsou ženy nedostatečně zastoupeny nebo znevýhodněny**; ■ potřeba vypracování **konkrétních cílů a časových rámců** pro implementaci +1 Strategie pro rovnost žen a mužů; ■ potřeba **změny relevantních legislativ tak, aby zahrnovaly DZO**; ■ kritika neochoty ministerstev používat DZO – nutnost zvýšení povědomí o DZO mezi poslanci, vládními úředníky, zaměstnavateli a širokou veřejností a **zavedení DZO do vnitřních pravidel a předpisů každého vládního resortu** spolu s pobídkami i sankcemi; ■ **potřeba sledovat zastoupení žen** ve všech oblastech veřejného života; ■ potřeba **inkorporovat ustanovení o DZO do Ústavy nebo jiné legislativy**, které jednoznačně stanoví, že DZO zaměřená na urychlení materiální rovnosti žen a mužů nebudou považována za diskriminační; ■ úmluva **CEDAW** (včetně čl. 4 odst. 1 o DZO) tvoří **nedílnou součást práva ČR** a je nadřazená národnímu právu; ■ potřeba šířit text úmluvy CEDAW i doporučení Výboru; ■ potřeba silnějšího institucionálního zabezpečení, zejména na ÚV ČR a jednotlivých ministerstvech.

2. PŘEHLED *ACQUIS* RADY EVROPY (RE)

2.1. Přehled základních ustanovení o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních v RE

1950	**Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (EÚLP)**
Čl. 14	Užívání **práv a svobod** přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno **bez diskriminace** založené na jakémkoli důvodu, jako je **pohlaví**, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo **jiné postavení**.
2000	**Protokol č. 12 k EÚLP**
Preambule	Členské státy RE, které podepsaly tento protokol, majíce na zřeteli základní princip, podle nějž jsou si všichni lidé rovni před zákonem (…) potvrzujíce, že zásada zákazu diskriminace nebrání účastnickým státům v **přijímání opatření na podporu úplné rovnosti** za předpokladu, že pro tato opatření existuje **objektivní a přiměřené opodstatnění** (…).
Čl. 1	1. Užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno **bez jakékoli diskriminace** z důvodu **pohlaví**, rasy, barvy pleti, jazyka a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či **jiného postavení**. 2. **Nikdo nesmí být diskriminován žádným orgánem veřejné moci z jakéhokoli důvodu**, zejména z důvodů uvedených v odstavci 1.
1961	**Evropská sociální charta (ESCH)**
Část I	Smluvní strany uznávají za cíl své politiky, o který budou usilovat **pomocí všech vhodných prostředků**, jak na národní, tak na mezinárodní úrovni, dosažení podmínek, za kterých budou účinně naplňována následující práva a principy.
Čl. 20	1. Každá smluvní strana se zavazuje: a) považovat část I této Charty za deklaraci cílů, o jejichž dosažení bude **usilovat všemi vhodnými prostředky**, jak je uvedeno v úvodním odstavci této části.
Čl. 8	Právo zaměstnaných žen na ochranu.
Čl. 17	Právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu.
1988	**Dodatkový protokol k ESCH**
Čl. 1	1. S cílem zajistit účinné uplatnění práva všech pracovníků **na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání** a povolání bez diskriminace na základě **pohlaví** se smluvní strany zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech:

	■ **přístup k zaměstnání**, **ochrana proti propuštění** a **znovuzařazení** do zaměstnání; ■ **odborné poradenství,** výcvik, rekvalifikace a rehabilitace; ■ **podmínky** zaměstnání a pracovní podmínky **včetně odměňování**; ■ **rozvoj kariéry včetně povýšení**.
	2. Ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o **těhotenství, porod a období po porodu,** nebudou považována za diskriminaci zmíněnou v odstavci 1 tohoto článku.
	3. Odst. 1 tohoto článku nebrání **přijetí zvláštních opatření s cílem odstranit *de facto* nerovnosti**.
	4. **Profesní činnosti,** které mohou být z důvodu jejich povahy nebo podmínek za nichž jsou prováděny svěřeny pouze osobám jednoho pohlaví, mohou být vyjmuty z rozsahu tohoto článku nebo některých jeho ustanovení.
1996	**Revidovaná ESCH (RESCH)**
Čl. 20	S cílem zajistit účinné uplatnění práva všech pracovníků **na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání** a povolání bez diskriminace na základě **pohlaví** se smluvní strany zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech: ■ **přístup k zaměstnání**, **ochrana proti propuštění** a **znovuzařazení** do zaměstnání; ■ **odborné poradenství,** výcvik, rekvalifikace a rehabilitace; ■ **podmínky** zaměstnání a pracovní podmínky **včetně odměňování**; ■ **rozvoj kariéry včetně povýšení**.
Čl. N - Příloha Čl. 20	1. Má se za to, že otázky sociálního zabezpečení, jakož i další ustanovení týkající se dávek v nezaměstnanosti, starobních dávek a dávek pozůstalostních, mohou být vyjmuty z rozsahu tohoto článku.
	2. Ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství, porod a období po porodu, nebudou považována za diskriminaci zmíněnou v tomto článku.
	3. Tento článek nebrání **přijetí zvláštních opatření s cílem odstranit *de facto* nerovnosti**.
	4. Profesní činnosti, které mohou být z důvodu jejich povahy nebo kontextu, ve kterém jsou prováděny, svěřeny pouze osobám jednoho pohlaví, mohou být vyjmuty z rozsahu tohoto článku nebo některých jeho ustanovení. Toto ustanovení nesmí být vykládáno tak, že vyžaduje, aby Smluvní strany vtělily do svých zákonů nebo nařízení seznam povolání, která z důvodu jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávána, mohou být rezervována osobám některého pohlaví.
2011	**Úmluva o předcházení násilí na ženách a domácímu násilí a boji proti němu (Istanbulská úmluva)**
Čl. 4	1. Smluvní strany přijmou **legislativní a jiná opatření nezbytná k prosazování a ochraně práv každého, zejména žen,** na život bez násilí ve veřejné i soukromé oblasti. 2. Smluvní strany odsuzují všechny formy diskriminace žen a bezodkladně **přijmou legislativní a jiná opatření nezbytná** k jejímu zabránění, zejména tím, že: ■ začlení do svých národních ústav nebo jiných odpovídajících právních předpisů **zásadu rovnosti žen a mužů** a zajistí praktické uplatňování této zásady; ■ zakážou diskriminaci žen, včetně případného použití sankcí; ■ zruší zákony a postupy, které jsou vůči ženám diskriminační.

	3. Provádění ustanovení této Úmluvy smluvními stranami, zvláště opatření na ochranu práv obětí, musí být zajištěno **bez jakékoliv diskriminace**, zejména diskriminace na základě **pohlaví, genderu,** rasy, barvy pleti, jazyka, vyznání, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, sexuální orientace, genderové identity, věku, zdravotního stavu, zdravotního postižení, rodinného stavu, postavení migranta nebo uprchlíka či **jiného postavení**.
	4. **Zvláštní opatření, která jsou nezbytná k zabránění genderově podmíněného násilí** a k ochraně žen před ním, nebudou podle této Úmluvy pokládána za diskriminaci.

2.2. Přehled základních rozhodnutí a doporučení týkajících se generových pozitivních opatření v RE

Evropský soud pro lidská práva (ESLP)	
1968	***Belgický jazykový případ* – relativní povaha rovnosti**
	■ ESLP uznal relativní povahu zásady rovnosti a možnost odlišného zacházení a vytvořil antidiskriminační test, podle kterého je princip rovnosti zacházení porušen tehdy, pokud odlišnost v zacházení nemá objektivní a rozumné odůvodnění, nesleduje legitimní cíl a není přiměřené sledovanému cíli; ■ ESLP poskytl státu velký prostor pro politické uvážení *(margin of appreciation)*.
2000	***Thlimmenos proti Řecku* – pozitivní povinnost řešení nepřímé diskriminace**
	■ ESLP poprvé uznal nepřímou diskriminaci a rozhodl, že státy mají povinnost „zavést vhodné výjimky" a „zacházet odlišně s osobami, jejichž situace se výrazně liší" (pokud k nečinnosti nemají objektivní a rozumné odůvodnění).
2009	***Sejdić a Finci proti Bosně a Hercegovině* – etnické volební kvóty**
	■ diskriminace na etnickém základě je „formou rasové diskriminace", protože nesledovala „legitimní cíl" a neexistoval „přiměřený vztah proporcionality"; ■ vzhledem k etnické povaze diskriminace ponechal ESLP státu velmi úzký prostor pro uvážení; ■ ESLP poprvé rozhodl, že ústava konsociační demokracie je v rozporu s EÚLP.
2013	***Andrle proti ČR* – kompenzace faktického znevýhodnění**
	■ ustanovení umožňující pečujícím ženám dřívější odchod do důchodu než mužům je v souladu s EÚLP, protože vychází ze zvláštních historických okolností a je rozumně a objektivně ospravedlnitelné; ■ odlišné zacházení se ženami v oblasti sociálního zabezpečení jako kompenzace jejich faktického znevýhodnění je možná.
2019	***Zevnik a ostatní proti Slovinsku* – genderové volební kvóty (pravicová koalice)**
	■ sankce odmítnutí kandidátní listiny pro nedostatek žen vzhledem k existenci 35% legislativní genderové kvótě v parlamentních volbách není disproporční a daná legislativa není v rozporu s EÚLP;

	■ **legitimním cílem je posílení legitimity demokracie** zajištěním **vyváženější účasti žen a mužů na politickém rozhodování**; ■ nedostatek genderové vyváženosti v politice je ohrožením legitimity demokracie a porušením práva na rovnost žen a mužů.
2019	***Sloga proti Slovinsku* – genderové volební kvóty (levicová koalice)**
	■ sankce odmítnutí kandidátní listiny pro nedostatek mužů vzhledem k existenci 35% legislativní genderové kvótě v parlamentních volbách není disproporční a daná legislativa není v rozporu s EÚLP.
Evropský výbor pro sociální práva (EVSP)	
2019	***University Women of Europe (UWE) proti ČR***
	■ porušení ESCH a jejího Dodatkového protokolu z roku 1988 z důvodu nezajištění transparentnosti odměňování a **nedosažení dostatečného měřitelného pokroku** v oblasti rovného odměňování a **vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností**; ■ státy mají **pozitivní závazek řešit vertikální segregaci** na trhu práce, a to mimo jiné podporou vyššího zastoupení žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností, a **to i zavedením závazných legislativních opatření** zajišťujících rovný přístup do statutárních orgánů obchodních společností.
Výbor ministrů RE	
1985	**Doporučení o právní ochraně před diskriminací na základě pohlaví**
	■ přijetí „**zvláštních dočasných opatření** (pozitivních akcí)" v oblastech, kde existují nerovnosti a **neexistují překážky ústavní povahy**, zejména osvětou zaměstnavatelů a školeními.
2003	**Doporučení o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování**
	■ 40% zastoupení žen ve veřejném rozhodování jako „paritní práh" vedoucí k 50% paritě; ■ realizace **ústavních a/nebo legislativních změn**, včetně **pozitivních opatření**, přijetí legislativních **paritních prahů** pro místní, regionální, národní i nadnárodní volby, zavedení **systémů zipů**, veřejné financování politických stran, přijetí legislativních a správních opatření na slaďování, zřízení parlamentních výborů nebo delegací pro práva žen a rovné příležitosti, genderový mainstreaming.
2007	**Doporučení o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů**
	■ zavedení doplňkových strategií včetně 1) **dočasných zvláštních opatření** a 2) genderového mainstreamingu; ■ **„skutečná demokracie vyžaduje stejnou účast žen a mužů ve společnosti";** ■ „začlenění žen a mužů s respektem k rovným právům a příležitostem je základní podmínkou demokratického vládnutí a řádného rozhodování" a „dosažení sociální spravedlnosti".
2010	**Usnesení o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů**
	■ přijímání pozitivních akcí včetně **dočasných zvláštních opatření v politickém, veřejném a ekonomickém rozhodování**; ■ stanovení **konkrétních cílů** a měřítek dle doporučení (2003)3.

2021	**Doporučení k rozhodnutí *UWE proti ČR***
	■ přijmout opatření ke zlepšení transparentnosti odměňování tím, že umožní pracovníkům v rámci soudního řízení získat informace o mzdě spolupracovníka; ■ rozšířit rozsah porovnávání mezd v soukromém sektoru mimo stejný podnik; ■ přijmout opatření k odstranění rozdílů v odměňování žen s měřitelným pokrokem v přiměřené době; ■ podporovat **účinnou paritu v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích největších veřejně kotovaných soukromých společností**.
Parlamentní shromáždění RE (PSRE)	
2006	**Usnesení o mechanismech k zajištění účasti žen na rozhodování**
	■ vyvážená účast žen a mužů na rozhodování je předpokladem pro **zlepšení fungování demokracie** a společnosti a nedostatečné zastoupení žen v politickém i ekonomickém rozhodování odráží základní demokratický deficit; ■ přijetí **rámcového zákona** a vládního programu o rovnosti žen a mužů, revize volebních systémů s cílem **40% zastoupení žen v parlamentech** a **ve vedení veřejných institucí**; genderově vyvážené mezinárodní delegace; sběr a analýza dat o genderovém složení veřejného a soukromého sektoru na roční bázi; genderová osvěta v médiích; zapojování nevládních organizací; genderový mainstreaming a budgeting; ■ **cíl genderové vyváženosti ve vedení PSRE, v ESLP** i v dalších orgánech RE.
2010	**Usnesení o minimálně 30 % zástupců nedostatečně zastoupeného pohlaví v národních delegacích shromáždění PSRE**
	■ cíl minimálně **30% zastoupení žen** v národních delegacích v PSRE; ■ změna jednacího řádu PSRE – **každá národní delegace** musí mít minimálně jednoho zástupce nedostatečně zastoupeného pohlaví **jmenovaného „zástupcem"**.
2010	**Doporučení o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému**
	■ **zavedení povinné alespoň 40% volební kvóty**, přísné **pravidlo pořadí** (např. zipový systém) a **účinné sankce** (např. odmítnutí kandidátních listin), u většinového systému by měl mít každý obvod kandidáty obou pohlaví (eventuálně „užší seznamy všech žen" nebo „zdvojené" volební obvody); ■ začlenění **ustanovení o rovnosti žen a mužů a nediskriminaci do ústav a volebních zákonů**; ■ genderová osvěta ve školách i v politických stranách.
2011	**Deklarace zásad rovnosti**
	■ **definice rovnosti jako samostatného práva;** ■ rozšíření působnosti do všech zákonem regulovaných oblastí a na právnické osoby, jednotlivce i skupiny; ■ **pozitivní opatření** není definované jako výjimka, nýbrž jako **součást implementace zásady rovnosti**.
2012	**Usnesení o politických stranách a politické reprezentaci žen**
	■ zavedení **40% genderové volební kvóty**, nejlépe se zipovým systémem (v případě proporcionálního systému) a „užšího výběru všech žen" nebo prioritního seznamu s rovným počtem osob obou pohlaví (v případě většinových volebních systémů), podpořenou účinnými sankcemi;

	■ genderový audit volebního systému; ■ finanční podpora pro politické strany, maximální transparentnost ve výběru kandidátů*ek, genderová vyrovnanost v stranických orgánech, zavedení formálního závazku genederové rovnosti a genderového mainstreamingu do stanov stran, zřízení a financování stranických struktur a školicích programů vyhrazených pro ženy, pomoc při slaďování; ■ výzva pro politické skupiny PSRE k 40% zastoupení žen v předsednictvech výborů a genderové vyváženosti v rámci skupin, výborů a shromáždění, skupinových diskusích, vytvoření skupinových struktur výhradně pro ženy.
2012	**Usnesení o prosazování práv žen ve světě**
	■ zavedení pozitivních opatření do **národních ústav**; ■ **začlenění principu rovnosti žen a mužů do systému EÚLP** prostřednictvím nového protokolu.
2016	**Usnesení o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen**
	■ **volební kvóty jsou nejúčinnějším prostředkem k dosažení významného a rychlého pokroku** za předpokladu, že jsou správně navrženy a důsledně uplatňovány; ■ kvóty by měly stanovovat **ambiciózní cíle** a být spojeny **s přísnými sankcemi**, jako je **odmítnutí kandidátních listin**.

3. PŘEHLED *ACQUIS* EU

3.1. Přehled základních ustanovení o genderové rovnosti a genderových pozitivních opatřeních v EU

1976	**Směrnice 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky** (zrušena Přepracovanou směrnicí 2006/54/ES)
Čl. 1	1. Účelem této směrnice je zavést v členských zemích **zásadu rovného zacházení** pro **muže a ženy**, pokud jde o přístup k **zaměstnání** včetně **postupu** v zaměstnání a k **odbornému vzdělávání** a pokud jde o pracovní podmínky, a za podmínek uvedených v odstavci 2, o sociálním zabezpečení. Tato zásada je dále uváděna jako "zásada rovného zacházení."
Čl. 2	1. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli **diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo** s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.
	2. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států vyloučit z oblasti její působnosti ty **pracovní činnosti**, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž **z důvodů jejich povahy** nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek.
	3. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se **ochrany žen**, zejména pokud jde o **těhotenství a mateřství**.
	4. Touto směrnicí nejsou dotčena **opatření** na podporu **rovných příležitostí** pro **muže i ženy**, zejména **odstraňování stávajících nerovností** ovlivňujících **příležitosti žen** v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1.
1984	**Doporučení Rady 84/635/EH**S
Čl. 1	Přijmout **politiku pozitivních opatření**, jejímž cílem je **odstranit stávající nerovnosti postihující ženy v pracovním životě** a podporovat lepší rovnováhu mezi pohlavími v zaměstnání, zahrnující vhodná obecná a specifická opatření v rámci vnitrostátních politik a postupů, při plném respektování sféry kompetencí obou stran v průmyslu, s cílem: a) odstranit nebo bojovat s účinky **předsudků vůči ženám v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání**, které vyplývají ze stávajících postojů, chování a struktur založených na myšlence **tradičního rozdělení rolí** ve společnosti mezi muže a ženy; b) **podporovat účast žen** v různých profesích v těch odvětvích pracovního života, kde jsou v současné době nedostatečně zastoupeny, zejména v odvětvích budoucnosti, a **na vyšších úrovních odpovědnosti** za účelem lepšího využívání všech lidských zdrojů.

Čl. 3	Přijímat, pokračovat nebo podporovat pozitivní **opatření ve veřejném a soukromém sektoru**.
1992	**Smlouva o EU (SEU)**
Čl. 2	Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, **nepřípustností diskriminace,** tolerancí, spravedlností, **solidaritou a rovností žen a mužů**.
Čl. 3	3. [Unie] Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, **rovnost žen a mužů,** mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.
2007	**Smlouva o fungování EU (SFEU)**
Čl. 8	Při **všech svých činnostech** usiluje **Unie** o odstranění nerovností a podporuje **rovné zacházení pro muže a ženy**.
Čl. 19	1. Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu **jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví**, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.
	2. Odchylně od odstavce 1 mohou Evropský parlament a Rada **řádným legislativním postupem přijmout základní zásady pro podpůrná opatření Unie**, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států, jako základ pro činnosti, které přijímají členské státy, aby přispěly k naplnění cílů uvedených v odst. 1.
Čl.157 (ex čl. 119 SEHS a 141 SES)	1. Každý členský stát zajistí uplatnění **zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci**.
	3. Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají **opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení** pro muže a ženy **v otázkách práce a zaměstnanosti** včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.
	4. S ohledem na zajištění **úplné rovnosti** mezi muži a ženami v **profesním životě** nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést **opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře**.
2007	**Listina základních práv EU (LZPEU)**
Čl. 21	**Zákaz diskriminace** 1. **Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví**, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotnímu postižení, věku nebo sexuální orientaci. 2. V oblasti působnosti Smluv, a aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, se zakazuje jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.
Čl. 23	**Rovnost žen a mužů** Rovnost žen a mužů **musí být zajištěna ve všech oblastech** včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí **opatření poskytujících zvláštní výhody** ve prospěch **nedostatečně zastoupeného pohlaví**.

2004	**Směrnice o zboží a službách 2004/113/ES**
Čl. 4	5. Tato směrnice nevylučuje **rozdílné zacházení**, je-li výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb příslušníkům určitého pohlaví odůvodněno **legitimním cílem** a prostředky k jeho dosažení jsou **vhodné a nezbytné**.
Čl. 6	**Pozitivní opatření** Pro zajištění **plné rovnosti mužů a žen v praxi** nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s pohlavím a pro jejich **vyrovnání**.
2006	**Přepracované směrnice 2006/54/ES**
Preambule	21. Zákazem diskriminace by nemělo být dotčeno zachování nebo přijímání **opatření zaměřených na předcházení nebo vyrovnávání znevýhodnění, jež utrpěla skupina osob jednoho pohlaví**. Tato opatření připouštějí **existenci organizací osob jednoho pohlaví**, pokud je jejich hlavním cílem prosazování zvláštních potřeb těchto osob a prosazování rovnosti mezi muži a ženami.
	22. V souladu s čl. 141 odst. 4 Smlouvy [čl. 157 odst. 4 SFEU] a v zájmu zajištění plné rovnosti mužů a žen v pracovním životě v praxi nebrání zásada rovného zacházení členským státům zachovat nebo zavést **opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví** nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře. S ohledem na současnou situaci a s přihlédnutím k prohlášení č. 28 připojenému k Amsterodamské smlouvě by členské státy měly především usilovat o **zlepšení postavení žen v pracovním životě**.
Čl. 3	**Pozitivní kroky** Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy [čl. 157 odst. 4 SFEU] za účelem zajištění **plné a skutečné rovnosti** mezi **muži a ženami v pracovním životě v praxi**.
Čl. 14	2. Členské státy mohou stanovit, pokud jde o **přístup k zaměstnání, včetně vzdělávání** k němu vedoucímu, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud **z povahy této profesní činnosti** nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho **cíl legitimní a požadavek přiměřený**.
2014	**Směrnice o nefinančním výkaznictví 2014/95/EU (NFRD)**
Čl. 20	g) **popis politiky rozmanitosti** uplatňované na správní, řídící a dozorčí orgány podniku s ohledem na aspekty, **jako jsou například** věk, **pohlaví,** vzdělání nebo profesní zkušenosti, cíle této politiky rozmanitosti, způsob jejího provádění a její výsledky ve vykazovaném období. Pokud není žádná taková politika uplatňována, obsahuje výkaz vysvětlení, proč tomu tak je.
2021	**Směrnice pro podávání zpráv o udržitelnosti společnosti 2022/2464 (CSRD)**
Preambule	51. Podle čl. 20 směrnice 2013/34/EU **musejí** podniky s cennými papíry kotovanými na regulovaných trzích uvést ve zprávě vedení podniku výkaz o správě a řízení podniku, který **musí obsahovat** kromě jiných informací **popis politiky rozmanitosti** uplatňované podnikem na správní, řídící a dozorčí orgány. Článek 20 směrnice 2013/34/EU poskytuje podnikům flexibilitu, pokud jde o rozhodnutí, které aspekty rozmanitosti by měly být zveřejněny. Neukládá podnikům výslovně povinnost uvést informace o jakémkoli konkrétním aspektu rozmanitosti.

Čl. 20	g) **popis politiky rozmanitosti** uplatňované na správní, řídící a dozorčí orgány podniku **s ohledem na genderové otázky a další aspekty**, jako jsou například věk, vzdělání nebo profesní zkušenosti, cíle této politiky rozmanitosti, způsob jejího provádění a její výsledky ve vykazovaném období. Pokud není žádná taková politika uplatňována, obsahuje výkaz vysvětlení, proč tomu tak je.
2022	**Směrnice o radách společností 2022/2381**
Čl. 5	Cíle ohledně genderové vyváženosti orgánů společností 1. Členské státy zajistí, aby se na **kotované společnosti** vztahoval jeden z těchto cílů, jichž má být dosaženo do 30. června 2026: a) **osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví** zastávají nejméně **40 % míst nevýkonných členů jejich orgánů**; b) osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají nejméně **33 % všech míst v jejich orgánech**, ať jde o výkonné nebo nevýkonné členy orgánu.

3.2. Přehled základních rozhodnutí a doporučení týkajících se generových pozitivních opatření v EU

Soudní dvůr EU (SDEU)	
Rozhodnutí SDEU týkající se pracovní oblasti	
1984	***Bilka* (Německo) – možnost aplikace pozitivních opatření**
	■ nepřímá diskriminace žen pracujících na částečný úvazek vyloučením z firemního penzijního pojištění; ■ SDEU požaduje **test proporcionality** – vyloučení je možné, pokud je potřebné, nevyhnutné a přiměřené; ■ SDEU potvrdil, že **zaměstnavatelé mohou přijímat pozitivní opatření**.
1993	***Kalanke* (Německo) – zákaz automatických a bezpodmínečných preferencí**
	■ pozitivní opatření při povýšení ve veřejné správě; ■ SDEU se přiklonil k formální rovnosti – **absolutní a bezpodmínečné opatření nejsou přijatelná**.
1995	***Marschall* (Německo) – ustanovení o výhradě**
	■ pozitivní opatření při povýšení ve školství; ■ SDEU se přiklonil k materiální rovnosti – **pozitivní opatření s ustanovením o výhradě jsou přijatelná**; ■ SDEU uznal možnou předpojatost ve výběrových řízeních; ■ SDEU stanovil podmínky přijatelnosti pozitivních opatření – **genderově nevyrovnané odvětví**, **stejná kvalifikace**, **nediskriminační výběrová kritéria**, a **ustanovení o výhradě** – objektivní posouzení všech kandidujících.

1997	***Badeck* (Německo) – flexibilní genderové kvóty**
	■ pozitivní opatření (včetně kvót) v přípravě, přístupu a povýšení v práci (ve veřejném i soukromém sektoru): 1. závazné cíle pro pozice ve veřejných službách; 2. závazné cíle pro akademické univerzitní pozice (PhD a habilitace); 3. rezervace 50 % míst pro přípravu na zaměstnání ve veřejném sektoru; 4. pozvánky k pohovoru v pod-reprezentovaných odvětvích; 5. 50% kvóta v zastupitelských orgánech zaměstnanců a v správních a dozorčích orgánech; ■ SDEU se přiklonil k materiální rovnosti – tato opatření jsou **přijatelná**, pokud **splňují podmínky acquis EU** a jsou vázána na **výběrová řízení**, která jsou v **souladu s právem EU**.
1998	***Abrahamsson* (Švédsko) – kvalifikace a proporcionalita pozitivních opatření**
	■ pozitivní opatření při povýšení na univerzitě (profesura), podmínka „dostatečné" kvalifikace; ■ SDEU stanovil **limity materiální rovnosti** – **kvalifikační kritéria** mohou obsahovat netradiční faktory, jako jsou schopnosti a potenciál kandidáta, musejí však být **jasná a transparentní**; ■ SDEU shledal pozitivní opatření jako neproporcionální, ale test proporcionality neprovedl, nevyjádřil se ani ke kvalifikaci.
2003	***Briheche* (Francie) – přístup k zaměstnání ve veřejné sféře**
	■ pozitivní opatření v přístupu k zaměstnání ve veřejné správě (výjimka z věkového limitu pro ženy); ■ dle SDEU jsou automatická a bezpodmínečná pozitivní opatření, která vylučují muže ve stejné situaci nepřípustná.
Rozhodnutí SDEU týkající se péče	
1983	***Hofmann* (Německo) – rodičovská dovolená po narození dítěte**
	■ diskriminace mužů ve vztahu k zákonné možnosti dovolené po narození dítěte; ■ SDEU potvrdil, že výjimka dle čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207/EHS slouží **na ochranu biologických podmínek žen i na ochranu jejich jedinečného vztahu s dítětem po porodu** a že je přiměřeným opatřením, které **může být vyhrazené jen matkám**.
1986	***Komise proti Francii* – zvláštní práva v kolektivních smlouvách**
	■ zvláštní práva pro ženy v kolektivních smlouvách; ■ SDEU potvrdil možnost zavádět pozitivní opatření, ale vytkl **obecnost formulace a absenci kontrolního mechanismu**; ■ SDEU podotkl, že kategorie starších a rodičů se může týkat i mužů.
1999	***Griesmar* (Francie) – služební úvěr k důchodu**
	■ úvěr k důchodu pro státní úřednice za každé dítě; ■ SDEU požaduje rozlišení mezi pozitivním opatřením spojeným s porodem a mateřskou dovolenou a rodičovskou výchovou, do které se zapojují i muži; ■ dané pozitivní opatření neřeší problémy během zaměstnaní a nepomáhají ženám v práci.

1999	***Lommers* (Nizozemsko) – vyhrazená místa ve školkách**
	■ pozitivní opatření při přidělení míst v MŠ; ■ SDEU uznal faktické bariéry na straně žen při slaďování; ■ SDEU stanovil **limit materiální rovnosti testem proporcionality**; zjistil, že dané pozitivní opatření je proporční, protože poptávka ženských zájemkyň o MŠ i jejich nedostatek byly prokázané.
2014	***Maistrellis* (Řecko) – diskriminace v rodičovské dovolené**
	■ delší rodičovská dovolená pro státní úřednice (pro muže pouze v případě, že jejich partnerky pracují nebo mají zdravotní potíže); ■ SDEU shledal, že dané pozitivní opatření nepřispívá ke zlepšení pracovní situace žen, udržuje genderové stereotypy a je přímo diskriminační vůči mužům.

4. PŘEHLED *ACQUIS* ČR

4.1. Přehled základních ustanovení týkajících se rozdílného zacházení a pozitivních opatření v ČR

Čl.	Druh opatření a oblast aplikace	Diskriminační důvody	Povinný subjekt	Podmínky
§ 5 (2) AntiDZ	Zajišťováním **rovného zacházení** se rozumí přijetí **opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací** a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje **také zajišťování rovných příležitostí**.	Bez Specifikace	bez specifikace	dobré **mravy okolnosti osobní poměry**
§ 5 (3) AntiDZ	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** podle odst. 2.	Bez specifikace	**zaměstnavatelé**	dobré **mravy okolnosti osobní poměry**
§ 7 (1) AntiDZ	Diskriminací není **rozdílné zacházení z důvodu pohlaví,** sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru; ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j) (tj. ve věcech **sociálního zabezpečení**, přiznání a poskytování	**pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor**	bez specifikace	**objektivní odůvodnění legitimním cílem a použití přiměřených a nezbytných** prostředků

Čl.	Druh opatření a oblast aplikace	Diskriminační důvody	Povinný subjekt	Podmínky
	sociálních výhod, přístupu ke **zdravotní péči** a jejího poskytování, přístupu ke **vzdělání** a jeho poskytování, včetně odborné přípravy, přístupu ke **zboží a službám, včetně bydlení**, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování); pokud je toto rozdílné zacházení **objektivně odůvodněno legitimním cílem** a prostředky k jeho dosažení jsou **přiměřené a nezbytné**.			
§ 7 (2) AntiDZ	Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je **předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob** vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí **rovné zacházení a rovné příležitosti**.	**rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor**, oblast **volného pohybu pracovníků EU, a státní příslušnost**	bez specifikace	bez specifikace
§ 7 (3) AntiDZ	Ve věcech **přístupu k zaměstnání** nebo povolání **nesmí** opatření podle odstavce 2 **vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší** pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.	**rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor, oblast volného pohybu pracovníků EU, a státní příslušnost**	bez specifikace	**srovnatelné kvality**
§ 16 (4) ZP	Za diskriminaci se nepovažuje **rozdílné zacházení**, pokud z **povahy pracovních činností** vyplývá, že toto rozdílné zacházení je **podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce**; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.	Bez specifikace	**zaměstnavatelé**	**oprávněný účel a přiměřený požadavek**

Čl.	Druh opatření a oblast aplikace	Diskriminační důvody	Povinný subjekt	Podmínky
	Za diskriminaci se rovněž nepovažují **opatření**, jejichž účelem je odůvodněno **předcházení nebo vyrovnání nevýhod**, které vyplývají z příslušnosti fyzické **osoby ke skupině vymezené některým z důvodů** uvedených v AnitDZ.	**rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor**, oblast **volného pohybu pracovníků EU, a státní příslušnost**	**zaměstnavatelé**	bez specifikace

4.2. Návrhy na zavedení genderových volebních kvót v ČR

Rok	Právní základ	Vláda/ předkladatel	Druh voleb	Kvóta %	Umístění na kandidátní listině	Sankce
2003	478/2003	ČSSD ministr vnitra	Poslanecká sněmovna, zastupitelstva krajů	**50**	Zipový systém – střídání pohlaví v celém seznamu	Odmítnutí registrace
2009	964/2009	Úřednická vláda ministr pro lidská práva a menšiny	Poslanecká sněmovna, zastupitelstva krajů a Prahy	**30**	Jedna osoba opačného pohlaví – na prvních dvou pozicích	Odmítnutí registrace
2014	1056/2014	ČSSD ministr vnitra a ministr pro lidská práva a menšiny	Poslanecká sněmovna, zastupitelstva krajů	**40**	Jedna osoba opačného pohlaví – na dva nebo tři kandidáty	Snížení finančního příspěvku na mandát
2016	Strategie rovnosti 2014–2020 Akční Plán 2016–2018	ANO ministr vnitra a ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	Poslanecká sněmovna, zastupitelstva krajů a Prahy + Evropský parlament	**40**	–	–

Rok	Právní základ	Vláda/ předkladatel	Druh voleb	Kvóta %	Umístění na kandidátní listině	Sankce
2021	Strategie rovnosti 2021–2030 Legislativní návrh z roku 2022	SPOLU+ PIRSTAN ministr vnitra a Úřad vlády	Poslanecká sněmovna, zastupitelstva krajů + Prahy	**50**	Střídání prvních 50 % míst	tba
				40	1. a 2. místo, dále 2:3 na prvních 40 % místech	
				–	Střídání prvních 10 míst	

4.3. Návrhy na zavedení genderových kvót v radách podniků v ČR

Rok	Typ dokumentu	Orgán	Obsah
2012	Návrh Směrnice 2012/0614 o radách společností	EU - Evropská komise	40 % zastoupení podreprezentovaného pohlaví mezi nevýkonnými členy vedoucích orgánů velkých kotovaných společností do r. 2020
2012	274. usnesení Výboru pro evropské záležitosti Poslanecká sněmovna ČR k Návrhu Směrnice 2012/0614	Poslanecká sněmovna	Nesouhlas s Návrhem Směrnice 2012/0614 z důvodu deficitu proporcionality a subsidiarity
2013	163. usnesení Senátu ČR k Návrhu Směrnice 2012/0614	Senát	Nesouhlas s Návrhem Směrnice 2012/0614 z důvodu deficitu proporcionality a subsidiarity
2013	Rámcový postoj vlády k Návrhu Směrnice 2012/0614	Vláda vedená ODS	Nesouhlas s Návrhem Směrnice 2012/0614 z důvodu deficitu proporcionality a subsidiarity
2015	Rámcový postoj vlády k Návrhu Směrnice 2012/0614	Vláda vedená ČSSD	Souhlas koaličních partnerů s Návrhem Směrnice 2012/0614 za podmínky vynechání kvóty
2019	Rozhodnutí EVSP, *UWE proti ČR*, C–128/2016	RE - EVSP	Porušení ESCH a jejího Dodatkového protokolu z r. 1988 z důvodu nedostatečného pokroku genderové rovnosti v odměňování a v zastoupení v rozhodovacích orgánech společností

Rok	Typ dokumentu	Orgán	Obsah
2022	Směrnice o radách společností 2022/2381	EU - Evropský parlament a Rada	40% zastoupení podreprezentovaného pohlaví mezi nevýkonnými členy nebo 33 % mezi všemi členy vedoucích orgánů velkých kotovaných společností do 30. 6. 2026[2139]
2023	Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s podporou vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech některých emitentů Dotčené zákony: Zákon o podnikání na kapitálovém trhu, Občanský soudní řád, Antidiskriminační zákon	ministr pro evropské záležitosti ministr financí ministr spravedlnosti zmocněnkyně vlády pro lidská práva	Transpozice Směrnice o radách společností 2022/2381

[2139] Členem vedoucího orgánu se rozumí výkonný a nevýkonný člen představenstva, dozorčí nebo správní rady společnosti. Směrnice se týká kotovaných společností s alespoň 250 zaměstnanci a s ročním obratem nad 50 milionů €, nebo s celkovými aktivy nad 43 miliony €. V ČR se transpozice předběžně týká pouze 5 společností: ČEZ, a. s., Komerční banka, a. s., Moneta Money Bank, a. s., Philip Morris ČR, a. s. a Kofola Československo a.s.

5. PŘEHLED POUŽITÍ GENDEROVÝCH VOLEBNÍCH KVÓT V EVROPĚ[2140]

	Stát	Kvóta %	od roku	% žen	Pořadí[2141]	Sankce	Ústava Volební zákon (VZ) jiný zákon
1	**Francie**	**50**	1999	38	žádné (2K, majoritní systém)	při vyšším než 2% rozdílu pohlaví je příspěvek snížen o % odpovídající 3/4 rozdílu mezi celkovým počtem kandidátů obou pohlaví	Zákon podporuje rovný přístup žen a mužů k volebním mandátům a voleným funkcím, i k profesní a sociální odpovědnost [Ústava čl. 1 (2)]. Politické strany jsou odpovědné za prosazování této zásady (Ústava čl. 3 a 4). Členové parlamentu jsou voleni v 1členných volebních obvodech podle 2kolového majoritního systému. Rozdíl mezi počtem kandidátů každého pohlaví nemůže být větší než 2 % [VZ čl. 9(1)].
2	**Belgie**	**50**	2002	43	alternace (2K)	odmítnutí registrace kandidátní listiny (KL)	Povinná alternace pohlaví na každé volební listině (mezi kandidáty i náhradníky) (VZ čl. 117.1).
3	**Itálie**	**40**	2003	32	alternace (2K)	odmítnutí registrace KL a snížení příspěvku	Každý občan obou pohlaví má nárok na veřejné funkce a volené pozice za stejných podmínek stanovených zákonem. Za tímto účelem přijme republika zvláštní opatření na podporu rovných příležitostí mezi ženami a muži (Ústava čl. 51). Kandidáti se pod trestem nevolitelnosti zapisují do seznamů vícečlenných obvodů, a to jak

[2140] Aktuální informace lze ověřit na databázi OSN GENDERQUOTAPORTAL a IDEA.

[2141] Tato kolonka zahrnuje informaci, zda je parlament 1komorový (1K) nebo 2komorový (2K).

	Stát	Kvóta %	od roku	% žen	Pořadí[2141]	Sankce	Ústava Volební zákon (VZ) jiný zákon
							do PS, tak do Senátu, podle střídavého pořadí pohlaví. Ustanovení pro volby do PS zároveň stanoví, že celkový počet kandidatur předložených každou listinou nebo koaliční listinou v 1mandátových obvodech na celostátní úrovni nebude zastoupeno žádné z obou pohlaví více než 60 % (VZ čl. 1).
4	**Portugalsko**	**40**	2006	36	ne více než 2 kandidáti stejného pohlaví mohou být uvedeni po sobě (1K)	neopravení KL ve stanovené lhůtě má za následek odmítnutí registrace KL	Pro účely použití tohoto zákona se paritou rozumí minimální zastoupení 40 % každého pohlaví, případně zaokrouhlené na nejbližší jednotku (Zákon o paritě čl. 2).
5	**Slovinsko**	**35**	2006	38	žádné (2K)	odmítnutí registrace KL	Na seznamu kandidátů nesmí být žádné pohlaví zastoupeno méně než 35 % celkového počtu kandidátů na seznamu. Ustanovení předchozího odstavce se nepoužije na seznam kandidátů obsahující 3 kandidáty nebo 3 kandidátky, protože seznam kandidátů obsahující 3 kandidáty musí obsahovat alespoň jednoho zástupce opačného pohlaví [VZ čl. 43(6) a 43(7)].
6	**Severní Makedonie**	**40**	2006	42	1 ze 3 a 1 z 10 po sobě jdoucích kandidátů musí patřit k nedostatečně zastoupenému pohlaví (1K)	odmítnutí registrace KL	Alespoň 40 % kandidátů musí patřit k méně zastoupenému pohlaví. Tito kandidáti musejí být rovnoměrně rozděleni do celého seznamu – na každé 3 pozice v seznamu musí 1 patřit k méně zastoupenému pohlaví a alespoň 1 další pozice musí být vyhrazená pro méně zastoupené pohlaví na každých 10 pozicích na seznamu kandidátů (VZ čl. 64).

	Stát	Kvóta %	od roku	% žen	Pořadí[2141]	Sankce	Ústava Volební zákon (VZ) jiný zákon
7	**Španělsko**	**40**	2007	42	každých 5 míst na KL (2K)	odmítnutí registrace KL	Seznamy kandidátů mají vyvážený podíl žen a mužů, takže kandidáti každého pohlaví tvoří nejméně 40 na 100 z celkového počtu členů. Je-li počet obsazených křesel menší než 5, poměr mezi ženami a muži se musí co nejvíce blížit stejné rovnováze [VZ čl. 44(1)].
8	**Kosovo**	**30**	2008	33	alespoň 1 kandidát každého pohlaví v každé skupině 3 kandidátů číslovaných od 1 kandidáta na KL (1K)	nahrazení posledního majoritního kandidáta dalším na KL až do dosažení kvóty	Složení shromáždění respektuje mezinárodně uznávané zásady rovnosti žen a mužů [Ústava čl. 71(2)]. Ve 120členném kosovském shromáždění je 100 členů voleno poměrným zastoupením na 4leté funkční období a 20 členů je vyhrazeno na zastupování kosovských národnostních menšin na 4leté funkční období (Ústava čl. 64). Na KL každé politické entity musí být alespoň 30 % mužů a alespoň 30 % žen, přičemž v každé skupině 3 kandidátů je alespoň jeden kandidát z každého pohlaví zahrnut alespoň jednou, počítáno od 1 kandidáta na seznamu (VZ čl. 27.1).
9	**San Marino**	**33**	2008	33	žádné (1K)	odmítnutí registrace KL	Každý seznam musí obsahovat počet kandidátů nepřesahující 60 a méně než 12. Na každém seznamu nelze uvést více než 2/3 kandidátů stejného pohlaví [VZ čl. 15(1)].
10	**Chorvatsko**	**40**	2008	33	žádné (1K)	finanční pokuta až 6 632.71 €	Pokud jedno pohlaví tvoří méně než 40 % zástupců v politických a veřejných rozhodovacích orgánech [Zákon o rovnosti žen a mužů čl. 12(3)].

	Stát	Kvóta %	od roku	% žen	Pořadí[2141]	Sankce	Ústava Volební zákon (VZ) jiný zákon
11	**Albánie**	**30**	2008	36	1 osoba opačného pohlaví mezi prvními 3 kandidáty (1K)	finanční pokuta a nahrazení posledního majoritního kandidáta dalším na KL až do dosažení kvóty	Alespoň 30 % kandidátky a/nebo jeden ze 3 prvních jmen na kandidátce v každém volebním obvodu musí být složeno z každého pohlaví [VZ čl. 67(6)].
12	**Polsko**	**35**	2011	28	žádné (2K)	odmítnutí registrace KL	Počet ženských kandidátek nesmí být nižší než 35 % všech kandidátů na seznamu. Počet mužských kandidátů nesmí být nižší než 35 % všech kandidátů na seznamu [VZ čl. 211(3)].
13	**Arménie**	**30**	2011	36	1 ze 3 po sobě jdoucích kandidátů musí patřit k nedostatečně zastoupenému pohlaví (1K)	odmítnutí registrace KL	Počet zástupců každého pohlaví nesmí překročit 70 % na obvodní volební listině politické strany (aliance politických stran) kandidující ve volbách (VZ čl. 83).
14	**Černá Hora**	**30**	2011	28	1 ze 4 po sobě jdoucích kandidátů musí být z nedostatečně zastoupeného pohlaví (1K)	odmítnutí registrace KL	Alespoň 30 % kandidátů musí reprezentovat méně zastoupené pohlaví (VZ čl. 39).
15	**Řecko**	**40**	2012	21	žádné (1K)	odmítnutí registrace KL	Přijetí pozitivních opatření na podporu rovnosti mezi muži a ženami nepředstavuje diskriminaci na základě pohlaví. Stát přijme opatření k odstranění fakticky existujících nerovností, zejména na

	Stát	Kvóta %	od roku	% žen	Pořadí[2141]	Sankce	Ústava Volební zákon (VZ) jiný zákon
							úkor žen [Ústava čl. 116(2)]. Pro schválení KL politických stran, koalic spolupracujících stran a nezávislých kandidátů musí být počet kandidátů za každé pohlaví roven alespoň 40 % z celkového počtu jejich kandidátů za volební obvod (Zákon o materiální rovnosti žen a mužů a o prevenci a boji proti genderově podmíněnému násilí čl. 15)
16	**Irsko**	**40**	2012	23	žádné (2K)	finanční pokuta 50% snížení příspěvku	Politické strany ztratí 50 % jejich státního příspěvku, pokud alespoň 40 % kandidátů, jejichž kandidatury ověřila kvalifikovaná strana v předcházejících všeobecných volbách, nebyly ženy a nejméně 40 % muži (Zákon o volebním politickém financování, oddíl 17.c, část 6).
17	**Bosna a Hercegovina**	**40**	2013	19	méně zastoupenému pohlaví náleží 1 z prvních 2 míst na KL, 2 z prvních 5 a 3 z prvních 8 atd. (2K)	odmítnutí registrace KL	Každý seznam kandidátů zahrnuje kandidáty mužského a ženského pohlaví, kteří jsou zastoupeni rovnoměrně. Rovné zastoupení pohlaví bude existovat v případě, že jedno z pohlaví bude zastoupeno minimálně 40 % z celkového počtu kandidátů na seznamu. Menšinoví kandidáti jsou rozděleni na KL následujícím způsobem: alespoň 1 menšinový kandidát mezi prvními 2 kandidáty, alespoň 2 menšinoví kandidáti mezi prvními 5 kandidáty, 3 mezi prvními 8 kandidáty atd. [VZ čl. 4.19 (3)].

	Stát	Kvóta %	od roku	% žen	Pořadí[2141]	Sankce	Ústava Volební zákon (VZ) jiný zákon
18	**Ukrajina**	**30**	2015	21	žádné	žádné	Každá kandidátní listina musí mít alespoň 30% zastoupení z každého pohlaví (VZ).
		40	2022		min. 2 kandidáti obou pohlaví z každých 5 po sobě jdoucích kandidátů (1K)	odmítnutí registrace KL	Při tvorbě národních a regionálních volebních seznamů by strana měla zajistit, aby na každých 5 místech … byli muži a ženy zastoupeny alespoň 2 kandidáty každého pohlaví. V případě, že strana tvoří národní a regionální volební seznamy z počtu kandidátů, který není násobkem 5, uplatňuje se u posledních kandidátů na seznamu (od 1 do 4) požadavek na střídavé řazení kandidátů různého pohlaví (VZ čl. 154). Pokud seznam nesplňuje tyto požadavky, bude odmítnut Ústřední volební komisí (VZ čl. 159).
19	**Moldavsko**	**40**	2016	39	4 z 10 po sobě jdoucích kandidátů musí být druhého pohlaví (1K)	odmítnutí registrace KL	Seznamy kandidátů do parlamentních a místních voleb se uzavírají dodržením minimálního sdíleného zastoupení 40 % pro obě pohlaví [VZ čl. 46 (3)].
20	**Lucembursko**	**40**	2018	35	žádné (1K)	snížení příspěvku za každého kandidáta	Přidělení výše grantu politické straně podle odst. 1(2) je podmíněno předložením KL pro parlamentní volby obsahující alespoň 24 kandidátů z každého pohlaví (Zákon o financování politických stran čl. 2).

	Stát	Kvóta %	od roku	% žen	Pořadí[2141]	Sankce	Ústava Volební zákon (VZ) jiný zákon
21	**Malta**	**40**	2021	28	žádné (1K)	žádné (1K)	V případě, že počet poslanců parlamentu nedostatečně zastoupeného pohlaví zvolených na základě čl. 52 je nižší než 40 % ze všech poslanců, zvýší se jejich počet nejvýše o 12 poslanců nedostatečně zastoupeného pohlaví… (Ústava čl. 52.1).
22	**Srbsko**	**40**	2022	35	2 z 5 po sobě jdoucích kandidátů musí být z nedostatečně zastoupeného pohlaví (1K)	odmítnutí registrace KL	Minimálně 40 % členů méně zastoupeného pohlaví musí být na volební listině... (VZ čl. 41).

6. PŘEHLED POUŽITÍ KVÓT V RADÁCH SPOLEČNOSTÍ V EVROPĚ

	Stát	Rok	Kvóta %	Lhůta do	Orgán	Společnosti	Sankce
1	**Norsko**	2003	**40**	2008	dozorčí	kotované státní	pokuty, rozpuštění společnosti (2015)
2	**Španělsko**	2007	**40**	2015	správní	s >250 zaměstnanci státní	žádné
3	**Island**	2010	**40**	2010/13	správní	s >50 zaměstnanci	žádné
4	**Belgie**	2011	**30/33**	2017/19	správní	kotované státní	prázdné křeslo osobní pokuty
5	**Francie**	2011	**20/40**	2014/17	dozorčí	kotované s >500 zaměstnanci s >50 milionů € obratem	prázdné křeslo
		2022	**30/40**	2027/30	správní dozorčí vyšší vedení	s >1 tisícem zaměstnanců	dvouletá lhůta pokuta 1 % ze mzdy společnosti
6	**Itálie**	2011	**20/33**	2015/21	dozorčí správní	kotované státní	pokuta do 1 milionu eur rozpuštění rady
		2020	**40**	2038			
7	**Nizozemsko**	2011	**30**	2016	dozorčí správní	veřejné spol. a s.r.o s >20 miliony € aktiv s >40 miliony € obratem s >250 zaměstnanci	dodržuj nebo vysvětli
		2017		2020			
		2021	**33**	2030	dozorčí	kotované	prázdné křeslo
8	**Německo**	2015	**30**	2016	dozorčí	kotované a kodeterminované	prázdné křeslo
		2021	**33**		správní	kotované kodeterminované státní	pokuta do 10 milionů € a 5 % z obratu, nebo 2x zisku u kotovaných společností
		2021	**50**	2025	základní dozorčí	státní federální orgány	

	Stát	Rok	Kvóta %	Lhůta do	Orgán	Společnosti	Sankce
9	**Rakousko**	2017	**30**	2018	dozorčí	kotované s 6 investory s >1 tisíci zaměstnanci	prázdné křeslo
10	**Portugalsko**	2017	**33**	2018	dozorčí správní	státní	prázdné křeslo
			20/33	2018/20	dozorčí správní	kotované	provizorní křeslo
11	**Řecko**	2020	**25**	2020	správní	kotované	pokuta do 3 milionů € + až 5 % z ročního obratu
12	**Švýcarsko**	2021	**20**	od 2026	výkonný	kotované s >250 zaměstnanci s >20 miliony € rozvahou s >40 miliony € zisku	dodržuj nebo vysvětli
			30	od 2031	správní		

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRÁVNÍCH ZDROJŮ[2142]

Knižní zdroje

AGGESTAM, K., TOWNS, A., E. (eds.) *Gendering Diplomacy and International Negotiation*. London: Palgrave Macmillan, 2018.

AGUSTÍN, L. R., SIIM, B., BORCHORST, A. Gender equality without gender quotas: Dilemmas in the Danish approach to gender equality and citizenship. In LÉPINARD, E., RUBIO-MARÍN, R. (eds.). *Transforming Gender Citizenship: The Irresistible Rise of Gender Quotas in Europe*. Cambridge: Cambridge University Press, 2018.

AHERN, K. R., DITTMAR, A. R. *The Changing of the Boards: The Value Effect of a Massive Exogenous Shock*. Michigan: University of Michigan, 2010. Dostupné z: https://bit.ly/32Ssrqy.

ALEXY, R. A. *Theory of Constitutional Rights*. Oxford: Oxford University Press, 2002.

ALLEN, A. T. *Feminism and Motherhood in Western Europe, 1890-1970: The Maternal Dilemma.* New York, NY: Palgrave Macmillian, 2005.

BAILYN, L. *Breaking the Mold: Women, Men, and Time in the New Corporate World*. New York: Free Press, 1993.

BALLINGTON, J., BINDA, F. (eds). *The Implementation of Quotas: European Experiences, Quota Report Series no. 4*. Stockholm: International IDEA, 2005. Dostupné z: https://bit.ly/3zkLREw.

BARTOŇ, M. a kol. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016.

BLUNDELL, S. *Women in Ancient Greece*. Harvard: Harvard University Press, 1995.

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, B., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007.

BORIC, B. Application of Quotas: Legal reforms and implementation in Bosnia and Herzegovina. In BALLINGTON, J., BINDA, F. (eds). *The Implementation of Quotas: European Experiences, Quota Report Series no. 4*. Stockholm: International IDEA, 2005.

BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium, 2009.

BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KUHN, Z., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon komentář, 2. eds.* Praha: C. H., 2016.

CENSER, J., HUNT, L. *Liberty, Equality, Fraternity: Exploring the French Revolution*. University Park: Pennsylvania State University Press, 2001.

DAHL, H. M., DAHLERUP, D., MILTHERS, L. *Hvorfor stiger kvinde-reprtesentationen? En analyse af folketingsvalget i september 1987 (Why is female representation rising? An analysis of the general election in September 1987)*. Arhus: Institut for Statskundskab, Aarhus University, 1989.

DAHLERUP, D. No quota fever in Europe? In BALLINGTON, J., BINDA, F. (eds). *The Implementation of Quotas: European Experiences, Quota Report Series no. 4*. Stockholm: International IDEA, 2005.

[2142] Akademické zdroje jsou řazeny abecedně a právní zdroje chronologicky vzestupně dle jednotlivých institucí.

DAHLERUP, D. *Women, Quotas and Politics*. Londýn: Routledge, 2006.
DAHLERUP, D. et al. *Atlas of Electoral Gender Quotas*. Inter-Parliamentary Union; Stockholm University, 2014. Dostupné z: https://t.ly/ebQaA.
DAHLERUP, D., LEYENAAR, M. (eds.). *Breaking Male Dominance in Old Democracies*. Oxford: Oxford University Press, 2013.
DELAP, L. *Feminisms; A Global History.* Chicago, IL: The University of Chicago Press, 2020.
DUBROW, J. K. The Concept and study of political inequality. In DUBROW, J. K. (ed.). *Political Inequality in an Age of Democracy: Cross-national Perspectives*. Londýn: Routledge, 2015.
DUBROW, J. K., ZABREWSKA, A. An introduction to gender quotas in Europe. In DUBROW, J. K., ZABREWSKA, A. (eds.). *Gender Quotas in the Post-Communist World: Voice of the Parliamentarians*. Varšava: IFIS PAN Publishers, 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3BVjeAk.
FELLEGI, Z. Kdo se bojí Istanbulské úmluvy? In ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer, 2020a. Dostupné z: https://bit.ly/40EjCwA.
FELLEGI, Z. Rovnost žen a mužů v České republice – jak dospět od formální úpravy k praktické aplikaci. In ŠMÍD, M. (ed.). *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. Praha: Wolters Kluwer, 2020b. Dostupné z: https://bit.ly/3oMIjDZ.
FRASER, N., HONNETH, A. *Redistribution or Recognition? A Political-philosophical Exchange*. Londýn: Verso, 2003.
FREEDMAN, S. *After Kalanke and Marshall: Affirming Affirmative Action*. Cambridge: Y.E.L.S., 1998.
FREEDMAN, S. *Discrimination Law*, 2. eds. Oxford: Oxford University Press, 2011.
FURÅKER, B., LARSSON, B. Revision of the EU posting of workers directive, social dumping and trade unions' position. In FURÅKER, B., LARSSON, B. (eds.). *Trade Union Cooperation in Europe: Patterns, Conditions, Issues*. Cham: Springer Nature Switzerland AG, Palgrave Pivot, 2020. Dostupné z: https://1url.cz/UuInp.
GERLOCH, A. *Teorie práva*, 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013.
GUERRINA, R. *Mothering the Union: Gender Politics in the EU*. Manchester: University Press, 2010.
HAVELKOVÁ B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007b.
HAVELKOVÁ, B. *Gender Equality in Law: Uncovering the Legacies of Czech State Socialism.* Hart Publishing, 2019c.
HAVELKOVÁ, B. Převaha obecného principu rovnosti nad specifickým zákazem diskriminace na základě chráněných důvodů v Česku. In ŠMÍD, M. (ed.). *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. Praha: Wolters Kluwer, 2020.
HAVELKOVÁ, H. Jako v loterii – politická reprezentace žen v ČR po roce 1989. In HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A., LINKOVÁ, M. (eds.). *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd, 2006.
HAVELKOVÁ, H. Kořeny právních nerovností v modernitě. In ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer, 2020.
HAYEK, F. A. *Law, Legislation and Liberty, Volume 1: Rules and Order*. Chicago: University of Chicago Press, 1978. Dostupné z: https://bit.ly/3j9QEzo.

HOLLI, A. M. Transforming local politics? The impact of gender quotas in Finland. In PINI, B. (ed.). *Women and Representation in Local Government. International Case Studies*. Londýn a York: Routledge, 2011.

HUGHES, M. M. The Combination of gender and ethnic quotas in electoral politics. In RUBIO-MARÍN, R., KYMLICKA, W. (eds.). *Gender Parity and Multicultural Feminism: Towards a New Synthesis*. Oxford: Oxford University Press, 2018.

JACQUOT, S. *Transformations in EU Gender Equality. From Emergence to Dismantling*. Londýn: Palgrave Macmillan, 2015.

JACQUOT, S. Policy in crisis: The dismantling of the EU gender equality policy. In KANTOLA J., LOMBARDO E. (eds.). *Gender and the Economic Crisis in Europe: Politics, Institutions and Intersectionality*. Abingdon-on-Thames: Routledge, 2017.

KANTER, R. M. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, 1977b.

KANTOLA, J. *Gender and the European Union*. New York: Palgrave Macmillan, 2010.

KARVONEN, L., SELLE, P. (eds.). *Women in Nordic Politics: Closing the Gap*. Aldershot: Dartmouth, 1995.

KELLEY, J. *Ethnic Politics in Europe: The Power of Norms and Incentives*. Princeton: Princeton University Press, 2004.

KJAER, U. Saturation without parity: The stagnating number of female councillors in Denmark. In BEUKEL, E. a kol. (eds.). *Elites, Parties and Democracy – Festschrift for Professor Mogens N. Pedersen*. Odense: University of Southern Denmark Press, 1999.

KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010.

KOSAŘ, D., ANTOŠ, M., KÜHN, Z., VYHNÁNEK, L. *Ústavní Právo. Casebook*. Praha: Wolters Kluwer, 2014.

KOS-MOTTLOVÁ, M., SLAČÁLEK, O. Poloviční politika. In ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer, 2020.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004.

KVASNICOVÁ, J. Pozitivní opatření vztahující se k diskriminačnímu důvodu pohlaví z pohledu judikatury Soudního dvora Evropské unie. In ŠILHÁNKOVÁ, I. (ed.). *Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. Dostupné z: https://bit.ly/3llomUH.

KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Prague: Wolters Kluwer, 2015.

LAUREN, P. G. *Power and Prejudice: The Politics and Diplomacy of Racial Discrimination*. 2. ed. New York: Routledge, 2019.

LIPPERT-RASMUSSEN, K. '*Merit', Making Sense of Affirmative Action*. Oxford Academic, 2020.

MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2011.

MARX, I., VAN RIE, T. The policy response to inequality: Redistributing income. In SALVERDA, W. a kol. (eds.). *Changing Inequalities in Rich Countries: Analytical and Comparative Perspectives*. Oxford Academic, 2014.

MATLAND, R. The Norwegian experience with gender quotas. In BALLINGTON, J., BINDA, F. (eds.). *The Implementation of Quotas: European Experiences, Quota Report Series no. 4*. Stockholm: International IDEA, 2005.

MCCRUDDEN, C. *Anti-discrimination Law (The International Library of Essays in Law and Legal Theory)*. Hanover: Dartmouth Publishing, 1991.

NORRIS, P. Legislative recruitment. In LEDUC, L., NIEMI, R. G., NORRIS, P. (eds.). *Comparing Democracies: Elections and Voting in Global Perspective*. Londýn: Sage, 1996.

PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda II. díl – 2. vydání Ústavní právo České republiky*. Praha: Leges, 2015.

PROFETA, P. a kol. *Women Directors: The Italian Way and Beyond*. NY: Palgrave Macmillan, 2014.

PUTNAM, R. D. *The Comparative Study of Political Elites*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1976.

REFSGAARD, E. The position of women in the work and division of power of the Folketing 1965–1990. In DAHLERUP, D., HVIDT, K. (eds.). *Women in Parliament*. Copenhagen: Rosinantel Munksgard, 1990.

RIGOLINI, A., HUSE, M. Women on board in Italy: The pressure of public. In SEIERSTAD, C. a kol. (eds.). *Gender Diversity in the Board Room*. Cham: Palgrave Macmillan, 2017.

ROEMER, J. E. *Equality and Responsibility*. Boston: Boston Review, 1995.

SEIERSTAD, C. a kol. (eds.). *Gender Diversity in the Board Room*. Cham: Palgrave Macmillan, 2017.

SEIERSTAD, C., HUSE, M. Gender quotas on corporate boards in Norway: Ten years later and lessons learned. In SEIERSTAD, C. a kol. (eds.). *Gender Diversity in the Board Room*. Cham: Palgrave Macmillan, 2017. Dostupné z: https://bit.ly/333VRmN.

STRATIGAKI, M. The EU and the equal opportunities process. In HANTRAIS, L. (ed.). *Gendered Policies in Europe, Reconciling Employment and Family Life.* London: MacMillan Press, 2000.

SÝKORA, L., ed. *Segregace v České republice: stav a vývoj, příčiny a důsledky, prevence a náprava*. Praha: Univerzita Karlova, 2007.

ŠABATOVÁ, A. a kol. *Diskriminace.* Brno: Kancelář VOP, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. Dostupné z: https://1url.cz/PuV92.

ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer, 2020.

ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské parvo II.* Praha: Wolters Kluwer, nadcházející.

ŠMÍD, M. (ed.). *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. Praha: Wolters Kluwer, 2020.

THRELFALL, M. Towards parity representation in party politics. In THRELFALL, M., COUSINS, CH., VALIENTE, C. (eds.). *Gendering Spanish Democracy*. London: Routledge, 2005.

VESELÝ, J. *Právo sociálního zabezpečení.* Praha: Linde, 2013.

VIKARSKÁ, Z. Výběrová řízení v univerzitním prostředí: lze zvýhodňovat méně zastoupené pohlaví? In ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer, 2020.

VLEUTEN, A. van der. *The Price of Gender Equality: Member States and Governance in the European Union*. New York: Routledge, 2007.

VON GUTTER, *D. The French Revolution.* South Melbourne: Nelson Cengage, 2015.

WADDINGTON, L., VISSER, L. Temporary special measures under the women's convention and positive action under EU law: Mutually compatible or irreconcilable? In WESTENDORP, I. (ed.). *The Women's Convention Turned 50. Cambridge*. Intersentia, 2012.

WINTR, J. Rovnost a zákaz diskriminace v judikatuře ústavního soudu desátých let – kritický rozbor. In ŠMÍD, M. (ed.). *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. Praha: Wolters Kluwer, 2020.

YOUNG, L., CROSS, W. Women's participation in Canadian political parties. In TREMBLAY, M., TRIMBLE, L. (eds.). *Women and Electoral Politics in Canada*. Toronto: Oxford University Press, 2003.

ZENOU, E. a kol. Gender diversity on French boards: Example of a success from a hard law. In SEIERSTAD, C. a kol. (eds). *Gender Diversity in the Board Room*. Cham: Palgrave Macmillan, 2017.

Recenzované články

ALESSIO, J. C., ANDRZEJEWSKI, J. Unveiling the hidden glass ceiling: An analysis of the cohort effect claim. *American Sociological Review*. 2000, sv. 65, č. 2, s. 311–315.

ARNDT, P., WROHLICH, K. Gender quotas in a European comparison: Tough sanctions most. *DIW Weekly Report*. 2019, č. 38, s. 337–344. Dostupné z: https://bit.ly/38XovHL.

BAGUES, M., ESTEVE-VOLART, B. Are women pawns in the political game? Evidence from elections to the Spanish senate. *Journal of Public Economics*. 2012, č. 96, s. 387–399.

BALTRUNAITE, A., BELLO, P., CASARICO, A., PROFETA, P. Gender quotas and the quality of politicians. *Journal of Public Economics*. 2014, č. 118, s. 62–74. Dostupné z: https://bit.ly/3IWmKvL.

BERTRAND, M. a kol. Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*. 2019, sv. 86, č. 1, s. 191–239.

BESLEY, T. a kol. Gender quotas and the crisis of the mediocre man: Theory and evidence from Sweden. *American Economic Review.* 2017, sv. 107, č. 8, s. 2204–42. Dostupné z: https://bit.ly/2n3Zd32.

BESSON, S. Gender discrimination under EU and ECHR law: Never shall the twain meet? *Human Rights Law Review*. 2008, sv. 8, č. 4, s. 647–682.

BILIMORIA, D. The relationship between women corporate directors and women corporate officers. *Journal of Managerial Issues*. 2006, sv. 18, č. 1, s. 47–61.

BISWAS, P. a kol. Does women's board representation affect non-managerial gender inequality? *Human Resource Management*. 2021, sv. 60, č. 4, s. 659–680.

BROOME, L. a kol. Does critical mass matter? Views from the boardroom. *Seattle University Law Review*. 2011, č. 34, s. 1049–1080. Dostupné z: https://bit.ly/3yJkWBW.

BYRON, K., POST, C. Women on boards of directors and corporate social performance: A meta-analysis. *Corporate Governance: An International Review*. 2016, sv. 24, č. 4, s. 428–442. Dostupné z: https://bit.ly/3oa4DsH.

CABEZA-GARCÍA, L. a kol. Do board gender diversity and director typology impact CSR reporting? *European Management Review*. 2018, sv. 15, č. 4, s. 559–575.

CANTANTE, F. Four profiles of inequality and tax redistribution in Europe. *Humanities and Social Sciences Communications.* 2020, sv. 7, č. 33, s. 1–7.

CARMO, C. a kol. Women on boards in Portuguese listed companies: Does gender diversity influence financial performance? *Sustainability*. 2022, sv. 14, č. 10, s. 6186.

CICHOWSKI, R. Women's rights, the European court, and supranational constitutionalism. *Law & Society Review*. 2004, sv. 38, č. 3, s. 507–508.

COOK, A., GLASS, CH. Diversity begets diversity? The effects of board composition on the appointment and success of female CEOs. *Social Science Research*. 2015, č. 53, s. 137–147.

COTTER, D. A. a kol. The glass ceiling effect. *Social Forces*. 2001, sv. 80, č. 2, s. 655–681.

CUMMING, D. a kol. Gender diversity and securities fraud. *Academy of Management Journal*. 2015, sv. 58, č. 5, s. 1572–1593.

DAHLERUP, D. From a small to a large minority: Women in Scandinavian politics. *Scandinavian Political Studies*. 1988, sv. 11, č. 4, s. 73–92**.** Dostupné z: https://bit.ly/3IPbnpz.

DAHLERUP, D. Electoral gender quotas: Between equality of opportunity and equality of result. *Representation*. 2007, sv. 43, č. 2, s. 73–92.

DAHLERUP. D. Gender equality as a closed case: A survey among the members of the 2015 Danish parliament. *Scandinavian Political Studies*. 2018, sv. 41, č. 2, s. 188–209. Dostupné z: https://bit.ly/3J4BZTw.

DAHLERUP, D., ANTIĆ, M. G. The legitimacy and effectiveness of gender quotas in politics in CE Europe. *Teorija in Praksa*. 2017, sv. 54, č. 2, s. 73–92. Dostupné z: https://bit.ly/3bZ6Bra.

DAHLERUP, D. a kol. What does it mean to be a feminist MP? A comparative analysis of the Swedish and Danish parliaments. *Party Politics*. 2021, sv. 27, č. 6, s. 1198–121. Dostupné z: https://bit.ly/3zysnNW.

DAHLERUP, D., FREIDENVALL, L. Quotas as a fast track to equal representation for women: Why Scandinavia is no longer the model. *International Feminist Journal of Politics*. 2005, sv. 7, č. 1, s. 2648.

DE PAOLA, M., SCOPPA, V., LOMBARDO, R. Can gender quotas break down negative stereotypes? Evidence from changes in electoral rules. *Journal of Public Economics*. 2010, sv. 94, č. 5–6, s. 344–353.

DEAN, L., A., DOS SANTOS, P., A., G. The implications of gender quotas in Ukraine: A case study of legislated candidate quotas in Eastern Europe's most precarious democracy. *Teorija in Praksa*. 2017, sv. 54, č. 2, s. 355–375.

ESTEVE-VOLART, B., BAGUES, M. Are women pawns in the political game? Evidence from elections to the Spanish Senate. *Journal of Public Economics*. 2012, sv. 96, č. 3–4, s. 387–399.

FELLEGI, Z., KOČÍ, K., BENEŠOVÁ, K. Work and family balance in top diplomacy. The case of the Czech Republic. *Politics & Gender*. 2022, sv. 19, č. 1, s. 220–246. Dostupné z: https://bit.ly/3bbMpnM.

FOORT-DIEPEVEEN, R. A. van't. Gender quotas for corporate boards: A comparison between Belgium and the Netherlands. *European Company Law*. 2021, sv. 18, č. 4, s. 125–139.

FREIDENVALL, L. Judging gender quotas: Predictions and results. *Policy & Politics*. 2010, sv. 38, č. 3, s. 407–425.

GARAZ, S. Helping the marginalised or supporting the elite? Affirmative action as a tool for increasing access to higher education for ethnic Roma. *European Educational Research Journal.* 2014, sv. 13, č. 3, s. 295–311. Dostupné z: https://1url.cz/fuV6g.

GEYS, B., SØRGENSEN, R. J. The impact of women above the political glass ceiling: Evidence from a Norwegian executive gender quota reform. *Electoral Studies*. 2019, sv. 60, č. 3, s. 102050. Dostupné z: https://bit.ly/39Awydd.

GOULD, J. A. a kol. Trickle-down effect: The impact of female board members on executive gender diversity. *Human Resource Management*. 2018, sv. 57, č. 4, s. 931–945.

GWIAZDA, A. Women in parliament: Assessing the effectiveness of gender quotas in Poland. *The Journal of Legislative Studies*. 2017, sv. 23, č. 3, s. 326–347. Dostupné z: https://bit.ly/3TSeVwC.

HAVELKOVÁ, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*. 2007a, sv. 11, s. 1–9. Dostupné z: https://bit.ly/3w3yhVb.

HAVELKOVÁ, B. Women on Company Boards: Equality Meets Subsidiarity. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies.* 2019a, č. 21, s. 187–216. Dostupné z: https://bit.ly/3h4MRDp.

HAVELKOVÁ, B. Diskriminace z důvodu pohlaví před českými soudy – typologie případů, únikové strategie a strach z chráněných důvodů. *Jurisprudence*. 2019b, č. 2., s. 1–12. Dostupné z: https://1url.cz/BuCSU.

HERVEY, T. Thirty years of EU sex equality law: Looking backwards, looking forwards. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. 2005, č. 12, s. 307–325.

HOLST, E., WROHLICH, K. Increasing number of women on supervisory boards of major companies in Germany: Executive boards still dominated by men. *DIW Weekly Report*. 2019, sv. 9, č. 3, s. 19–4. Dostupné z: https://bit.ly/3MSc7dM.

HOLTMAAT, R., TOBLER, CH. CEDAW and the European Union's policy in the field of the combating gender discrimination. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. 2005, sv. 12, č. 4, s. 399–425.

HONG, L., PAGE, E., S. Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the USA (PNAS).* 2004, sv. 101, č. 46., s. 16385–16389. Dostupné z: https://bit.ly/3umyMXY.

HOWARD-HASSMANN, R. E. Universal women´s rights since 1970: The centrality of autonomy and agency. *Journal of Human Rights.* 2011, sv. 10, č. 4, s. 433–449.

HRBKOVÁ, L., FELLEGI, Z. The quota debate in the Czech Republic and the post-communist legacy. *Women's Studies International Forum.* 2022, sv. 95, s. 102645. Dostupné z: https://bit.ly/42MWgGF.

HUGHES, M. a kol. Global gender quota adoption, implementation, and reform. *Comparative Politics*. 2019, sv. 51, č. 2, s. 219–238.

HUGHES, M. M., PAXTON, P., MONA, M., L. Gender quotas for legislatures and corporate boards. *Annual Review of Sociology*. 2017, sv. 43, č. 1, s. 331–352.

HUGHES, M., PAXTON, P. Continuous change, episodes, and critical periods: A framework for understanding women's political representation over time. *Politics & Gender*. 2008, sv. 4, č. 2, s. 233–264.

HUMBERT a kol. A rights-based approach to board quotas and how hard sanctions work for gender equality. *European Journal of Women's Studies*. 2019, sv. 26, č. 4, s. 447–468.
JONSDOTTIR, T. a kol. Director identity in pre – and post – crisis Iceland: Effects of board life stage and gender. *Gender in Management*. 2015, sv. 30, č. 7, s. 572–594.
JURAJDA, Š., MÜNICH, D. Candidate ballot information and election outcomes: The Czech case. *Post-Soviet Affairs*. 2015, sv. 31, č. 5, s. 448–469. Dostupné z: https://bit.ly/3OpIG3M.
KALANTARIDIS, C. Institutional change in post-socialist regimes: Public policy and beyond. *Journal of Economic Issues*. 2007, sv. 41, č. 2, s. 435–442.
KANTER, R. M. Some effects of proportions on group life. *American Journal of Sociology*. 1977a, sv. 82, č. 5, s. 965–90.
KIRSCH, A., WROHLICH, K. More women on supervisory boards: Increasing indications that the effect of the gender quota extends to executive boards. *DIW Weekly Report.* 2020, sv. 10, č. 4/5, s. 44–49. Dostupné z: https://1url.cz/2uCGj.
KIRSCH, A., WROHLICH, K. Gender diversity benefits supervisory board work of many companies. *DIW Weekly Report.* 2021, sv. 11, č. 3/4, s. 32–38. Dostupné z: https://1url.cz/HuCGD.
KIRSCH, A., SONDERGELD, V., WROHLICH, K. While gender quotas for top positions in the private sector differ across EU countries, they are effective overall. *DIW Weekly Report*. 2022, sv. 12, č. 3/4, s. 32–39. Dostupné z: https://bit.ly/3axK06O.
KROOK, M. L. National solution or model from abroad? Analyzing international influences on the parity movement in France. *French Politics*. 2007, sv. 5, č. 1, s. 3–19.
KROOK, M. L. Electoral gender quotas: A conceptual analysis. *Comparative Political Studies*. 2014, sv. 47, č. 9, s. 1268–1293.
KROOK, M. L. Contesting gender quotas: Dynamics of resistance. *Politics, Groups, and Identities.* 2016, sv. 4, č. 2, s. 268–283.
LANG, S. Thirty years of gender quotas in Germany: Policy adoption between mainstreaming and minimal compliance. *EUI Law*. 2015, sv. 21, č. 8. s. 1–31. Dostupné z: https://bit.ly/39S8ZNI.
LANIS, R. a kol. Board of director gender and corporate tax aggressiveness: An empirical analysis. *Journal of Business Ethics*. 2017, sv. 144, č. 3, s. 577–596.
LANSING, P., CHANDRA, S. Quota systems as a means to promote women into corporate boardrooms. *Employee Relations Law Journal.* 2012, sv. 38, č. 3, s. 3–14.
LENARD, M. J. a kol. Female business leaders and the incidence of fraud litigation. *Managerial Finance*. 2017, sv. 43, č. 1, s. 59–75.
LÉPINARD, É. From breaking the rule to making the rules: The adoption, entrenchment, and diffusion of gender quotas in France. *Politics, Groups, and Identities*. 2016, sv. 4, č. 2, s. 231–245.
LIU, CH. Are women greener? Corporate gender diversity and environmental violations. *Journal of Corporate Finance*. 2018, sv. 52, č. C, s. 118–142.
LOVENDUSKI, J., NORRIS, P. Westminster women: The politics of presence. *Political Studies*. 2003, č. 51, s. 84–102. Dostupné z: https://bit.ly/3uSOiMM.
MACRAE, H. Double-Speak: The European Union and gender parity. *West European Politics*. 2012, sv. 35, č. 2, s. 301–318.
MAIDA, A., WEBER, A. Female leadership and gender gap within firms: Evidence from an Italian board reform. *ILR Review online first*. 2020, sv. 75, č. 2, s. 488–515.

MASSELOT, A. The state of gender equality law in the EU. *European Law Journal*. 2007, sv. 13, č. 2, s. 153–168.

MAŠKARINEC, P., KLIMOVSKÝ, D., DANIŠOVÁ, S. Politické zastoupení žen na pozicích starostů v České republice a na Slovensku v letech 2006–2014. Srovnávací analýza faktorů úspěchu. *Sociologický časopis*. 2018, sv. 54, č. 4, s. 529–560.

MATLAND, R. E., STUDLAR, D. T. The contagion of women candidates in single-member district and proportional representation electoral systems: Canada and Norway. *The Journal of Politics*. 1996, sv. 58, č. 3, s. 707–733.

MATSA, D. A., MILLER, A. R. Chipping away at the glass ceiling: Gender spillovers in corporate leadership. *American Economic Review*. 2011, sv. 101, č. 3, s. 635–639.

MCCRUDDEN, Ch. Rethinking positive action. *Industrial Law Journal*. 1986, sv. 15, č. 1, s. 219–243.

MCCRUDDEN, CH., O'LEARY, B. Courts and consociations, or how human rights courts may de-stabilize power-sharing settlements. *The European Journal of International Law.* 2013, sv. 24, č. 2, s. 477–501. Dostupné z: https://bit.ly/3eZy5NL.

MEIER, P. Why the traditional laggard became a model student: Explaining the Belgian gender quota and parity clause. *West European Politics*. 2012, sv. 35, č. 2, s. 362–79.

MEIER, P., LOMBARDO, E. Gender quotas, gender mainstreaming and gender relations in politics. *Political Science*. 2013, sv. 65, č. 1, s. 46–62.

MEMOODA, E. C. Gender representation on the tribunals of the United Nations internal justice system: A response to Nienke Grossman. *AJIL Unbound*. 2016, sv. 110, s. 98–104.

MENSI-KLARBACH a kol. The carrot or the stick: Self-regulation for gender-diverse boards via codes of good governance. *Journal of Business Ethics*. 2021, sv. 170, č. 3, s. 577–593.

MENSI-KLARBACH, H., SEIERSTAD, C. Gender quotas on corporate boards: Similarities and differences in quota scenarios. *European Management Review*. 2020, sv. 17, č. 3, s. 615–631.

MILLNS, S., DIAZ, M. Parity, power and representative politics: The elusive pursuit of gender equality in Europe. *Feminist Legal Studies.* 2004, sv. 12, s. 279–302.

MILNER, H. V. Is global capitalism compatible with democracy? Inequality, insecurity, and interdependence. *International Studies Quarterly*. 2021, sv. 65, č. 4, s. 1097–1110.

MOSES, M. Moral and instrumental rationales for affirmative action in five national contexts. *Educational Researcher*. 2010, sv. 39, č. 3, s. 211–228.

NACEVSKA, E., LOKAR, S. The effectiveness of gender quotas in Macedonia, Serbia and Croatia. *Teorija in Praksa.* 2017, sv. 54, č. 2, s. 394–412.

NIELSEN, S, HUSE, M. The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface. *Corporate Governance: An International Review*. 2010, sv. 18, č. 2, s. 136–148.

NORRIS, P., INGLEHART, R. Cultural obstacles to equal representation. *Journal of Democracy*. 2001, sv. 12, č. 3, s. 126–140.

O'BRIEN, D., RICKNE, J. Gender quotas and women's political leadership. *American Political Science Review.* 2016, sv. 110, č. 1, s. 112–126. Dostupné z: https://bit.ly/3ulcPtM.

O'NEILL, B., STEWART, D. K. Gender and political party leadership in Canada. *Party Politics*. 2009, sv. 15, s. 737–757.

PAXTON, P., HUGHES, M. M. The increasing effectiveness of national gender quotas, 1990–2010. *Legislative Studies Quarterly*. 2015, sv. 40, č. 3, s. 112–126.

PAXTON, P., KUNOVICH, S., HUGHES, M. M. Gender in politics. *Annual Review of Sociology*. 2007, sv. 33, č. 1, s. 263–284.

PENNY, A. WEISS, P. A. Rousseau, antifeminism, and woman's nature. *Political Theory*. 1987, sv. 15, č. 1, s. 81–98 Dostupné z: https://bit.ly/3k8kHId.

POST, C., BYRON, K. Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*. 2015, sv. 58, č. 5, s. 1546–1571.

PRAUD, J. Introduction: Gender parity and quotas in European politics. *West European Politics*. 2012, sv. 35, č. 2, s. 286–300.

PRECHAL, S. Equality of treatment, non-discrimination and social policy: Achievements in three themes. *Common Market Law Review*. 2004, sv. 41, č. 2, s. 553–551.

PUCHETA-MARTÍNEZ, M. C. a kol. Corporate governance, female directors and quality of financial information. *Business Ethics: A European Review*. 2016, sv. 25, č. 4, s. 363–385.

RAINBOW, M. How parties evaluate compulsory quotas: A study of the implementation of the "parity" law in France. *Parliamentary Affairs*. 2007, sv. 60, č. 4, s. 568–584.

RASHKOVA, E. R., ZANKINA, E. Women's representation in politics in Southeastern Europe: Quotas and the importance of party differences. *Teorija in Praksa*. 2017, sv. 54, č. 2, s. 376–393.

REES, T. Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*. 2005, sv. 7, č. 4, s. 555–574.

REINWALD, M., ZAIA, J., KUNZE, F. Shine bright like a diamond: When signalling creates glass cliffs for female executives. *Journal of Management*. 2023, sv. 49, č. 3, s. 1005–1036. Dostupné z: https://bit.ly/3HeIBOR, https://bit.ly/3JotdSu.

RIGOLINI, A., HUSE, M. Women and multiple board memberships: Social capital and institutional pressure. *Journal of Business Ethics*. 2021, sv. 169, č. 3, s. 443–459.

RYAN, M., HASLAM, A. The glass cliff. Exploring the dynamics surrounding the appointments of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*. 2007, s. 594–872.

SANDERN, H. a kol. The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment. *Management Science*. 2013, sv. 59, č. 7, s. 1514–1528.

SARAH, C., MONA, L. K. Critical mass theory and women's political representation. *Political Studies*. 2008, sv. 56, č. 3, s. 725–736. Dostupné z: https://bit.ly/40da0JD.

SADRUSJI, W. Majority rule, legitimacy and political equality. *EUI Law*. 2005, č. 21, s. 20–30.

SCHEU, H., CH. Princip subsidiarity v právu EU. *Acta universitatis carolinae – iuridica*. 2011, č. 1, s. 47–58. Dostupné z: https://bit.ly/3A06ftA.

SCHORM, V. Mezinárodní a zejména evropský rámec vnitrostátní debaty o právní ochraně sociálních práv. *Jurisprudence*. 2019, č. 3, s. 45–50. Dostupné z: https://bit.ly/33nnk5A.

SCHWINDT-BAYER, L. A. Making quotas work: The effect of gender quota laws on the election of women. *Legislative Studies Quarterly*. 2009, sv. 34, č. 1, s. 5–28.

SKAGGS, S. a kol. Shaking things up or business as usual? The influence of female corporate executives and board of directors on women's managerial representation. *Social Science Research*. 2012, sv. 41, č. 4, s. 936–948.

SKJEIE, H. The rhetoric of difference: On women's inclusion into political elites. *Politics and Society*. 1991, sv. 19, č. 2, s. 233–263.

SOULSBY, A., CLARK, E. Organization theory and the post-socialist transformation: Contributions to organizational knowledge. *Human Relations*. 2007, sv. 60, č. 10, s. 1419–1442.

SUK, J. Gender quotas after the end of men. *Boston University Law Review*. 2013, sv. 93, č. 3, s. 1123–1140. Dostupné z: https://1url.cz/fuG33.

TOGEBY, L. Feminist attitudes. *Women & Politics*. 1996, sv. 15, č. 4, s. 39–61.

TORELLA, E. C. BRAVE. New fathers for a brave new world? Fathers as caregivers in an evolving European Union. *European Law Journal*. 2014, sv. 20, č. 1, s. 88–106.

TRIPP, A., KANG, A. The global impact of quotas: On the fast track to increased female legislative representation. *Comparative Political Studies*. 2008, sv. 41, č. 3, s. 338–361.

WAHID, A. S. The effects and the mechanisms of board gender diversity: Evidence from financial manipulation. *Journal of Business Ethics*. 2019, sv. 159, č. 3, s. 705–725.

WINTR, J. Jak zacházet s ústavním principem rovnosti? *Jurisprudence*. 2007, č. 1, s. 44–49.

WOODWARD A. Travels, triangles and transformations: Implications for new agendas in gender equality policy. *Tijdschrift voor genderstudies.* 2015, sv. 18, č. 1, s. 5–18.

XYDIAS, CH. Inviting more women to the party: Gender quotas and women's substantive representation in Germany. *International Journal of Sociology*. 2007, č. 37, s. 52–66.

Sborníky, analýzy, zprávy, online zdroje

ACCION CIUDADANA. *Mujeres, financiamiento y elecciones en El Salvador* [online]. San Salvador, 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3Baao1r.

ACE ELECTORAL KNOWLEDGE NETWORK. *Gender and Elections* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3Ha9qUa.

AMNESTY INTERNATIONAL. *Saudi Arabia Codifies Male Guardianship and Gender Discrimination* [online], 2022. Dostupné z: https://bit.ly/3jggkPM.

ASHURST. *Gender Equality in Governance Regulations. Overview of the Situation in Certain EU Countries* [online], 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3nda5uC.

AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION. *Set the Standard: Report on the Independent Review into Commonwealth Parliamentary Workplaces* [online], 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3z3Ekd0.

AVGAR, I., FIEDELMAN, E. *Women in the Knesset: Compilation of Data Following the Elections to the Twenty-Third Knesset* [online], 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3zuVaCM, https://bit.ly/3JaxJ5a.

BALTRUNAITE, A. a kol. Let the voters choose women. *Center for Economic Studies and ifo Institute (CESifo) Working Paper*. 2016, č. 5693.

BARROW-GREEN, J. Women in mathematics: The history behind the gender gap. In ARAUJO, C. a kol. (eds). *World Women in Mathematics 2018 – Proceedings of the First World Meeting for Women in Mathematics (WM)2.* Association for Women in Mathematics. Springer, 2019.

BERTRAND, M. a kol. Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway. *NBER Working Papers*. 2017 (rev.), č. 20256. Dostupné z: https://bit.ly/3nXQbUC.

BOBEK, M. Poloviční soudkyně. *Jiné právo*. 25. 11. 2007. Dostupné z: https://bit.ly/33ePCfL.

BUREŠ, M. Konec kvót na cukr – hrozba, nebo příležitost pro naše cukrovary? *Finance.cz*. 22. 9. 2017. Dostupné z: https://bit.ly/3CHQnfW.

ČESKÁ ŠKOLNÍ INSPEKCE. *Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy ve školním roce 2019/2020 – výroční zpráva ČŠI* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3nEiFUd.

ČESKÝ INSTITUT ŘEDITELŮ (CIoD). *Kodex správy a řízení společností ČR 2018* [online], 2018. Dostupné z: https://bit.ly/3nw71K1.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). *Zaostřeno na ženy a muže – 2022* [online]. Dostupné z: https://rb.gy/44jwz; https://rb.gy/3xgjb.

DANISH NEIGHBOURHOOD PROGRAMME. *Ukraine Gender Analysis* [online], 2021.

DAVALA, M. Pohlavie ako dôvod na legitímne rozdielne zaobchádzanie v európskom práve. *Sborník z mezinárodní konference Dny práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. Dostupné z: https://bit.ly/3ipN5GF.

DELOITTE GLOBAL CENTER FOR CORPORATE GOVERNANCE. *Women in the Boardroom – A Global Perspective*, 7. eds. [online]. New York: Deloitte Global Center for Corporate Governance, 2022. Dostupné z: https://bit.ly/3GUI71u.

DFMG. *Česko v datech: Tátové na rodičovské* [online], 2021. Dostupné z: https://1url.cz/QujID.

EIGE. *Women and Men in Decision-Making* [online]. Dostupné z: https://t.ly/sIC3b.

EIGE. *Gender Statistics Database. Legislative Quotas Can Be Strong Drivers for Gender Balance in Boardrooms* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3zoe0JT.

EIGE. *Data Collection on Violence Against Women* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2SlFZDP.

EIGE. *Gender Balance in Business and Finance, December 2022* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/Suwxb.

EIGE. *Gender Equality Index: Knowledge indicators in EU* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/vucVn.

EIGE. *Gender Equality Index – Czechia in 2022*. Dostupné z: https://rb.gy/l1jmd.

EIGE. *Gender Equality Index 2022* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3kaLDMm; https://bit.ly/3xymZZk.

EIGE. *Gender Statistics Database. Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives* [online], 2022. Dostupné z: https://bit.ly/3ZsFxXt.

EIGE. *Gender Statistics Database. National Parliaments: Presidents and Members (Both Houses)* [online], 2022. Dostupné z: https://1url.cz/yuwxZ.

ENCYKLOPEDIE BRITANNICA. *Declaration of the Rights of Man and of the [Male] Citizen*. Dostupné z: https://bit.ly/2OMBxfN.

EQUALDEX. *Right to Change Legal Gender* [online].

EQUAL RIGHTS TRUST. *The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality* [online], 2007. Dostupné z: https://bit.ly/33pw6xq.

EQUAL RIGHTS TRUST. *The Declaration of Principles on Equality* [online]. Londýn: Equal Rights Trust, 2008. Dostupné z: https://bit.ly/40jJApe; https://bit.ly/3lHHmAP.

EPURE, G., BRODEALĂ, E. Gender (im)balance and the making of the ECTHR bench: A critical discussion of Romania's selection process for its Strasbourg judge. *Strasbourg Observers*. 30. 6. 2023. Dostupné z: https://1url.cz/buSbe.

EVROPSKÁ KOMISE. *Nerovnovážné zastoupení mužů a žen v představenstvech společností v EU*. Otázky k veřejné konzultaci. 5. 3. – 28. 4. 2012. Dostupné z: https://1url.cz/XusVL.

EVROPSKÁ KOMISE. *Special Eurobarometer 465: Gender Equality* 2017 [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2C2cm7a.

EVROPSKÁ KOMISE. *She Figures 2021: Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3AKUlqL.

EVROPSKÁ KOMISE, FREDMAN, S. *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-Discrimination* Law. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2016. Dostupné z: https://1url.cz/EuTvY.

EVROPSKÁ KOMISE, KOLDINSKÁ, K. *How are EU Rules Transposed into National Law? Czechia*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2021. Dostupné z: https://bit.ly/2YC1iK1.

EVROPSKÁ KOMISE, MAKKONEN, T. *European Handbook on Equality Data*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2016. Dostupné z: https://bit.ly/3whLk3p.

EVROPSKÁ KOMISE, SELANEC, G., SENDEN, L. *Positive Action Measures to Ensure Full Equality in Practice between Men and Women, including on Company Board*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2013. Dostupné z: https://bit.ly/3zRc2C1.

EVROPSKÁ KOMISE, TIMMER, A., SENDEN, L. *A Comparative Analysis of Gender Equality Law in Europe*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2019. Dostupné z: https://bit.ly/2lZ2aor.

EVROPSKÁ KOMISE, TOMŠEJ, J., ZÁHUMENSKÝ, D. *Country Report. Non-discrimination. Czech Republic 2018*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2018. Dostupné z: https://bit.ly/2mh3MK6.

EVROPSKÝ PARLAMENT, KIRSCH, A. *Women on Boards Policies in Member States and the Effects on Corporate Governance*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3yhuOno.

EUROPEAN COMMISSION FOR DEMOCRACY THROUGH LAW (VENICE COMMISSION). *Code of Good Practice in Electoral Matters: Guidelines and Explanatory Report*. Názor č. 190/2002, CDL-AD (2002)23.

EUROPEAN COMMISSION FOR DEMOCRACY THROUGH LAW (VENICE COMMISSION). *Report on the Impact of Electoral Systems on Women's Representation in Politics.* Studie č. 482 / 2008, CDL-AD(2009)029. Dostupné z: https://bit.ly/3PRMjAy.

EUROPEAN WOMEN ON BOARDS (EWOB). *Czechia* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3efRlXQ.

EUROPEAN WOMEN´S LOBBY. *No Modern European Democracy Without Gender Equality* [online], 2008. Dostupné z: https://bit.ly/3HFdmho.

EUROSTAT. *Gender Employment Gap 2009–2022* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3DIapIe.

EUROSTAT. *The Gender Pay Gap Statistics, 2022* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/1Bf-20GV.

FÓRUM 50 %. *Zastoupení žen a mužů v politice* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2WuAcz7.

FÓRUM 50 %. *Rozhovory o tématu násilí vůči veřejně aktivním ženám* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/PugHY; https://padesatprocent.cz/cz/.

FÓRUM 50 %. *Moc a vliv – jak na to?* [online], 2006. Dostupné z: https://bit.ly/3WPIjUh.

FROEHLICHER, M. a kol. Going Beyond Women on the Board. *S&P Global ESG Corporate Sustainability Assessment Yearbook*. 5. 2. 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3N15d6k.

FUNDAMENTAL RIGHTS AGENCY (FRA) A RE. *Handbook on European Non-Discrimination Law*. Luxembourg: The Publications Office of the EU, 2018. Dostupné z: https://1url.cz/muV99.

GUERRINA, R. From Amsterdam to Lisbon and beyond: Reflections on twenty years of gender mainstreaming in the EU. In VANHERCKE, B. a kol. (eds.). *Social Policy in the EU 1999–2019: the Long and Windening Road*. Brussels: ETUI, 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3xUOqKK; https://1url.cz/IuIxd.

HAVELKOVÁ, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví. *Jiné právo*. 13. 5. 2008a. Dostupné z: https://bit.ly/34eBceZ.

HAVELKOVÁ, B. Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví (část II. – obecné soudy). *Jiné právo*. 26. 5. 2008b. Dostupné z: https://1url.cz/Eujaz.

HAVLÍKOVÁ, P., KVASNICOVÁ, J. (eds.). *Sexistická reklama*. Brno: Nesehnutí, 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3a6i2Pn.

HICKMAN, A. Burger King 'women belong in the kitchen' campaign. *WOMENINPR*. 9. 3. 2021. Dostupné z: https://womeninpr.org.uk/opinion-burger-king/.

HOLMES, S. A., WINTER, G. Fixing the Race Gap in 25 Years or Less. *New York Times*. 29. 6. 2003. Dostupné z: https://bit.ly/3swMmvF.

HOLYNSKA, K. Women in politics in Ukraine: Underrepresented but breaking through. *Frogee Policy Brief 3 Insights from Ukraine*. 2021. Dostupné z: https://bit.ly/40hd47v, https://bit.ly/3WS1uwH.

HORGAN-JONES, J. Referendums on women in the home and the concept of the family to be held next March. Cabinet has approved plans for referendums to amend the constitution. *Irish Times*. 5. 12. 2023.

HOUDEK, P. Femicida: Vraždy žen jejich partnery nejsou náhodné zločiny z vášně, ale systémový problém. *Heroine*. 9. 9. 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3xleTTf.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ELECTORAL ASSISTANCE (IDEA). *Gender Quotas Database* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2CRHr9r.

INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Sexism, Harassment and Violence against Women Parliamentarians* [online], 2016. Dostupné z: https://bit.ly/3HDzYPc.

INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Women in Politics: 2021* [online], 2021a. Dostupné z: https://bit.ly/3OGtVua.

INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Women in Parliament* [online], 2021b. Dostupné z: https://1url.cz/Auwxg.

INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Monthly Ranking of Women in National Parliaments, January 2022* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3PVqe4h.

INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). *Monthly Ranking of Women in National Parliaments, December 2022* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/Muwxf.

INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), AFRICAN PARLIAMENTARY UNION. *Sexism, Harassment and Violence against Women in Parliaments in Africa* [online], 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3wCwnL5.

INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU), PSRE. *Sexism, Harassment and Violence against Women in Parliaments in Europe* [online], 2018. Dostupné z: https://bit.ly/3YbzK7r.

IQBAL, S. *Women, Business and the Law 2018* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3kgdy99.

IROZHLAS.CZ. *Jen dvě procenta českých otců využívá rodičovskou dovolenou. Většina mužů si přitom myslí, že by měli* [online]. 7. 8. 2021.

JACQUOT, S. European Union gender equality policies since 1957. *Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe*. 22. 6. 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3K8cnWq.

JANÁKOVÁ, B. Politika je prostor pro muže, jsi ženská, proto jí nerozumíš. Poslankyně popsaly, jak ve Sněmovně čelí znevýhodnění. *DenníkN.cz*. 8. 8. 2019. Dostupné z: https://bit.ly/2orwIQH.

JALUŠIČ, V., ANTIĆ, M. G. *Women – Politics – Equal Opportunities, Prospects for Gender Equality Politics in Central and Eastern Europe*. Ljubljana: Peace Institute, 2000. Dostupné z: https://bit.ly/3P2m0Ya.

JOHNSON, S. K. a kol. If there's only one woman in your candidate pool, there's statistically no chance she'll be hired. *Harvard Business Review*. 26. 4. 2016. Dostupné z: https://1url.cz/Qug2Z.

KANDAWASVIKA-NHUNDU, R. *Gender Quotas: One of the Key Mechanisms to Address the Overrepresentation of Men in Positions of Political Leadership and Decision-Making* [online]. International IDEA, 7. 3. 2022.

KLAUS, V. Dopis předsedovi Poslanecké sněmovny Miloslavu Vlčkovi [online]. *Klauscz.* 16. 5. 2008. Dostupné z: https://bit.ly/2mnmnEx.

KÜHN, Z., BOBEK, M. Odůvodňovat? K čemu? Nesnesitelná lehkost antidiskriminační judikatury Ústavního soudu. *Jiné právo*. 2. 12. 2007. Dostupné z: https://bit.ly/3l3oQwH.

LORENZO, R., REEVES, M. How and where diversity drives financial performance. *Harvard Business Review*. 30. 1. 2018. Dostupné z: https://1url.cz/xuVnd.

MADGAVKAR, A., a kol. *COVID-19 and Gender Equality: Countering the Regressive Effects* [online]. McKinsey & Company, 2020. Dostupné z: https://1url.cz/qudPr.

MANLOSA, A., MATIAS, D. M. *From Gender Parity to Gender Equality: Changing Women's Lived Realities*. Bonn: Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, 2018. Dostupné z: https://bit.ly/3o4IoSz.

MCLAREN, M. A. Women´s rights as human rights : Feminism and universal humant rights. In MCLAREN, M. A. *Woman´s Activism, Feminism, and Social Justice.* Oxford Academic, 2019.

MCKINSEY & COMPANY. *Diversity Wins: How Inclusion Matters* [online], 2019. Dostupné z: https://1url.cz/quVn3.

MOHR, T. S. Why women don't apply for jobs unless they're 100 % qualified. *Harward Business Review*. 25. 8. 2014. Dostupné z: https://bit.ly/3z1sGkn.

NKC GENDER A VĚDA. *Postavení žen ve vědě v EU: Zlepšení, ale pomalé* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2mssQyu.

OECD. *Employment: Female Share of Seats on Boards of the Largest Publicly Listed Companies 2010–2021* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2Dq7shC.

OECD. *What Big Data Can Tell Us About Women on Boards* [online], 2020. Dostupné z: https://bit.ly/39LWxPG.

OECD.STAT. *Employment: Female Share of Seats on Boards of the Largest Publicly Listed Companies* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3c2iniO.

OTEVŘENÁ SPOLEČNOST. *Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem a firem kotovaných na burze*. Praha: Otevřená společnost, 2016. Dostupné z: https://bit.ly/3aNSuTZ.

OUELLET, V. a kol. White men make up a third of Canada's population but a majority of MPs — Here's why. *CBC/Radio-Canada.* 26. 8. 2021. Dostupné z: https://bit.ly/3z3CdG6, https://bit.ly/3yZgcrQ.

PALOUŠ, M. *Několik poznámek k výkladové praxi Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Centrum pro teoretická studia, 2007. Dostupné z: https://bit.ly/3A6Vgzd.

PÉRIVIER, H. The Treaty of Rome and Equality. *OFCE.* 30. 3. 2017. Dostupné z: https://bit.ly/3bzeLJ8.

PERKNEROVÁ, K. Mzdy, práce i důchody. České ženy strádají. *Denik.cz*. 16. 10. 2019. Dostupné z: https://bit.ly/2NjTDWP.

PETROVA, D. *The Declaration of Principles on Equality: A Contribution to International Human Rights* [online]. Londýn: Equal Rights Trust, 2008. Dostupné z: https://bit.ly/3i2fHTC.

POLLACK, M. A., HAFNER-BURTON, E. Mainstreaming Gender in the European Union. *Harvard Jean Monnet Working Paper*. 2000, č. 2.

PORADNÍ VÝBOR EVROPSKÉ KOMISE PRO ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ. *Opinion on „Gender Balance in Decision-making in Politics"*, 2017. Dostupné z: https://1url.cz/HuINy.

POSPÍŠIL, I. *Deset let Antidiskriminačního zákona v judikatuře českých vrcholných soudů*, prezentace z konference Antidiskriminační zákon 2009–2019 – 10 let férovosti pořádané Kanceláří VOP. Praha: Senát ČR, 3. 10. 2019. Dostupné z: https://bit.ly/3sWU6Ry.

RADA EVROPY. *Achieving Balanced Participation of Women and Men in Political and Public Decision-Making: A Gender Equality and Democratic Requirement* [online].

RADA EVROPY. *Gender Equality and Women's Rights. Council of Europe Standards* [online].

RADA EVROPY. *Equality and Democracy: Utopia or Challenge*, Sborník příspěvků z konference. Strasbourg: COE Publishing, 1995. Dostupné z: https://1url.cz/4ugBF.

RADA EVROPY. *Positive Action in the Field of Equality between Women and Men. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Positive Action in the Field of Equality between Women and Men* (EG-S-PA) [online], 2000. Dostupné z: https://bit.ly/3iyIZJJ.

RADA EVROPY. *Nediskriminace: lidské právo*, Sborník ze semináře u příležitosti vstupu v platnost protokolu č. 12 EÚLP. Strasbourg: COE Publishing, 2005.

RADA EVROPY. *Digest of the Case Law of The European Committee of Social Rights* [online], 2008.

RADA EVROPY. *European Social Charter*, Collected texts (7th eds) [online], 2015.

RADA EVROPY. *Gender Equality Strategy 2018–2023* [online]. Strasbourg: COE Publishing, 2018.

RADA EVROPY. *Sexism, Harassment and Violence Against Women in Parliaments in Europe* [online], 2018.

RADA EVROPY, KOMISE PRO GENDEROVOU ROVNOST. *Activities and Measures at the National Level Contributing to the Achievement of the Objectives of the Council of Europe Gender Equality Strategy 2018–2023* [online]. Strasbourg: Rada Evropy, 2021.

ROCK, D., GRANT, H. Why diverse teams are smarter. *Harvard Business Review*. 4. 11. 2016. Dostupné z: https://1url.cz/EuVn4.

ROVNÝ, T. Aspoň třetina správní rady a dvě pětiny dozorčí. Europarlament nastavil podíl žen ve vedení podniků. *Ekonomický deník*. 20. 11. 2022. Dostupné z: https://bit.ly/3XBUQvi.

ŘÍHA, M. Dočasnost zákona jako hodnota chtěná a nechtěná. *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica.* 2020, č. 1, s. 69–76. Dostupné z: https://bit.ly/3QpwJ08.

SIMM, B., ROLANDSEN, A. *Fact Sheet on Denmark. Workshop on Legal Struggles and Political Mobilization Around Gender Quotas in Europe* [online]. Florence, 2014. Dostupné z: https://bit.ly/3PyI9O5.

SUK, J. *Democratic Deficits and Gender Quotas: The Evolution of the Proposed EU Directive on Gender Balance on Corporate Boards*. Oxford: The Foundation for Law, Justice and Society, 2014. Dostupné z: https://bit.ly/3qtXGTJ.

ŠABATOVÁ, A., POLÁK, P., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Brno: Kancelář VOP, 2015.

SOBHANI, D. *Citizens Express Their Priorities: Moroccan Citizens' Views and Preferences Ahead of the 2016 Parliamentary Elections* [online]. National Democratic Institute, 2016. Dostupné z: https://bit.ly/3ztbx2H, https://bit.ly/2PGgKup.

SOKOLOVA, H. *How Ukraine's Gender Quotas Work in Practice* [online]. OpenDemocracy. 25. 11. 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3JvR0jz.

STATISTA. *Share of Women in the Danish Parliament from 1990 to 2019* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3zaOCIk.

STATISTA. *Glass-Ceiling Index: Environment for Working Women Worldwide in 2020, By Country* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3HknjiQ.

STORVIK, A., TEIGEN, M. *Women on Board: The Norwegian Experience*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010. Dostupné z: https://bit.ly/3z0eBTG.

ŠPRINCOVÁ, V. *15 tipů, jak podporovat ženy v politických stranách*. Praha: Úřad vlády ČR, 2022. Dostupné z: https://bit.ly/3VZTIAD.

ŠPRINCOVÁ, V. Dlouhá cesta k vyváženému zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností. *Referendum*. 21. 10. 2022. Dostupné z: https://1url.cz/0uIe2.

THE ECONOMIST GROUP. *Women Are Still Not Having It All, According to the Economist's 2022 Glass-Ceiling Index* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3WI8dJH.

TOPLAK, J. The EÚLP and gender quotas in elections. *EJIL: Talk!* 19. 12. 2019. Dostupné z: https://bit.ly/3mCkvEg.

UN WOMEN. *System-Wide Strategy on Gender Parity* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/38ldTWJ.

UN WOMEN. *Facts and Figures: Economic Empowerment* [online]. Dostupné z: https://1url.cz/Jud9C.

UN WOMEN. *UN Women Strategic Plan 2022–2025* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3GmfEPV.

UN. *The UN Gender Quota Portal* [online]. Dostupné z: https://genderquota.org/.

VLÁDA FRANCOUZSKÉ REPUBLIKY. *La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3aRBJKN. Český překlad uvádí VLÁDA ČR. *Deklarace práv člověka a občana* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3mDzKw4.

VOHLÍDALOVÁ, M. *Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření ženy a muži v rovnováze*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2015. Dostupné z: https://bit.ly/2NJtHb9.

WOODWARD, A. Gender mainstreaming in European policy: Innovation or deception? *Diskusní dokument WZB*. 2001, č. FS I 01–103. Dostupné z: https://bit.ly/3xuytuD.

WORLD BANK. *Proportion of Seats Held by Women in National Parliaments* 1997–2022 [online]. Dostupné z: https://bit.ly/2rm4SqR.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Business Case for Diversity in the Workplace* [online], 2019. Dostupné z: https://t.ly/uSAgw.
WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2022* [online]. Dostupné z: https://bit.ly/3RkLzVv.
WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2023* [online]. Dostupné z: https://rb.gy/l1jmd.
ZALAN, E. Poland and Hungary battle to eradicate 'gender' in EU policies. *EU Observer*. 16. 10. 2020. Dostupné z: https://bit.ly/3G8LhOb.
ŽLÁBKOVÁ, L. ČSSD nebude řešit název ani kvóty pro ženy. *Novinky.cz*. 28. 1. 2019. Dostupné z: *https://bit.ly/2osnUur*.

Právo Evropské unie

Smlouvy

Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli ze dne 18. 4. 1951 (Pařížská smlouva).
Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii ze dne 25. 3. 1957 (Euroatom).
Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství ze dne 25. 3. 1957 (Římská smlouva / Smlouva o EHS).
Dohoda o sociální politice uzavřená mezi členskými státy Evropského společenství s výjimkou Spojeného království a Severního Irska ze dne 2. 2. 1992.
Smlouva o Evropské unii ze dne 7. 2. 1992 (Maastrichtská smlouva / SEU).
Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. 12. 2000, ve znění upraveném dne 12. 12. 2007 (LZPEU).
Vysvětlení k LZPEU 2007/C 303/02, Vysvětlení k článku 23 – Rovnost žen a mužů. Dostupné z: https://1url.cz/FuIxH.
Smlouva o změně Smlouvy o Evropské unii, smluv o založení Evropských společenství a některých souvisejících aktů, ze dne 2. 10. 1997 (Amsterodamská smlouva).
Smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství ze dne 13. 12. 2007 (Lisabonská smlouva).
Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 13. 12. 2007 (SFEU).

Směrnice

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy (zrušena Směrnicí 2006/54/ES).
Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (zrušena Směrnicí 2006/54/ES).
Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. 12. 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.
Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. 7. 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (zrušena Směrnicí 2006/54/ES).
Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. 12. 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství (zrušena Směrnicí 2010/41/EU).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. 6. 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (zrušena Směrnicí 2010/18/EU).

Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. 12. 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (zrušena Směrnicí 2006/54/ES).

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (zrušena Směrnicí 2006/54/ES).

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000 o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).

Návrh směrnice Rady 2008/0426 ze dne 2. 7. 2008 o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. 7. 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/29/EU ze dne 25. 10. 2012, kterou se zavádí minimální pravidla pro práva, podporu a ochranu obětí trestného činu a kterou se nahrazuje rámcové rozhodnutí Rady 2001/220/SVV.

Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/0614 ze dne 14. 11. 2012 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (nahrazen Směrnicí 2022/2381).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU ze dne 26. 6. 2013 o ročních účetních závěrkách, konsolidovaných účetních závěrkách a souvisejících zprávách některých forem podniků, o změně směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/43/ES a o zrušení směrnic Rady 78/660/EHS a 83/349/EHS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU ze dne 22. 10. 2014, kterou se mění směrnice 2013/34/EU, pokud jde o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2021/93 ze dne 4. 3. 2021, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.
Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/105 ze dne 8. 3. 2022 o potírání násilí vůči ženám a domácího násilí.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. 11. 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP).
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2464 ze dne 14. 12. 2022, kterou se mění nařízení (EU) č. 537/2014, směrnice 2004/109/ES, směrnice 2006/43/ES a směrnice 2013/34/ /EU, pokud jde o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (Text s významem pro EHP).

SDEU[2143]

Rozsudek SDEU ze dne 16. 7. 1956, *Federation Charbonniere de Belgique proti High Authority*, C–8/55.
Rozsudek SDEU ze dne 5. 2. 1963, *NV Algemene Transport – en Expeditie Onderneming van Gend & Loos proti Nederlandse administratie der belastingen*, C–26/62.
Rozsudek SDEU ze dne 25. 5. 1971, *Gabrielle Defrenne proti Belgickému státu*, C–80/70.
Rozsudek SDEU ze dne 14. 5. 1974, *Nold KG proti Komisi*, C–4/73.
Rozsudek SDEU ze dne 8. 4. 1976, *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, C–43/75.
Rozsudek SDEU ze dne 15. 6. 1978, *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, C–149/77.
Rozsudek SDEU ze dne 16. 1. 1979, *Sukkerfabriken Nykøbing a Španělsko proti Komisi*, C–151/78.
Rozsudek SDEU ze dne 13. 12. 1979, *Liselotte Hauer proti Land Rheinland-Pfalz*, C–44/79.
Rozsudek SDEU ze dne 9. 12. 1982, *Metallurgiki Halyps A. E. proti Komisi*, C–258/81.
Rozsudek SDEU ze dne 10. 4. 1984, *Von Colson proti Land Nordrhein-Westfalen*, C–14/83.
Rozsudek SDEU ze dne 12. 7. 1984, *Ulrich Hofmann proti Barmer Ersatzkasse*, C–184/83.
Rozsudek SDEU ze dne 26. 2. 1986, *Marshall proti Southampton and South West Hampshire Area Health Authority*, C–271/91.
Rozsudek SDEU ze dne 13. 5. 1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz*, C–170/84.
Rozsudek SDEU ze dne 15. 5. 1986, *Johnston proti Chief Constable of Royal Ulster Constabulary*, C–222/84.
Rozsudek SDEU ze dne 25. 10. 1988, *Komise proti Francii*, C–312/86.
Rozsudek SDEU ze dne 11. 7. 1989, *Hermann Schräder HS Kraftfutter GmbH & Co. KG proti Hauptzollamt Gronau*, C–265/87.
Rozsudek SDEU ze dne 13. 11. 1990, *The Queen v Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte FEDESA a další*, C–331/88.

[2143] V této publikaci jsou všechna rozhodnutí uváděna jako rozsudky SDEU, a to i v případě, že se jedná o rozhodnutí vydaná před vznikem EU v roce 1993. Toto sjednocení terminologie je zvoleno pro ulehčení orientace čtenářstva. Historicky správné označení pro rozhodnutí vydaná před rokem 1993 by bylo rozsudky Soudního dvora Evropských společenství.

Rozsudek SDEU ze dne 19. 11. 1991, *Andrea Francovich a Danila Bonifaci a další proti Italské republice*, C–6/90 a C–9/90.
Rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1995, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen*, C–450/93.
Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997, *Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen*, C–409/95.
Rozsudek SDEU ze dne 14. 9. 1999, *Gabriele Gruber proti Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG.*, C–249/97.
Rozsudek SDEU ze dne 26. 10. 1999, *Sirdar proti The Army Board*, C–273/97.
Rozsudek SDEU ze dne 11. 1. 2000, *Kreil proti Německu*, C–285/98.
Rozsudek SDEU ze dne 28. 3. 2000, *Recueil Georg Badeck a další*, C–158/97.
Rozsudek SDEU ze dne 6. 7. 2000, *Katarina Abrahamsson a Leif Anderson proti Elisabet, Fogelqvist*, C–407/98.
Rozsudek SDEU ze dne 20. 9. 2001, *Courage Ltd v Bernard Crehan a Bernard Crehan proti Courage Ltd a další*, C–453/99.
Rozsudek SDEU ze dne 29. 11. 2001, *Joseph Griesmar proti Ministre de l'Economie*, C–366/99.
Rozsudek SDEU ze dne 30. 9. 2004, *Serge Briheche proti Ministre de l'intérieur, Ministre de l'Éducation nationale a Ministre de la Justice*, C–319/03.
Rozsudek SDEU ze dne 5. 3. 2009, *The Queen, on the application of The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) proti Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, C–388/07.
Rozsudek SDEU ze dne 30. 9. 2010, *Pedro Manuel Roca Álvarez proti Sesa Start España ETT SA*, C–104/09.
Rozsudek SDEU ze dne 16. 7. 2015, *Konstantinos Maistrellis proti Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton*, C–222/14.
Rozsudek SDEU ze dne 23. 12. 2015, *Scotch Whisky Association and Others proti The Lord Advocate and The Advocate General for Scotland*, C–333/14.
Rozsudek SDEU ze dne 30. 6. 2016, *Lidl GmbH & Co. KG proti Freistaat Sachsen*, C–134/15.

Rada EU

Usnesení Rady 12/02/1974 ze dne 21. 1. 1974 o sociálním akčním programu.
Doporučení Rady 84/635/EHS ze dne 13. 12. 1984 o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen.
Doporučení Rady 96/694/ES ze dne 2. 12. 1996 o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu.
Závěry Rady 14327/15 ze dne 7. 12. 2015 o rovnosti žen a mužů v oblasti rozhodování. Dostupné z: https://bit.ly/3lXz6ge.
Nařízení Evropského parlamentu a Rady 2015/2422 ze dne 16. 12. 2015, kterým se mění Protokol č. 3 o statutu Soudního dvora EU.
Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU 2018/673 ze dne 3. 5. 2018, kterým se mění nařízení (EU, Euratom) 1141/2014 o statutu a financování evropských politických stran a evropských politických nadací.

Závěry předsednictví Rady 13947/20 ze dne 16. 12. 2020 k Akčnímu plánu pro genderovou rovnost (GAP) III 2021–2025 – Ambiciózní program pro genderovou rovnost a posílení postavení žen ve vnější činnosti EU. Dostupné z: https://bit.ly/3zpr1Ek.

Doporučení Rady 2022/C 334/03 ze dne 12. 7. 2022 k národnímu programu reforem Česka na rok 2022 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu Česka z roku 2022. Dostupné z: https://rb.gy/l1jmd.

RADA EU. Council approves EU law to improve gender balance on company boards [online]. *Press release.* 17. 10. 2022. Dostupné z: https://bit.ly/3H0sWCp.

Evropský parlament

Usnesení Evropského parlamentu (2000)120 – C5-0210/2000–2000/2117 (COS) ze dne 18. 1. 2001 o zprávě Komise o provádění doporučení Rady 96/694 o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu.

Usnesení Evropského parlamentu 2010/2115(INI) ze dne 6. 7. 2011 o ženách a řízení podniku.

Usnesení Evropského parlamentu 2011/2244(INI) ze dne 13. 3. 2012 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii.

Usnesení Evropského parlamentu 2011/2295(INI) ze dne 13. 3. 2012 o ženách v politickém rozhodovacím procesu – kvalita a rovnost.

Usnesení Evropského parlamentu 2016/2249(INI) ze dne 14. 3. 2017 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii v letech 2014–2015.

Usnesení Evropského parlamentu 2020/2121(INI) ze dne 21. 1. 2021 o genderové perspektivě koronavirové krize a pokrizového období.

Usnesení Evropského parlamentu 2021/2003(INI) ze dne 10. 3. 2022 o akčním plánu EU pro genderovou rovnost III.

Legislativní usnesení Evropského parlamentu ze dne 3. 4. 2022 k návrhu nařízení Rady o volbě poslanců Evropského parlamentu ve všeobecných přímých volbách, kterým se zrušuje rozhodnutí Rady (76/787/ESUO, EHS, Euratom) a zákon o volbách poslanců Evropského parlamentu ve všeobecných přímých volbách připojených k uvedenému rozhodnutí (2020/2220(INL) – 2022/0902(APP)).

Evropská komise

Doporučení Komise (2003)1422 ze dne 6. 5. 2003 týkající se definice mikropodniků, malých a středních podniků. Dostupné z: https://bit.ly/3WD6m8Z.

Plán Komise (2006)92 ze dne 1. 3. 2006 pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010. Dostupné z: https://bit.ly/3WD6m8Z.

Rozhodnutí Komise (2012)614 ze dne 16. 11. 2012 o následných krocích k názorům národních parlamentů – odpověď Senátu (ČR). Dostupné z: https://1url.cz/PuC33.

Sdělení Komise (2020)152 ze dne 19. 2. 2020. Unie rovnosti: strategie genderové rovnosti 2020–2025. Dostupné z: https://bit.ly/3g6yYms.

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů (2020)790 ze dne 3. 12. 2020 o akčním plánu pro evropskou demokracii.

Zpráva Komise 2022 o genderové rovnosti v EU. Dostupné z: https://rb.gy/3tsr8.

Zpráva Komise (2022)605 ze dne 23. 5. 2022, Zpráva o Česku 2022, průvodní dokument pro doporučení Rady k národnímu programu reforem Česka na rok 2022 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu Česka z roku 2022. Dostupné z: https://1url.cz/Qujow.

Právo Rady Evropy

Úmluvy

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (CETS č. 005) ze dne 4. 11. 1950 (EÚLP).
Protokol č. 1 k EÚLP (CETS č. 009) ze dne 20. 3. 1952.
Evropská sociální charta (CETS č. 035) ze dne 18. 10. 1961 (ESCH).
Dodatkový protokol k ESCH (CETS č. 128) ze dne 5. 5. 1988.
Protokol, kterým se mění ESCH (CETS č. 142) ze dne 21. 10. 1991.
Evropská charta regionálních či menšinových jazyků (CETS č. 148) ze dne 5. 11. 1992.
Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (CETS č. 157) ze dne 1. 2. 1995.
Dodatkový protokol k ESCH zakládající systém kolektivních stížností (CETS č. 158) ze dne 9. 11. 1995.
Revidovaná ESCH (CETS č. 163) ze dne 3. 5. 1996 (RESCH).
Protokol č. 12 k EÚLP (CETS č. 177) ze dne 4. 11. 2000.
Důvodová zpráva k protokolu č. 12 k EÚLP (CETS č. 177) ze dne 4. 11. 2000.
Úmluva o opatřeních proti obchodování s lidskými bytostmi (CETS č. 197) ze dne 16. 5. 2005.
Úmluva o ochraně dětí proti sexuálnímu vykořisťování a pohlavnímu zneužívání (CETS č. 201) ze dne 25. 10. 2007.
Úmluva o předcházení násilí na ženách a domácímu násilí a boji proti němu (CETS č. 210) ze dne 11. 5. 2011 (Istanbulská úmluva).

Evropský soud pro lidská práva (ESLP)

Rozsudek ESLP ze dne 23. 7. 1968, *případ „týkající se určitých aspektů používání jazyků v oblasti školství v Belgii“ (Belgický jazykový případ)*, C–1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2126/64.
Rozsudek ESLP ze dne 25. 4. 1978, *Tyrer proti Spojenému království*, C–5856/72.
Rozsudek ESLP ze dne 13. 6. 1979, *Marckx proti Belgii*, C–6833/74.
Rozsudek ESLP ze dne 22. 10. 1981, *Dudgeon proti Spojenému království*, C–7525/76.
Rozsudek ESLP ze dne 23. 11. 1983, *Van der Mussele proti Belgii*, C–8919/80.
Rozsudek ESLP ze dne 11. 5. 1984, *James a další proti Spojenému království*, C–8793/79.
Rozsudek ESLP ze dne 28. 5. 1985, *Cabales a Balkandali proti Spojenému království*, C–9214/80, C–9473/81 a C–9474/81.
Rozhodnutí Komise ze dne 11. 11. 1986, *Lindsay proti Spojenému království*, C–11089/04.
Rozsudek ESLP ze dne 29. 10. 1992, *Costello-Roberts proti Spojenému království*, C–13134/87.
Rozsudek ESLP ze dne 21. 11. 1995, *Velosa Barreto proti Portugalsku*, C–18072/91.
Rozsudek ESLP ze dne 19. 9. 2002, *Azas proti Řecku*, C–50824/99.
Rozsudek ESLP ze dne 28. 11. 2002, *Bývalý král Řecka a další proti Řecku*, C–25701/94.
Rozsudek ESLP ze dne 10. 7. 2003, *Interoliva ABEE proti Řecku*, C–58642/00.

Rozsudek ESLP ze dne 4. 2. 2005, *Mamatkulov a Askarov proti Turecku*, C–46827/99 a C–46951/99.
Rozsudek ESLP ze dne 6. 7. 2005, *Nachova a ostatní proti Bulharsku*, C–43577/98 a C–43579/98.
Rozsudek ESLP ze dne 28. 9. 2005, *Broniowski proti Polsku*, C–31443/96.
Rozsudek ESLP ze dne 13. 12. 2005, *Timishev proti Rusku*, C–55762/00 a 55974/00.
Rozsudek ESLP ze dne 19. 6. 2006, *Hutten-Czapska proti Polsku*, C–35014/97.
Rozsudek ESLP ze dne 18. 10. 2006, *ERRC proti Bulharsku*, C–31/2005.
Rozsudek ESLP ze dne 13. 11. 2007, *D. H. a ostatní proti České republice*, C–57325/00.
Rozsudek ESLP ze dne 21. 2. 2008, *Anonymos Touristiki Etairia Xenodocheia Kritis proti Řecku*, C–35332/05.
Rozsudek ESLP ze dne 12. 11. 2008, *Demir a Baykara proti Turecku*, C–34503/97.
Rozsudek ESLP ze dne 15. 9. 2009, *Amato Gauci proti Maltě*, C–47045/06.
Rozsudek ESLP ze dne 22. 12. 2009, *Sejdić a Finci proti Bosně a Hercegovině*, C–27996/06.
Rozsudek ESLP ze dne 30. 11. 2010, *Goldamann a Szénásky proti Maďarsku*, C–17604/05.
Rozsudek ESLP ze dne 17. 2. 2011, *Andrle proti České republice*, C–6268/08.
Rozsudek ESLP ze dne 17. 4. 2012, *Grudić proti Srbsku*, C–31925/08.
Rozsudek ESLP ze dne 26. 6. 2012, *Kurić a další proti Slovinsku*, C–26828/06.
Rozsudek ESLP ze dne 14. 11. 2013, *R. Sz. proti Maďarsku*, C–41838/11.
Rozsudek ESLP ze dne 25. 3. 2014, *Vistiņš a Perepjolkins proti Lotyšsku*, C–71243/01.
Rozsudek ESLP ze dne 13. 5. 2014, *Paulet proti Spojenému království*, C–6219/08.
Rozsudek ESLP ze dne 10. 2. 2015, *Béláné Nagy proti Maďarsku*, C–53080/13.
Rozsudek ESLP ze dne 20. 4. 2015, *Anthony Aquilina proti Maltě*, C–3851/12.
Rozhodnutí EVSP ze dne 12. 10. 2015, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) proti Itálii*, C–91/2013.
Rozsudek ESLP ze dne 11. 12. 2018, *Lekić proti Slovinsku*, C–36480/07.
Rozsudek ESLP ze dne 13. 1. 2019, *Sloga, politická strana proti Slovinsku*, C–3989/19.
Rozsudek ESLP ze dne 5. 12. 2019, *Metka Zevnik a ostatní proti Slovinsku*, C–54893/18.

Evropský výbor pro sociální práva (EVSP)

Rozhodnutí EVSP ze dne 4. 11. 2003, *International Association Autism Europe (IAAE) proti Francii*, C–13/2002.
Rozhodnutí EVSP ze dne 20. 1. 2015*, Approach proti ČR*, C–96/2013.
Rozhodnutí EVSP ze dne 17. 5. 2016, *European Roma and Travellers Forum proti ČR*, C–104/2014.
Rozhodnutí EVSP ze dne 15. 5. 2018, *Transgender Europe a ILGA-Europe proti ČR*, C–117/015.
Rozhodnutí EVSP ze dne 5. 12. 2019, *UWE proti ČR*, C–128/2016.
Rozhodnutí EVSP ze dne 17. 6. 2020, E*uropean Roma Rights Centre a Mental Disability Advocacy Centre (MDAC) proti ČR*, C–157/2017.
Rozhodnutí EVSP ze dne 20. 10. 2020, *International Commission of Jurists proti ČR*, C–148/2017.
Závěry EVSP XVII-2(2005) ze dne 30. 6. 2005, Česká republika.
Závěry XVII-2(2005) ze dne 30. 6. 2005, Řecko.
Závěry EVSP XVII-2(2005) ze dne 30. 6. 2005, Nizozemsko.

Závěry EVSP 2015 ze dne 27. 1. 2016.
Závěry 2016 ze dne 22. 12. 2017, Portugalsko.
Závěry EVSP ze dne 24. 1. 2019, Lotyšsko.

Výbor ministrů RE

Doporučení Výboru ministrů (79)10 týkající se migrantek.
Doporučení Výboru ministrů (85)2 o právní ochraně před diskriminací na základě pohlaví.
Doporučení Výboru ministrů (90)4 o vyloučení sexismu z jazyka.
Doporučení Výboru ministrů (96)51 o sladění pracovního a rodinného života.
Deklarace Výboru ministrů (1997)018 o rovnosti mezi ženami a muži jako základním kritériu demokracie.
Doporučení Výboru ministrů (98)14 o genderovém mainstreamingu.
Doporučení Výboru ministrů (2002)5 o ochraně žen před násilím.
Doporučení Výboru ministrů (2003)3 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování.
Doporučení Výboru ministrů (2007)17, Standardy a mechanismy genderové rovnosti.
Doporučení Výboru ministrů (2008)1 o začlenění genderových rozdílů do politik v oblasti zdraví.
Usnesení Výboru ministrů 7(2010)1 o překlenutí propasti mezi *de jure* a *de facto* rovností za účelem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů.
Doporučení Výboru ministrů (2010)10 o úloze žen a mužů při předcházení konfliktům a jejich řešení a při budování míru.
Doporučení Výboru ministrů (2012)6 o ochraně a podpoře práv žen a dívek se zdravotním postižením.
Doporučení Výboru ministrů (2013)1 o genderové rovnosti a médiích.
Doporučení Výboru ministrů (2015)2 o genderovém mainstreamingu ve sportu.
Doporučení Výboru ministrů (2017)9 o genderové rovnosti v audiovizuálním sektoru.
Doporučení Výboru ministrů (2021)5, *UWE proti ČR*, C–128/2016.
Usnesení Výboru ministrů (2021)18 o provádění Rámcové úmluvy o ochraně národnostních menšin Českou republikou.

Parlamentní shromáždění (PSRE)

Doporučení PSRE (1269)1995, Dosažení skutečného pokroku v oblasti práv žen od roku 1995.
Usnesení PSRE 1202(1999) s následnými úpravami jednacího řádu.
Usnesení PSRE 1348(2003) o genderově vyváženém zastoupení v Parlamentním shromáždění.
Usnesení PSRE 1366(2004), Kandidáti do Evropského soudu pro lidská práva.
Usnesení PSRE 1426(2005), Kandidáti do Evropského soudu pro lidská práva.
Usnesení PSRE 1489(2006), mechanismy k zajištění účasti žen na rozhodování.
Usnesení PSRE 1706(2010) o zvýšení zastoupení žen v politice prostřednictvím volebního systému.
Usnesení PSRE 1781(2010) o minimálně 30 % zástupců nedostatečně zastoupeného pohlaví v národních delegacích shromáždění.
Usnesení PSRE 1844(2011), Deklarace zásad rovnosti a činnosti Rady Evropy.

Doporučení PSRE 1986(2011), Deklarace zásad rovnosti a činnosti Rady Evropy.
Usnesení PSRE 1860(2012) o prosazování práv žen ve světě.
Usnesení PSRE 1898(2012) o politických stranách a politické reprezentaci žen.
Usnesení PSRE 2111(2016) o hodnocení dopadu opatření na zlepšení politického zastoupení žen.

Právo OSN

Základní právní zdroje

Charta OSN ze dne 26. 6. 1945.
Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. 12. 1948.
Úmluva OSN o právním postavení uprchlíků ze dne 28. 7. 1951.
Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace ze dne 21. 12. 1965 (CERD).
Mezinárodní pakt o občanských a politických právech ze dne 16. 12. 1966 (MPOPP).
Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 16. 12. 1966 (MPHSKP).
Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. 12. 1979 (CEDAW).
Pekingská deklarace a akční platforma ze dne 4–15. 9. 1995.
Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením ze dne 13. 12. 2006.

Výbor OSN pro lidská práva (MPOPP)

Obecný komentář Výboru pro lidská práva č. 4: Rovná práva mužů a žen k požívání všech občanských a politických práv, 1981.
Obecný komentář Výboru pro lidská práva č. 18: Nediskriminace, 1989.
Obecný komentář Výboru pro lidská práva č. 25: Účast na veřejných záležitostech, volební právo a právo na rovný přístup k veřejným službám, 1996.
Obecný komentář Výboru pro lidská práva č. 20: Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech, 2009.
Obecný komentář Výboru pro lidská práva č. 24: K závazkům státu v souvislosti s obchodní činností, 2017.
Rozhodnutí Výboru pro lidská práva ze dne 9. 7. 1987, *R. D. Stalla Costa proti Uruguayi*, C–198/1985.
Rozhodnutí Výboru pro lidská práva ze dne 31. 3. 1993, *Ballantyne, Davidson, McIntyre proti Kanadě*, C–359/1989 a C–385/1989.
Rozhodnutí Výboru pro lidská práva ze dne 7. 7. 2004, *Guido Jacobs proti Belgii*, C–943/2000.
Závěrečné doporučení Výboru pro lidská práva k první periodické zprávě ČR CCPR/CO/72/ /CZE, 2001.
Závěrečné doporučení Výboru pro lidská práva ke druhé periodické zprávě ČR CCPR/C/ /CZE/CO/2, 2007.
Závěrečné doporučení Výboru pro lidská práva ke třetí periodické zprávě ČR CCPR/C/CZE/ /CO/3, 2013.
Závěrečné doporučení Výboru pro lidská práva ke čtvrté periodické zprávě ČR CCPR/C/ /CZE/CO/4, 2019.

Výbor OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva (MPHSKP)

Obecný komentář Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. 16: Rovné právo mužů a žen na požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv, 2005.

Obecný komentář č. 20: Nediskriminace v ekonomických, sociálních a kulturních právech, 2009.

Obecný komentář č. 24: K závazkům států v souvislosti s obchodní činností, 2017.

Závěrečné doporučení Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva k první periodické zprávě ČR E/C.12/1/Add.76, 2002.

Závěrečné doporučení Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke druhé periodické zprávě ČR E/C.12/CZE/CO/2, 2014.

Závěrečné doporučení Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva ke třetí periodické zprávě ČR E/C.12/CZE/CO/3, 2022.

Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen (CEDAW)

Obecné doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen č. 5: Dočasná zvláštní opatření, 1988.

Obecné doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen č. 8: Implementace čl. 8 CEDAW, 1988.

Obecné doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen č. 23: Politický a veřejný život, 1997.

Obecné doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen č. 25: Dočasná zvláštní opatření, 2004.

Závěrečné doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen k první periodické zprávě ČR A/53/38/REV.1(SUPP), 1998.

Závěrečné doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen ke druhé periodické zprávě ČR A/57/38(SUPP), 2002.

Závěrečné doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen ke třetí periodické zprávě ČR CEDAW/C/CZE/CO/3, 2006.

Závěrečné doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen ke čtvrté a páté periodické zprávě ČR CEDAW/C/CZE/CO/5, 2010.

Závěrečné doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen k šesté periodické zprávě ČR CEDAW/C/CZE/CO/6, 2016.

Další orgány OSN

DIVIZE OSN PRO ROZVOJ ŽEN (DAW). Rovná účast žen a mužů v rozhodovacích procesech s důrazem na politickou účast a vedení. Zasedání skupiny odborníků pořádané Hospodářskou a sociální radou OSN (DESA). Addis Abeba, Etiopie, 2005.

HOSPODÁŘSKÁ A SOCIÁLNÍ RADA OSN. Vienna Declaration on Femicide, E / CN.15/2013/NGO/1, 2013.

RADA OSN PRO LIDSKÁ PRÁVA. Report of the Working Group on the issue of discrimination against women in law and in practice, A /HRC/26/39, 2014.

SEKRETARIÁT OSN. Zvláštní opatření Sekretariátu OSN pro dosažení cíle genderové rovnosti. Administrativní instrukce ST/AI/1999/9 ze dne 21. 9. 1999. Dostupné z: https://bit.ly/3t2aIdP.

Právo dalších mezinárodních organizací

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 103 o ochraně mateřství ze dne 28. 6. 1952.
Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (v zaměstnání a povolání) ze dne 25. 6. 1958.
Úmluva UNESCO proti diskriminaci ve vzdělávání ze dne 14. 12. 1960.
Africká charta práv člověka a národů ze dne 27. 6. 1981.
Aténská deklarace ze dne 3. 11. 1992.
Protokol k Africké chartě o lidských právech a právech národů o právech žen v Africe (Maputský protokol) ze dne 11. 7. 2003.

Právo České republiky

Zákony

Zákon č. 121/1920 Sb., kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky.
Zákon č. 32/1934 Sb., kterým se prodlužují a doplňují zákony týkající se bytové péče.
Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.
Zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.
Zákon č. 424/1991 Sb., o sdružení v politických stranách a hnutích.
Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví.
Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele.
Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
Zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky.
Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.
Zákon č. 24/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.
Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.
Zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů.
Zákon č. 62/2003 Sb., o volbách do Evropského parlamentu a o změně některých zákonů.
Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
Zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu.
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.
Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).
Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Zákon č. 353/2019 Sb., o výběru osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu (nominační zákon).
Návrh zákona č. 4103/2024-UVCR, kterým se mění některé zákony v souvislosti s podporou vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech některých emitentů.

Usnesení

Usnesení vlády č. 478/2003 ze dne 19. 5. 2003.
Usnesení vlády č. 964/2009 ze dne 20. 7. 2009.
Usnesení vlády č. 1056/2014 ze dne 15. 12. 2014.
Usnesení vlády č. 466/2016 ze dne 23. 5. 2016.
Usnesení Senátu č. 377 ze dne 23. 4. 2008. Dostupné z: https://bit.ly/2krsreC.
Usnesení Senátu č. 163 ze dne 22. 3. 2013. Dostupné z: https://bit.ly/3FB1Akj.
Usnesení Výboru pro evropské záležitosti Poslanecké sněmovny č. 274 ze dne 6. 12. 2012. Dostupné z: https://bit.ly/3qvH6VM.

Ústavní soud (ÚS)

Nález ÚS ČSFR ze dne 8. 10. 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92.
Nález ÚS ze dne 18. 5. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 36/93.
Nález ÚS ze dne 12. 7. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 3/94.
Nález ÚS ze dne 12. 10. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94.
Nález ÚS ze dne 7. 6. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/95.
Nález ÚS ze dne 8. 11. 1995, sp. zn. Pl.ÚS 5/95.
Nález ÚS ze dne 28. 2. 1996, sp. zn. Pl. ÚS 9/95 #1.
Nález ÚS ze dne 2. 4. 1996, sp. zn. Pl. ÚS 47/95.
Nález ÚS ze dne 9. 10. 1996, sp. zn. Pl. ÚS 15/96.
Nález ÚS ze dne 2. 4. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 25/96.
Nález ÚS ze dne 21. 6. 2000, sp. zn. Pl. ÚS 3/2000.
Nález ÚS ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 45/2000.
Nález ÚS ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01.
Nález ÚS ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 36/01.
Nález ÚS ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. Pl ÚS 3/02.
Nález ÚS ze dne 30. 10. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 39/01.
Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.
Nález ÚS ze dne 25. 11. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 504/03.
Nález ÚS ze dne 4. 5. 2004, sp. zn. I. ÚS 113/04.
Nález ÚS ze dne 9. 3. 2004, Pl. ÚS 38/02.
Nález ÚS ze dne 16. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 288/04.
Nález ÚS ze dne 8. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 50/04.
Nález ÚS ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03.
Nález ÚS ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.
Nález ÚS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.
Nález ÚS ze dne 6. 2. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 38/06.
Usnesení ÚS ze dne 19. 6. 2007, sp. zn. II. ÚS 1372/07.
Nález ÚS ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl ÚS 53/04.
Nález ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Nález ÚS ze dne 23. 4. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 2/08.
Nález ÚS ze dne 20. 5. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 1/08.
Nález ÚS ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. Pl. ÚS 8/07.
Nález ÚS ze dne 28. 06. 2011, sp. zn. Pl. ÚS 17/10.
Nález ÚS ze dne 1. 11. 2011, sp. zn. II. ÚS 2164/10.
Nález ÚS ze dne 15. 11. 2011, sp. zn. Pl. ÚS 20/09.
Usnesení ÚS ze dne 2. 4. 2012, sp. zn. IV. ÚS 2538/11.
Usnesení ÚS ze dne 23. 2. 2012, sp. zn. II. ÚS 405/12 #1.
Nález ÚS ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 54/10.
Nález ÚS ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. III. ÚS 3436/12.
Nález ÚS ze dne 24. 10. 2013, sp. zn. III. ÚS 562/12.
Nález ÚS ze dne 11. 11. 2013, sp. zn. I. ÚS 3512/11.
Usnesení ÚS ze dne 6. 2. 2014, sp. zn. I ÚS 3271/13.
Nález ÚS ze dne 30. 11. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 15/04.
Nález ÚS ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.
Nález ÚS ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15.
Nález ÚS ze dne 12. 4. 2016, sp. zn. I. ÚS 2315/15.
Nález ÚS ze dne 28. 6. 2016, sp. zn. Pl. ÚS 18/15.
Nález ÚS ze dne 10. 8. 2016, sp. zn. II. ÚS 863/16.
Nález ÚS ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. I. ÚS 3308/16.
Nález ÚS ze dne 29. 6. 2017, sp. zn. I. ÚS 3226/16.
Nález ÚS ze dne 23. 11. 2017, sp. zn. I.ÚS 2063/17.
Nález ÚS ze dne 27. 11. 2017, sp. zn. I. ÚS 1844/17.
Nález ÚS ze dne 19. 2. 2021, sp. zn. II. ÚS 1148/20.
Usnesení ÚS ze dne 2. 8. 2022, sp. zn. III. ÚS 1761/22 #1.

Nejvyšší soud (NS)

Rozsudek NS ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.
Rozsudek NS ze dne 11. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006.
Rozsudek NS ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.
Rozsudek NS ze dne 16. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1165/2013.
Usnesení NS ze dne 24. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5948/2017.
Rozsudek NS ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2550/2018.

Nejvyšší správní soud (NSS)

Rozhodnutí NSS ze dne 6. 8. 2008, sp. zn. 9 Afs 206/2007-44.
Rozhodnutí NSS ze dne 9. 10. 2008, sp. zn. 2 Cdo 178/2006-46.
Rozsudek NSS ze dne 25. 1. 2011, sp. zn. 6 Azs 36/2010-274.
Rozsudek NSS ze dne 29. 7. 2015, sp. zn. 4 Azs 114/2015-27.
Rozsudek NSS ze dne 30. 4. 2019, sp. zn. 2 As 199/2018-37.
Rozsudek NSS ze dne 28. 5. 2019, sp. zn. 4 Azs 35/2019-69.
Rozsudek NSS ze dne 25. 7. 2019, sp. zn. 9 As 61/2018-64.

Nižší soudy

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. 3. 2005, sp. zn. 23 C 11/2003-70.
Rozsudek Okresního soudu Praha – západ ze dne 6. 5. 2005, sp. zn. 10 C 5088/2004-96.
Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 23 Co 331, 332/2005-142.
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. 3. 2006, sp. zn. 13 Co 399/2005-101.
Rozsudek Okresního soudu pro Prahu 7 ze dne 25. 9. 2006, sp. zn. 26 C 25/2006-190.
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. 5. 2007, sp. zn. 54 Co 127/2007-258.
Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 15. 12. 2017, sp. zn. 26 C 25/2006-684.
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 10. 2018, sp. zn. 54 Co 286/2018-737.
Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 30. 9. 2021, sp. zn. 26 C 25/2006-1043.
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21. 4. 2022, sp. zn. 54 Co 64/2022–1098.

Veřejný ochránce práv (VOP)

Stanovisko VOP k cenovému rozlišování ze dne 13. 9. 2011, sp. zn. 158/2010/DIS/JKV.
Zpráva VOP ze dne 15. 4. 2015 o šetření diskriminace Romů v přístupu k obecnímu bydlení, sp. zn. 107/2013/DIS.
Zpráva VOP ze dne 26. 1. 2016 o šetření v případě diskriminace na základě věku při ukončení pracovního poměru oznámením, sp. zn. 8024/2014/VOP.
Zpráva VOP ze dne 12. 12. 2018 o šetření inkluzivního vzdělávání romských a neromských dětí, sp. zn. 86/2017/DIS.
Stanovisko VOP ze dne 19. 8. 2019 k dotazu na věkové limity pro mladé vědecké pracovníky v programu Zeta Technologické agentury České republiky (TAČR), sp. zn. 5971/2018/VOP.
VOP. Sborník stanovisek veřejného ochránce práv: Diskriminace. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Dostupné z: https://bit.ly/31TD3Il.

Vláda[2144]

Prohlášení nezávislosti československého národa prozatímní vládou ze dne 18. 10. 1918.
Periodické zprávy o plnění MPHSKP: E/1990/5/Add.4, 2000; E/C.12/CZE/2, 2010; E/C.12/CZE/3, 2019.
Periodické zprávy o plnění CEDAW: CEDAW/C/CZE/1, 1995; CEDAW/C/CZE/2, 2000; CEDAW/C/CZE/3, 2004; CEDAW/C/CZE/5, 2009; CEDAW/C/CZE/6, 2014.
Periodické zprávy o plnění MPOPP: CCPR/C/CZE/2000/1, 2000; CCPR/C/CZE/2, 2006; CCPR/C/CZE/3, 2011; CCPR/C/CZE/4, 2018.
Důvodová zpráva k novele zákona č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky, 2009.
Důvodová zpráva k novému zákonu č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky, 2014. Dostupné z: https://1url.cz/duUs3.
Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2014–2020. Dostupné z: https://bit.ly/3ix2rfT.
Akční plán pro zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016–2018. Dostupné z: https://bit.ly/3diUTWX.

[2144] Jedná se zejména o výstupy Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR https://1url.cz/UujyI; https://1url.cz/4ujy0; Odboru lidských práv a transformační politiky MZV; Rady vlády pro rovnost žen a mužů https://bit.ly/3gMtxMP; a Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích https://bit.ly/3dKrKWx.

Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Podnět k uplatňování Strategie „+1“), 2016. Dostupné z: https://bit.ly/3xLhdCy.
Zpráva za rok 2018 o naplňování Akčního plánu pro zastavení zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016–2018. Dostupné z: https://bit.ly/3t3Bpf9.
Tisková zpráva ze dne 12. 6. 2019, V české politice je málo žen a bez kvót se situace nezlepší. Dostupné z: https://bit.ly/2WkvT99.
Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. Dostupné z: https://bit.ly/3sVZyV2.
Metodika k uplatňování strategie +1: Vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, 2022. Dostupné z: https://t.ly/T37_Q.
Podklad k variantním řešením legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice, 2022. Dostupné z: https://tinyurl.com/24nrx3ut.
Zápis z jednání Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích ze dne 20. 6. 2023. Dostupné z: https://t.ly/l6rgp.

Právo dalších států

Národní právo

Prohlášení práv člověka a občana ze dne 26. 8. 1789 (Francie).
Císařský patent č. 946/1811 Sb., obecný zákoník občanský (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, ABGB, Rakouské císařství).
Základní zákon (Ústava) Spolkové republiky Německo ze dne 8. 5. 1949.
Vládní nařízení 10925 prezidenta J. F. Kennedyho ze dne 6. 3. 1961 (USA).
Vládní nařízení 11246 prezidenta L. B. Johnsona ze dne 24. 9. 1965 (USA).
Zákon č. 65 o odstranění diskriminace na základě pohlaví ze dne 29. 12. 1975 (Spojené království).
Zákon spolkové země Brémy o rovnosti žen a mužů ve veřejné službě ze dne 20. 11. 1990 (Spolková republika Německo).
Zákon spolkové země Hesensko o rovných právech ženy a muže a odstranění diskriminace žen ve veřejné správě ze dne 21. 12. 1993 (Spolková republika Německo).
Všeobecná rámcová dohoda o míru v Bosně a Hercegovině ze dne 14. 12. 1995 (Daytonská dohoda).
Ústava Bosny a Hercegoviny ze dne 14. 12. 1995 (Příloha 4 Daytonské dohody).
Volební zákon Bosny a Hercegoviny ze dne 19. 9. 2001.
Zákon č. 2018-771 ze dne 5. 9. 2018, právo na svobodu zvolit si svou profesní budoucnost (Francie).
Zákon č. 2021-1774 ze dne 24. 12. 2021 zaměřený na urychlení ekonomické a profesní rovnosti (Francie).

Rozhodnutí národních soudů

Rozsudek Nejvyššího soudu USA ze dne 23. 4. 1974, *DeFunis proti Odegaardovi*, 416 U.S. 312.
Rozsudek Nejvyššího soudu USA ze dne 28. 6. 1978, *Kalifornská univerzita proti Bakkeovi*, 438 U.S. 265.

Rozsudek Nejvyššího soudu USA ze dne 23. 6. 2003, *Grutter proti Bollingerovi*, 539 U.S. 306.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Irska ze dne 21. 3. 2019, *Brian Mohan proti Irsku*, [2019] IESC 18.

Genderová pozitivní opatření ve veřejném rozhodování (aneb Kvóty a mýty)

Zuzana Fellegi

Vydává Wolters Kluwer ČR
U Nákladového nádraží 10, 130 00 Praha 3,
v roce 2024 jako svou 4514. publikaci.
Odpovědná redaktorka Kateřina Mlsnová
Vydání první
Stran 496

Tisk Sowa Sp. z o. o., ul. Raszyńska 13, 05-500 Piaseczno, Polsko

Obsah této publikace naleznete také v ASPI.

Wolters Kluwer | ASPI

E-kniha k dostání na obchod.wolterskluwer.cz

www.wolterskluwer.cz
e-mail: obchod@wolterskluwer.cz
tel. 246 040 400