

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Eliška Petrtýlová

Pozitivní opatření v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví

Diplomová práce

Olomouc, 2015

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Pozitivní opatření v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci 18. ledna 2016

Ráda bych poděkovala svým rodičům za jejich podporu a nezměrnou trpělivost po celou dobu studia i při psaní této práce. Také bych chtěla poděkovat JUDr. Maximu Tomoszkovi za ochotu a pomoc při vypracování diplomové práce.

Obsah

Použité zkratky	7
Úvod	8
1. Vymezení pojmů rovnost a diskriminace	10
1.1. Rovnost	10
1.1.1. Formální rovnost	10
1.1.2. Materiální rovnost	11
1.1.3. Rovnost příležitostí	11
1.1.4. Rovnost výsledků	12
1.2. Diskriminace	13
1.2.1. Diskriminace přímá	14
1.2.1.1. Test přímé diskriminace	14
1.2.2. Nepřímá diskriminace	16
1.2.2.1. Znaky nepřímé diskriminace	16
1.3. Diskriminace z důvodu pohlaví	18
2. Pozitivní opatření	21
2.1. Pojem	21
2.2. Pozitivní opatření a pojetí rovnosti	21
2.2.1. Pozitivní opatření a formální rovnost	21
2.2.2. Pozitivní opatření a materiální rovnost	22
2.3. Legitimita pozitivních opatření	23
2.4. Pozitivní opatření v českém právním řádu	24
2.4.1. Evropská unie	24
2.4.2. Rada Evropy	24
2.4.3. Organizace spojených národů	25
2.4.4. Antidiskriminační zákon	25
2.5. Ústavní konformita pozitivních opatření	26
2.5.1. Judikatura	26
2.5.1.1. Ústavní soud České republiky	26
2.5.1.2. Evropský soud pro lidská práva	27
2.5.1.3. Nejvyšší soud Spojených států amerických	27
2.5.2. Legitimní cíl	28
2.5.2.1. Náprava předchozích křivd	29
2.5.2.2. Redistribuce statků	29
2.5.2.3. Argument diverzity, sociální soudržnosti, snižování společenského napětí	30
2.5.3. Prostředky	31
2.5.3.1. Opatření vedoucí k závazným výsledkům	31
2.5.3.2. Podpůrná opatření a pobídky k prosazení rovnosti	32
2.5.3.3. Opatření, ze kterých vyplývají postupy	33
2.5.4. Proporcionalita	33

2.5.4.1.	Vhodnost	33
2.5.4.2.	Potřebnost.....	34
2.5.4.3.	Poměrování zvoleného prostředku a dosahovaného cíle.....	34
3.	Pozitivní opatření – ženy v ekonomickém rozhodování.....	35
3.1.	Právní základ	35
3.2.	Judikatura.....	36
3.2.1.	Kalanke	36
3.2.2.	Marschall	37
3.2.3.	Badeck	38
3.2.4.	Abrahamsson	40
3.2.5.	Lommers	41
3.3.	Členské státy, které zavedly pozitivní opatření	43
3.3.1.	Přehled opatření v členských státech.....	44
3.4.	Návrh Směrnice	49
3.4.1.	Důvody pro přijetí a některé protiargumenty	50
3.5.	Situace v České republice	57
3.6.	Teoretický návrh řešení a ústavní konformita	59
3.6.1.	Pozitivní opatření ve formě kvót	60
3.6.1.1.	Test konformity s ústavním pořádkem.....	62
3.6.2.	Další možná opatření	64
3.6.2.1.	Podpora zájemců z řad podprezentované skupiny	64
3.6.2.2.	Vyhrazení míst ve vzdělávání pro podprezentovanou skupinu.....	64
3.6.2.3.	Finanční pobídky.....	65
3.6.2.4.	Ústavní konformita těchto opatření.....	65
4.	Zastoupení žen v politickém rozhodování	67
4.1.	Situace v ČR	68
4.2.	Strany, které přijaly dobrovolnou úpravu	70
4.2.1.	ČSSD	70
4.2.2.	Strana zelených.....	71
4.2.3.	KSČM.....	71
4.3.	Evropská unie	72
4.4.	Členské státy EU.....	74
4.5.	Návrh opatření	77
4.6.	Ústavní konformita navrhovaného opatření	78
5.	Závěr	81
6.	Bibliografie	84
6.1.	Monografie, sborníky, odborné články.....	84
6.2.	Judikatura.....	85
6.2.1.	Rozhodnutí Ústavního soudu České republiky	85
6.2.2.	Rozhodnutí nejvyššího soudu Spojených Států Amerických	86

6.2.3.	Rozhodnutí Evropského soudního dvora.....	86
6.2.4.	Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva	86
6.3.	Právní předpisy	86
6.4.	Ostatní.....	87
7.	Abstrakt/ Abstract	92
8.	Seznam klíčových slov/ Key words.....	94

Použité zkratky

OSN	Organizace spojených národů
EU	Evropská unie
ČR	Česká republika
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
ÚS ČR	Ústavní soud České republiky
ESD	Evropský soudní dvůr
SFEU	Konsolidované znění smlouvy o fungování Evropské unie. Úř. věst. Evropské unie. C 115/47, 9. května 2008
ČSSD	Česká strana sociálně demokratická
KSČM	Komunistická strana Čech a Moravy
ODS	Občanská demokratická strana
KDU-ČSL	Křesťanská a demokratická unie – Československá strana lidová
ADZ	zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
LZPS	Listina základních práv a svobod, publikovaná jako usnesení Předsednictva České národní rady č. 2/1993
Směrnice 76/207	Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 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
Návrh Směrnice	Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/0299 (COD) ze dne 14. listopadu 2012, o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/ nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a související opatření

Úvod

V současnosti je evropská společnost tvořena přibližně shodným počtem žen a mužů. Přibližně 60 % absolventů vysokých škol tvoří ženy. Přesto však jsou ženy značně podreprezentovány v řadě oblastí. Dochází zde k diskriminaci nebo se jedná o svobodné rozhodnutí žen aktivně se neúčastnit v určitých oblastech? Měl by stát zasáhnout a pokusit se o nápravu této situace? Jsou pozitivní opatření vhodná řešení? Ba dokonce, jsou pozitivní opatření vůbec legitimním, ústavně konformním prostředkem? Těmto otázkám je věnována tato práce.

Hlavním impulsem pro výběr tématu byla vášnivá debata ohledně Návrhu Směrnice, který předložila Evropská komise. Tento návrh má uložit členským státům povinnost přijmout opatření, které zajistí 40% zastoupení podreprezentovaného pohlaví (v drtivé většině případů se bude jednat o ženy) v nevýkonných orgánech společností. Proto je práce zaměřená na pozitivní opatření v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví.

Návrh Směrnice chce zavést úpravu na poli ekonomického rozhodování. Zajímavou otázkou nabízí také genderové zastoupení na poli politického rozhodování. Proto bude v této práci věnován prostor i opatřením v oblasti politického rozhodování.

Práce bude ve své úvodní části vymezovat základní pojmy rovnost, diskriminace a pozitivní opatření. Vymezení pojmů považuji za důležité pro pochopení praktické aplikace. Vedle teoretického vymezení pojmu pozitivní opatření je také cílem navrhnout test ústavní konformity těchto opatření. Vzhledem k tomu, že česká judikatura je v tomto směru minimální, budu se inspirovat také rozhodnutími jiných soudů (ESD, ESLP, Nejvyššího soudu Spojených států amerických), kde je otázka legitimacy pozitivních opatření řešena podrobněji.

Ve stěžejních kapitolách se zaměřím na komparativní analýzu situace v členských státech EU a ČR, a to v otázce ekonomického a politického rozhodování. Bude použita metoda komparativní analýzy a syntézy. V otázce ekonomického rozhodování bude komparace uvádět a srovnávat opatření přijatá jednotlivými členskými státy, Návrh Směrnice a českou právní úpravu. Cílem této kapitoly je navrhnout (na základě analýzou zjištěných poznatků) pozitivní opatření, které by mohla přijmout ČR v případě, že by byl Návrh Směrnice schválen a ČR by musela směrnici implementovat. Toto navržené opatření pak bude podrobena testu ústavní konformity tak, jak bude vymezen v teoretické části pozitivních opatření. Cílem tedy je navrhnout opatření a zjistit, zda je vůbec možné, aby takové opatření bylo v souladu s ústavním pořádkem ČR.

Kapitola politického rozhodování bude zaměřena na generovou vyváženost na kandidátních listinách politických stran. Vzhledem k velkému množství možností, jak uchopit tuto problematiku, jsem zvolila právě kandidátní listiny. Domnívám se, že opatření, která upraví genderové zastoupení na kandidátních listinách, mohou přinést výsledky v celé oblasti politického rozhodování. Kapitola bude taktéž obsahovat komparativní analýzu situace v členských státech a ČR. Cílem kapitoly je na základě analýzy navrhnout možné pozitivní opatření, které by mohla přijmout ČR. Navržené opatření pak bude opět podrobeno testu ústavní konformity.

Tato práce bude v části teoretického vymezení vycházet z české i zahraniční literatury. V této oblasti je literatura dostatečná. V kapitole věnující se ekonomickému rozhodování vycházím především ze statistik, článků, materiálů vydaných evropskými orgány, právní úpravy jednotlivých států a zahraniční literatury. Vzhledem k aktuálnosti Návrhu Směrnice, který ještě ani nebyl schválen, jsou zdroje velmi kusé a roztříštěné, české zdroje jsou téměř nulové. Kapitola bude tedy vycházet především ze zahraničních zdrojů. Stejně tak kapitola politického rozhodování je vystavěna především na zahraničních zdrojích vzhledem k tomu, že tomuto tématu je v ČR věnována velmi malá pozornost a zdroje chybí.

V ČR je otázka jak pozitivních opatření v oblasti ekonomického rozhodování, tak pozitivních opatření v oblasti politického rozhodování minimálně zpracována. I toto bylo důvodem pro výběr tématu diplomové práce. Práce by měla dosáhnout zmapování situace a návrhu řešení, což v české literatuře chybí.

Celkově je tedy cílem práce provést analýzu situace v ČR a členských státech a na základě analýzy provést návrhy opatření, která budou podrobeny testu ústavní konformity. Pokud se jedná o hypotézu, domnívám se, že pozitivní opatření v oblasti politického a ekonomického rozhodování jsou dle českého právního řádu možné a ústavně konformní.

V této práci již nebude prostor pro návrh řešení v dalších možných oblastech. Toto téma by mohlo být doplněno o úvahu, zda rozšířit pozitivní opatření v oblasti ekonomického rozhodování i na jiné společnosti, než jaké jsou uvedeny v Návrhu Směrnice. V otázce politického rozhodování by bylo třeba dále rozvinout možnost úpravy na úrovni například veřejných orgánů a jejich genderového složení.

1. Vymezení pojmů rovnost a diskriminace

V úvodu své práce považuji za nutné vymezit základní pojmy, což povede ke snadnější orientaci a pochopení následně řešené problematiky. V této kapitole postupně rozeberu pojmy rovnost a diskriminace.

1.1. Rovnost

Rovnost je jednou ze základních zásad demokratického právního státu. Sandra Fredman píše, že „*Ideál rovnosti září jako jasná hvězda v souhvězdí liberálních cílů. Rovnost však není jen ideálem [...] rovnostní klauzuli obsahují všechny mezinárodní i lidskoprávní dokumenty [...] Svědčí to o tom, že všichni intuitivně chápeme význam a dosah rovnosti. Čím hlouběji ji však zkoumáme, tím více se její význam mění. Lze rovnost vystihnout pomocí známého aforismu stejnému stejně?*“¹ Rovnost není shodná se stejností. Již ze samotné jedinečnosti každého člověka je jasné, že není možná existence dvou absolutně stejných jedinců. Avšak všichni jedinci by si měli být rovni. I v demokratických státech sice stále převládají určité nerovnosti (některým z nich se ostatně bude věnovat i tato práce), avšak základní princip rovnosti bez ohledu na pohlaví, společnost chápe a více či méně uznává.

Rovnost je nejen právní pojem, který vymezím vzápětí, ale dle mého názoru je to i odraz vyspělosti daného státu a v určitých znacích i hodnotového základu jeho obyvatel.

Z teoretického hlediska lze rovnost určitým způsobem dělit. Jedním z možných dělení je dělení na rovnost ve formálním smyslu, rovnost v materiálním smyslu, rovnost příležitostí a rovnost výsledků.² Toto není jediné možné dělení a není zcela vyčerpávající, avšak pro účely této práce je toto vymezení dostačující.

1.1.1. Formální rovnost

Tento typ rovnosti je postaven na myšlence, že spravedlivě znamená všem stejně. Mezi jednotlivci se nedělají rozdíly.³ Formální rovnost se nezabývá dopadem aplikovaných ustanovení. Je to rovnost *de iure*. Její reálný dopad, *de facto*, je bezpředmětný. Je to rovnost statická. Hojně se používá v procesním právu, kde jsou vztahy značně formalizovány.⁴ Například procesní lhůta pro podání kasační stížnosti. Lhůta je pro všechny stěžovatele stejná

¹ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 1.

² BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 10.

³ KÜHN, Zdeněk, in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 15-16.

⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 4.

bez ohledu na to, zda ji mohou skutečně všichni v dané lhůtě podat.⁵ Lze tedy shrnout, že striktní uplatňování formální rovnosti (rovnosti *de iure*) bez zkoumání jejího reálného dopadu na jedince, na které je aplikována, může být nedostatečné a vést k faktické nerovnosti.

1.1.2. Materiální rovnost

Materiální rovnost obsahuje jak rovné zacházení, tak i posouzení dopadu na jednotlivce. Není abstraktní jako formální rovnost, je kontextuální a bere v úvahu jednotlivce.⁶ Představuje rovnost *de facto* i *de iure*. Cílem je reálná rovnost. Směřuje ke korekci právní úpravy, která bez této korekce může způsobovat svou aplikací nerovnost v jednotlivých případech.⁷ Jako příklad lze uvést situaci, kdy je do parku zakázán vstup psům. Toto opatření dopadá rovně na všechny, ale znevýhodňuje nevidomé osoby s vodícím psem. Podle zásad materiální rovnosti je tedy potřeba upravit pravidlo tak, aby odstranilo znevýhodnění v tomto případě nevidomé osoby (například přijetím výjimky).⁸ Materiální rovnost se tedy snaží vyvážit nedostatky, které by mohlo způsobit uplatnění formální spravedlnosti. Zkoumá skutečný dopad, situaci jednotlivců a pozadí jednotlivých případů.

1.1.3. Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí bývá označována jako podskupina materiální rovnosti.⁹ Myšlenku rovnosti vyjádřil americký prezident Lyndon Johnson takto „*Nestačí otevřít dveře příležitostem. Všichni naši občané musejí být schopni těmi dveřmi projít.*“¹⁰

Podle Fredman „*Skutečné rovnosti nelze dosáhnout, pokud lidé při závodě startují z různých míst [...] Tento model [...] usiluje o vyrovnání startovacích pozic tak, aby závodníci byli již od startu závodu posuzováni podle individuálních kvalit.*“¹¹ Bobek shodně uvádí, že je potřeba zjistit rozdíly mezi jednotlivci a postavit je na stejnou startovní čáru.¹² To je podmíněno aktivitou veřejné moci. Nepostačí pouhé přiznání nerovnosti, je nutné zvolit

⁵ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 11-12.

⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 43. Shodně in KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 5.

⁷ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 17-18.

⁸ KÜHN, Zdeněk, in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 16.

⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 43.

¹⁰ JOHNSON Lyndon B. *Řeč na Howardově univerzitě* (4. června 1965), citováno v THERNSTROM, Stephan. *Voting Rights, Another Affirmative Action Mess* (1996) 43 UCLA Law Review 2031, č. 22.

¹¹ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 13.

¹² BOBEK Michal, BOUČKOVÁ Pavla, KÜHN Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 19. Shodně in ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 43-44.

opatření, která povedou k jejímu odstranění, například speciálními programy, cílenou pomocí, pozitivními opatřeními, rekvalifikací, atd.¹³

Lze rozlišovat mezi materiálním a procedurálním významem této teorie. Procedurální hledisko požaduje odstranění překážek, nemusí nutně způsobovat materiální rovnost.¹⁴ Materiální význam naopak vyžaduje taková opatření, která zajistí skutečně rovné možnosti splnění podmínek tak, aby měli všichni jedinci stejný přístup k určitým sociálním statkům.¹⁵

1.1.4. Rovnost výsledků

Rovnost výsledků je stejně jako rovnost příležitostí zařazována jako podskupina materiální rovnosti.¹⁶ Bobek tuto rovnost uvozuje jako „*všem stejně v cíli*“¹⁷. Je spíše výjimečná a typickým případem jsou kvóty. Určující je skupina, nikoliv jednotlivci. Je to tedy rovnost kolektivní.¹⁸ Rozhodující je zjištění, že daná nerovnost postihuje určitou skupinu osob. Do určité míry může nahrazovat redistribuci statků ve státě, která je pro určité skupiny nedostatečná nebo chybějící. Tato teorie ukazuje, co má být zkoumáno, ne jaká opatření se mají učinit. Aktivita státu zde není automatická, je to až další krok - politické rozhodnutí. Nelze ji automaticky ztotožňovat s pozitivním opatřením, ale je prostředkem jeho zdůvodnění.

Její nedostatkem je jednoduchost stanovení kvót či procentuálního zastoupení určité skupiny, které však nezkoumá příčinu nerovnosti. Kritika této teorie říká, že je nesprávné se zaměřit pouze na výsledek, ale nikoliv na příčinu.¹⁹ Silnou stránkou této teorie naopak je, že se pokouší odstranit následky dřívější či trvající diskriminace (na rozdíl od rovnosti příležitostí).²⁰

Na závěr bych pouze chtěla zmínit, že se přikláním k teorii materiální rovnosti. Dle mého názoru je nutné zohledňovat jednotlivé individuality každého jedince. Formální rovnost zamezuje pružnosti reakcí na faktický stav společnosti. Dle mého názoru formální rovnost

¹³ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 19.

¹⁴ Například při zrušení určitých požadavků při výběrovém řízení. Některé překážky jsou odstraněny, ale pokud jedinci chybí kvalifikace z důvodu předchozí diskriminace, materiální rovnosti nebude dosaženo. Pro jednotlivce bude pořád existovat překážka v podobě nedostatku kvalifikace způsobené předchozí diskriminací.

¹⁵ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, s. 14.

¹⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 44.

¹⁷ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 19.

¹⁸ BAROŠ, Jirí. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2012, s. 67.

¹⁹ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 20-22.

²⁰ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, s. 10.

může vést až k určitému alibismu při nečinnosti ze strany státu. Příklon k materiální rovnosti bych chtěla podpořit i faktem, že se ČR vymezuje jako materiálně právní stát.²¹

1.2. Diskriminace

Slovo *discriminare* pochází z latiny a znamená „rozdělovat, rozlišovat“.²² Diskriminace je vymezena jako určité rozlišování, odlišné zacházení. Ne každé rozlišování je nespravedlivé (například rozlišování mezi vojáky a civilisty ve válečném konfliktu je nutné).²³ Pokud je však odlišování nespravedlivé a nesprávné, hovoříme o diskriminaci, která je nežádoucí. Proto existuje zákaz diskriminace. Právní normy je nutné nastavit citlivě tak, aby nedošlo k negativnímu rozlišování, a zároveň tak, aby mohlo dojít k umožnění či podpoře pozitivních rozdílů.²⁴ „Hovoříme-li o diskriminaci, nerozumíme tím jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní, rozlišení zatěžující určitou skupinu osob [...]“.²⁵ Diskriminaci rozlišujeme na diskriminaci přímou a nepřímou.

Základním problémem je, jak dojít k závěru, zda se jedná či nejedná o diskriminaci. Standardním kritériem jsou zakázané důvody rozlišování.²⁶ Množinu diskriminačních důvodů lze vymezit taxativně, demonstrativně či širokou zárukou rovnosti. Široká záruka rovnosti je pouhé konstatování rovnosti všech bez určování skupinových charakteristik. Taxativní výčet stanovuje množinu přesně bez možnosti rozšiřování. Demonstrativní výčet obsahuje základní chráněné množiny s možností řešení výslovně neupravených situací.²⁷ Z mého pohledu je demonstrativní výčet nejvhodnějším přístupem. Umožňuje jistou pružnost systému, kdy je možno řešit i výslovně neupravené případy a naopak umožňuje státu určitou zákonnou regulaci (oproti prostému konstatování rovnosti všech). Na závěr je třeba říci, že LZPS obsahuje demonstrativní výčet, ADZ taxativní.

LZPS upravuje diskriminaci na ústavní úrovni v článku 3, kdy se rovnost zaručuje všem bez ohledu na příslušnost k vyjmenovaným skupinám. Tento článek je věcně provázán s čl. 1 LZPS, který stanovuje svobodu a rovnost v důstojnosti a právech. Základní práva působí ve vertikálním vztahu mezi jednotlivcem a státem (vztah nadřízenosti a podřízenosti).

²¹ Nález Ústavního soudu ze dne 21. prosince 1993, sp. zn. Pl. ÚS 19/93, odůvodnění bod A.

²² BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 71.

²³ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 71.

²⁴ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 65.

²⁵ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 38.

²⁶ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 40.

²⁷ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 66-67.

Mezi jednotlivci (vztah rovnosti) základní práva „prozařují“ základní normy a nepůsobí přímo na účastníky právního vztahu (horizontální působení)²⁸. Působí nepřímo při výkladu norem. Diskriminace na zákonné úrovni je upravena v ADZ, který je aplikovatelný v horizontálních soukromoprávních vztazích.²⁹

1.2.1. Diskriminace přímá

ADZ stanovuje v §7 odst. 2, že *„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru“*.

Přímá diskriminace je charakterizována

- *„Jednáním či alespoň opomenutím,*
- *v jehož důsledku dojde či došlo k méně příznivému zacházení (či je alespoň dána možnost méně příznivého zacházení), a to*
- *ve srovnatelné situaci a*
- *na základě zakázaných (diskriminačních důvodů).“³⁰*

1.2.1.1. Test přímé diskriminace

Komentář k LZPS vymezuje znaky testu takto: *„O přímou diskriminaci se jedná, pokud dochází: a) k vyčlenění srovnatelného jednotlivce nebo skupiny; b) ze zakázaného („podezřelého, neospravedlnitelného“) důvodu; c) které je k tíži (uložením břemen nebo odepřením dobra); a d) vyčlenění není možné ospravedlnit, tedy: i) nesleduje žádný legitimní či akceptovatelný důvod (veřejného, legitimního zájmu) ii) opatření je nepřiměřené (disproporční).“³¹*

Ad a) srovnatelnost

Srovnatelnost je klíčovým bodem zhodnocení diskriminace. Pokud není dána, nemůžeme mluvit o diskriminaci. Srovnatelnost připodobňuje Bobek ke vztahu trojúhelníku. Jeho základnu (strany A a B) tvoří porovnávané prvky a stranu C tvoří předmět srovnání

²⁸ Usnesení Ústavního soudu ze dne 23. září 2005, sp. zn. III. ÚS 456/05.

²⁹ KÜHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 30-31

³⁰ KOLDINSKÁ, Kristina, in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 133.

³¹ BOBEK, Michal. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2012, s. 101.

(komparátor). Mezi A a B musí existovat více shod než neshod, a proto je můžeme společně zařadit pod komparátor C a posuzovat, zda s nimi bylo zacházeno odlišně. Pokud by A či B nespádaly do množiny, kterou vyjadřuje komparátor, nemůžeme posuzovat diskriminaci (nejsou zde srovnatelní jedinci, se kterými bylo zacházeno odlišně). Pokud tedy dojedeme k závěru, že A i B mají shodné znaky či vlastnosti a spadají do množiny C, následuje zhodnocení, zda bylo s některým z nich zacházeno odlišně.

Srovnatelnost je do určité míry subjektivním soudem, kdy záleží na hodnotách a názoru pozorovatele. Avšak i posuzování shodnosti musí být provázeno racionalitou a důsledným odůvodněním.³²

Ad b) důvod vyčlenění

Vymezení a úprava, ať už rovnosti či diskriminace, je jednoduše reakcí na stav společnosti, která znevýhodňuje a stigmatizuje určité skupiny lidí. Český právní řád uvádí výčet důvodů vyčlenění (diskriminačních důvodů), a to jak LZPS, tak v rámci ADZ. Aby mohl být případ posouzen jako přímá diskriminace, je nutné, aby k rozdílnému zacházení došlo z diskriminačního důvodu.³³ ADZ uvádí jako důvody rasu, etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.

Ad c) znevýhodnění

Znevýhodnění je značně intuitivní. Ochrany před diskriminací se vždy bude domáhat jedinec, který se cítí znevýhodněn. Opačnou situaci si lze představit jen stěží. Znevýhodnění může mít povahu odeprání statku nebo uložení břemene, které se na většinu nevztahuje. Musí dojít k znevýhodnění, jinak by se mohlo jednat o pozitivní opatření (diskriminace, která by měla za následek zvýhodnění cílové skupiny).³⁴

Ad d) ospravedlnění

Přímá diskriminace není ve většině případů ospravedlnitelná objektivními důvody. Jednání není diskriminací pouze tehdy, pokud spadá pod výslovně stanovenou výjimku umožněnou například směrnicí.³⁵ Ospravedlnitelnost má dvě podmínky – důvod a přiměřenost. Důvody ospravedlnění mohou mít různý charakter (například státní zájem či legitimní cíl). Vždy se jedná o právem připuštěný zájem, který převáží nad zájmem rovnosti a zákazem diskriminace. Přiměřenost je vztah mezi určitým legitimním cílem (tedy důvodem)

³² BOBEK, Michal. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2012, s. 101 – 102.

³³ KOLDINSKÁ, Kristina. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 135.

³⁴ BOBEK, Michal. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2012, s. 106.

³⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 135-136.

a prostředkem k jeho dosažení. Na prostředky k dosažení cíle je kladen požadavek jejich minimality a účinnosti.³⁶

1.2.2. Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace se poprvé objevila ve směrnici Rady 97/80 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.³⁷ Ta stanovila, že nepřímou diskriminací je „*zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost [které] znevýhodňují podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo zvyklost jsou odpovídající a nezbytné a mohou být odůvodněny objektivními okolnostmi, které se netýkají pohlaví.*“³⁸

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

Kühn uvádí, že nepřímá diskriminace vychází ze situace, kdy obecná právní úprava formálně nenaplnuje diskriminační znaky, avšak reálně diskriminaci vyvolává při své aplikaci.³⁹

1.2.2.1. Znaky nepřímé diskriminace

Koncept potvrdila a rozvedla judikatura Evropského soudního dvora ve věci *Bilka Kaufhaus*⁴⁰. Znaky nepřímé diskriminace lze rozdělit do tří hlavních znaků, a to „1) *jednání (opomenutí) založené na zdánlivě neutrálním ustanovení, kritériu nebo zvyklosti, tedy vlastně aplikace stejného pravidla v různých situacích, 2) znevýhodnění (nepříznivější dopad) na skupinu osob vymezenou pohlavím, rasou, etnickým původem, zdravotním postižením, věkem*

³⁶ BOBEK, Michal. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2012, s. 107-109.

³⁷ WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 151.

³⁸ Směrnice Rady 97/80 zde dne 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

³⁹ BOBEK Michal, BOUČKOVÁ Pavla, KÜHN Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 52-54.

⁴⁰ Rozsudek ze dne 13. května 1986, *Bilka. Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz*, 170/84, Recueil.

či sexuální orientací [...], 3. znevýhodnění není objektivně ospravedlnitelné, nebo opatření není ke sledovanému cíli ve vztahu přiměřenosti.“⁴¹

Ad 1) zdánlivě neutrální kritérium nebo praxe

Kritérium je na první pohled zdánlivě neutrální, avšak jeho aplikace způsobuje nerovnost a znevýhodnění jedné skupiny vůči druhé. Může se jednat o vnitřní předpis, právní předpis, zvyklost, praxi, kolektivní smlouvy, atd. Není důležitý úmysl diskriminujícího. Příkladem může být zákaz nošení pokrývky hlavy v restauračním zařízení. Tento zdánlivě neutrální zákaz, který dopadá na všechny stejně, bude znevýhodňovat skupinu věřících, kteří v rámci své náboženské povinnosti nosí na hlavě například jarmulku (ortodoxní židé). V takovýchto případech musí stěžovatel prokázat, že zdánlivě neutrální kritérium dopadá negativněji na chráněnou skupinu, které je zároveň členem.⁴²

Ad 2) znevýhodnění

Směrnice v oblasti diskriminace na základě pohlaví uvádí, že diskriminovaný musí být obzvláště znevýhodněný (např. pokud je postižen mnohem větší počet žen než mužů, značně větší procento zaměstnankyň než zaměstnanců). Pokud je procentuální rozdíl poměrně malý, na první pohled by nešlo o nepřímou diskriminaci, pokud by však byl tento rozdíl přítomen v dané situaci dlouhodobě, bylo by nutné zvážit, zda nedošlo k nepřímé diskriminaci. Česká úprava je přísnější, stanovuje, že postačí jakákoliv míra znevýhodnění.⁴³

Ad 3) objektivní ospravedlnění diskriminace a přiměřenost opatření

V otázce ospravedlnění se jedná o problematiku hledání rovnováhy mezi určitými společenskými prioritami a rovností. Typickým legitimním cílem je kritérium veřejného zájmu (například požadavek absolvování zdravotních testů zaměstnanců pro výkon práce) či seniorita (výsluha, tedy odměňování podle odpracovaných let). Za neospravedlnitelný důvod rozdílného zacházení ESD shledal ekonomické důvody podnikatele (neuznal argument, že rovným zacházením by zaměstnavateli vznikaly vyšší náklady na podnikání). Základní podmínky pro posouzení přiměřenosti opatření byly formulovány v případě *Bilka*⁴⁴. Evropský soudní dvůr stanovil, že zaměstnavatel musí u zvolených prostředků prokázat a) jejich

⁴¹ WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 152.

⁴² BOBEK, Michal. In WAGNEROVÁ Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2012, s. 103 – 104.

⁴³ WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 152-153.

⁴⁴ Rozsudek ze dne 13. května 1986, *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*, 170/84, Recueil, s. 1628.

skutečnou podnikatelskou potřebnost, b) vhodnost, c) nezbytnost k dosažení cíle (test proporcionality).⁴⁵

I u nepřímé diskriminace vyvstává otázka komparátoru. Typicky se jedná o komparátor na úrovni skupiny, avšak nevylučuje i porovnání s jednotlivcem. V mnohých případech se prokázalo, že se určení skupiny a počtu jejích členů mohou značně odlišovat s ohledem na zvolenou statistiku. A stejně jako u diskriminace přímé může zvolený komparátor diskriminaci ještě prohlubovat. Podle ESD může být nepřímá diskriminace (jak již bylo výše zmíněno) prokázána i pokud je rozdíl mezi skupinami podstatně menší, ale je trvajícím a relativně stálým. Dle Fredman k nepřímé diskriminaci postačuje stanovit rozdíl mezi skupinami, pokud je statisticky významný (což ale nevylučuje individuální přístup).⁴⁶

1.3. Diskriminace z důvodu pohlaví

Pohlaví je jedním z diskriminačních důvodů a diskriminace na základě pohlaví je zakázána jak na ústavní úrovni v LZPS, tak na zákonné úrovni v ADZ. Co je to diskriminace, bylo vymezeno výše. V této podkapitole se tedy zaměříme na pojem pohlaví.

Na začátek považuji za potřebné odlišit pojmy gender a pohlaví. „*Pohlaví jsou biologické vlastnosti, které jsou u žen jiné než u mužů.*“⁴⁷⁴⁸ Genderem se rozumí „*sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže [...] Ideální ženské a mužské charakteristiky tedy nevyplývají z biologické přirozenosti žen a mužů, nýbrž jsou vytvářeny společností a reprodukovány prostřednictvím socializace [...].*“⁴⁹

Důležitým aspektem jak genderu, tak pohlaví jsou stereotypy. V praxi mnohdy nejsou posuzovány kvality jednotlivce (například při přijímání do zaměstnání), určující jsou zažitá společenská stereotypy. Pokud je stereotyp důvodem pro znevýhodnění, jedná se o diskriminaci.⁵⁰ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen stanovuje, že „*Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření [...] ke změně společenských a kulturních*

⁴⁵ WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 153-155.

⁴⁶ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. 106-108 s.

⁴⁷ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 231.

⁴⁸ Poznámkou jen zmiňme, že některé státy uznaly i tzv. třetí pohlaví. Například Německo uznalo v roce 2014 hermafrodity (lidi, kteří se narodili s nejednoznačnými pohlavními znaky) jako třetí pohlaví. Australský nejvyšší soud rozhodl v roce 2015, že jedinec nemusí být ani muž ani žena a povolil registraci „neurčitého“ pohlaví.

⁴⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena, VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole – „Příručka pro výuku OV, ON, a ZSV*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 18.

⁵⁰ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 231-232.

*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.*⁵¹ Předsudky mohou být faktické či normativní. Faktické předsudky odráží představu o ženách a mužích. O tom, jací jsou, jaké mají předpoklady, co zvládnou či ne, jak jednájí, atd. Normativní předsudky jsou představy, jací by ženy a muži měli být, jak by se měli chovat.⁵² I přes mnohé změny je pohlaví „jedním ze základních organizačních principů společnosti a os znevýhodnění.“⁵³ Rovnost žen a mužů při přístupu ke společenským hodnotám stále není stejná.

Pod pojem pohlaví (v souvislosti s diskriminací) lze podřadit několik druhů vlastností. Jsou jimi příslušnost k jednomu či druhému pohlaví, která může být přímo i nepřímo diskriminačním důvodem. Také sem spadá intersexualita (příslušnost k žádnému pohlaví), hermafroditismus (příslušnost k oběma pohlavím), transsexualita (pohlavní identita), otázky sexuální orientace, těhotenství či mateřství a otcovství.⁵⁴

Jak již bylo uvedeno výše, tento důvod diskriminace se vztahuje rovněž na ochranu žen i mužů. V praxi je však častější problematika diskriminace žen, a to jak na poli zaměstnanosti, tak například v otázkách politického zastoupení. Z důvodu stereotypů, které ve společnosti převládají, jsou ženy tradičně znevýhodněny stereotypem matky. Mnoho zaměstnavatelů diskriminuje přístup žen k zaměstnání právě z důvodu jejich mateřství. Nelze popírat fakt, že je zde velká množina žen, které v průběhu zaměstnání nastoupí na mateřskou dovolenou a zaměstnavatel za ně musí najít náhradu. Nelze však argumentovat určitým ekonomickým, podnikatelským aspektem zaměstnavatele. Je nutné, aby zaměstnavatel podpořil ženy v zaměstnání i v jejich úloze matky. Stejně tak existují ženy, které matkami být nechtějí. I na ně se může vztáhnout předsudečné nahlížení zaměstnavatele. Je tedy nutné zbavit se stereotypů, umožnit ženám vykonávat práci a zároveň být matkami. Neopomíjme však fakt, že znevýhodňován může být i muž (ačkoliv těchto případů bude méně).

Otázkou zůstává, zda při posuzování diskriminace z důvodu pohlaví vycházet ze stejnosti či rozdílnosti muže a ženy.

Stejnost je chápána jako stejnost lidství, tedy že muž a žena mají stejný potenciál, inteligenci, nadání, atd. Tento směr je základním východiskem antidiskriminačního práva

⁵¹ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, ze dne. 6. října 1999. Čl. 5, písm. a).

⁵² HAVELKOVÁ, Barbara, in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 67.

⁵³ HAVELKOVÁ, Barbara, in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 60.

⁵⁴ HAVELKOVÁ, Barbara, in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 65-66.

a v minulosti byl důležitým argumentem pro rovnost na poli majetkových a politických práv. Avšak, ostatně jako v celé problematice diskriminace, se zde objevuje otázka komparátoru. Jak vyřešit situaci, kdy srovnatelný protějšek neexistuje? S kým má být srovnána například těhotná žena? K těhotné ženě neexistuje rovný protějšek, tedy těhotný muž.

Praxe nejdříve neposuzovala nerovné zacházení jako diskriminaci, protože komparátor neexistoval. Poté byl komparátorem dlouhodobě nemocný muž. Nakonec se ustálil názor, že těhotenství je jedinečný stav, který nelze s ničím porovnávat a je diskriminačním důvodem na základě pohlaví. Zde tedy k vyřešení komplikované situace došlo. Stále se však mohou objevovat důvody nerovného zacházení, ke kterým nebude možno nalézt komparátor. Dle judikatury ESD⁵⁵ nelze posuzovat případy hypoteticky, tedy s hypotetickým, neexistujícím komparátorem. V takovém případě nelze rozhodnout o diskriminaci a je na legislativě či judikatuře, jak vyplní danou mezeru.

Argumentace rozdílností může být v některých případech také opodstatněná, například v otázkách biologických jako je těhotenství či faktická rozdílnost (například v otázce péče o dítě). I tento argument má však své otazníky. Pokud bude norma podporovat například biologickou rozdílnost, tedy například zvýšeně chránit ženy v těhotenství, může to vést k utvrzení stereotypu, že hlavním účelem ženy je reprodukce.⁵⁶ Toto chápání je ve společnosti silně zakořeněno, ačkoliv mnoho žen děti mít nechce a staví se proti této stigmatizaci.

⁵⁵ Rozsudek ze dne 27. března 1980, *Macarthys Ltd v Wendy Smith*, 129/79, Recueil, s. 1280.

⁵⁶ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 238-240.

2. Pozitivní opatření

2.1. Pojem

Pozitivní opatření jinak také pozitivní diskriminace, affirmative action, vyrovnávací opatření - mají dlouhou historii. Za kolébku jejich rozvoje se považuje Amerika, která se potýkala se závažnými formami diskriminace (především na základě rasy, ale také na základě pohlaví), kdy za účelem jejich řešení začal stát ve 30. letech přijímat pozitivní opatření.⁵⁷

Je to kontroverzní institut, který spočívá v aktivitě státu, a to jak ve směru odškodnění jednotlivce, tak také v aktivním vyhledávání a odstraňování příčin problémů. Toto však může vést k obrácené diskriminaci. Je v pořádku, aby stát, který diskriminaci zakazuje (a to tradičně na úrovni nejvyšší, tedy ústavní), ji sám v konečném důsledku uplatňoval, ačkoliv s dobrým úmyslem? Uplatní se i zde klasické rčení, že „cesta do pekel je dlážděna dobrými úmysly“? Zaměřme se tedy na základní aspekty a přístupy k pozitivním opatřením, která mohou spočívat v prevenci, aktivním odstraňování příčin, kvótách či úplné změně přístupu k některým statkům či povoláním.⁵⁸

Nastiňme nejprve, jak je pozitivní opatření pojímáno a definováno. Dle české literatury „*V nejširším smyslu je možno pozitivní opatření charakterizovat jako úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci.*“⁵⁹ V zahraničí můžeme nalézt následující definici „*Pozitivní opatření lze nejlépe chápat jako koncept deštníku, který zahrnuje různé druhy strategií a praxí vytvořených tak, aby řešily specifické problémy diskriminace [...].*“⁶⁰

2.2. Pozitivní opatření a pojetí rovnosti

2.2.1. Pozitivní opatření a formální rovnost

Podle koncepce formální rovnosti není pozitivní opatření ospravedlnitelné. Je to symetrická rovnost, která platí pro všechny stejně.⁶¹ Soudce Powell k této problematice uvedl, že „*záruka rovné ochrany nemůže znamenat jednu věc u jedné osoby a něco jiného, když se*

⁵⁷ ANDERSON, Terry H. *The pursuit of fairness a history of Affirmative action*. New York: Oxford University Press, Inc, 2005, s. 46.

⁵⁸ BOBEK, Michal. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2012, s. 106.

⁵⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 44. Shodně Bobek in BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 22.

⁶⁰ ZAMANIT-GALLAHER, Eboni M, a kol. *The Case for Affirmative Action on Campus*. 1. vydání. Virginia: Stylus Publishing, llc, 2009, s. xiv.

⁶¹ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 122.

vztahuje na jinou osobu jiné barvy pleti“⁶². Všichni jednotlivci by se měli podílet na státcích, funkcích, atd., podle individuálních schopností, ne na základě sounáležitosti se skupinou. Břemeno odpovědnosti by mělo být individualizované. Kontroverzí zůstává i rovnost před zákonem. Stát a jeho svrchovaná moc jsou založeny na neutralitě a rovnému přístupu ke všem občanům. Neměl by zvýhodňovat jednu skupinu oproti druhé. Formální rovnost tedy zásadně odmítá koncepci pozitivního opatření.

2.2.2. Pozitivní opatření a materiální rovnost

Materiální rovnost zastává myšlenku, že rovnost není abstraktní pojem a musí být ve vzájemné interakci se společností.⁶³ Dle Dworkina „Rozdíl mezi obecným rasovým rozlišením, které způsobuje další znevýhodnění těm, kdo již trpí předsudky, a rozlišením, které jim má pomoci, je morálně významný.“⁶⁴ Na nápravě se musí podílet nejen viníci, ale i jedinci, kteří mají ze znevýhodnění prospěch. Avšak způsob nápravy a odpovědnost této skupiny by neměly být pro její členy nepřiměřené. Cílem není trestat jednu skupinu ve prospěch druhé, ale nalézt rovnováhu.

V otázce státu materiální rovnost odmítá postavení státu jako neutrálního hráče na poli diskriminace (na rozdíl od formální rovnosti, která tvrdí, že stát má přistupovat ke všem jednotlivcům stejně a neposuzovat je podle sounáležitosti se skupinou). Stát má aktivně spolupracovat se svými občany a má přijímat opatření k nápravě diskriminace.⁶⁵ Toto tvrzení by mohl podpořit fakt, že stát je veden představiteli veřejné moci, kteří jsou do svých řad voleni lidem a mají zastupovat jejich zájmy, což vylučuje odtržení státu od jeho občanů a jeho striktní neutralitu. Podle materiální rovnosti jsou pozitivní opatření ospravedlnitelná.

Jak již bylo uvedeno v první kapitole, rovnost příležitostí a rovnost výsledků bývají řazeny jako podskupina materiální rovnosti. A pouze materiální rovnost ospravedlňuje pozitivní opatření. Tedy i podle těchto teorií jsou pozitivní opatření přijatelná. Pro rovnost výsledků jsou typická pozitivní opatření ve formě kvót. Rovnost výsledků sice neznamená automaticky pozitivní opatření, ale je jejich morálním ospravedlněním. Dosažení rovnosti

⁶² Rozsudek ze dne 28. června 1978, *Regents of University of Carolina v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978), s. 98, ct. 2733.

⁶³ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 123-124.

⁶⁴ DWORKIN, Ronald. *A matter of Principle*. Oxford: Harvard University press, 1985, s. 314.

⁶⁵ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 124-125.

příležitostí potřebuje a ospravedlňuje speciální přístupy, zvláštní programy či pozitivní opatření pro dosažení stejné startovní pozice pro všechny.⁶⁶

Můžeme tedy shrnout, že v otázce rovnosti je pozitivní opatření přijatelné pouze podle rovnosti materiální a jejích podkategorií – rovnosti příležitostí a výsledků. Podle formální rovnosti jsou pozitivní opatření zcela nepřijatelná.

2.3. Legitimita pozitivních opatření

Jak již bylo řečeno, pozitivní opatření může být poněkud kontroverzní institut. Jeho zastánce Bill Clinton prohlásil „*Když je pozitivní opatření přijato správně, je flexibilní, je spravedlivé a funguje [...]*“.⁶⁷ Naopak odpůrce tohoto institutu Nixon označil pozitivní opatření ve formě kvót za příznak demokracie „*Každý muž, žena a dítě by měli mít možnost dosáhnout tak daleko, jak jim dovolí jejich talent, energie a ambice. To je americký sen. Ale do tohoto snu vstoupil příznak, příznak demokracie kvót – kdy jsou muži a ženy prosazování ne na základě znalostí či schopností, ale pouze na základě rasy či pohlaví [...] Nenapravíte dávnou nespravedlnost tím, že spácháte novou.*“⁶⁸

Positivní opatření nemohou být přijímána svévolně bez určitého důvodu. Proto je důležité vymezit legitimní důvody pro jejich přijetí. Štangová je rozděluje následovně

- „*a) náprava předchozích křivd;*
- *b) redistribuce statků;*
- *c) větší reprezentace menšinových skupin (argument diverzitou)*
- *d) větší sociální soudružnost, snižování společenského napětí*“⁶⁹

Náprava křivd směřuje do minulosti. Na nápravě se mají podílet i současníci, kteří profitují z diskriminačního jednání svých předchůdců. Redistribuce směřuje do přítomnosti a budoucnosti, nezajímá nás minulá křivda. Redistribuuje se statky pro dosažení rovnosti.⁷⁰ Avšak ani toto nemusí vést k úplnému řešení. Pokud například opatření určuje zastoupení žen ve vrcholných pozicích rozdělením „*křesel*“, neodstraní se tím problém, proč se do nich ženy nedostaly i bez opatření. Tesauro uvedl: „*Formální početní rovnost je cíl, který může upokojit*

⁶⁶ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 19.

⁶⁷ ANDERSON, Terry H. *The pursuit of fairness a history of Affirmative action*. New York: Oxford University Press, Inc, 2005, s. 244.

⁶⁸ ANDERSON, Terry H. *The pursuit of fairness a history of Affirmative action*. New York: Oxford University Press, Inc, 2005, s. 139.

⁶⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 44–45. Shodně in BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 242–244.

⁷⁰ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 28–29.

*některé svědomí, ale zůstane iluzí, [...] pokud se nepropojí s opatřeními, která skutečně slouží k dosažení rovnosti [...].*⁷¹

K otázce diverzity lze uvést, že větší rozmanitost vede k lepšímu hájení zájmů znevýhodněné skupiny. Diverzita je však i ve prospěch neznevýhodněné skupiny. Rozmanitost může mít za cíl i vzdělávání společnosti. Nebude docházet k izolaci jedné skupiny od druhé a naopak mezi nimi bude interakce.⁷² Sociální soudržnost sleduje zájem většiny. Například v otázce vzdělávání není zájem státu ani společnosti na tom, mít zaostalou, vyloučenou skupinu obyvatel.⁷³

2.4. Pozitivní opatření v českém právním řádu

Primárně je potřeba uvést, že součástí českého právního řádu jsou i mezinárodní smlouvy. Proto v následující podkapitole bude uvedena i právní úprava přijatá organizacemi, jichž je ČR členem a jejichž předpisy se na ni vztahují a samozřejmě také národní úprava v ADZ.

2.4.1. Evropská unie

Poprvé byla možnost pozitivních opatření zavedená Směrnicí 76/207. Tato Směrnice stanoví, že členské státy mohou přijímat pozitivní opatření na podporu rovných příležitostí mužů a žen. Toto ustanovení je stále důležité z hlediska judikatury. V roce 1999 nabyla účinnosti Amsterdamská smlouva, která zavedla do Smlouvy o založení Evropského společenství v článku 141⁷⁴ pozitivní opatření, tedy pozitivní opatření na poli primárního práva (článek je po harmonizaci označen jako článek 157 odst. 4 SFEU). Umožňuje, aby členské státy přijaly opatření na poli zaměstnanosti. Blíže bude tento článek uveden v kapitole 3.

2.4.2. Rada Evropy

Rada Evropy stanovuje povinnost přijmout a ratifikovat Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „Úmluva“)⁷⁵, pokud se státy chtějí stát členy

⁷¹ Rozsudek ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, I-03051, s. 665.

⁷² FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 149-150.

⁷³ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 29.

⁷⁴ Konsolidované znění smlouvy o založení Evropského společenství. Úř. věst. Evropské unie. C 321 E/37, 29. prosince 2006, čl. 141

⁷⁵ Sdělení federálního shromáždění ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

Rady Evropy. Zvláštností Úmluvy je, že zřizuje kontrolní orgán, a to ESLP. Úmluva konkrétně nemluví o pozitivních opatřeních, ale stanovuje, že práva jí přiznaná musí být zaručena bez diskriminace.⁷⁶ Úmluva státům neodepírá možnost přijmout pozitivní opatření, zároveň jim však neukládá žádnou povinnost k přijetí.

2.4.3. Organizace spojených národů

Pro Českou republiku jsou závazné akty OSN, které přijala. 18. prosince 1979 byla v New Yorku sjednána Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.⁷⁷ Je to „*první mezinárodní a univerzálně aplikovatelný právní instrument*“.⁷⁸ Ve svém čl. 4 uvádí, že smluvní strany mohou přijmout opatření, která mají urychlit zrovnoprávnění žen a mužů. Takováto opatření nebudou považována za diskriminaci. Nesmí však vést k nerovnosti či odděleným měřítkům. Opatření mají být dočasná a platit mají do doby, než bude dosaženo cíle, který se jimi stanoví.⁷⁹ Můžeme tedy shrnout, že ČR má možnost přijímat pozitivní opatření mimo jiné i na základě této úmluvy.

2.4.4. Antidiskriminační zákon

Možnost pozitivních opatření v českých právních předpisech je upravena v § 7 odst. 2 ADZ „*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.*“

Tento paragraf tedy představuje výjimku ze zákazu diskriminace umožňující přijmout pozitivní opatření. Opatření se musí vztahovat na osobu spadající do některé ze skupin uvedených §2 odst. 3 ADZ, mezi které patří i pohlaví.

§ 7 odst. 3 ADZ uvádí, že „*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.*“ Tento odstavec limituje pozitivní opatření v návaznosti na kvalifikaci posuzované osoby. Jak bude blíže rozebráno v kapitole 3 v části judikatury ESD, uvidíme jasnou inspiraci rozsudky, které v otázce pozitivních opatření přijal ESD.

⁷⁶ Sdělení federálního shromáždění ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících. čl. 14.

⁷⁷ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ *Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů* [online]. Mpsv.cz, květen 2010 [citováno dne 2. září 2015]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf>, s. 8.

⁷⁹ Vyhláška ministerstva zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, čl. 4.

Jak tedy můžeme vidět, ADZ připouští možnost přijetí pozitivních opatření. Problémem však je, že ADZ působí na nižší podzákoné normy. V další kapitole bude rozebrán návrh směrnice EU, která má uložit členským státům povinnost přijmout pozitivní opatření. Pokud by bylo pozitivní opatření přijato na úrovni zákonné, ADZ by se na něj přímo nevztahoval a nebylo by možno použít vymezení pozitivního opatření podle §7 odst. 2 ADZ. Dalším problémem zůstává fakt, že se ADZ nevztahuje na všechny vztahy (například stanovení důchodového věku, ochrana žen v těhotenství či poskytování služeb v oblasti soukromého a rodinného života).

2.5. Ústavní konformita pozitivních opatření

V této podkapitole bych se ráda zaměřila na posouzení pozitivního opatření a jeho souladnosti s ústavním pořádkem ČR. Na začátku je nutno zmínit, že jednotný test neexistuje. Judikatura českých soudů je minimální, proto je tato kapitola pouze snahou o možné nalezení systému kontroly ústavnosti v případě, že by ČR pozitivní opatření přijala a následně byla napadena jeho ústavnost. Pro stanovení tohoto testu budu vycházet z judikatury ČR, ESLP a americké judikatury vztahující se k pozitivním opatřením v oblasti pohlaví.

2.5.1. Judikatura

2.5.1.1. Ústavní soud České republiky

Ústavní soud uvedl, že cílem zákonodárce je dosažení formální rovnosti všech, ale zároveň musí být brán ohled 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 nerovnost nebo jiný handicap.“⁸⁰ Soud tedy připustil, že pozitivní opatření jsou potřebná či v některých případech nutná a zároveň vyjádřil postoj k zásadě rovnosti (ačkoliv se stát snaží o formální rovnost, z reálných životních situací vyplývá nutnost umožnění i přístupu materiální rovnosti).

Ústavností pozitivních opatření se Ústavní soud zabýval ve věci stavovských důchodů, kde povšechně uvádí, že „nejsou zásadně v rozporu s právními principy rovnosti a zákazem diskriminace, pokud jejich uplatnění směřuje k odstranění faktické diskriminace mezi těmito subjekty.“⁸¹ Pokud však ze strany státu dochází k rozlišování v přístupu k určitým statkům či právům, nesmí se jednat o projev libovůle. Samotný fakt, že určitá právní úprava zvýhodňuje jednu skupinu (kategorii) osob, není bez dalšího projevem porušení zásady rovnosti.

⁸⁰ náleží Ústavního soudu ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03, bod 58.

⁸¹ náleží Ústavního soudu ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, bod IV.

Zákonodárce má možnost úvahy, zda přijme určité preferenční zacházení či ne. „Zákonodárce však přitom musí dbát, aby byl zvýhodňující přístup založen na objektivních a rozumných důvodech a aby mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení existoval vztah přiměřenosti.“⁸²

2.5.1.2. Evropský soud pro lidská práva

Jak již bylo zmíněno výše, ESLP připouští možnost přijetí pozitivních opatření. Podobně jako ÚS ČR stanovuje určité podmínky, aby opatření nebylo v rozporu se zásadou rovnosti. Základní pravidla položil ESLP v *Belgickém jazykovém případě*. Pro odlišné zacházení musí mít objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění. Rozdílné zacházení musí mít nejen legitimní cíl, ale zároveň zde musí být vztah proporcionality mezi cílem a zvolenými prostředky k dosažení cíle.⁸³ Tyto podmínky pro ospravedlnění pozitivního opatření soud převzal i v rozhodnutí ve věci *Lindsay v Spojené Království*.⁸⁴ Od této doktríny se soud neodklonil ani o přibližně dvacet let později v rozhodnutí *Stec a ostatní proti Spojenému Království*. Soud zde uvedl, že státy mají určitou míru volnosti při posuzování ospravedlnění rozdílného zacházení.⁸⁵ „Obecně však platí, že u tvrdého jádra důvodů diskriminačního zacházení, mezi něž patří i pohlaví, musí existovat velmi závažné důvody, aby rozdíl v zacházení [...] byl v souladu s Úmluvou.“⁸⁶

Jak můžeme vidět, judikatura ESLP a ÚS ČR se staví k ospravedlnění pozitivních opatření stejně a shodně stanovuje tři základní podmínky, a to 1) legitimní cíl, 2) vhodné prostředky k dosažení cíle, 3) proporcionalita mezi cílem a zvolenými prostředky.

2.5.1.3. Nejvyšší soud Spojených států amerických

Jak již bylo zmíněno, USA jsou považovány za zakladatele pozitivních opatření. Primárně vznikala pozitivní opatření jako reakce na historický fakt rasové diskriminace. U nich se při přezkumu uplatňoval tzv. „*strict scrutiny test*“. V šedesátých letech se začala pozornost věnovat i genderové diskriminaci. Vyvinul se pro ni však test jiný, tzv. „*intermediate scrutiny test*“ (například pro přezkum opatření, které má za cíl odstranit předchozí diskriminaci žen a stereotypní představy o nich).

⁸² Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 237. Shodně in Nález Ústavního soudu ze dne 23. března 2010, sp. zn. Pl. ÚS 8/07, bod 83.

⁸³ Rozsudek ze dne 23. července 1968, *Case relating to certain aspects of the law on the use of languages in education in Belgium*, 1474/62, series A no. 6, s. 51.

⁸⁴ Rozsudek ze dne 11. listopadu 1986, *Lindsay v United Kingdom*, 11089/84, sezon B, 1 a).

⁸⁵ Rozsudek ze dne 12. dubna 2006, *Stec and others v United Kingdom*, 65731/01, bod. 51.

⁸⁶ Rozsudek ze dne 12. dubna 2006, *Stec and others v United Kingdom*, 65731/01, bod. 52.

Aby pozitivní opatření splnilo takový test, musí rozlišování činit veřejný orgán a musí „sloužit důležitým veřejným cílům a musí se obsahově vztahovat k dosažení těchto cílů“⁸⁷ *Intermediate scrutiny test* byl poprvé pro generovou diskriminaci použit v rozhodnutí *Craig v Boren*, kdy soud zrušil oklahomský zákon, který zakazoval prodej nízkoalkoholického piva ženám mladším 18 let a mužům mladším 21 let. Důvod tohoto opatření byl fakt, že muži a ženy pod touto věkovou kategorií častěji řídí v opilosti. Statistiky však nebyly dostatečně přesvědčivé (2% mužů a 0,18 % žen), aby ospravedlnily rozlišování na základě pohlaví.⁸⁸

Stejný test použil Nejvyšší soud USA i v případě *Mississippi University for Women v Hogan*⁸⁹. Zde se jednalo o opatření, které umožňovalo studium na této univerzitě pro zdravotní sestry pouze ženám. Opatření mělo pomoci k odstranění diskriminace v přístupu ke vzdělání. Soud rozhodl, že takové opatření musí unést břemeno „velmi přesvědčivého ospravedlnění“. Tedy musí prokázat, že klasifikace „slouží důležitým veřejným cílům a realizované diskriminační metody se obsahově vztahují na dosažení těchto cílů“⁹⁰. Soud zhodnotil, že toto opatření nespĺňuje podmínky testu a naopak ještě více umocňuje stereotypní náhled na povolání zdravotní sestry jako čistě ženské povolání.⁹¹ Stejně bylo rozhodnuto i v případě *United States v Virginia*⁹², kdy bylo také použito břemeno „velmi přesvědčivého ospravedlnění“.

Z výše uvedeného lze tedy vyvodit test, který by ÚS ČR mohl použít při přezkoumávání ústavnosti pozitivních opatření (za předpokladu, že by byla přijata a následně napadena jejich ústavnost individuální stížností). Test by byl složen ze tří základních kroků (tyto kroky jsou pouze základními kroky, které budou dále rozčleněny):

- 1) Legitimní cíl
- 2) Vhodný prostředek
- 3) Proporcionalita

2.5.2. Legitimní cíl

Jak již bylo v předchozích bodech uvedeno, legitimita pozitivních opatření bývá vymezena čtyřmi základními cíly, a to 1) náprava předchozích křivd, 2) redistribuce statků,

⁸⁷ Rozsudek ze dne 20. prosince 1976, *Craig v Boren*, 429 U.S. 190, s. 197.

⁸⁸ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007, s. 49.

⁸⁹ Rozsudek ze dne 22. března 1982, *Mississippi University for Women v Hogan*, 458 U.S. 718.

⁹⁰ Rozsudek ze dne 22. března 1982, *Mississippi University for Women v Hogan*, 458 U.S. 718, opinion of the Court, II.

⁹¹ Rozsudek ze dne 22. března 1982, *Mississippi University for Women v Hogan*, 458 U.S. 718, Justice Powell dissent, III.

⁹² Rozsudek ze dne 26. června 1996, *United States v Virginia*, 518 U.S. 515.

3) diverzita, 4) větší sociální soudržnost, snížení společenského napětí. Následně rozeberu, jak by tyto legitimní cíle mohly ospravedlňovat pozitivní opatření v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví. Vzhledem k omezenému rozsahu práce se zaměřím při aplikaci těchto argumentů na ospravedlnění pozitivního opatření v oblasti ekonomického a politického rozhodování (tato opatření budou podrobně rozebrána v následujících kapitolách).

2.5.2.1. Náprava předchozích křivd

Za předchozí křivdu v otázce pohlaví můžeme považovat vyloučení žen z participace jak v na poli politického rozhodování, tak na poli pracovním. Z historického hlediska byly ženy brány pouze jako matky a jejich primární úlohou byla péče o rodinu a domácnost. Zde se vytvořily stereotypy o ženách, které ve větší či menší míře přetrvávají dodnes a ovlivňují aktivní účast žen ve společnosti.

V otázce politického rozhodování uvedme, že ženy získaly v českých zemích volební právo v 20. letech 20. století. Dnes mohou ženy volit volně a domnívám se, že zde žádná překážka není. Jinak je to ovšem v otázce volených orgánů. Ačkoliv mají ženy de iure volnost volby v rozhodování, zda budou kandidovat do volených orgánů, de iure existuje řada překážek pro dosažení postu. Mnohdy bývají ženy na kandidátních listinách dány na spodní pozice, takže je pro ně téměř nereálné místo v orgánu skutečně získat. Dle mého názoru je to dáno pozůstatkem předchozího vyloučení žen, kdy stále přetrvávají ony stereotypy zmíněné výše. Politika bývá vnímána jako mužská disciplína.

Nejinak je to v otázce zastoupení ve vedení společností. Ženy bývají tradičně zaměstnávány jako sekretářky. Pokud se však jedná o vedení společnosti, jsou zde opět silně zakořeněné předsudky a stereotypy, které se odrážejí v obavě o ženinu kompetenci ve vrcholném orgánu. Management společností bývá také mnohdy vnímán jako mužský obor.

Dle mého názoru je tento cíl ospravedlnitelný, a to právě pro přetrvávající faktické překážky pramenící ze stereotypů zakotvených z dob historické křivdy, kdy byly ženy vyloučeny jak z pracovního, tak politického života.

2.5.2.2. Redistribuce statků

Tento cíl pozitivních opatření směřuje do budoucna a již se nezabývá případnou křivdou z minulosti. Důležitý je současný stav a jeho řešení do budoucna. Z tohoto hlediska se domnívám, že by tento legitimní cíl ospravedlnitelný byl. Pokud opět aplikujeme argument redistribucí statků na politické a ekonomické rozhodování, dle mého názoru můžeme dojít k legitimitě takového argumentu. V současné době je počet žen a mužů procentuálně téměř

shodný, přesto však (jak již bylo výše zmíněno) je politika a například manažerské pozice ve firmách značně mužskou oblastí. Je v zájmu každé společnosti, aby měla obě pohlaví ke statkům rovný přístup. Domnívám se, že formálně v ČR rovný přístup existuje, jinak je tomu ovšem v realitě. Společnost se mnohdy řídí stereotypy při rozdělování statků (typicky na poli zaměstnanosti, kdy řada zaměstnavatelů raději přijímá muže než ženy z obavy o jejich pracovní nasazení, odchod na mateřskou dovolenou a časté překážky spojené se stereotypem ženy jako matky a pečovatelky o rodinu) a není otevřená novým možnostem. Proto by zde mohl být prostor pro stát, který by zasáhl formou pozitivního opatření a upravil by nedostatečné rozdělení některých statků (například v oblasti zaměstnání, politického zastoupení či vzdělání). Dle mého názoru by bylo takovéto pozitivní opatření na základě faktického stavu a potřeby faktického přerozdělení statků ospravedlnitelné.

2.5.2.3. Argument diverzity, sociální soudržnosti, snižování společenského napětí

Dosažení diverzity je v zájmu celé společnosti, nejen méně zastoupené skupiny. Ve společnosti by nemělo docházet k izolaci jedné skupiny od druhé. Při jejich interakci a spolupráci může dojít k setření tolik probíraných stereotypních názorů, rozšíření názorového či vědomostního pole. Jedna skupina může od druhé získat jiná hodnotová stanoviska, přístupy k řešení problémů, atd. S tímto souvisí i argument sociální soudržnosti. Pokud budou skupiny izolovány a nebudou se vzájemně „znát“, může docházet k nepochopení, stigmatizaci a přetrvávání stereotypů. Menšinová skupina pak může být vyloučena z mnoha aspektů participace ve společnosti.

Participace ve společnosti by měla odrážet i její skupinové složení. Pokud se společnost skládá přibližně ze stejného počtu žen a mužů, avšak ženy v některých oblastech společnosti nefigurují téměř vůbec, nemůže takováto společnost plně využít svůj potenciál. Každá skupina (ať již je to pohlaví či národnostní menšina), vykazuje určité odlišné znaky a specifika. Při upozadění některé ze skupin nedojde k plnému využití celého potenciálu všech jedinců společnosti bez ohledu na jejich příslušnost k určité skupině.

Argument sociální soudržnosti a snižování potenciálního společenského napětí nepovažuji za ospravedlnitelný cíl pro přijetí pozitivního opatření. Domnívám se, že sociální soudržnost a napětí společnosti jsou dány postojem a „náladou“ v dané společnosti, jejím hodnotovým základem či určitými zvyky a povahou. Naopak se domnívám, že takováto pozitivní opatření by mohla vést k přesně opačnému výsledku. Ačkoliv by se formálně mohlo dosáhnout určité rovnosti na základě povinnosti uložené například zákonem, v reálném

dopadu by to mohlo vyvolat větší antipatie k menšinovým skupinám či dokonce snahu, jak obejít povinnost takto stanovenou.

Domnívám se, že tyto dva argumenty jsou závislé na určité míře dobrovolné spolupráce většinové společnosti. Jak uvidíme v následující kapitole, diskuze o přijetí pozitivního opatření ukládající povinnost přijmout určité procento žen do vedoucích orgánů společností vyvolala ve společnosti velmi negativní ohlas. Pokud by tento návrh měl být ospravedlněn snížením společenského napětí a zvýšením sociální soudržnosti, domnívám se, že by ospravedlnitelný nebyl a došlo by k efektu přesně opačnému.

2.5.3. Prostředky

Pozitivní opatření může mít různé podoby, proto v této podkapitole nastíním, v jaké podobě mohou být přijata. Neexistuje jednotné dělení pozitivních opatření. Pro účely této podkapitoly budu vycházet z forem pozitivních opatření tak, jak je rozdělila skupina expertů Rady Evropy zabývající se pozitivní akcí ve prospěch rovnosti mužů a žen.

- 1) Opatření vedoucí k závazným výsledkům
 - a. Kvóty
 - b. Upřednostnění podreprezentované skupiny
- 2) Podpůrná opatření a pobídky k prosazení rovnosti
 - a. Vyhrazení výcviku pouze podreprezentované skupině
 - b. Přizpůsobení požadavků pro žádosti o pracovní místo určité skupině
 - c. Podporování zájemců z řad podreprezentované skupiny
 - d. Finanční pobídky
- 3) Opatření, ze kterých vyplývají postupy
 - a. Akční plány⁹³

2.5.3.1. Opatření vedoucí k závazným výsledkům

Mezi tato opatření patří kvóty a upřednostnění odreprezentované skupiny. Jsou to nejtvrděší pozitivní opatření. Zavazují adresáty k určitým pevně stanoveným výsledkům, jejichž nedodržení může být citelně sankcionováno. Pro tato opatření tedy musí být pevně stanoveny hranice. Kvóty jsou pozitivním opatřením typickým pro rovnost výsledků. Jedná se o cílový výsledek, výchozí situace není středem zájmu tohoto opatření. Kvóty bývají procentuálně vyjádřeny a ukládají splnění tohoto procenta v určitém časovém horizontu. Měly

⁹³ *Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů* [online]. Mpsv.cz, květen 2010 [citováno dne 4. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf>, s. 32.

by být časově omezeny, případně po dosažení procentuálního zastoupení zrušeny. Příkladem kvóty může být zákon, kterým stát ukládá všem politickým stranám nominovat na kandidátní listiny minimálně 30 % méně zastoupeného pohlaví. Je zde dána přesná množina.

Upřednostnění podreprezentované skupiny znamená, že je jí ve vymezených situacích dána přednost před více zastoupenou skupinou. Příkladem uveďme přístup k zaměstnání. Pozitivní opatření může spočívat v povinnosti zaměstnavatele dát přednost uchazeči z méně zastoupené skupiny proti uchazeči většinové skupiny (ať již se jedná o muže a ženy či národnostní menšiny). I zde by však měly být zachovány rozumné limity. Jak bude následně rozebráno v judikatuře kapitoly 3, uchazeči musí být shodně kvalifikovaní. Dání přednosti pouze na základě příslušnosti k méně zastoupené skupině je nepřipustné.

2.5.3.2. Podpůrná opatření a pobídky k prosazení rovnosti

Vyhrazení výcviku pouze pro podreprezentovanou skupinu – toto opatření by mohlo být využíváno především pro dosažení rovnosti přístupu k povolání. Pokud zde byla předchozí diskriminace, mohou podpůrná opatření odstranit její dopad. Toto opatření si můžeme jednoduše představit na hypotetickém případě černošské menšiny ve Spojených státech, která byla historicky prokazatelně diskriminovaná. Černošská menšina má mnohdy nižší vzdělání, studium na univerzitách je pro ně nedosažitelné, atd. To pak vyvolává následný handicap v budoucí snaze o získání povolání. Pozitivní opatření v této oblasti by mohlo mít podobu například rekvalifikačních kurzů vyhrazených pouze pro černošskou menšinu.

Přizpůsobení požadavků určité skupině nemusí nutně znamenat pouze požadavky pro přijetí na pracovní pozici, ačkoliv takový příklad bude nejjednodušeji pochopitelný. Lze si představit, že pozitivní opatření přizpůsobí podmínky přijetí například fyzickým dispozicím ženy v porovnání s mužem – například sníží požadovanou výšku pro přijetí (například do armády). Vezme tedy v potaz, že ženy obvykle nedosahují vzrůstu mužů a pokud je přijímací limit nastavený podle muže, pro ženy může být problém tuto podmínku splnit. Podobné opatření si lze představit i na poli vzdělávání, kdy by například mohly být stanoveny jiné přijímací testy pro různé skupiny. Ospravedlnění takového opatření je však velmi problematické (podobná problematika byla řešena ve Spojených státech, kdy byly pro uchazeče z minoritních národnostních menšin sníženy hranice potřebných výsledků pro přijetí). V této práci bohužel není prostor se zabývat i problematikou pozitivních opatření v souvislosti s rasou, proto se tímto aspektem nebudu dále zabývat.

Podporování zájemců z řad podprezentované skupiny vyzývá zástupce menšinové skupiny, aby projevila zájem například o určitou pozici. Není jim však dána automatická přednost. Takové opatření můžeme najít například v Chorvatsku, kdy všechny státní orgány při nabídce volné pracovní pozice musí uvést výzvu, aby se o pozici ucházely i ženy.⁹⁴

Finanční pobídky poskytují široké pole možností. Lze si představit opatření, které bude podporovat chráněnou skupinu například příspěvkem na rekvalifikační kurzy, daňovými úlevami, příplatky ke mzdě či snazší dosažení půjčky. Stejně tak opatření, které bude poskytovat finanční pobídky adresátům, například zaměstnavatelům. Tyto pobídky mohou být ve formě daňových úlev, bonusových finančních odměn či užší státní spolupráce (ve Spojených státech byla v minulosti zavedena pozitivní opatření, která přidělovala státní zakázky pouze firmám, které přijímaly zástupce minoritní skupiny v určitém, kvótou stanoveném počtu).

2.5.3.3. Opatření, ze kterých vyplývají postupy

Za tato opatření jsou označeny akční plány, které stanovují závazné postupy a úkoly pro adresáty. Akční plány stanoví úkoly a monitorují průběh jejich plnění, tedy zda je dosahování pokroku, stejně tak mohou sloužit pro porovnání s jinými zeměmi. Jsou to závazky vlád jednotlivých států k dosažení a prosazování rovnosti. Akční plán prosazují různé články systému, ať už to jsou národní, místní či regionální orgány nebo speciálně zřízené orgány. Častá je taky spolupráce s neziskovými organizacemi.⁹⁵ I Česká republika přijímá pravidelně akční plány (viz následující kapitola).

2.5.4. Proporcionalita

Posledním bodem testu je test proporcionality. Pokud zákonodárce vybere prostředek (podobu pozitivního opatření) a zvolí si cíl, musí mezi těmito dvěma množinami existovat vztah přiměřenosti (proporcionality). Tento test má tři kroky:

- 1) Vhodnost (zda je prostředek způsobilý dosáhnout cíle)
- 2) Potřebnost (Zda je nutné použít zvolený prostředek)
- 3) Poměrování zvoleného prostředku a dosahovaného cíle

2.5.4.1. Vhodnost

⁹⁴ *Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů* [online]. Mpsv.cz, květen 2010 [citováno dne 4. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf>, s. 44.

⁹⁵ *Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů* [online]. Mpsv.cz, květen 2010 [citováno dne 4. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf>, s. 50.

Opatření je vhodné, pokud lze s jeho pomocí dosáhnout cíle. Pokud by opatření cíle nedosahovalo či na cíl nemělo žádný účinek, nebylo by vhodné. Pojem vhodnost nelze zaměňovat s pojmem účelnost. Vhodnost je právní pojem, účelnost je hodnotový soud. Při posuzování vhodnosti se ÚS ČR zaměřuje na působení opatření v budoucnosti.⁹⁶

2.5.4.2. Potřebnost

Potřebnost zjišťuje, zda je opravdu nutné dané opatření. Tedy, zda nelze stejného výsledku dosáhnout jinými prostředky, které by měly mírnější zásah do práv jednotlivců. Do popředí posuzování přichází zásah do základních práv, který nastane daným opatřením. Posuzuje se tedy, zda neexistuje jiný prostředek, kterým by bylo dosaženo stejného cíle s žádným či menším zásahem. Pokud takový prostředek existuje, není splněna potřebnost. Důležité je intervenční minimum.⁹⁷

2.5.4.3. Poměrování zvoleného prostředku a dosahovaného cíle

Předchozí dva kroky jsou nezbytné pro možnost posuzování třetího kroku. Tyto jednotlivé fáze testu jdou logicky za sebou (např. pokud opatření nesleduje legitimní cíl, není potřeba dále zkoumat, jeho potřebnost. Pokud není úprava schopná dosáhnout cíle, není naplněná potřebnost), tvoří kaskádovitý test. Pokud soud u jednoho z kroků dojde k závěru, že není naplněn, dále v testu nepokračuje a posuzované opatření je označeno za nepřiměřené. Dále není potřeba zkoumat další kroky. Posuzované opatření musí splnit kumulativně všechny kroky testu.⁹⁸

V tomto kroku je tedy potřeba zhodnotit, jak velký zásah do práv jednotlivců bude případné opatření mít. Tedy, zda je tento zásah přiměřený vzhledem k zvolenému prostředku a cíli. Musí být poměřeny pozitivní a negativní dopady opatření a zjistit, zda jsou tyto dopady přiměřené. Pokud by opatření přinášelo větší negativní než pozitivní dopad, nebyl by splněn test přiměřenosti. Pokud tedy nevýhody jasně převažují, opatření není přiměřené, a tedy nesplňuje ústavní konformitu.

Vzhledem k rozsahu práce, značnému množství možností opatření a možných zásahů, bude tento test podrobněji rozebrán na konkrétním příkladu pozitivního opatření, které by mohla přijmout ČR v kapitole 3.

⁹⁶ WAGNEROVÁ, Eliška. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2012, s. 27.

⁹⁷ WAGNEROVÁ, Eliška. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2012, s. 27.

⁹⁸ ONDŘEJEK, Pavel. *Princip proporcionality a jeho role při interpretaci základních práv a svobod*. Praha: Leges, 2012, s. 109-111.

3. Pozitivní opatření – ženy v ekonomickém rozhodování

V listopadu 2012 podala Komise návrh na přijetí Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (dále jen „Návrh Směrnice“).⁹⁹ Ačkoliv by se, podle rozruchu, který navrhovaná směrnice vyvolala, mohlo zdát, že se jedná o blesk z čistého nebe, opak je pravdou. Rovnost mužů a žen je jedním z cílů Evropské unie po několik desetiletí. Snaha o dosažení rovnosti šla cestou doporučení, metodik či návrhů. Avšak vzhledem k pomalému zlepšování situace byl v roce 2012 podán Návrh Směrnice, která má za cíl urychlit dosažení rovnosti ve dvou časových horizontech (do roku 2018 a 2020).

V této kapitole bych se chtěla nejprve zabývat právním základem a relevantní judikaturou, na základě kterých Evropská Unie považuje navržené opatření za legitimní. Dále poukážu na úpravu pozitivních opatření, kterou přijaly jednotlivé členské státy, což může alespoň rámcově osvětlit efektivitu jednotlivých opatření v praxi států, kde takováto opatření fungují již několik let. Následně se zaměřím na nastínění Návrhu Směrnice a zmíním argumentaci pro i proti jejímu přijetí. Závěrem této kapitoly se chci věnovat současné úpravě v České republice, jejímu postoji k navrhovanému opatření a ústavní konformitě případně přijatého pozitivního opatření.

3.1. Právní základ

Návrh směrnice obsahuje přehled ustanovení, která tvoří legislativní základ pro přijetí pozitivního opatření, jehož účelem je dosáhnout vyrovnaného zastoupení žen a mužů v ekonomickém rozhodování. Proto bude tato podkapitola věnována výčtu a znění dané legislativy.

Návrh Směrnice mezi prvními ustanoveními uvádí články, které bychom mohli shrnout jako články vymezující hodnotový rámec EU, kdy rovnost mužů a žen je jednou z hodnot a cílů EU. Čl. 2 SEU uvádí, že je EU založena mimo jiné na rovnosti, která je společnou hodnotou členských států jako společností, které se vyznačují „[...] nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.“¹⁰⁰ Čl. 3 SEU uvádí rovnost žen a mužů jako jeden z cílů, který podporuje (respektive bojuje proti jejich

⁹⁹ Ke dni odevzdání této diplomové práce byl Návrh Směrnice schválen Evropským parlamentem a nyní jej musí schválit Rada EU, která však zatím nedošla konsenzu.

¹⁰⁰ Konsolidované znění smlouvy o Evropské unii. Úř. věst. Evropské unie. C 83/13, 30. Března 2010, čl. 2.

nerovnosti)¹⁰¹, stejně jako čl. 8 SFEU, podle nějž je rovnost cílem evropské iniciativy při všech jejích činnostech.

Předchozí ustanovení představují hodnotový základ, další ustanovení uvádí možnosti realizace těchto hodnot. Čl. 23 Charty základních práv Evropské unie uvádí možnost přijetí opatření za účelem dosažení rovnosti, která jsou ve prospěch menšinově zastoupeného pohlaví.¹⁰² Konkrétněji možnost přijetí pozitivních opatření vymezují články 157 odst. 3 SFEU. (tato opatření jsou umožněna v otázce práce a zaměstnanosti či rovné odměny za stejnou práci) a čl. 19 SFEU (umožňuje opatření k odstranění diskriminace na základě pohlaví). Odlišný je však postup přijetí daného opatření. Podle čl. 157 odst. 3 SFEU je opatření přijímáno řádným legislativním postupem, kdežto podle čl. 19 SFEU zvláštním legislativním procesem. Návrh Směrnice je vystaven na základě ustanovení čl. 157 odst. 3 SFEU.¹⁰³

3.2. Judikatura

Považuji za nutné vymezit základní judikaturu týkající se pozitivních opatření pro celkový nástin problematiky. Všech pět následujících klíčových judikátů se týkalo souladu národní úpravy pozitivního opatření s komunitární úpravou, konkrétně s článkem 2 odst. 1 a 4 Směrnice 76/207, který zní:

Čl. 2 odst. 1 *„Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoliv diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav“.*

Čl. 2. odst. 4 *„Touto směrnici 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.“*

3.2.1. Kalanke

Pan Kalanke a paní Glissman byli držitelé diplomu v oboru zahradnictví. Oba pracovali pro oddělení parků města Brémy. Pan Kalanke podal žádost o povýšení, ale byl odmítnut a povýšení bylo uděleno paní Glissman s odůvodněním, že oba kandidáti byli shodně kvalifikovaní, a proto byla v souladu s národní úpravou dána přednost ženě jako méně

¹⁰¹ Konsolidované znění smlouvy o Evropské unii. Úř. věst. Evropské unie. C 83/13, 30. března 2010, čl. 3 odst. 3.

¹⁰² Listina základních práv Evropské unie. Úř. věst. Evropské unie. C 303/1, 14. prosince 2007, čl. 23.

¹⁰³ *Women on boards – Fact sheet 3 Legal aspects* [online]. Ec.europa.eu [citováno dne 17. listopadu 2015]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-3_en.pdf>, bod 3.

zastoupenému pohlaví v daném sektoru. Po zahájení soudního řízení předložil národní soud předběžnou otázku ESD, zda je národní úprava v souladu s čl. 2 odst. 1 a 4 Směrnice 76/207.¹⁰⁴

Podle národní úpravy¹⁰⁵ mají ženy přednost při povyšování, pokud mají stejnou kvalifikaci jako muži a pokud žádají o povýšení v oboru či odvětví, kde jsou podprezentovány. Kvalifikace uchazečů musí být posuzována v souladu s požadavky pro danou pozici. Ženy jsou méně zastoupeny, pokud jejich počet netvoří alespoň polovinu zaměstnanců v daném sektoru.¹⁰⁶

Otázkou ESD bylo, zda může být dána přednost automaticky. Brémský soud uvedl, že brémská úprava umožňuje předcházet znevýhodnění žen, které jsou v menší míře přijímány na vyšší posty. Záměrem Směrnice 76/207 je, aby státy přijaly vhodná a efektivní opatření, které zajistí rovnoprávnost mužů a žen, ale zároveň nesmí docházet k diskriminaci. Avšak podle ESD se v případě, kdy je ženě dána přednost automaticky, jedná o diskriminaci na základě pohlaví.¹⁰⁷ ESD uvedl, že „*Vnitrostátní pravidla, která zaručují ženám absolutní a bezpodmínečnou přednost při jmenování nebo povyšování, jdou nad rámec podpory rovných příležitostí a překračují meze výjimek dle článku 2 odstavec 4 Směrnice.*“¹⁰⁸ ESD tedy rozhodl, že národní úprava je v rozporu se Směrnicí 76/207 a je diskriminační.

Tímto rozhodnutím byl vytvořen základ posuzování pozitivních opatření, a to sice, že podprezentované skupině nesmí být v rámci pozitivního opatření dána přednost automaticky.

3.2.2. Marschall

Ve věci Marschall se jednalo o spor mezi panem Marschallem a spolkovou zemí Porýní-Vestfálsko. Předběžnou otázkou byl ESD dotazován na soulad národní úpravy s čl. 2 odst. 1 a 4 Směrnice 76/207. Marschall pracoval jako učitel a žádal o povýšení do vyšší platové třídy. Na tuto pozici však byla přijata ženská uchazečka s odůvodněním, že je jednáno v souladu s národní úpravou a oba uchazeči byli shodně kvalifikováni.¹⁰⁹

Podle národní úpravy, pokud je v daném oddělení méně žen než mužů, „*je třeba při povýšení upřednostnit ženy, pokud mají stejnou způsobilost, stejné schopnosti a stejnou*

¹⁰⁴ Rozsudek ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, I-03051, body 4-10.

¹⁰⁵ Landesgleichstellungsgesetz ze dne 20. listopadu 1990.

¹⁰⁶ Landesgleichstellungsgesetz ze dne 20. listopadu 1990, §4 odst. 1-5.

¹⁰⁷ Rozsudek ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, I-03051, body 12–21.

¹⁰⁸ Rozsudek ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, I-03051, bod 22.

¹⁰⁹ Rozsudek ze dne 11. listopadu 1997, *Marschall v Land Nordrhein – Westfalen*, C-409/95, I-6363, body 7-10.

*pracovní výkonnost jako muži, s výjimkou případů, kdy nějaký zvláštní důvod svědčí ve prospěch mužského pohlaví.*¹¹⁰ Národní soud uvedl, že stále převládají určité předsudky vůči ženám při povyšování, kdy ženy jsou i nadále vnímány především jako matky. Panuje u nich obava z častějších absencí v zaměstnání z důvodu mateřství, péče o děti, atd. Proto je mnohdy dána přednost mužskému uchazeči před ženou. Je tedy reálné, že ačkoliv mají uchazeči stejné schopnosti, nemají rovné příležitosti.¹¹¹

ESD rozhodl, že předmětné opatření není v rozporu se směrnicí, jelikož dává možnost komplexního posouzení a umožňuje přijmout mužského uchazeče na základě již výše zmíněné výjimky. Pokud jsou zhodnocena všechna kritéria a uchazeči jsou v základních požadavcích shodní, může být přijat muž, pokud další okolnosti naplní zmíněnou výjimku. Ženy tedy nejsou přijímány přednostně bez dalšího.¹¹²

Jak tedy můžeme vidět, na rozdíl od případu *Kalanke*, je zde zakotvena klauzule „zvláštního důvodu svědčícího ve prospěch mužského pohlaví“. Nechává se tak zde prostor pro další posouzení, zohlednění jiných kritérií a možnost posuzovat každý případ individuálně.

3.2.3. Badeck

Spolková země Hesensko přijala řadu pozitivních opatření ke zrovnoprávnění žen a mužů ve veřejné oblasti. Příklad *Badeck* se týkal následujících opatření, kdy Spolková země Hesensko:

1. *„stanovila cíle pro výběrová řízení – flexibilní číselné hodnoty, které nezajišťovaly automatické dání přednosti;*
2. *závazně stanovila podíl žen pro nábor vědeckého personálu (krátkodobé pracovní smlouvy), který odpovídal podílu absolventek na celkovém počtu absolventů daného oboru;*
3. *vyhradila ženám místa (alespoň 50% na školeních státní správy);*
4. *stanovila povinnost pozvat všechny uchazečky ženského pohlaví k pohovorům, byly-li dostatečně kvalifikovány; a*

¹¹⁰ Beamtenengesetz ze dne 1. května 1981, čl. 25 odst. 5.

¹¹¹ Rozsudek ze dne 11. listopadu 1997, *Marschall v Land Nordrhein – Westfalen*, C-409/95, I-6363, body 29-30.

¹¹² Rozsudek ze dne 11. listopadu 1997, *Marschall v Land Nordrhein – Westfalen*, C-409/95, I-6363, body 16-33.

5. stanovila nejméně 50% podíl žen v orgánech zastupujících zaměstnance a v poradních či kontrolních radách.¹¹³

ESD byla předložena předběžná otázka, opět o souladu národní úpravy s čl. 2 odst. 1 a 4 Směrnice 76/207.¹¹⁴

ESD připustil existenci situací, kdy jsou kandidáti opačného pohlaví stejně kvalifikováni, ale přednost bývá dána muži, ať už na základě předsudků či stereotypů. Pouhý fakt stejné kvalifikace kandidátů neznamena, že mají oba stejné šance. Opatření je v souladu s komunitárním právem, pokud 1) automaticky a nepodmíněně nedávají přednost ženě v případech, kdy jsou oba kandidáti stejně kvalifikováni a 2) přijímání či volba je učiněna za objektivních podmínek a berou v úvahu specifické osobní schopnosti, podmínky a situace všech kandidátů.¹¹⁵

První opatření je přijato jako kvóta flexibilních výsledků. Nepředjímá přesně, na které sektory se má vztahovat, ale uvádí, které znaky jsou rozhodující pro přijetí opatření. Dále nestanovuje automatické dání přednosti ženě. Pouze v případě, že zde není převažující faktor pro jednoho z kandidátů a oba jsou shodně kvalifikováni, má být dána přednost ženě, pokud je to potřeba k naplnění požadavků daného opatření.¹¹⁶ Dle ESD toto opatření není v rozporu se Směrnicí.¹¹⁷ Ke stejnému závěru soud došel i v otázce druhého opatření, kdy není v rozporu se Směrnicí vyhradit určitá místa pro absolventky jednotlivých oborů na krátkodobých postech.¹¹⁸

U třetího opatření ESD uvedl, že školení pro určité pozice je důležité pro to, aby se ženy mohly úspěšně uplatnit na trhu práce, kde nemají rovné pozice s muži. Navíc toto opatření není absolutní. Umožňuje v případě nedostatku uchazeček vyhradit až polovinu míst uchazečům. ESD shledal tedy i třetí opatření souladným.¹¹⁹

Čtvrté opatření upravuje zvaní žen kandidátek na pohovory. ESD uvedl, že toto opatření neukládá výsledek, tedy zda ženu přijmout či povýšit, pouze umožňuje kvalifikovaným ženám víc možností se prosadit. Kandidáti jsou předem prověřeni ohledně své kvalifikace a k pohovorům jsou pak již zvaní pouze shodně kvalifikovaní kandidáti. Toto opatření se snaží zvýšit rovné příležitosti, a to v souladu se Směrnicí.¹²⁰

¹¹³ HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15., č. 11/2007, s. 390.

¹¹⁴ Rozsudek ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další*, C-158/97, I-01875, body 10–11.

¹¹⁵ Rozsudek ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další*, C-158/97, I-01875, body 21–23.

¹¹⁶ Rozsudek ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další*, C-158/97, I-01875, body 26–33.

¹¹⁷ Rozsudek ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další*, C-158/97, I-01875, bod 38.

¹¹⁸ Rozsudek ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další*, C-158/97, I-01875, body 40–44.

¹¹⁹ Rozsudek ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další*, C-158/97, I-01875, body 46–55.

¹²⁰ Rozsudek ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další*, C-158/97, I-01875, body 57–63.

Páté opatření (ukládající 50% složení kontrolních, kolektivních a dozorčích orgánů) ESD také neshledal v rozporu se Směrnicí, a to z toho důvodu, že opatření není závazné a umožňuje přijmout vlastní politiku složení orgánů. Jedná se tedy spíše o doporučení než závaznou kvótu.¹²¹

ESD posoudil i další možné oblasti uplatnění pozitivních opatření a aplikoval zásady z předchozí judikatury. Ačkoliv se stěžovatel dovolával rozhodnutí *Kalanke* (viz výše) v otázce dání absolutní přednosti, ESD rozhodl, že opatření v rozporu se Směrnicí není, pokud je dána možnost převážít rozhodnutí ve prospěch druhého kandidáta po objektivním posouzení všech dalších okolností, schopností a kvalifikace.

3.2.4. Abrahamsson

V případě Abrahamsson se jednalo o výběrové řízení na pozici profesora na Göteborgské univerzitě. Při výběrovém řízení byli pan Anderson a paní Abrahamson nejlépe kvalifikovaní kandidáti a Anderson byl kvalifikovanější vědec než paní Fogelqvist. Přesto byla dána přednost paní Fogelqvist na základně pozitivního opatření.¹²²

Národní úprava¹²³ uvádí, že za diskriminaci se považuje situace, kdy je na místo přijat uchazeč jednoho pohlaví, ačkoliv uchazeč opačného pohlaví splňuje podmínky lépe. Toto se však neuplatní, pokud zaměstnavatel prokáže, že 1) rozhodnutí nebylo v žádné souvislosti s pohlavím, 2) rozhodnutí naplňuje cíl dosažení rovnosti, 3) rozhodnutí je ospravedlnitelné, protože bere v úvahu morální či jiné specifické zájmy, které převažují zájem profesionální.¹²⁴ Zákon o Univerzitách upravuje pozitivní opatření pro vyučující na vysokých školách. V těchto případech je možné přijmout uchazeče, který má dostatečnou, minimální kvalifikaci, a jehož pohlaví je méně zastoupeno v daném sektoru, a to i v případě, že by kandidátovi opačného pohlaví byla jinak dána přednost. Nesmí však dojít k popření objektivitu pro přijetí.¹²⁵ Toto opatření umožňovalo přijetí profesorů s dostatečnou kvalifikací, i když nebyli nejvhodnějšími kandidáty. Nebyla vyžadována stejná, ale minimální kvalifikace.¹²⁶

¹²¹ Rozsudek ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další*, C-158/97, I-01875, body 64–66.

¹²² Rozsudek ze dne 6. července 2000, *Katarina Abrahamsson a Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist*, C-407/98, I—05539, bod 23.

¹²³ Jämställldhestlagen 1991:433 ze dne 23. května 1991.

¹²⁴ Jämställldhestlagen 1991:433 ze dne 23. května 1991, čl. 16.

¹²⁵ Högskoleföroding 1993:100 ze dne 4. února 1993, čl. 15 a.

¹²⁶ HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15., č. 11/2007, s. 391.

Podle ESD se švédská právní úprava posuzování kvalifikace kandidátů nezdá být jasná a objektivní ve svých kritériích.¹²⁷ Úprava pozitivního opatření dává automaticky přednost kandidátovi z méně zastoupeného pohlaví, pokud má minimální, dostatečnou kvalifikaci.¹²⁸ Generální advokát Saggio se vyjádřil takto „[...] pokud by bylo umožněno či vyžadováno dání přednosti kandidátce příslušející k méně zastoupenému pohlaví i tehdy, kdy existuje rozdíl v kvalitách či kvalifikaci, došlo by k vytvoření systému absolutní a bezpodmínečné preference, jakéhosi „fonde pracovních míst pro ženy“. Toto by zcela znehodnotilo zásadu spravedlivého výběru kandidátů, neboť hodnocení by již nespočívalo ve srovnání různých uchazečů.“¹²⁹ Evropský soudní dvůr tedy shledal dané opatření v rozporu s komunitární úpravou.

Jak můžeme vidět, soud setrval na požadavku stejné kvalifikace a široké možnosti zhodnocení schopností uchazečů. Tento postoj se zdá být správným. Nakonec stejný postoj zaujal již v 90. letech americký prezident Bill Clinton, který prohlásil, že „Pozitivní opatření [...] nesmí znamenat, a to já nedovolím, nespravedlivou preferenci méně kvalifikovaných proti kvalifikovaným jakékoliv rasy či pohlaví [...]“.¹³⁰

3.2.5. Lommers

Spor mezi panem Lommersem a ministrem zemědělství se vedl o odmítnutí přístupu dítěte pana Lommerse do předškolního zařízení. Ministr zemědělství vydal oběžník, ve kterém informoval zaměstnance o možnosti umístění dětí zaměstnankyň do zařízení předškolního věku, která byla vyhrazena v zařízení zřízeném přímo ministerstvem či ve veřejných zařízeních. V oběžníku bylo uvedeno, že místa jsou vymezena pouze pro zaměstnankyň (pro jejich děti). Pouze v případě výjimečného stavu může vedení rozhodnout jinak (tedy o umístění dítěte zaměstnance muže).¹³¹

Pan Lommers pracoval pro ministerstvo zemědělství. Požádal o rezervaci místa v předškolním zařízení pro nenarozeného syna. Avšak jeho žádost byla odmítnuta s poukazem na skutečnost, že místa jsou vyhrazena pouze pro děti zaměstnankyň a zaměstnanci mohou

¹²⁷ Rozsudek ze dne 6. července 2000, *Katarina Abrahamsson a Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist*, C-407/98, I—05539, bod 50.

¹²⁸ Rozsudek ze dne 6. července 2000, *Katarina Abrahamsson a Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist*, C-407/98, I—05539, bod 52.

¹²⁹ HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15., č. 11/2007, 391 s.

¹³⁰ ANDERSON, Terry H. *The Pursuit of Fairness: a History of Affirmative action*. 1. vydání. New York: Oxford University Press, 2005, s. 244.

¹³¹ Rozsudek ze dne 19. března 2002, *H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, C-476/99, I-02891, body 9-11.

umístit své děti do předškolního zařízení pouze v případech výjimečného stavu.¹³² Lommers se obrátil na soud, který poté podal předběžnou otázku ESD o souladnosti národní úpravy s čl. 2 odst. 1 a 4 Směrnice 76/207.

Národní úprava stanovuje, že ve veřejné sféře nesmí docházet k rozdílnému zacházení mezi muži a ženami. Výjimku může tvořit případ, kdy je na pozici dosazena žena, aby bylo zabráněno nerovnosti, a pokud existuje odůvodnitelný důvod pro takovéto zacházení.¹³³

Ministerstvo argumentovalo tím, že opatření má bojovat a zmírňovat nerovnosti, které existují mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Zřízení vyhrazených míst pro děti zaměstnankyň je způsob, jakým lze proti těmto nerovnostem bojovat.¹³⁴

ESD uvedl, že se jedná především o praktickou stránku pozitivního opatření. Umožnění vyhrazení míst v předškolních zařízeních pro děti zaměstnanců umožňuje předejít komplikacím a nejistotám při hledání takovéto péče, která by byla dostupná jak finančně, tak situačně. Obzvláště, pokud takováto zařízení jsou v dané oblasti nedostatečná či přeplněná. Proto může přijaté opatření pomoci vykonávat zaměstnání dané zaměstnankyni.¹³⁵

Podle ESD takovéto opatření není v rozporu s čl. 2 odst. 4 Směrnice.¹³⁶ Dovodil, že takovéto opatření je přípustné jako nástroj pro zmírnění nerovnosti žen a mužů, které zvýší možnosti žen podílet se na pracovním trhu. Je však na národním soudu, aby posoudil, zda může takovéto opatření reálně dosáhnout svých cílů.¹³⁷ Dále k souladnosti opatření ESD uvedl, že ani ženské uchazečky nedostanou místo pro své potomky v předškolním zařízení automaticky a musí být zapsány na čekací listině. Proto mohou být odmítnuty i zaměstnankyně. Zároveň je zde možnost přidělit místo zaměstnanci v případě výjimečného stavu na základě posouzení konkrétní situace. Zaměstnanci muži tedy nejsou absolutně a nadobro vyloučeni.¹³⁸ Opět se zde tedy uplatnilo pravidlo, že opatření je souladné, pokud nedává automatickou přednost a ponechává prostor pro výjimečné případy, pro konkrétní posouzení situace.

¹³² Rozsudek ze dne 19. března 2002, *H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, C-476/99, I-02891, body 12–18.

¹³³ *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen* ze dne 1. března 1980, čl. 1a) a 5.

¹³⁴ Rozsudek ze dne 19. března 2002, *H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, C-476/99, I-02891, body 19–22.

¹³⁵ Rozsudek ze dne 19. března 2002, *H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, C-476/99, I-02891, body 26–33.

¹³⁶ Rozsudek ze dne 19. března 2002, *H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, C-476/99, I-02891, bod 34.

¹³⁷ Rozsudek ze dne 19. března 2002, *H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, C-476/99, I-02891, body 36–38.

¹³⁸ Rozsudek ze dne 19. března 2002, *H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, C-476/99, I-02891, bod 40–50.

Můžeme tedy shrnout, že každé přijaté pozitivní opatření musí splňovat ke své legitimitě určité podmínky. Těmi jsou

- opatření je stanoveno v oblasti, kde jsou ženy méně zastoupeny,
- upřednostnit kandidáta podprezentovaného pohlaví lze pouze za předpokladu stejné kvalifikace obou uchazečů,
- přednost nesmí být dána automaticky a bezpodmínečně. Musí být dána objektivní kritéria pro posouzení. Opatření musí umožňovat zohlednění individuálních situací či vlastností a schopností, které mohou převážet ve prospěch druhého kandidáta.

3.3. Členské státy, které zavedly pozitivní opatření

Řada členských států EU již zavedla pozitivní opatření. Následující kapitola bude zaměřena na přehled přijatých opatření a jejich výsledky od roku 2013 do roku 2015. Můžeme si povšimnout, že opatření v jednotlivých členských státech byla přijímána různě. Následující kapitola bude proto rozčleněna do určitých kategorií podle typu přijatého opatření. Toto dělení není oficiální, jedná se o pouhé rozčlenění podle shodných prvků pro lepší orientaci v úpravě jednotlivých členských zemí. Pro úplnost přehledu uvedu i stav v členských státech, které žádná opatření nepřijaly.

Zemí, jejíž opatření je považováno za vzor takového pozitivního opatření, je Norsko. Ačkoliv Norsko není členským státem, považuji za nutné jej uvést v této kapitole, a to právě proto, že bylo modelovým případem pro pozitivní opatření dle Návrhu Směrnice.

3.3.1. Přehled opatření v členských státech

Tabulka 1: Kvóty či jiná zákonná opatření. (V = výkonné orgány, N = nevýkonné orgány)

Země	Cíl	Společnost	Orgány	Sankce	% muži/ženy 2013 ¹³⁹	% muži/ženy 2015 ¹⁴⁰
Norsko¹⁴¹ (kvóta)	40 %	Státní a veřejné akciové	Nevýkonné	Zrušení společnosti	56/44	60/40
Francie¹⁴² (kvóta)	40 %	Státní a společnosti s více než 500 zaměstnanci a obratem více než 50 milionů eur za poslední 3 roky.	Nevýkonné	Neplacení finančních odměn a platů členům nevýkonných rad. Neplatný návrh na nového člena.	72/28 (N)*	66/34 (N)
Itálie¹⁴³ (kvóta)	33 %	Státní	Výkonné Nevýkonné	Rozpuštění orgánu, rezignace členů	95/5 (V) 85/15 (N)	92/8 (V) 69/31 (N)
		Soukromoprávní	Nevýkonné	Pokuta (20 až 200 tisíc EUR)		
Belgie¹⁴⁴ (kvóta)	1/3	Státní a veřejné akciové	Nevýkonné	Neplatnost a zrušení volby člena. Nevyplacení finančních a jiných odměn osobám zodpovídajícím za volbu.	79/21 (N)	76/24 (N)

¹³⁹ *Women and men in leadership position in the European Union, 2013* [online]. Ec.europa.eu, říjen 2013 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf>, s. 10.

¹⁴⁰ *Executives and non-executives* [online]. Ec.europa.eu [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/executives-non-executives/index_en.htm>.

¹⁴¹ *Report on Convention no 100 concerning equal remuneration, 1951* [online]. Government.no, 1. prosince 2004 [citováno 1. listopadu 2015]. Dostupné na <<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Report-on-Convention-no-100-concerning-equal-remuneration-1951/id420368/>>.

¹⁴² Copé-Zimmermann.2011-103 ze dne 27. ledna 2011, viz též MONGOURDIN-DENOIX, Sarah. *French law to increase number of women directors* [online]. Eurofound.europa.eu, 13. dubna 2011 [cit. 1. listopadu 2015]. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/others/french-law-to-increase-number-of-women-directors>>.

¹⁴³ *Gender Balance in Boards Italy* [online]. Ec.europa.eu, leden 2013 [citováno 1. listopadu 2015]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-it_en.pdf>. 1 s. Viz též ROSSELI, Annalisa. *The Policy on Gender Equality in Italy* [online]. Europarl.europa.eu, březen 2014 [citováno dne 1. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL-FEMM_NT%282014%29493052_EN.pdf>, s. 15–18. Viz též LAMBOOY, Tineke. 30% Women on Boards: New Law in Netherlands (2012). *European Company Law*, 2012, roč. 9, č. 2, 53-60 s.

¹⁴⁴ Loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels z 28. července 2011. Viz též VARENBERG VAN, Myriam. *Women in economic decision making Comments paper – Belgium* [online]. Ec.europa.eu, 10. - 11. května 2012 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_no/be_comments_paper_no_2012_en.pdf>, s. 2 - 3.

Nizozemi¹⁴⁵ (kvóta)	30 %	Společnosti s více než 250 zaměstnanci a obratem více než 50 milionů EUR	Výkonné Nevýkonné	Není (společnosti vydávají výroční zprávy)	93/7 (V) 78/22 (N)	89/11 (V) 75/25 (N)
Dánsko¹⁴⁶ (jiné opatření)	Realistický plán společnosti	Státní a soukromé	Výkonné Nevýkonné	Pokuta (při neinformování o výsledcích plánů)	89/11 (V) 83/17 (N)	90/10 (V) 76/24 (N)
Německo^{147,148}	30%	Veřejnoprávní Soukromé	Nevýkonné	Vyplnění prázdné pozice ženou nebo neobsazovat	92/8 (V) 84/16 (N)	92/8 (V) 78/22 (N)
Španělsko¹⁴⁹ (kvóta)	40 %	Státní	Výkonné Nevýkonné	Není	90/10 (V) 84/16 (N)	90/10 (V) 80/20 (N)
Rakousko¹⁵⁰ (kvóta)	25 % (do 2013) 35 % (do 2018)	Společnosti z alespoň 50 % ve vlastnictví státu	Nevýkonné	Není	88/12 (N)	82/18 (N)
Finsko¹⁵¹	40 %	Státní	Výkonné Nevýkonné	Není	88/12 (V) 70/30 (N)	83/17 (V) 70/30 (N)
Řecko¹⁵²	1/3	Státní a veřejnoprávní instituce	Nevýkonné	Není	91/8 (N)	89/11 (N)
Slovinsko¹⁵³	40 %	Státní	Výkonné Nevýkonné	Není	81/19 (V) 76/24 (N)	76/24 (V) 78/22 (N)

¹⁴⁵ Wet bestuur an toezicht v dne 31. května 2011.

¹⁴⁶ ROLANDESEN AUGUSTÍN, Lise. *The Policy on Gender Equality in Danmark* [online]. Europarl.europa.eu, červen 2015 [citováno 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510026/IPOL_IDA%282015%29510026_EN.pdf>, s. 8 - 13.

¹⁴⁷ das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ze dne 24. dubna 2015.

¹⁴⁸ Dopad pozitivního opatření stanoveného v Německu v současné době nelze hodnotit, protože bylo přijato až v roce 2015 a účinnosti nabude počátkem roku 2016.

¹⁴⁹ Španělský ústavní zákon č. 3/2007 o Efektivní rovnosti mezi ženami a muži ze dne 22. března 2007. Viz též de LUIS, Pilar. *Women in economic dDecision-making Comments paper – Spain* [online]. Ec.europa.eu, 10. – 11. května 2012 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_no/es_comments_paper_no_2012_en.pdf>, s. 2 – 3.

¹⁵⁰ HASTINGS, Paul. *Breaking the Glass Ceiling: Women in The Boardroom* [online]. Paulhastings.com, 2013 [citováno dne 15. října 2015]. Dostupné na <http://www.paulhastings.com/genderparity/pdf/Gender_Parity_Report.pdf>, 65 s.

¹⁵¹ Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta č. 609/1986 ze dne 8. srpna 1986, čl 4a. Viz též LINNAINMAA, Leena, HORTTANAINEN, Anne. *The Glass Ceiling Is Cracking: Self-regulation beats quotas*. Naisjohtajat.fi, listopad 2012 [citováno 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://naisjohtajat.fi/files/2012/05/THE-GLASS-CEILING-IS-CRACKING_Self-regulation-Beats-Quotas_finncham.pdf>, s. 9.

¹⁵² Řecký zákon č. 2839/2000, čl. 6. Viz též DAVAKI, Konstantina. *The Policy on Gender Equality in Greece* [online]. Europarl.europa.eu, listopad 2012 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493028/IPOL-FEMM_NT%282013%29493028_EN.pdf>, s. 9.

¹⁵³ HUMER, Živa. *The Policy on Gender Equality in Slovenia* [online]. Europarl.europa.eu, únor 2015 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU%282015%29510010_EN.pdf>, s. 8 - 27.

Tabulka 2: Žádná úprava. (V = výkonné orgány, N = nevýkonné orgány)

Země	Cíl	% muži/ženy 2013 ¹⁵⁴	% muži/ženy 2015 ¹⁵⁵	Země	Cíl	% muži/ženy 2013	% muži/ženy 2015
Bulharsko	-	92/8 (V) 79/21 (N)	77/23 (V) 82/18 (N)	Slovensko	-	88/12 (V) 79/21 (N)	87/13 (V) 86/14 (N)
Česká republika	-	94/6 (V) 80/20 (N)	91/9 (V) 88/12 (N)	Lucembursko	-	87/13 (V) 87/13 (N)	82/8 (V) 87/13 (N)
Estonsko	-	74/26 (V) 92/8 (N)	82/18 (V) 92/8 (N)	Maďarsko	-	94/6 (V) 91/9 (N)	89/11 (V) 93/7 (N)
Irsko	-	92/8 (V) 87/13 (N)	90/10 (V) 85/15 (N)	Malta	-	91/9 (V) 97/3 (N)	86/14 (V) 97/3 (N)
Chorvatsko	-	83/17 (V) 86/14 (N)	83/17 (V) 80/20 (N)	Portugalsko	-	93/7 (V) 92/8 (N)	90/10 (V) 88/12 (N)
Lotyšsko	-	77/23 (V) 71/29 (N)	79/21 (V) 68/32 (N)	Rumunsko	-	75/25 (V) 90/10 (N)	77/23 (V) 89/11 (N)
Litva	-	86/14 (V) 83/17 (N)	82/18 (V) 81/19 (N)				

Tabulka 3: Doporučující opatření. (V = výkonné orgány, N = nevýkonné orgány)

Země ¹⁵⁶	Cíl	muži/ženy % 2013 ¹⁵⁷	muži/ženy % 2015 ¹⁵⁸
Lucembursko	Přiměřená reprezentace	87/13 (V) 87/13 (N)	92/8 (V) 87/13 (N)
Polsko	Vyvážené zastoupení	93/7 (V) 90/10 (N)	94/6 (V) 82/18 (N)
Švédsko	Rovnost	80/20 (V) 72/28 (N)	76/24 (V) 68/32 (N)
Velká Británie	25%	89/11 (V) 77/23 (N)	83/17 (V) 70/30 (N)

¹⁵⁴ *Women and men in leadership position in the European Union, 2013* [online]. Ec.europa.eu, říjen 2013 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf>, s. 10.

¹⁵⁵ *Executives and non-executives* [online]. Ec.europa.eu [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/executives-non-executives/index_en.htm>.

¹⁵⁶ Lucembursko: *Corporate Governance The Ten Principles of Corporate Governance of the Luxembourg Stock Exchange* [online]. Ecgi.org, říjen 2009 [citováno 8. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.ecgi.org/codes/documents/10_principles_lux_oct2009_en.pdf>, princip 3, doporučení 3.1.; Polsko: *Code of Best Practice for WSE Listed Companies* [online]. Gpw.pl, 21. listopadu 2012 [citováno dne 8. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.gpw.pl/WSE_corporate_governance>, recommendations for Best Practice for Listed Companies, čl. 9.; Švédsko: *Gender Balance on Boards Sweden* [online]. Ec.europa.eu, leden 2013 [citováno 1. listopadu 2015]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-se_en.pdf>, s. 1.; Velká Británie: DAVIES, Mervyn. *Women on Boards* [online]. Gov.uk, únor 2011 [citováno 25. října 2015]. Dostupné na <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf>, s. 4.

¹⁵⁷ *Women and men in leadership position...*, s. 10.

¹⁵⁸ *Executives and non-executives...*

Celá kapitola 3 je zaměřena především na rozbor chystaného pozitivního opatření na poli EU, které se má primárně vztahovat na nevýkonné orgány. Proto i v následujícím rozboru bude rozebrána situace v členských státech s ohledem na početní zastoupení pohlaví v nevýkonných orgánech.

Z přehledu můžeme zjistit, že v Norsku a Francii mělo zavedení kvót velký dopad. Norsko jako jediná země dosáhla v roce 2015 stanoveného cíle a má nejvyšší počet zastoupených žen ve vedení nevýkonných orgánů. Druhý nejvyšší počet žen ve vedení nevýkonných orgánů je ve Francii, která také zavedla kvóty. Mohlo by se zdát, že kvóty jsou jednoznačným řešením pro zvýšení počtu žen. Zajímavé však je, že téměř shodného čísla dosáhlo Lotyšsko, které žádné pozitivní opatření nezavedlo. Nutno však podotknout, že tím výjimky končí. Ostatní země, kde nebyla přijata žádná úprava, se drží pod 20%. Ze zemí, které přijaly jakoukoliv formu opatření, se pod hranici 20% drží pouze Řecko.

U zemí, které přijaly kvóty a stanovily sankce, vidíme v daném období značné zlepšení (kromě Norska, kde se počet v nevýkonných orgánech snížil). V zemích, které sankce nestanovily, je zlepšení menší (ve Slovinsku dokonce došlo k poklesu počtu žen v nevýkonných orgánech). Tam, kde jsou sankce citelné (Francie – neplacení odměn členům orgánů, Itálie – rozpuštění orgánu, vysoká pokuta, Dánsko – pokuta, a další) došlo ke značnému zlepšení v rozmezí 6 až 16 %. Není to však absolutní. Belgie stanovila sankci neplatnosti volby člena orgánu, přesto došlo k nárůstu pouze o 3 %.

V členských státech bez přijatého opatření se zlepšení v tomto období nedostalo přes 3% (výjimku tvoří Chorvatsko, kde došlo k nárůstu o 6 %). Ve většině případů nenastala změna žádná či se počet zastoupených žen dokonce snížil (v České republice o 8 %, v Portugalsku o 4 %).

Nelze tedy jednoznačně zhodnotit, že kvóty jsou jediným a nejlepším možným prostředkem pro zvýšení počtu žen v nevýkonných orgánech. Existují zde i výjimky. Stejně tak nelze uzavřít, že opatření, které ukládá sankce je nejvhodnější.

Nelze se izolovaně dívat na stanovená opatření. Státy také opatření kombinují – kvóty a doporučení. Nizozemí, Španělsko a Rakousko mají jak zákonnou úpravu ukládající povinný početní cíl, tak také doporučující úpravu v etických kodexech řízení společnosti. Ty doporučují společně, jaké má být složení orgánů, jak mají takového složení dosáhnout či jak mají přijímat uchazeče.¹⁵⁹

¹⁵⁹ Viz poznámka pod čarou č. 158.

Na opatření a jeho výsledku se nepodílí pouze zákon či doporučení, mnohdy jim předchází řada veřejných a mediálních kampaní. Ty mají za cíl obeznámit společnost se stávající situací a vzdělávat ji (velké kampaně probíhaly například ve Francii či Itálii)¹⁶⁰. Jsou zapojeny neziskové organizace, státy mohou vytvářet nové orgány pro podporu rovného zastoupení, atd. Ve Velké Británii se udílejí ceny za nejlepší přístup k rovnému zastoupení. Ve Francii každoročně vznikají žebříčky největších společností podle výsledků, jakých v rovnosti zastoupení dosáhly. Tyto žebříčky pak mohou sloužit jako „vizitka“ dané společnosti. Za podpory Vivian Redingové vznikla síť *Global Board Ready Women Database*, do které se hlásí ženy, které jsou připraveny zastávat vysoké posty ve vedení společností. Tato databáze má za cíl vyvrátit častý argument proti pozitivním opatřením, a to že není dostatek talentovaných a kvalifikovaných žen, které by byly vhodnými kandidáty.¹⁶¹

Mohla bych uvést celou další řadu srovnání, avšak rozsah práce je omezený, proto byla uvedena srovnání, podle mého názoru, nejdůležitější. Závěrem bych chtěla shrnout, že nelze jednoznačně určit nejlepší pozitivní opatření, které by zaručilo rovnost. Lze ovšem konstatovat, že existuje určitá převaha ve prospěch kvót se stanovenými sankcemi. Domnívám se, že dosahují lepších výsledků pro svůj jasně stanovený cíl a pro motivaci citelnými sankcemi. Problém, dle mého názoru, však spočívá právě v povinnosti.

Pokud jsou společnosti nuceny přijímat ženy (aby na ně nedopadla sankce), může to mít dopad na následný výkon dané pozice. Je možné, že se může žena dostat do nepříjemné situace, kdy ji kolegové nebudou uznávat právě proto, že byla vybrána na základě opatření. Stejně tak existují ženy, které opatření odmítají a nechtějí být vybrány na jeho základě. Pro komplexnost této úvahy uvedme tzv. „efekt zlatých sukní“, který se vyvinul v Norsku. Procentuální hranice byla v Norsku sice naplněna, ale v mnoha případech právě tzv. „zlatými sukněmi“. Jedná se o ženy, které jsou dosazovány do několika orgánů v různých společnostech.¹⁶² Tím ubírají místa jiným ženám. Formálně je sice kvóta naplněna, reálně ji však naplnil menší počet žen.¹⁶³

¹⁶⁰ *Women and men in leadership position in the European Union, 2013* [online]. Ec.europa.eu, říjen 2013 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf>, s. 7.

¹⁶¹ *Women and men in leadership position in the European Union, 2013* [online]. Ec.europa.eu, říjen 2013 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf>, s. 14 – 15.

¹⁶² Usnesení výboru pro evropské záležitosti č. 274 ze dne 6. prosince 2012 ke Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Genderová vyváženost ve vedení podniků: příspěvek k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporující začlenění.

¹⁶³ Představme si to na příkladu, kdy paní A je členkou správních rad ve společnostech X, Y a Z. Podle statistiky jsou tři ženy ve třech společnostech, reálně však tyto funkce vykonává pouze jedna žena. V tomto případě se tedy reálně do pozic nedostane více žen. Pouze se vybírají stále stejné ženy z elitní skupiny uchazeček.

Dle mého názoru tedy kóty mohou dosáhnout výsledku, může se však jednat pouze o výsledek formální, který neodráží reálný stav. Pozitivní opatření spočívající v doporučení jsou sice „bezzubá“, ale domnívám se, že je na každém státu, aby zvolil opatření, které bude nejlépe vyhovovat povaze společnosti, historickému vývoji či postoji společnosti. Dle mého názoru jsou důležitá podpůrná opatření, jakou jsou například vzdělávací akce, mediální kampaně, podpora společností ve formě finančních odměn, a jiné.

3.4. Návrh Směrnice

Návrh Směrnice vymezuje rámec pro přijetí opatření v členských státech, která mají zajistit vyváženější reprezentaci mužů a žen v nevýkonných orgánech společností kotovaných na burze.¹⁶⁴ Návrh Směrnice nedopadá na malé a středně velké společnosti.¹⁶⁵ Vztahuje se tedy pouze na společnosti kotované na burze, které mají více než 250 zaměstnanců a roční obrat vyšší než 50 milionů eur.¹⁶⁶ Orgány, na které má opatření dopadat jsou nevýkonné orgány těchto společností. Členské státy zajistí, že společnosti, ve kterých je v nevýkonných orgánech podíl jednoho z pohlaví nižší než 40 %, musí na tyto pozice přijmout kandidáta z daného méně zastoupeného pohlaví. Společnosti se musí co nejvíce přiblížit 40% hranici do 1. ledna 2020, veřejnoprávní společnosti do 1. ledna 2018.

Přednost musí být dána 1) na základě jasných, předem daných, neutrálně formulovaných a nezaujatých kritérií, 2) kandidáti mají shodnou kvalifikaci. Přednost však nebude dána, pokud převáží (po posouzení všech objektivních kritérií ve prospěch) okolnosti ve prospěch kandidáta z více zastoupeného pohlaví. Neúspěšnému kandidátovi musí být oznámena kritéria výběru a odůvodnění výběru protikandidáta. Návrh Směrnice také ukládá členským státům, aby zajistily institut přenesení důkazního břemene, kdy neporušení daného opatření bude prokazovat společnost.¹⁶⁷

Společnosti, kde podprezentované pohlaví představuje méně než 10 % pracovní síly dané společnosti, mohou být vyňaty z působnosti opatření přijatých členskými státy. Stejně tak mohou být vyňaty společnosti, které prokáží, že podprezentované pohlaví zaujímá jednu třetinu pozic, ať již ve výkonných či nevýkonných orgánech.¹⁶⁸

¹⁶⁴ Návrh Směrnice, čl. 1.

¹⁶⁵ Malé a středně velké společnosti (v anglickém jazyce „small and medium-sized enterprises“, běžně používána zkratka SMEs) jsou společnosti, které zaměstnávají méně než 250 zaměstnanců a jejich roční obrat nepřesahuje 50 milionů eur.

¹⁶⁶ Návrh Směrnice, čl. 3.

¹⁶⁷ Návrh Směrnice, čl. 4.

¹⁶⁸ Návrh Směrnice, čl. 4.

V článku 5 Návrh Směrnice ukládá státům, aby zajistily, že si tyto společnosti stanoví vlastní cíle pro dosažení větší vyváženosti pohlaví i pro výkonné členy (pokud má nevýkonný orgán, správní rada jak výkonné, tak nevýkonné členy), a to ve stejných časových lhůtách. Členské státy by měly vyžadovat výroční zprávy o plnění cílů stanovených v opatřeních (pokud společnost nesplní stanovené cíle, musí podat ve výroční zprávě vysvětlení a uvést, jaké kroky k nápravě přijme).¹⁶⁹

V článku 6 se Návrh Směrnice zabývá systémem sankcí. Sankce má být účinná, proporcionální a odrazující. Stanovení konkrétní sankce je však na členských státech, Návrh Směrnice poskytuje pouze jejich demonstrativní výčet. Sankcemi mohou být správní pokuty, neplatnost či zrušení jmenování nebo volby na pozici člena nevýkonného orgánu soudní cestou. Členský stát se má ujistit, že jsou sankce skutečně uplatňovány.¹⁷⁰

Článek 7 dále dává členským státům možnost jít za rámec Návrhu Směrnice a přijmout pozitivní opatření ve větším rozsahu. A nakonec článek 8 upravuje implementaci Návrhu Směrnice. Členský stát musí přijmout a zveřejnit zákony, regulace a správní opatření, která jsou nezbytná pro dosažení cíle stanoveného Návrhem Směrnice. Pokud některý členský stát již přijal odpovídající pozitivní opatření, které je v souladu s Návrhem Směrnice, nemusí upravovat stávající legislativu. Avšak pouze za předpokladu, že dané opatření splňuje kritéria stanovená Návrhem směrnice. Dále musí každé dva roky podat zprávu o naplňování cíle Návrhu Směrnice Evropské komisi. Členský stát se také musí ujistit, že společnosti, které vyňal z působnosti opatření, přijmou potřebná opatření v okamžiku, kdy se změní okolnosti a dané společnosti budou odpovídat kritériím podle opatření.¹⁷¹

Směrnice má platit do 31. prosince 2028. Komise poté zhodnotí, zda je dosaženo udržitelného stavu v souladu se směrnici (tedy minimální hranice 40%) či zda je potřeba směrnici prodloužit nebo pozměnit.¹⁷²

3.4.1. Důvody pro přijetí a některé protiargumenty

Návrhu směrnice předcházela dlouhá řada průzkumů v členských zemích. EU provedla studie, ve kterých obhájí Návrh Směrnice, který chce přijmout. Návrh Směrnice však čelí také velké kritice. V následující části tedy budou porovnány stěžejní argumenty jak pro přijetí, tak pro nepřijetí Návrhu Směrnice.

¹⁶⁹ Návrh Směrnice, čl. 5.

¹⁷⁰ Návrh Směrnice, čl. 6.

¹⁷¹ Návrh Směrnice, čl. 7-9.

¹⁷² Návrh Směrnice, čl. 10.

Rovnost mužů a žen je jednou ze základních hodnot EU. Situace v EU je však charakteristická genderovou nerovnováhou. Pouze 13,7% pozic v největších korporacích obsazují ženy. EU stejně jako členské státy vyvinula značnou snahu o vyrovnání těchto rozdílů.¹⁷³ Zlepšení situace se však vyvíjí velmi pomalu (o 0,6 %). Jednotlivá čísla každého státu se různí. Nejlepších výsledků dosáhla Francie, která přijala závazné opatření ve formě kvót. Samoregulační opatření však valných a viditelných výsledků příliš nedosahují. S takovýmto postupem by trvalo několik desítek let, než by bylo dosaženo požadované rovnosti. Proto je potřeba přijmout závazné opatření, které zajistí výsledky do roku 2018 a 2020.¹⁷⁴

S tímto argumentem, který se snaží uvést opatření ve formě kvót jako nejlepší a snad i jediné řešení, nesouhlasím. Jak bylo již zmíněno v předchozí části, mnohé státy dosáhly značného zastoupení žen i přijetím pouhého doporučujícího opatření (např. Švédsko s doporučující úpravou dosahuje stejného zastoupení jako Belgie, která přijala kvóty). Navíc podle Bejčka změna, ačkoliv pomalá, souvisí se změnou společenského klimatu, ať již na základě doporučení, samoregulací či zavázaných opatření. Argument pomalého zlepšení sám o sobě nestačí k unijnímu tlaku a unifikované směrnici.¹⁷⁵

Nedostatečné využití ženského potenciálu na pracovním trhu vede k oslabení potenciálu ekonomického růstu. Je potřeba využít všechny lidské zdroje v rámci demografických prognóz. Základním problémem jsou přetrvávající bariéry pro ženy, které se chtějí dostat do vyšších pozic společností. Přibližně 60% absolventů vysokých škol tvoří ženy, přesto je jejich zastoupení v nejvyšších pozicích společností nízké. Zvýšením počtu žen v orgánech selepší správa a řízení společností.¹⁷⁶ Jednotně mužsky složené orgány vykazují úzký rozměr přemýšlení, což může ovlivňovat fungování a konkurenceschopnost společnosti.¹⁷⁷

Bejček kritizuje argument zlepšení správy a řízení společnosti, které se konstatují jako notorieta, aniž by takový fakt byl prokázán. Naopak uvádí, že se na pozice mohou dostat ženy, které sice mohou být stejně kvalifikované, ale nezkušené. To může mít na společnost

¹⁷³ Například ve Women's Charter COM(2010), Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015 COM(2010), European Pact for Gender Equality 2011-2020 2011/C 155/02.

¹⁷⁴ Návrh Směrnice, odůvodnění, s 2.

¹⁷⁵ BEJČEK, Josef. Kdo má odpovídat za „správné“ složení statutárních orgánů obchodních korporací?. *Bulletin advokacie*, 2013, roč. 10/2013, s. 21–22.

¹⁷⁶ Návrh Směrnice, odůvodnění, s. 2-3.

¹⁷⁷ Návrh Směrnice, odůvodnění, s. 4.

negativní dopad. Navíc může dojít i zde k tzv. efektu zlatých sukni, kdy se vytvoří elitní skupina žen, která bude zastávat více pozic, a ostatní ženy mohou být vyloučeny.¹⁷⁸

Souhlasím s nutností plného využití ženského potenciálu. Stav absolventek není ve společnosti reflektován. Také se ztotožňuji s tím, že jsou ženy vyloučeny z důvodu převládajících stereotypů. Domnívám se však, že závazné opatření nebude mít valný dopad na tyto stereotypy. Naopak souhlasím s Bejčkem, že to může vést až k efektu tzv. zlatých sukni či ještě větším předsudkům a stereotypům vůči ženám. Domnívám se, že je reálná pravděpodobnost, že na ženy bude nahlíženo jako na slabší členky, které se do společnosti dostaly pouze díky opatření (stereotyp tak bude přetrvávat dál).

Dalším argumentem EU je rozdílnost úprav v jednotlivých členských státech v otázce, zda se zvolené opatření vztahuje na výkonné či nevýkonné orgány. Podle EU to může vést k vytváření bariér ve vnitřním trhu EU (např. z důvodu nejednotné právní závaznosti, složité komparaci, zmatení a vyšších nákladů pro korporace a jejich akcionáře). Rozdílná právní úprava pro jednotlivé korporace v členských státech může také nepříznivě ovlivňovat společnosti, které obchodují v zahraničí. Dále chybí jednotná úprava výběrových kritérií i transparentnost procesu obsazování orgánů. To může ovlivňovat vnitřní trh a vést k nedůvěře investorů v takovouto společnost.¹⁷⁹

S těmito argumenty nesouhlasím. Je jen těžko prokazatelné, že daná situace vyvolává nedůvěru vůči společnostem. EU nikde tento argument ani neprokazuje. Podle Břicháčka by měl Návrh Směrnice přesně opačný dopad. Omezení volnosti akcionářů volit vedení společnosti se může odrazit ve fungování společností i v nedůvěře akcionářů v nově složené orgány.¹⁸⁰ Ovlivnění vnitřního trhu složením orgánů společnosti se jeví také jako velice nepravděpodobný a opět neprokázaný argument. Dle mého názoru má větší rovnost pohlaví vliv spíše na úroveň zaměstnanosti, než na ekonomickou situaci společností. Ačkoliv vliv na úroveň zaměstnanosti je značně sporný vzhledem k počtu společností, na které by se měl Návrh Směrnice vztahovat (v rámci EU přibližně 5000, v ČR na 5 – 10 společností).

Pozornost si zaslouží také otázka, proč se má Návrh Směrnice vztahovat pouze na nevýkonné orgány a pouze na velké společnosti kotované na burze. EU uvádí, že cílem Návrhu Směrnice je zvýšit zastoupení žen, avšak minimalizovat negativní dopad na každodenní manažerské vedení společnosti. Nevýkonné orgány mají velký vliv na jmenování

¹⁷⁸ BEJČEK, Josef. Kdo má odpovídat za „správné“ složení statutárních orgánů obchodních korporací?. *Bulletin advokacie*, 2013, roč. 10/2013, s. 22.

¹⁷⁹ Návrh Směrnice, odůvodnění, s. 2-3.

¹⁸⁰ BŘICHÁČEK, Tomáš. *Pro zavedení kvót na ženy nemá unie pravomoc* [online]. Revuepolitika.cz, 9. ledna 2013 [citováno dne 1. října 2015]. Dostupné na <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792/pro-zavedeni-kvot-na-zeny-nema-unie-pravomoc>>.

výkonných orgánů, a pokud budou lépe genderově vyvážené, mohou pozitivně ovlivňovat složení celé firmy. Důvodem závaznosti pouze pro společnosti kotované na burze je jejich ekonomický vliv a jejich viditelnost.¹⁸¹

Domnívám se, že by ženy měly být zastoupeny v obou typech orgánů. Ačkoliv mohou mít ženy v nevýkonných orgánech vliv na složení orgánů výkonných, je potřeba, aby mohly ovlivňovat i každodenní chod společnosti. Dle mého názoru by se měla úprava vztahovat na oba typy orgánů. V otázce zvoleného typu společnosti, na kterou se má Návrh Směrnice vztahovat, souhlasím s jejich viditelností. Nedomnívám se však, že by tento argument měl skutečný dopad na ostatní společnosti. Vliv bude vzhledem k počtu společností minimální.

Ideologické důvody přijetí Návrhu Směrnice již byly stručně zmíněny. Dále je nutné se zaměřit na legitimitu Návrhu Směrnice. Tedy vyřešit otázku, zda EU vůbec může takovouto úpravu přijmout.

Jak již bylo zmíněno, EU staví Návrh Směrnice na § 157 odst. 3 SFEU. Ten se však váže pouze na pravomoc v otázkách rovných příležitostí a rovného zacházení. Má tedy být prostředkem, který odstraní překážky z důvodu pohlaví. Otázce rovnosti příležitostí se EU ve svém návrhu nevěnuje, tedy ji ani netvrdí, ani neprokazuje. Řeší pouze nepoměr mezi pohlavími, aniž by bylo prokázáno, např. kolik uchazeček se hlásí na dané pozice v poměru k počtu přijatých žen. Podle Břicháčka Návrh Směrnice nesměřuje k rovným příležitostem jednotlivců, ale rovným výsledkům skupiny. Podle něj tedy nelze opatření podle odst. 3 přijmout.¹⁸²

Domnívám se, že upravovaná oblast je značně specifická a malá. O pozice se uchází ženy, které sice mají vhodnou kvalifikaci, ale není jim dána příležitost. Ačkoliv kvóty tradičně stanovují výsledek a jsou tedy spojeny s rovností výsledků, domnívám se, že zde se jedná o rovnost příležitostí, ačkoliv je stanoven pevný výsledek. Tím, že bude upraven postup pro přijetí žen, bude odstraněna překážka a ženám bude dána příležitost se o takovéto pozice ucházet. Navíc je zde dána možnost, aby další skutečnosti převážily ve prospěch mužského uchazeče (zde můžeme vidět jasnou inspiraci v judikatuře ESD). Ženám tedy není dána automatická přednost. Podle mého názoru je tedy Návrh Směrnice přijatelný na základě tohoto článku.

¹⁸¹ Návrh Směrnice, odůvodnění s. 5.

¹⁸² BŘICHÁČEK, Tomáš. *Pro zavedení kvót na ženy nemá unie pravomoc* [online]. Revuepolitika.cz, 9. ledna 2013 [citováno dne 1. října 2015]. Dostupné na <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792/pro-zavedeni-kvot-na-zeny-nema-unie-pravomoc>>

Jak již bylo zmíněno, opatření by bylo možné přijmout na základě článku 19 SFEU.¹⁸³ Tento článek však vyžaduje jednomyslné přijetí, kdežto článek 157 odst. 3 SFEU vyžaduje pouze kvalifikovanou většinu. Lze se tedy domnívat, že náročnější procedura přijetí mohla být důvodem pro volbu ustanovení umožňujícího přijmout Návrh Směrnice.¹⁸⁴ Pokud bychom se přiklonili k názoru, že Návrh Směrnice nedosáhne rovnosti příležitostí, a návrh EU tedy není legitimní, dle mého názoru by EU mohla Návrh Směrnice přijmout na základě čl. 19 SFEU. Čl. 19 SFEU nemluví o rovnosti příležitostí, ani rovnosti výsledků, pouze zmiňuje možnost přijmout opatření za účelem odstranění diskriminace.

Vzhledem k tomu, že EU považuje Návrh Směrnice za legitimní podle výše zmíněného článku 157 odst. 3 SFEU, argumentuje dále ve prospěch Návrhu Směrnice splněním principu subsidiarity a proporcionality.

Účelem principu subsidiarity je, aby byla přijímána rozhodnutí na úrovni nejbližší občanům. Výklad principu subsidiarity uvádí, že záležitost má nadnárodní povahu a nelze ji uspokojivě vyřešit na poli členského státu, nečinnost je v rozporu se smlouvami EU, činnost unie by přinesla zřejmé výhody.¹⁸⁵ Podle EU je Návrh Směrnice s principem subsidiarity podle čl. 5 SFEU v souladu.¹⁸⁶ A to vzhledem k tomu, že jediný členský stát, který dosáhne 40% hranice do roku 2020 je Francie. U některých dalších členských států se uvádí odhad dosažení dané hranice před rokem 2035. Celkové hranice 40 % by bylo dosaženo nejdříve v roce 2040.

Využití celého potenciálu kvalifikovaných žen v orgánech společnosti může být efektivně dosaženo, pokud bude přijato opatření na úrovni EU. Pouze celoevropská úprava může pomoci vyššímu zastoupení a může zabránit problémům v obchodním životě za pomoci minimální harmonizace v oblasti vedení společností. Jak již bylo zmíněno, požadovaných výsledků nebylo dosaženo dobrovolnou cestou na poli členských států. Proto je Návrh Směrnice proklamován jako souladný s principem subsidiarity.¹⁸⁷

¹⁸³ Čl. 19 odst. 1 SFEU „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 [...]“.

¹⁸⁴ BŘICHÁČEK, Tomáš. *Pro zavedení kvót na ženy nemá unie pravomoc* [online]. Revuepolitika.cz, 9. ledna 2013 [citováno dne 1. října 2015]. Dostupné na <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792/pro-zavedeni-kvot-na-zeny-nema-unie-pravomoc>>.

¹⁸⁵ BŘICHÁČEK, Tomáš. *Pro zavedení kvót na ženy nemá unie pravomoc* [online]. Revuepolitika.cz, 9. ledna 2013 [citováno dne 1. října 2015]. Dostupné na <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792/pro-zavedeni-kvot-na-zeny-nema-unie-pravomoc>>.

¹⁸⁶ Čl. 5 odst. 3 SFEU „Podle zásady subsidiarity jedná Unie v oblastech, které nespádají do její výlučné pravomoci, pouze tehdy a do té míry, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy na úrovni střední, regionální či místní, ale spíše jich, z důvodu jejího rozsahu či účinků, může být lépe dosaženo na úrovni Unie.“

¹⁸⁷ Návrh Směrnice, odůvodnění, s. 9-10.

Stanovisko ČR k této otázce mluví jasně a považuje Návrh Směrnice za rozporný se zásadou subsidiarity.¹⁸⁸ Argumentuje tím, že dané opatření má být přijato na úrovni členských států a ne na poli EU. V úvahu uvádí otázku, zda má Návrh Směrnice vůbec reálnou šanci reflektovat jednotlivé rozdíly členských států, a zda není příliš vzdálen „*reálným potřebám společnosti, které vycházejí z odlišných socio-kulturních reálií jednotlivých členských států*“.¹⁸⁹

Domnívám se, že státy již měly možnost upravit své právní řády či přijmout jiná opatření za účelem dosažení rovnosti. Iniciativa EU v této oblasti a výzvy státům k přijetí aktivních kroků jsou dlouhodobou záležitostí. Státy však nedokázaly samy dosáhnout výsledků. Domnívám se, že podmínky subsidiarity jsou splněny, a to proto, že není dosaženo uspokojivých výsledků na poli členských států. Nečinnost znamená porušení smluv EU (které ukládají rovnost). Avšak v otázce zřejmých výhod, které by unijní opatření přineslo, zastávám skeptický postoj.

Dle mého názoru je pozitivní opatření v této oblasti nutné, avšak v podobě Návrhu Směrnice bude dosaženo pouze symbolických výsledků vzhledem k počtu společností, na které by Návrh Směrnice dopadal. Dle Břicháčka nemá úprava nadnárodní rozměr, aby bylo nutné ji upravovat na úrovni EU.¹⁹⁰ S tímto jeho argumentem nesouhlasím. Návrh Směrnice se má vztahovat na velké společnosti (tedy ty největší v rámci EU), které mají mnohdy mezinárodní charakter. Podle mého názoru se zde jedná o nadnárodní charakter. I přes malý dopad Návrhu Směrnice jej shledávám souladným s principem subsidiarity.

Na zásadu subsidiarity navazuje zásada proporcionality.¹⁹¹ Zvolené opatření nesmí překročit rámec toho, co je nezbytně nutné pro dosažení vyváženého zastoupení obou pohlaví v orgánech společností. Dle EU Návrh Směrnice poskytuje minimální standard pro dosažení tohoto cíle a bere v úvahu rozdílnost jednotlivých členských států a jejich vnitrostátních úprav. Zároveň poskytuje členským státům dostatečný prostor pro specifikaci přijatých

¹⁸⁸ Shodně Břicháček in BŘICHÁČEK, Tomáš. *Pro zavedení kvót na ženy nemá unie pravomoc* [online]. Revuepolitika.cz, 9. ledna 2013 [citováno dne 1. října 2015]. Dostupné na

<<http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792/pro-zavedeni-kvot-na-zeny-nema-unie-pravomoc>>. Shodně Bejček in BEJČEK, Josef. Kdo má odpovídat za „správné“ složení statutárních orgánů obchodních korporací?. *Bulletin advokacie*, 2013, roč. 10/2013, s. 24-25.

¹⁸⁹ Usnesení výboru pro evropské záležitosti č. 274 ze dne 6. prosince 2012 ke Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Genderová vyváženost ve vedení podniků: příspěvek k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporující začlenění.

¹⁹⁰ BŘICHÁČEK, Tomáš. *Pro zavedení kvót na ženy nemá unie pravomoc* [online]. Revuepolitika.cz, 9. ledna 2013 [citováno dne 1. října 2015]. Dostupné na <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792/pro-zavedeni-kvot-na-zeny-nema-unie-pravomoc>>.

¹⁹¹ Čl. 5 odst. 4 SFEU „Podle zásady proporcionality nepřekročí obsah ani forma činnosti Unie rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů smluv.“

opatření, a navíc jim umožňuje jít i nad rámec požadavků Návrhu Směrnice. Dle EU je Návrh Směrnice souladný se zásadou proporcionality.¹⁹²

Dle stanoviska ČR uplynula příliš krátká doba od přijetí závazných opatření v jiných členských státech. Je tedy brzy na to, hodnotit jejich praktický dopad. Navíc považuje kvóty za krajní opatření, které lze přijmout až v okamžiku, kdy selžou opatření mírnější.¹⁹³ Podle Břicháčka může opatření vést k tomu, že „*podniky, které doposud žádného kandidáta na základě pohlaví neposuzovaly, by s diskriminací musely začít.*“¹⁹⁴ Rozpor s principem proporcionality vidí také v nepřiměřeném zásahu do svobody podnikání, které omezuje právo akcionářů volit si vedení (a to, jak již bylo zmíněno, může vést k nedůvěře ve zvolené orgány).¹⁹⁵

Ačkoliv souhlasím s argumentem rychlého řešení, kdy konkrétní opatření v některých členských státech neměla dostatečný prostor ukázat svou efektivitu či neefektivitu, argument diskriminace a omezení akcionářů neshledávám opodstatněným. Navrhované opatření neukládá zaměstnavateli povinnost diskriminovat. Ukládá mu povinnost přijmout stejně kvalifikovaného uchazeče, pokud jiný není kvalifikovanější. Akcionáři nejsou vyloučeni z možností zvolit si své členy. Jak jsem již zmínila u subsidiarity, je zde stále ponechán prostor pro převážení dalších vlastností, schopností či kvalifikace mužského kandidáta. Navíc se domnívám, že pokud bychom šli po argumentu diskriminace, mohli bychom dojít k závěru ad absurdum, že každý nepřijatý uchazeč, který byl stejně kvalifikovaný, byl diskriminovaný. Zaměstnavatel musí vždy dát jednomu z uchazečů přednost.

Poslední poznámkou bych chtěla říct, že kvóty sice představují tvrdší zásah, avšak EU již vyvíjela dlouhodobou snahu nezávaznou cestu a velkých výsledků dosaženo nebylo. Dle mého názoru je tedy Návrh Směrnice souladný se zásadou proporcionality.

Závěrem bych tedy ráda shrnula, že sice shledávám Návrh Směrnice přijatelný, ale ztotožňuji se s Návrhem Směrnice v jeho myšlence, nikoliv však v provedení. Návrh Směrnice sice zvýší faktický počet žen ve vedení společností, obávám se však, že neodstraní hlavní překážky, kterými jsou stereotypy. Dle mého názoru může naopak dojít ke zhoršení

¹⁹² Návrh Směrnice, odůvodnění s. 10.

¹⁹³ Usnesení výboru pro evropské záležitosti č. 274 ze dne 6. prosince 2012 ke Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Genderová vyváženost ve vedení podniků: přispět k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporující začlenění.

¹⁹⁴ BŘICHÁČEK, Tomáš. *Pro zavedení kvót na ženy nemá unie pravomoc* [online]. Revuepolitika.cz, 9. ledna 2013 [citováno dne 1. října 2015]. Dostupné na <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792/pro-zavedeni-kvot-na-zeny-nema-unie-pravomoc>>.

¹⁹⁵ BŘICHÁČEK, Tomáš. *Pro zavedení kvót na ženy nemá unie pravomoc* [online]. Revuepolitika.cz, 9. ledna 2013 [citováno dne 1. října 2015]. Dostupné na <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792/pro-zavedeni-kvot-na-zeny-nema-unie-pravomoc>>.

postavení žen, které budou do pozic přijaty na základě opatření proti vůli většiny (mužských) členů. Opatření by měla reflektovat stav společnosti a snažit se o jeho nápravu. Volila bych však prostředky méně radikální, které změní skutečný postoj společnosti a nestanoví jen formální výsledek. Současná podoba Návrhu Směrnice by mohla ženám více uškodit, než pomoci. Navíc souhlasím s argumentem, že reálné zlepšení bude pouze symbolické. V ČR bude dopad absolutně minimální vzhledem k tomu, že by opatření dopadalo na 5 – 10 společností. Domnívám se tedy, že Návrh Směrnice je sice souladný s evropským právem, avšak nešťastně formulovaný.

3.5. Situace v České republice

V ČR neexistuje úprava ať již zákonná či doporučující, která by upravovala rovné zastoupení žen a mužů v ekonomickém rozhodování. A to ani ve veřejném ani v soukromém sektoru. Zastoupení žen ve statutárních orgánech a správních radách je v České republice velmi nízké. V průměru hovoříme o 9,14 % žen ve vedoucích funkcích v největších společnostech. Pokud bychom se zaměřili na procentuální zaměření dle oborů, nejvíce žen ve vedoucích funkcích je v oborech zdravotnické péče a telekomunikací (v obou přibližně 20 %). Naopak nejmenší zastoupení je v oboru bankovníctví, finančnictví a pojišťovnictví (přibližně v rozmezí 7-8 %).¹⁹⁶

K pozitivním opatřením zastává ČR obecně velmi negativní postoj, a to jak na poli veřejnosti, tak na poli vlády. Vláda nevydala žádné oficiální prohlášení nebo postoj ke kvótám obecně. Vyjádřila se pouze k Návrhu Směrnice a tento postoj je odmítavý (viz dále). Zatím neprobíhá žádná legislativní činnost k přijetí zákonné úpravy pozitivních opatření v oblasti ekonomického rozhodování a genderové rovnováhy ve vedení firem.

Pokud nahlédneme do zápisu z 39. schůze Výboru pro evropské záležitosti (dále jen „Výbor“) konané dne 6. prosince 2012, uvidíme postoj české vlády k Návrhu Směrnice a souvisejícím dokumentům. Výbor vyjádřil postoj ČR, když prohlásil, že Vláda ČR návrh nepodporuje, protože není zachován princip proporcionality a subsidiarity, a proto není EU oprávněna přijmout takovou směrnici (viz předchozí kapitola).

¹⁹⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *The Policy on Gender Equality in the Czech Republic* [online]. Europarl.europa.eu, duben 2015 [citováno 15. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA%282015%29510009_EN.pdf>, s. 22-23.

Dále se ČR domnívá, že daný problém by neměl být řešen legislativní cestou. Dle vlády se jeví vhodnějším postupem princip samoregulace.¹⁹⁷ To se nakonec odrazilo i v konečném usnesení Výboru. O tomto usnesení informoval Parlament ČR prostřednictvím předsedkyně Poslanecké sněmovny Miroslavy Němcové předsedu Evropské komise José Manuela Barrosa.¹⁹⁸

V závěru svého usnesení Výbor shrnuje, že právně závazné kvóty jsou krajním řešením, které má být přijato až jako *ultima ratio*, po důkladné debatě na poli členského státu a až v okamžiku, kdy selže princip dobrovolnosti. Dále v závěru Výbor vyzývá vládu, aby s Návrhem Směrnice nesouhlasila na jednání Rady EU. Jedním z hlavních důvodů odporu proti Návrhu Směrnice je dle názoru Výboru rozpor s principem subsidiarity, protože se jedná o pozitivní opatření, které by mělo být přijímáno členským státem, který je občanům nejbližší.¹⁹⁹

Ačkoliv právní ani doporučující úprava neexistuje, je rovné zastoupení žen a mužů jedním z bodů programového prohlášení vlády ČR z roku 2012. V sekci 3. Resortní priority, bod 3.12 je uvedeno: „*Vláda bude důsledně uplatňovat princip rovnosti žen a mužů. Vláda [...] bude dále usilovat o podporu vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích [...]*“.²⁰⁰

V návaznosti na toto prohlášení vláda ČR schválila dne 12. listopadu 2014 Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na období 2014-2020 (dále jen „Strategie“). Cílem Strategie je „*Formulovat rámeček pro opatření veřejné správy, který by přispíval k dosažení rovnosti žen a mužů v ČR.*“²⁰¹ Strategie přiznává, že ačkoliv existuje řada dokumentů, které se pravidelně aktualizují a formálně jsou naplňovány, reálné rovnosti stále není dosaženo. ČR tedy vykazuje znaky rovnosti *de iure*, nikoliv však *de facto*.²⁰²

Strategie se pokouší uvést genderovou agendu jako průřezovou prioritu jak na státní, tak na samosprávné úrovni. Dále si klade za cíl vytvořit podmínky pro celostátní koordinaci,

¹⁹⁷ Usnesení výboru pro evropské záležitosti č. 274 ze dne 6. prosince 2012 ke Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Genderová vyváženost ve vedení podniků: přispět k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporující začlenění.

¹⁹⁸ Usnesení výboru pro evropské záležitosti č. 274 ze dne 6. prosince 2012 ke Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Genderová vyváženost ve vedení podniků: přispět k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporující začlenění.

¹⁹⁹ Usnesení výboru pro evropské záležitosti č. 274 ze dne 6. prosince 2012 ke Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Genderová vyváženost ve vedení podniků: přispět k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporující začlenění.

²⁰⁰ *Programové prohlášení vlády ČR* [online]. Vlada.cz, 14. února 2014 [citováno 17. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove_prohlaseni_unor_2014.pdf>.

²⁰¹ *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 -2020* [online]. Vlada.cz, 2014 [citováno dne 15. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf>, s. 4.

²⁰² *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 -2020* [online]. Vlada.cz, 2014 [citováno dne 15. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf>, s. 10.

a to podřazením této agendy pod působnost ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu. Dále vytvořit model spolupráce a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, školskými institucemi, atd.²⁰³

V otázce rovného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích stanovuje Strategie jasný cíl, a to vyrovnanější zastoupení žen a mužů v soukromé i veřejné sféře na poli rozhodovacích pozic v minimální úrovni 40%. Tohoto cíle má být dosaženo přijetím a uplatňováním pozitivních opatření, vypracováním akčního plánu, stanovením objektivních pravidel pro dosazování méně zastoupeného pohlaví do daných pozic a zvyšování kompetencí žen pro tyto pozice.²⁰⁴

Všech těchto cílů chce Strategie dosáhnout pomocí několika mechanismů, metod a nástrojů implementace. Mezi nimi například legislativními změnami, posílením institucionálních kapacit, přerozdělením finančních prostředků, podporou výzkumných šetření, osvětovou činností, atd.²⁰⁵ Strategie má mít dlouhodobou působnost a neočekává se, že bude každý rok přijímána nová. Jednotliví aktéři, jichž se strategie dotýká, jsou povinni podávat zprávy o jejím plnění.

Z výše uvedeného tedy můžeme vidět, že ČR je vcelku tvrdě a pevně proti přijetí Návrhu Směrnice. A ačkoliv ve své Strategii uvádí jako jeden z nástrojů genderové rovnosti pozitivní opatření, žádné nebylo přijato. Sama nepřijala žádná opatření, která by podpořila jí proklamovaný princip dobrovolnosti. Strategie byla přijata pro období 2014-2020. V současné době uplynula jedna třetina této doby a situace se nijak nevyvíjí. Dle mého názoru může být Strategie pouze proklamačním nástrojem, u kterého však chybí reálná vůle přijímat skutečné prostředky řešení.

3.6. Teoretický návrh řešení a ústavní konformita

V této kapitole bych se chtěla věnovat možné podobě pozitivního opatření v případě, že by Návrh Směrnice byl schválen a ČR by jej musela implementovat. Jedná se pouze o teoretický návrh. Vzhledem k dikci Návrhu Směrnice musí členský stát zajistit, že společnosti budou mít povinnost dosahovat cíle stanoveného Návrhem Směrnice.

²⁰³ *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 -2020* [online]. Vlada.cz, 2014 [citováno dne 15. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf>, s. 13.

²⁰⁴ *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 -2020* [online]. Vlada.cz, 2014 [citováno dne 15. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf>, s. 14.

²⁰⁵ *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 -2020* [online]. Vlada.cz, 2014 [citováno dne 15. listopadu 2015]. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf>, s. 28.

Dle mého názoru zde není prostor pro doporučující opatření ze strany státu. Návrh Směrnice vybízí členský stát, aby „zajistila“ dané požadavky. Doporučující opatření samotné není schopno zajistit aktivní spolupráci ze strany společností, protože zde chybí závaznost. Proto se domnívám, že nejlepším řešením je zakotvit pozitivní opatření na zákonné úrovni v podobě kvóty se stanovením sankce. Vzhledem k tomu, že Návrh Směrnice umožňuje jít i nad rámec jí stanovený, chtěla bych dále navrhnout další podpůrná opatření, která by mohla zlepšit situaci a pobídnout firmy k dobrovolné spolupráci. Všechna tato opatření je také nutné podrobit teoretickému testu souladnosti s ústavním pořádkem, který byl vymezen v kapitole 2.

3.6.1. Pozitivní opatření ve formě kvót

Domnívám se, že by se ČR měla držet zadání Návrhu Směrnice a její dopad nerozšiřovat. Již tak je možné (podle veřejné debaty) očekávat odpor proti opatření. Dle mého názoru je vhodné začít s postupnými kroky. Tedy zvolit úpravu podle Návrhu Směrnice, následně případně rozšiřovat okruh společností, na které bude opatření dopadat.

Opatření by se tedy mělo vztahovat na společnosti s více než 250 zaměstnanci a ročním obratem přesahujícím 50 milionů eur. Jak již bylo zmíněno, toto opatření by dopadlo přibližně na 5 – 10 společností. Počet je sice nízký, avšak jsou to velké společnosti, u kterých může být prověřena funkčnost daného opatření. Pokud by se prokázaly dobré výsledky nejen početní, ale i jiné (například odbourávání stereotypů, lepší přístup k zaměstnávání žen, atd.), připadalo by v úvahu další opatření, které by se mohlo vztahovat na malé a střední společnosti. Některé společnosti by mohly být z opatření vyloučeny, jako například rodinné společnosti, které jsou založeny právě na principu vedení rodinnými příslušníky. Podobně postupovalo Norsko, které nevztahuje úpravu na podniky, které bývají často malými rodinnými podniky.²⁰⁶

Opatření by také mělo obsahovat ustanovení o povinnosti společností přijmout vlastní závazek ke zvýšení zastoupení žen na výkonných pozicích (pokud má nevýkonný orgán i výkonné členy). Ačkoliv Návrh Směrnice umožňuje členským státům vyloučit některé společnosti vzhledem k stávajícímu zastoupení žen ve vedoucích orgánech či počtu všech žen zaměstnankyň společnosti, dle mého názoru by tyto společnosti vyloučeny být neměly. Již tak by opatření dopadalo na velmi malý počet společností a ČR by v nich neměla dělat rozdíly. Naopak si myslím, že společnost, která má pouze 10 % zaměstnanců žen, potřebuje dosáhnout lepšího zastoupení na všech svých úrovních.

²⁰⁶ *Report on Convention no 100 concerning equal remuneration, 1951* [online]. Regjeringen.no, 1. prosince 2004 [citováno 1. listopadu 2015]. Dostupné na <<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Report-on-Convention-no-100-concerning-equal-remuneration-1951/id420368/>>.

Kvóta 40 % je dle mého názoru dostatečná a ČR by ve svém opatření neměla jít nad tento rámeček. 40 % je jakýsi minimální standart a dříve, než ČR přikročí k ambicióznějším cílům, je potřeba postupovat v souladu s reálnými možnostmi společnosti. Pokud se cíle dosáhne bez větších problémů, bude na místě zvážit, zda ČR hranici procentuálního opatření zvýší.

Důležitým bodem případného opatření je zajištění, aby společnosti rozhodovaly o přijetí na základě jasně stanovených, předem daných, neutrálních a objektivních kritérií. Opatření by mělo obsahovat alespoň obecná pravidla. Inspirace může být čerpána z výše zmíněné judikatury ESD. Uchazeči nesmí být dána přednost, pokud není stejně kvalifikován. Měly by být posuzovány všechny relevantní skutečnosti, schopnosti a vlastnosti kandidátů, s možností převážet ve prospěch více zastoupeného pohlaví. Domnívám se by společnosti mohly, pro větší transparentnost výběru, zveřejňovat alespoň základní okolnosti a podmínky, které jsou při výběru zohledňovány. Dále by měla v opatření zakotvit povinnost, aby společnosti umožnily odmítnutému uchazeči seznámit se s důvody rozhodnutí.

Dalším důležitým bodem je stanovení sankcí za porušení povinností stanovených opatřením. Návrh Směrnice uvádí v demonstrativním výčtu pokuty a zrušení či neplatnost volby člena daného orgánu. Sankce tedy mají být uloženy za porušení povinností, nikoliv za nedosažení výsledku. Je možné, že společnost reálně nebude moci výsledku dosáhnout (například proto, že se nedostaví žádná žena k výběrovému řízení). V takovém případě by neměla být sankcionována. Pokud však vědomě poruší povinnost (například vědomě vybere muže, ačkoliv žena splní všechny podmínky, které jsou stanoveny, a měla by být podle opatření přijata ona), pak je na místě nástup sankce. Pokutu za porušení povinností přijalo například Dánsko a Itálie. Neplatnost volby člena zvolila například Belgie a Francie. Norsko se vydalo nejradikálnějším směrem a za sankci stanovilo zrušení společnosti.

Domnívám se, že pokuty jsou značným motivačním faktorem pro plnění povinností. Musí však být citelné. Pokud budou příliš nízké, může být pro společnost jednodušší zaplatit pokutu, než se podřídit opatření. Dle mého názoru by se ČR měla inspirovat v neplatnosti volby. Toto opatření nezasáhne do finanční sféry společnosti a zároveň jí umožní jednat v souladu s opatřením při nové volbě. Domnívám se, že radikální opatření ve formě zrušení společnosti či vysokých pokutách by vyvolalo velkou nevoli a celkový odpor proti opatření. Neplatnost volby je podle mého názoru dostatečně efektivní a zároveň méně zasahující řešení.

Stát by se měl také postarat o úpravu právních předpisů v souvislosti s opatřením, v rámci přenesení důkazního břemene, podávání pravidelné výroční zprávy o postupu, které budou veřejně přístupné a informovat EU o výsledcích.

Závěrem bych tedy chtěla shrnout, že dle mého názoru je pro ČR nejlepší se pro začátek držet minimálního standartu stanoveného v Návrhu Komise. Kvóta by měla být stanovena na 40 %, vztahovat by se měla na společnosti s počtem zaměstnanců větším než 250 a ročním obratem přesahujícím 50 milionů eur. Nejvhodnější sankci spatřuji v neplatnosti volby člena orgánu, která byla učiněna v rozporu s opatřením. Opatření by mělo obsahovat alespoň obecné vymezení kritérií pro posuzování uchazečů v souladu s cílem opatření. Časová hranice je dána jasně. Tohoto cíle musí být dosaženo do roku 2018 a 2020.

3.6.1.1. Test konformity s ústavním pořádkem

V této podkapitole bych chtěla výše navrhované opatření posoudit z hlediska teoretické ústavní konformity pomocí testu, který byl vymezen v kapitole 2. Test byl rozdělen do tří základních kroků – legitimní cíl, prostředek, přiměřenost mezi cílem a prostředkem.

Domnívám se, že v otázce legitimního cíle není rozporu. Opatření se snaží o zvýšení počtu žen ve vedení společností, dosáhnout větší rovnosti. Ať už by bylo legitimní cílem odstranění historických křivd, redistribuce statků či větší diverzita, navržené opatření směřuje k naplnění všech těchto cílů. K zvolenému opatření je z výše uvedeného návrhu jasné, že se jedná o kvóty.

Legitimní cíl ani zvolený prostředek nepředstavují větší problém. Zásadní je test proporcionality. Tedy zda je možné pomocí daného opatření dosáhnout výsledků, a zároveň, aby negativa nepřevyšovala pozitiva přijatého opatření.

Vhodnost kvót je dle mého názoru jasná. Jedná se o prostředek, kterým lze dosáhnout cíle. Jak bylo již uvedeno výše, například Norsko dosáhlo stanovených výsledků zastoupení zavedením kvót. Kvóty ukládají jasný výsledek a přesná pravidla. Jsou schopné výsledku dosáhnout. Považuji je tedy za vhodný prostředek k dosažení cíle.

V otázce potřebnosti již odpověď není tak jednoznačná. Tedy otázka, zda neexistuje jiné řešení, které by dosáhlo stejného výsledku s menším zásahem. Důležité je stanovit si výsledek. V tomto návrhu opatření je výsledkem dosažení 40% zastoupení žen v nevýkonných pozicích společností do roku 2018 a 2020. 40% zastoupení může být dosaženo i jinými (např. doporučujícími) opatřeními, které nezasahují do rozhodování společností, pravidel výběrů členů, atd. Avšak dle průzkumů EU nejsou schopny společnosti dosáhnout cíle v daném časovém horizontu. Časové rozmezí je v tomto případě důležité. Právě pro pomalý vývoj situace se EU rozhodla podat Návrh Směrnice, z které vychází výše zmíněný návrh pozitivního opatření. Domnívám se proto, že kvóta je jediný prostředek,

kterým lze ve stanoveném čase dosáhnout výsledku. Proto by dle mého názoru navrhované opatření splnilo i požadavek potřebnosti.

Posledním krokem je poměrování. Tedy zda negativa, která by navrhované opatření přineslo, nepřevýší pozitiva, která z něj vzejdou. Pozitivem tohoto opatření je dosažení legitimního cíle. Tedy odstranění historické křivdy, redistribuce statků a diverzita. Zvýší se počet žen ve viditelných pozicích společností, čímž mohou inspirovat další ženy. Větší měrou se využije potenciál společnosti. Jak již bylo zmíněno, zvýší se rovnost příležitostí pro ženy. Do společností se vnese nové názorové hledisko, atd. Výhod je celá řada. Otázkou však je, zda se nejedná pouze o malé výhody, které budou převáženy negativním dopadem opatření.

Podle výše uvedené kritiky Návrhu Směrnice by přijatá opatření představovala zásah do volnosti ve volbě svých členů a diskriminaci vůči neúspěšnému kandidátovi. Domnívám se, že tato negativa nejsou relevantní. Akcionářům či orgánům není brána možnost volby kandidátů. Povinnost vybrat ženu nastává pouze za situace, že jsou oba kandidáti shodně kvalifikovaní. A navíc zde stále převládá možnost, že převáží další schopnosti, vlastnosti či kvalifikace ve prospěch muže. Domnívám se, že argument nemožnosti volby je odrazem nevdle orgánů, zvolit mezi sebe ženu. Pro vedení společnosti by měla být rozhodující kvalifikace kandidáta, nikoliv jeho pohlaví. A navržené opatření stanovuje, že kandidáti musí být shodně kvalifikovaní. Pokud má vedení i v případě dvou shodných kandidátů pocit omezenosti ve volbě proto, že nemůže vybrat muže, pak je na místě úvaha, zda se nerozhoduje na základě negativního postoje k ženskému pohlaví. Pokud se jedná o neúspěšného kandidáta, domnívám se, že tento argument je irelevantní. Jak jsem již zmínila dříve, pokud by nepřijetí muže mělo znamenat diskriminaci, ad absurdum bychom museli dovodit, že každé rozhodnutí při výběru členů je diskriminací. Pokud je nabízena pozice pro jednoho člena, vždy musí být vybrán pouze jeden. Ostatní jsou neúspěšnými kandidáty. I kdyby nebylo přijato žádné opatření, mohlo by se stát, že by kandidát také neuspěl. Dle mého názoru je podmínka shodné kvalifikace a možnost posouzení dalších okolností, které mohou převážit ve prospěch muže, dostatečně silným argumentem pro ospravedlnění tohoto opatření.

Pokud bych tedy měla shrnout posouzení navrhovaného opatření v otázce ústavní konformity, docházím k názoru, že by opatření souladné bylo. Legitimní cíl je dán, opatření je zvoleno. Toto opatření je vhodné, protože může dosáhnout cíle. Zároveň je potřebné, protože v současné době nelze přijmout jiné opatření, které by výsledku dosáhlo včas. A zvolený prostředek je přiměřený vzhledem k dosahovanému cíli.

3.6.2. Další možná opatření

Dále bych chtěla v této podkapitole nastínit další opatření, která by vedle kvót mohla ČR přijmout. Vzhledem ke stavu české společnosti se domnívám, že je nutné přijmout i opatření, která budou aktivně podporovat dobrovolné rozhodnutí společnost přijmout ženy do svých orgánů. Kvóty ukládají povinnost a vztahují se pouze na určité společnosti. Opatření, která budou nastíněna dále, by se mohla vztahovat i na menší společnosti a mohla by je motivovat k samostatnému zlepšení situace bez nutné intervence státu v podobě dalších kvót. Těmito opatřeními jsou a) Podpora zájemců z řad podreprezentované skupiny, b) Vyhrazení míst ve vzdělávání pro odreprezentovanou skupinu, c) Finanční pobídky.

3.6.2.1. Podpora zájemců z řad podreprezentované skupiny

Pro toto opatření je možné se inspirovat například v Chorvatsku. Chorvatské opatření ukládá státním orgánům povinnost vybízet ženy, aby se ucházely o volné pozice.²⁰⁷ Opatření by tedy mohlo ukládat společnostem povinnost vyzývat ženy k účasti na výběrových řízeních (toto opatření by se mohlo vztahovat také na jiné společnosti či orgány veřejné moci). Jedná se o nenásilný nástroj, který nepředjímá přijetí ženy. Pouze upoutává pozornost žen a dává najevo, že je zaměstnavatel otevřen možnosti přijmout ženu. Toto opatření vnímám především jako projev podpory ženám a povzbuzení k účasti ve výběrových řízeních.

3.6.2.2. Vyhrazení míst ve vzdělávání pro podreprezentovanou skupinu

Toto opatření přijala například Belgie, která vyhrazuje ženám místa v odborné přípravě v oblasti programování. Dále také založila programy, které jsou vyhrazeny ženám a zaměřují se na odstranění překážek pro ženy na trhu práce.²⁰⁸ V ČR by bylo potřeba zavést speciální kurzy či vzdělávací programy (například zaměřené na zlepšení praktických dovedností v otázkách vedení společností), kde by byl vyhrazený počet míst pro ženy. Domnívám se, že by nebylo správné zavést takové kurzy či programy čistě pro ženy. Měl by jim být vyhrazen pouze určitý počet míst. Problematika tohoto opatření může spočívat v ekonomických nákladech, které tímto případnou na stát. Pro odlehčení zátěže by stát mohl požádat o spolufinancování těchto programů například Evropský sociální fond (tak jako to udělala Belgie). Programy odstraňující překážky, se kterými se ženy na trhu práce setkávají,

²⁰⁷ *Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů* [online]. Mpsv.cz, květen 2010 [citováno dne 2. září 2015]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf>, s. 44.

²⁰⁸ *Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů* [online]. Mpsv.cz, květen 2010 [citováno dne 2. září 2015]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf>, s. 45.

mohou zahrnovat školení či vzdělávací kurzy (např. jak sladit pracovní a rodinný život, jak překonávat bariéry, komunikace, atd.).

3.6.2.3. Finanční pobídky

Tento druh opatření považují za nejvíce motivující pro společnosti, na které by se vztahovaly případné kvóty. Opatření by mohlo spočívat například ve snížení daní pro společnosti, které dosáhnou určitých výsledků (například 40% zastoupení podreprezentovaného pohlaví) nebo zvýhodnění společnosti v soutěži o veřejné zakázky. V otázce veřejných zakázek by bylo nutné citlivě stanovit podmínky. Při vypsání veřejné soutěže by mohla být skutečností svědčící ve prospěch společnosti, jejich genderová politika. Společnostem, které by dosáhly vyváženého zastoupení pohlaví (například 40 % žen), by tato skutečnost byla přičítána jako další kladný důvod pro výběr této společnosti. Podobné opatření přijalo Rakousko. Například spolková ministerstva dávají přednost při udělování veřejných zakázek společnostem, které mají podnikovou politiku ve prospěch žen.²⁰⁹

3.6.2.4. Ústavní konformita těchto opatření

V této kapitole se pokusím tato opatření posoudit testem ústavního souladu, který byl vymezen v kapitole 2.

Dle mého názoru splňují všechna tři opatření legitimní cíl. Jejich cílem je zvýšit počet kvalifikovaných žen a zlepši rovnost příležitostí pro ženy ve vedení společností. Podpora podreprezentované skupiny a vyhrazení míst ve vzdělávání pro tuto skupinu zajistí její větší odbornost a praktické zkušenosti. Tím se skupina stane schopnější a bude mít větší šance uspět při výběrových řízeních na pozice ve vedení společností. Tato opatření tedy sledují rovnost příležitostí, tedy legitimní cíl, ať už jím je náprava historické křivdy, redistribuce statku či diverzita. Finanční pobídky mohou společnosti motivovat k samostatné snaze o dosažení většího zastoupení žen. Tedy i finanční pobídky mohou dosáhnout většího zastoupení a naplnit zmíněné legitimní cíle.

Zvolený druh opatření a jeho teoretický obsah byl popsán výše, více se mu tedy nebudu věnovat. Jedná se o podpůrná opatření a pobídky.

Nejdůležitějším krokem je posouzení přiměřenosti (tedy zda výhody přijatých opatření převyšují případné zásahy či nevýhody). Opatření jsou vhodná a jsou schopná dosáhnout svého cíle. Dle mého názoru jsou také potřebná jako doplnění závazných kvót. Jedná se o nejméně

²⁰⁹ *Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů* [online]. Mpsv.cz, květen 2010 [citováno dne 2. září 2015]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf>, s. 49.

invazivní opatření, proto zastávám názor, že zde nejsou jiná vhodná opatření, která by dosáhla stejných výsledků se stejným nebo menším zásahem. V této otázce neshledávám žádné nevýhody, které by tato opatření mohla přinést. Pouze snad ekonomický argument.

Tato opatření vyžadují aktivitu ze strany státu, která způsobí finanční výdaje (např. na zřízení odborných kurzů, vzdělávacích programů) či finanční ztráty (např. v případě úlevy na daních). Pokud se jedná o možnost zvýhodnění při zadávání veřejných zakázek, zde nedomnívám, že by stát nesl jakoukoliv finanční zátěž. Ekonomický argument by tedy mohl svědčit v neprospěch opatření. Stát však dbá o vzdělání společnosti. Vzdělaná společnost zvyšuje prosperitu státu. Pokud budou ženy dostatečně vzdělány tak, aby mohly pracovat ve společnostech, může se to odrazit na poklesu nezaměstnanosti (je nutné brát zřetel na možnost, že by se opatření finančních pobídek vztahovalo i na střední a menší společnosti. Nemusí se tedy jednat pouze o ženy ve vedení největších společností, u kterých lze předpokládat, že zaměstnání mají a uchází se pouze o kariérní postup). Tím státu odpadne poskytování zabezpečení nezaměstnaným ženám. Domnívám se, že přínos společnosti, který by opatření mohly zajistit, převažuje výdaje, které by spolu s nimi mohly státu vzniknout.

Dle mého názoru jsou tedy všechna tři podpůrná opatření v souladu s ústavním pořádkem ČR, protože splňují všechny kroky teoretického testu ústavní konformity (legitimní cíl, vhodný a potřebný prostředek i přiměřenost zvoleného prostředku k dosažení cíle).

4. Zastoupení žen v politickém rozhodování

„Výrazný poměr žen ve vrcholných funkcích (či dokonce kýžená parita s muži) bývá nezdárka vydáván za důkaz vyspělosti dané společnosti; resp. jejich nízké zastoupení je údajně výrazem pokleslé politické kultury [...].“²¹⁰

Má smysl zvyšovat počet žen ve veřejných orgánech? V roce 1998 Anne Phillips uvedla čtyři důvody, které osvědčují, že to smysl má, neboť „(i) Ženy političky jsou vzorem pro ženské kandidátky; (ii) početně rovná reprezentace mužů a žen v parlamentech je znakem spravedlnosti; (iii) pouze ženy mohou reprezentovat ženské zájmy; (iv) ženská politická reprezentace oživuje demokracii.“²¹¹ Navíc, některá témata mohou být lépe pochopena i řešena, pokud se debaty účastní i zástupce ženské populace (např. při řešení problému obchodování se ženami).²¹²

V této kapitole bych chtěla nastínit možnost většího zastoupení žen v politickém rozhodování. Předchozí kapitola se věnovala plánované unijní akci, jejímž záměrem je větší zastoupení žen v ekonomickém rozhodování (economic decision making). Byla také rozebrána úprava v jednotlivých členských státech. Tyto členské státy mají mnohdy upraveny také kvóty či doporučení pro zastoupení žen v politickém rozhodování (political decision making). Proto bych v této kapitole chtěla nastínit situaci v EU a v ČR. V oblasti politického rozhodování se žádné pozitivní opatření na úrovni EU nechystá. Domnívám se, že je to způsobeno faktem, že ospravedlnění opatření v této oblasti by EU hledala jen velice těžko. Složení kandidátních listin, potažmo orgánů veřejné moci je, dle mého názoru, ve výlučné pravomoci členských států. Členské státy by měly samy rozhodnout, jak budou složeny jejich orgány či jak budou složeny kandidátní listiny politických stran. Ačkoliv se tedy domnívám, že EU nemá pravomoc pro přijetí takového pozitivního opatření, členské státy by jej přijmout měly. Zastávám názor, že by složení orgánů i kandidátních listin mělo odrážet stav společnosti. Politici jsou zástupci veřejnosti, která si je zvolila jako své reprezentanty. Proto by měla společnost mít možnost volit z kandidátů obou pohlaví.

²¹⁰ BALÍK, Stanislav. *Komunální politika; Obce, aktéři a cíle místní politiky*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, s. 210.

²¹¹ KANTOLA, Johanna. *Gender and the European Union*. 1. vydání. New York: Palgrave Macmillan, 2010, s. 51.

²¹² LUCARELLI, Sonia. *Gender and the European Union*. Firenze: Firenze University Press, 2014, s. 13.

4.1. Situace v ČR

V ČR je dlouhodobě stav zastoupení žen ve veřejných funkcích nízký, a to i přes výtky, kterých se ČR dostává zvenčí či přes vnitřní snahu, která se však zatím jeví jako nedostatečná.

Podle zjištění ČSÚ, byl v roce 1996 podíl žen na kandidátních listinách pro volby do Poslanecké sněmovny 20,2 % a ženy se podílely na 15 % mandátů. O sedmnáct let později v roce 2013 se čísla příliš nezlepšila (ženy na kandidátních listinách 26,9 %, ženami obsazené mandáty 19,5 %). Velmi podobně na tom jsou i statistiky pro volby do krajských zastupitelstev. Čísla jsou téměř totožná.²¹³

V této práci není prostor pro uvedení všech iniciativ, kterých se ČR účastní, či které jí nabádají k činnosti v oblasti rovného zastoupení. Proto zde zmíním pouze několik základních iniciativ, ke kterým se ČR v nedávné době vyjádřila, či k legislativě, kterou se pokusila prosadit.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen byla přijata v roce 1979 OSN. Československo se k ní připojilo také. Někdy bývá také označována jako listina ženských práv. Ta stanovuje, že smluvní strany musí zajistit, aby měly ženy možnost účastnit se veřejného politického života. Za tímto účelem mají státy přijmout vhodná opatření k zajištění rovnosti.²¹⁴

V roce 1995 byla vytvořena Pekingská akční platforma (dále jen „Platforma“), ke které se připojila i ČR. Jde o dokument zaměřený na rovnoprávnost mužů a žen. Je rozdělen do dvanácti částí, z nichž jedna se týká žen a politického rozhodování. V ní se prohlašuje, že každý má právo se účastnit řízení své země. Ženy jsou v této oblasti podreprezentovány a proto se státy, které Platformu podepsaly, zavázaly, že jejich vlády stanoví cíle zastoupení žen ve státních orgánech (mimo jiné je zde také zmíněno, že za tímto účelem mohou státy přijmout i pozitivní opatření), že vhodně upraví volební systémy a celkově budou podporovat vyšší zastoupení žen.²¹⁵

ČR ve své zprávě o plnění cílů Platformy přiznává, že nedosáhla konečných výsledků, ale na jejich dosažení pracuje. Snaha o zavedení povinné 30% kvóty žen na kandidátních listinách v roce 2010 však neuspěla a zákon nebyl schválen. V roce 2012 bylo Politickým výborem Rady vlády doporučeno, aby vláda uložila ministerstvům a dalším orgánům

²¹³ *Ženy a muži v datech – 2014* [online]. Czso.cz, 31. prosince 2014 [citováno 20. listopadu 2015]. Dostupné na <<https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>>.

²¹⁴ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. prosince 1978, čl. 7.

²¹⁵ Pekingská Deklarace a Akční Platforma ze září 1995. Dostupné na <www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>.

povinnost přijetí strategie, kdy každý rok přijmou jednu ženu či muže, dokud nebude dosaženo hranice 40% zastoupení. Těchto výsledků však dosaženo není.²¹⁶

ČR stanovila zastoupení žen v rozhodovacích pozicích jako jeden ze svých hlavních cílů ve Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 (dále jen „Strategie“). Zastoupení žen má být podle tohoto cíle minimálně 40%. Tohoto stavu má být mimo jiné dosaženo přijetím pozitivních opatření, stanovením pravidel pro obsazování veřejných pozic a systematickým zvyšováním kompetence žen pro tyto pozice.²¹⁷

Strategie se nachází v druhé třetině vymezeného období, žádné konkrétní změny však v tomto ohledu nenastaly. Avšak pokusy o naplnění Strategie zde byly. V červnu roku 2015 předložil ministr vnitra spolu s ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu návrh zákona²¹⁸, kterým by se měnily zákony o volbách do Parlamentu a zastupitelstev krajů. Návrh obsahoval povinné zastoupení obou pohlaví na kandidátních listinách, a to nejméně v počtu 40%. Dále, pokud by na kandidátní listině byly dva či více uchazečů, musí být první dva opačného pohlaví či jeden kandidát z prvních tří musí být opačného pohlaví. Pokud by tyto podmínky nebyly splněny, sníží se dané politické straně (hnutí či koalici) příspěvek na mandát poslance či člena zastupitelstva o 30% (pokud získala alespoň jeden mandát).²¹⁹

Legislativní rada vlády doporučila návrh schválit, avšak vláda v červenci návrh zákona neschválila.

V důvodové zprávě se uvádí, že ženy čelí větším překážkám než muži, ať už v podobě omezené možnosti ovlivňování nominací ve stranách, stigmatizujícímu pojetí mužů a žen či zvýšených požadavcích na kvalifikaci kandidátek. V rámci EU patří ČR mezi státy, ve kterých je zastoupení žen ve veřejných orgánech podprůměrné. V žebříčku Meziparlamentní unie je ČR na shodné pozici s Uzbekistánem a Eritreou. Zastoupení žen na kandidátních listinách je velmi nízké, procento zvolených žen je pak ještě nižší (viz statistika ČSÚ). Od roku 1946 se počet žen v Parlamentu zvýšil přibližně o 10%, což je velmi nízké číslo a nelze předpokládat, že by v následujících letech byl růst rychlejší. Prognóze pomalého růstu

²¹⁶ *Implementation of the Beijing Declaration and Platform for action; National Review – Czech Republic* [online]. Vlada.cz [citováno dne 1. prosince 2015]. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Pekingska_deklarace_Zprava.pdf>, s. 27 - 30.

²¹⁷ *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 -2020*. 2014. 14 s.

²¹⁸ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁹ *Legislativní rada vlády schválila všech pět návrhů zákonů, včetně atomového* [online]. Vláda.cz, 4. června 2015 [citováno dne 1. prosince 2015]. Dostupné na <<http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/legislativni-rada-vlady-schvalila-vsech-pet-navrhu-zakonu--vcetne-atomoveho-131237/>>.

nasvědčuje i fakt, že stranami nebylo v praxi zohledněno doporučující usnesení Výboru pro rovné zacházení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, aby strany uváděly na kandidátních listinách více žen. Proto ministři přistoupili k vypracování tohoto návrhu zákona, který však nebyl přijat.²²⁰

ČR tedy vyvíjí určitou snahu o zvýšení zastoupení žen v politickém rozhodování, avšak bohužel je tato snaha zatím neúspěšná. Jak již bylo uvedeno v kapitole 3, ČR má obecně negativní postoj k pozitivním opatřením (výjimku tvoří např. rozdílný věk pro odchod do důchodu, který je obecně akceptovaný), a proto se ani tento návrh zákona nesetkal s pochopením.

4.2. Strany, které přijaly dobrovolnou úpravu

Jak je tedy zřejmé ze stručného nastínění situace v naší zemi, ČR se zdaleka nepodařilo naplnit cíle rovného zastoupení. Zákonnou úpravu se již poněkoličaté (v roce 2010, 2015) nepodařilo prosadit, a tudíž zde neexistuje jednotná závazná úprava.

Avšak jsou zde tři politické strany, které se rozhodly upravit vyvážené zastoupení na stranické úrovni. Konkrétně je to ČSSD, která ve svých stanovách určuje 25% hranici počtu žen, dále Strana zelených, která se vydala cestou genderově neutrální formulace a stanovila povinnost minimálně třetinového zastoupení podreprezentovaného pohlaví. A nakonec KSČM, která zvolila formu nejmírnější, a to pouhou metodiku postupu při sestavování kandidátních listin.

V ČR se tedy jakákoliv úprava vztahuje pouze na složení kandidátních listin a nikde není upraveno zastoupení pohlaví v konkrétních veřejných funkcích či orgánech.

4.2.1. ČSSD

Nejnovější stanovy z roku 2015 uvádí v čl. 2 programové cíle strany. Podle prvního programového cíle je ČSSD „[...] *politickou stranou* [...], která usiluje o uplatnění principu svobody, demokracie, sociální spravedlnosti, rovných příležitostí, [...]“.²²¹ Druhý programový cíl zakotvuje prosazování principu rovných příležitostí pro muže a ženy, a to tak, že tímto principem je strana vázána při sestavování kandidátních listin pro utváření všech orgánů strany.²²²

²²⁰ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů, důvodová zpráva s. 4-7.

²²¹ Stanovy České strany sociálně demokratické, ze dne 2. dubna 2015, č.j. MV-11820-35/VS-2009, čl. 1.

²²² Stanovy České strany sociálně demokratické, ze dne 2. dubna 2015, č.j. MV-11820-35/VS-2009, čl. 2 bod 2.

Podrobnější úpravu těchto cílů obsahuje sekce volby v čl. 36 těchto stanov. Podle bodu č. 3 tohoto článku musí být kandidáti na volbu navrhováni tak, aby se členy daného orgánu staly jak ženy, tak i senioři a mladí členové do 30 let. Avšak za předpokladu, že to umožňuje stav členské základny, ze které se volí.

Následně bod č. 4 upřesňuje procentuální zastoupení zmíněných skupin. Volební řády musí zabezpečit, aby bylo zajištěno zastoupení žen, a to podílem nejméně 25%. Opět to musí umožňovat stav členské základny. V případě, že se daného podílu počtu žen nedosáhne přímou volnou, rozhodne volbou o doplnění příslušný orgán.²²³ Pokud bychom se podívali do starších stanov (například z roku 2009), zjistili bychom, že se úprava zastoupení žen na kandidátních listinách a v orgánech strany vůbec nezměnila a zůstala identická.

To, že výše citovaná ustanovení stanov nejsou pouze prohlášeními bez dopadu, svědčí zpráva o tzv. dovolbě žen a mladých do předsednictev v jednotlivých krajích (konkrétně 26 žen a 18 mladých) v dubnu 2015.²²⁴

4.2.2. Strana zelených

Strana zelených má ve svých stanovách závaznou kvótu pro sestavování kandidátních listin. Podle Stanov Strany zelených článku 28 bodu 18 „*Na kandidátní listině je v první dvojici a v každé následující trojici jeden kandidát opačného pohlaví, aby bylo dosaženo toho, že na kandidátních listinách bude zastoupeno opačné pohlaví alespoň 1/3[...].*“²²⁵ Dále stanovy upravují rovné zastoupení v orgánech strany, kdy „*ve volených orgánech musí být v každé završené trojici nejméně jedna osoba opačného pohlaví.*“²²⁶

4.2.3. KSČM

KSČM nezvolila závazné opatření pro sestavování kandidátních listin, ale vydala se cestou doporučující metodiky. Kandidátní listiny do všech druhů voleb (pro volby do zastupitelstev obcí s počtem obyvatel do 10 000 se metodika použije přiměřeně) musí mít na prvních dvou místech 50% zastoupení obou pohlaví a v každé následující trojici by měl být alespoň jeden zástupce či zástupkyně opačného pohlaví.²²⁷

²²³ Stanovy České strany sociálně demokratické, ze dne 2. dubna 2015, č.j. MV-11820-35/VS-2009, čl. 35 body 3–5.

²²⁴ ÚVV ČSSD zvolil deset členů předsednictva, dovolil mladé i ženy [online]. Ccssd.cz, 11. dubna 2015 [citováno 20. listopadu 2015]. Dostupné na <<http://www.cssd.cz/media/tiskove-zpravy/uvv-cssd-zvolil-deset-clenu-predsednictva-a-dovolil-mlade-i-zeny/>>.

²²⁵ Stanovy Strany zelených, č.j. MV-4744-2/VS-2015, čl. 28, bod 18.

²²⁶ Stanovy Strany zelených, č.j. MV-4744-2/VS-2015, čl. 28 bod 6.

²²⁷ II. Kritéria výběru kandidátů za KSČM, bod c). Tato metodika není veřejně dostupná, byla poskytnuta po osobní komunikaci RSDr. Ivanou Kalouskovou, tajemnicí MS KV KSČM.

Jak můžeme vidět, určitá opatření přijaly levicové strany (KSČM a ČSSD). Strana zelených se vymezuje jako ideologicky neutrální, tedy ani levicová, ani pravicová strana.²²⁸ Pravicové strany žádná opatření nepřijaly. Vzhledem k tomu, že přijatá opatření v těchto stranách se vztahují na kandidátní listiny, chtěla bych v následující tabulce provést srovnání počtu žen na kandidátních listinách v pěti českých stranách. Srovnání se bude týkat kandidátních listin pro volby do Poslanecké sněmovny ČR v letech 2006 a 2013.

Tabulka 4: Zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách pro volby do Poslanecké sněmovny ČR

Strana	Volby 2006 ²²⁹ Ženy/Muži %	Volby 2013 ²³⁰ Ženy/Muži %
ČSSD	23/77	24/76
KSČM	27/73	28/72
Strana zelených	34/66	37/63
ODS	24/76	24/76
KDU-ČSL	20/80	22/78

U všech výše uvedených stran můžeme vidět mírné zlepšení (kromě ODS). Nejlepších výsledků dosahuje Strana zelených, která má závazně stanoveno sestavování kandidátních listin (1/3 kandidátů musí být opačného pohlaví). Tato strana dokonce přesahuje v parlamentních volbách svou kvótu o 4 % v roce 2013. Ačkoliv by se zdálo, že pravicové strany, které nepřijaly žádná opatření, budou dosahovat velmi nízkých výsledků, není tomu tak. Kromě KDU-ČSL, která má nejnižší procento zastoupení, se počet žen na kandidátních listinách jednotlivých stran citelně neliší.

4.3. Evropská unie

Jak již bylo zmíněno v kapitole 3, Evropská unie stanovila za jeden ze svých cílů rovné zastoupení žen a mužů, a to jak na poli ekonomickém, tak na poli politickém. Během svého působení v úřadu Viviane Redingová velmi apelovala na naplnění tohoto cíle. Evropská

²²⁸ V rozhovoru pro Mladou frontu DNES prohlásil člen Strany zelených Michal Bursík „Máme vlastní politiku. Nejsme pravicoví ani levicoví, jsme zelení“, in *Rovnou daň nepřijmeme, tvrdí Milan Bursík* [online]. Idnes.cz, 21. března 2006 [citováno dne 1. listopadu 2015]. Dostupné na

<http://zpravy.idnes.cz/domaci.aspx?r=domaci&c=A060321_100351_domaci_jba>.

²²⁹ *Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky konané ve dnech 02.06. – 03.06.2006* [online]. Volby.cz [citováno dne 1. prosince 2015]. Dostupné na <<http://volby.cz/pls/ps2006/ps12?xjazyk=CZ&xv=12>>.

²³⁰ *Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky konané ve dnech 25.10. – 26.10.2013* [online]. Volby.cz [citováno dne 1. prosince 2015]. Dostupné na <<http://volby.cz/pls/ps2013/ps12?xjazyk=CZ&xv=12>>.

komise vydala v roce 2010 tzv. *Women's Charter*²³¹, která apeluje na dosažení spravedlivějšího zastoupení žen v politické a ekonomické sféře. Evropská rada přijala v roce 2011 *European Pact for Gender Equality (2011-2020)*, ve kterém stanovuje, že Evropská rada vyzývá členské státy, aby přijaly aktivní kroky mimo jiné v oblasti zvýšení zastoupení žen v politickém a ekonomickém životě.

Samotné složení orgánů EU však také není ideální (jak bude uvedeno následně). Alarmující je, že Soudní dvůr Evropské unie jako strážce zákonnosti má ve svých sborech zastoupeny ženy pouze 15%, ačkoliv EU jasně vyzývá jak členské státy, tak své orgány ke zlepšení této situace.²³²

Tabulka 5: Zastoupení žen a mužů v některých orgánech EU

Orgán	2013	2015
	Ženy/Muži %	Ženy/Muži %
Evropský parlament	64/36 ²³³	63/37 ²³⁴
Evropská komise	68/33 ²³⁵	68/32 ²³⁶
Evropská rada	93/7 ²³⁷	86/14 ²³⁸

Evropský parlament je orgánem, který zajišťuje legitimitu činnosti EU a přibližuje ji občanům. Je složen z poslanců, kteří jsou voleni v přímých volbách ve svých domovských (členských) státech.²³⁹ Zajímavým úkazem, je, že státy, které mají na národní úrovni menší zastoupení žen, jsou ženami reprezentovány v Evropském parlamentu ve větší míře. Může to být způsobeno pohledem obyvatel na funkci Evropského parlamentu, jako jakéhosi

²³¹ Communication from the Commission of 5 March 2010 – A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men – A Women's Charter. COM(2010) 78 final.

²³² LUCARELLI, Sonia. *Gender and the European Union*. Firenze: Firenze University Press, 2014, s. 22.

²³³ *Women and men in leadership position in the European Union, 2013* [online]. Ec.europa.eu, říjen 2013 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf>, s. 28.

²³⁴ *European Parliament* [online]. Ec.europa.eu [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/eu-parliament/index_en.htm>.

²³⁵ *Women and men in leadership position in the European Union, 2013* [online]. Ec.europa.eu, říjen 2013 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf>, s. 19.

²³⁶ *European Commission* [online]. Ec.europa.eu [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/eu-commission/index_en.htm>.

²³⁷ Údaje zjištěny ze situace v jednotlivých členských zemích.

²³⁸ Údaje zjištěny ze situace v jednotlivých členských zemích.

²³⁹ HAMULÁK, Ondrej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie*. 1 vydání. Praha: Leges, 2011, s. 36.

vzdáleného orgánu, který nemá přímý vliv na daný stát, a proto jsou občané více nakloněni genderové diverzitě na evropské úrovni než ve svém domovském státu. Další vliv na větší zastoupení žen mají povinné kvótové systémy v členských státech, či dominující náboženství, volební systém, případně větší touha mužů po kariéře v domovském státě.²⁴⁰ V současné době je v Evropském parlamentu 278 žen, což odpovídá 37%.

Evropská komise je složená z komisařů, které navrhují členské státy a schvaluje je Evropský parlament.²⁴¹ Počet žen se z části odvíjí od situace v členských státech, které nominují komisaře. Avšak členy následně schvaluje Evropský parlament na návrh předsedy Evropské komise a Rady. Ke zlepšení situace došlo po nátlaku předsedy Evropské komise Barrosa, který trval na větším zastoupení ženských kandidátek v roce 2009.²⁴² V současné době je v Evropské komisi procentuální zastoupení žen na čísle 32 %.

Evropská rada je vrcholným orgánem, jehož členy jsou hlavy států nebo předsedové vlád členských zemí.²⁴³ Zastoupení žen v tomto orgánu se tedy logicky odvíjí od situace v členských státech, tedy zda je hlavou státu či předsedou vlády žena. Počet žen zastoupených v Evropské radě v roce 2009 byl 7% a do roku 2013 narostl o sedm procentních bodů na 14%.²⁴⁴

Nelze hodnotit snahu EU bez souvislosti se snahou členských států. Složení orgánů hlavních orgánů EU je z velké části závislé na vůli členských států. Proto pobídky EU v souvislosti s větším zastoupením žen v jejich orgánech mohou být úspěšné pouze natolik, nakolik je přijmou členské státy.

4.4. Členské státy EU

Jak jsem již zmínila, v ČR existují pouze vnitrostranická opatření, která upravují složení kandidátních listin. Stejná situace je i v dalších členských státech, některé však přijaly zákonnou úpravu složení kandidátních listin. V následující kapitole bych tedy chtěla uvést přehled opatření, které strany či státy přijaly. Následně bych chtěla pojednat o možnosti

²⁴⁰ O'CONNOR, Karen. *Gender and Women's Leadership a reference handbook*. SAGE Publications, Inc, 2010, s. 337.

²⁴¹ HAMULÁK, Ondrej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie*. 1 vydání. Praha: Leges, 2011, s. 41.

²⁴² *Women and men in leadership position in the European Union, 2013* [online]. Ec.europa.eu, říjen 2013 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf>, s. 19.

²⁴³ HAMULÁK, Ondrej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie*. 1 vydání. Praha: Leges, 2011, s. 37.

²⁴⁴ *Women and men in leadership position in the European Union, 2013* [online]. Ec.europa.eu, říjen 2013 [citováno dne 5. ledna 2016]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf>, s. 19.

vhodné úpravy v ČR a podrobit ji testu ústavní konformity, který je vymezen v kapitole 2. Omezený rozsah práce neumožňuje věnovat prostor celkovému rozboru situace ve všech členských státech vzhledem ke kandidátním listinám, a zároveň zastoupení ve volených orgánech. Proto se budu dále zabývat pouze otázkou sestavení kandidátních listin.

Tabulka 6: Opatření v jednotlivých členských státech

Stát	Vnitrostranické / zákonné opatření	Cíl opatření – zastoupení pohlaví	Sankce
Rakousko	Vnitrostranické	1/3 - 50 %	Není
Belgie	Zákonné	Rozdíl mezi počtem kandidátů z obou pohlaví na kandidátní listině pro volby do Sněmovny nesmí být větší než jedna.	Nepřijetí kandidátní listiny
Chorvatsko	Zákonné	Kandidátní listiny pro volby do zastupitelských orgánů mají být genderově vyvážené. Pohlaví je podprezentováno, pokud je na kandidátní listině méně než 40 % kandidátů tohoto pohlaví.	Pokuta 50,000 HRK v případě listin pro parlamentní volby
Kypr	Vnitrostranické	30 %	Není
Finsko	Zákonné	40 %	Nepřijetí kandidátní listiny
Francie	Zákonné	50 % s možností odchylky maximálně 2 %	Pokuta
Německo	Vnitrostátní	33 % - 50 %	Strana CDU – v případě nedodržení kvóty 1/3 se musí být kandidátní listina sestavena znovu.
Řecko	Zákonné	1/3	Nepřijetí kandidátní listiny
Maďarsko	Vnitrostranické	20 %	Není
Irsko	Zákonné	30 %	Strana, která nesplní kvótu, přijde o 50 % státního příspěvku
Itálie	Zákonné	Každý region má svou kvótu	V některých regionech je sankcí odmítnutí kandidátní listiny či finanční sankce.
Litva	Vnitrostranické	1/3	Není
Lucembursko	Vnitrostranické	33 % – 50 %	Není
Malta	Vnitrostranické	50 %	Není
Nizozemí	Vnitrostranické	Střídání ženského a mužského kandidáta na kandidátní listině	Není
Polsko	Zákonné	Na kandidátní listině nesmí být méně než 35 % žen či mužů pro volby do Sněmu	Straně je poskytnut čas na nápravu, jinak je kandidátní listina odmítnuta.

Portugalsko	Zákonné	Pro volby do Národního shromáždění musí být na kandidátní listině zastoupena obě pohlaví minimálně 33 %	Finanční sankce (snížení státního příspěvku) a zveřejnění nedostatečného zastoupení
Rumunsko	Vnitrostranické	30 %	Není
Slovensko	Vnitrostranické	50 %	Není
Slovinsko	Zákonné	35 %	Kandidátní listina může být odmítnuta
Španělsko	Zákonné	40 %	Straně je dán čas na nápravu, jinak je kandidátní listina odmítnuta
Švédsko	Vnitrostranické	50 %; střídání žen a mužů (tzv. zip); v prvních čtyřech pozicích musí být 2 muži a 2 ženy	Není
Velká Británie	Vnitrostranické	40%	Není

Zdroj: <http://www.quotaproject.org/>

Pouze čtyři členské státy nemají úpravu složení kandidátních listin na žádné úrovni. Více než polovina států, ve kterých je upraveno složení kandidátních listin, upravuje zastoupení pohlaví na zákonné úrovni (13 členských států z 24). Cíle opatření jsou stanoveny různě. Některé státy či strany zvolily kvóty, která stanoví procentuální zastoupení obou pohlaví. Hranice kvóty se pohybuje od 1/3 po 50 %. Výjimku tvoří Maďarsko, kde vnitrostranická kvóta ukládá pouze 20 % zastoupení. Můžeme také nalézt opatření, které stranám ukládá tzv. zip (tedy střídání mužských a ženských kandidátů na kandidátních listinách).

Některé státy omezily úpravu pouze na kandidátní listiny pro volby do určitých orgánů, jiné nespécifikují či podávají negativní výčet. V případě vnitrostranické úpravy nejsou stanoveny žádné sankce (výjimkou je německá CDU – v případě nedosažení 1/3 zastoupení musí být kandidátní listina sestavena znovu). Při zákonné úpravě jsou voleny dva druhy sankcí, a to odmítnutí či nepřijetí kandidátní listiny a finanční sankce. Odmítnutí či nepřijetí kandidátní listiny jako sankci stanovuje 6 států. Kandidátní listina je odmítnuta buď automaticky, nebo je straně poskytnut čas na zjednání nápravy a kandidátní listina je odmítnuta až poté. Finanční sankce byly zvoleny také v 6 státech. Tyto sankce mají podobu pokuty či snížení státního příspěvku politické straně. V Portugalsku navíc dojde ke zveřejnění strany, která nesestavila kandidátní listiny v souladu se zákonnou úpravou.

Cílem rozboru situace v členských státech nebylo zjištění, kolik žen na kandidátních listinách skutečně figuruje. Cílem bylo zjistit možné formy úpravy, kterými by se mohla ČR

inspirovat v případě, že by chtěla přijmout zákonné opatření pro sestavování kandidátních listin.

4.5. Návrh opatření

V této podkapitole bych se chtěla zaměřit na navržení možného opatření, které by mohla ČR přijmout. Bude se jednat o opatření upravující genderově vyvážené zastoupení na kandidátních listinách politických stran, které bude inspirované přijatými opatřeními v členských státech. Chci tedy předem zmínit, že se jedná pouze o subjektivní úvahu, nikoliv o závazný postoj. Jedná se o pouhý subjektivní návrh opatření, které shledávám jako nejpravděpodobněji schopné dosáhnout stanovených výsledků a zlepšení situace.

Za vhodné opatření považuji kvóty ukládající stranám povinnost mít obě pohlaví zastoupeny na kandidátních listinách v minimálním počtu 30 %. Do budoucna by se kvóta navyšovala, dokud by nebylo dosaženo rovného zastoupení. Domnívám se však, že nižší vyžadované zastoupení má větší šanci na úspěch a poskytne stranám dostatečný prostor pro změnu svých stanov, vnitřní politiky, náboru členů, atd. 30 % zastoupení se může zdát nízké, avšak je zde vždy možnost přijmout ambicióznější opatření.

Zásadní otázkou je, na které volby by se měl návrh opatření vztahovat. V ČR se přímo volí do Poslanecké sněmovny, Senátu, Evropského parlamentu, krajských zastupitelstev a zastupitelstev obecní samosprávy (volba prezidenta pro její specifičnost nebude v této kapitole dále brána v úvahu). Některé členské státy vztahují opatření na určitý druh voleb (např. Portugalsko stanoví kvótu pro volby do Národního shromáždění. Viz tabulka).

Dle mého názoru by se opatření mělo vztahovat na nejširší spektrum voleb, pokud takové opatření nebude představovat těžko překonatelnou překážku pro politickou stranu. Volené orgány představují vůli lidu, proto by měl lid mít možnost vybírat si z širokého pole kandidátů, a to i z hlediska zastoupení pohlaví. Proto se domnívám, že by se opatření mělo vztahovat na kandidátní listiny do všech druhů voleb s výjimkou voleb do obecní samosprávy a Senátu. Volby do Senátu vylučuji z toho důvodu, že volič může v jednotlivých volebních obvodech vybírat vždy pouze z jednoho kandidáta za danou stranu. Nejsou zde tedy kandidátní listiny, které by umožňovaly výběr více kandidátů.

Opatření vylučuji pro volby do obecní samosprávy z důvodu možnosti velmi problematického naplnění opatření některými stranami. Uveďme příklad. Pokud by se jednalo o volby do zastupitelstva obce, která má 5 000 obyvatel, mohly by mít některé strany reálný problém splnit požadovanou hranici. Na malých městech mají často strany nízký počet členů

a pro stranu by bylo příliš zatěžující ukládat povinnost genderově vyvážených kandidátních listin (obzvláště, pokud ve straně v dané obci reálně neexistuje dostatečný počet žen).²⁴⁵

Kvótu bych doporučila doplnit o zakotvení tzv. zipového systému. Obě pohlaví by musela být zastoupena minimálně v počtu 30 % a pohlaví by se musela na kandidátní listině střídát. Zabránilo by se tak možné situaci umístování žen na spodní příčky kandidátních listin, které by je vyloučily z reálné šance obsazení křesel. Tato situace může nastat ve volbách, které neumožňují preferenční hlasování pro vybrané kandidáty. Stejně však může tato situace nastat, pokud zde sice je preferenční hlasování, ale je nastaveno necitlivě. Volič může přidělit omezený počet preferenčních hlasů. I přes preferenční hlasování se může stát, že žena ze spodních příček kandidátní listiny nedosáhne na mandát.²⁴⁶

Poslední otázkou, kterou by mělo opatření upravovat, je sankce. Přikláním se k možnosti nepřijetí kandidátní listiny, která by nesplňovala zákonnou kvótu se zipový systémem. Avšak stranám by měla být dána možnost kandidátní listiny upravit tak, aby opatření vyhovovaly. K nepřijetí kandidátní listiny by mělo dojít až poté. Domnívám se, že pokuta by nebyla nejvhodnější sankcí, protože by mohla pro malé strany představovat značný zásah. A naopak, pro velké strany by tolik citelný být nemusela. Pokud by zde nebylo jiné sankce než pokuty, zaplatila by velká strana pokutu a nápravu by nesjednala. Dle mého názoru je tedy sankce nepřijetí kandidátní listiny dostatečně účinná a stanovuje stejné faktické podmínky pro všechny strany bez ohledu na jejich velikost a finanční situaci.

Chtěla bych tedy shrnout svůj návrh opatření, který by mohl dosáhnout většího zastoupení žen na kandidátních listinách politických stran. Kvóta pro počet pohlaví na jednotlivých kandidátních listinách je stanovena na 30 % jako minimální přípustný standard. Toto opatření by se vztahovalo na všechny volby s výjimkou voleb do Senátu a obecní samosprávy. Za nejvhodnější sankci považuji nepřijetí nevyhovující kandidátní listiny po předchozí výzvě o sjednání nápravy.

4.6. Ústavní konformita navrhovaného opatření

Stejně jako opatření navrhovaná v kapitole 3, podrobím i tento návrh testu ústavní konformity, jak byl vymezen v kapitole 2.

²⁴⁵ Dle mého názoru by tato situace mohla vést až k absurdním praktikám umělého náboru členek jen, aby byla splněna kvóta. Následně by se mohlo stát, že by tyto členky mohly být zvoleny, ačkoliv o pozici zájem nemají a pravděpodobně by se jí vzdaly. V konečném důsledku by se tedy kvóta naplnila pouze *de iure*, *de facto* by mohl být dopad nulový.

²⁴⁶ Domnívám se, že tato situace může nastat při volbách do Poslanecké sněmovny ČR. Zde je umožněno udělit až čtyři preferenční hlasy. Dle mého názoru jsou čtyři hlasy málo na to, aby mohly výrazně ovlivnit výsledky pro ženy na spodních příčkách kandidátních listin.

Cílem tohoto opatření je taktéž náprava historických křivd. V historii ženy nemohly zastávat volené pozice ve vrcholných orgánech. Vytvořily se stereotypy, které přetrvávají dodnes. V důsledku historického vyloučení se ženy dodnes potýkají s překážkami pro přístup k funkcím ve vrcholných orgánech.

Cíl redistribuce statků je zde jasný. Muži a ženy by se měli podílet na pozicích v politických orgánech. Domnívám se, že vyvážené zastoupení v této oblasti je ještě důležitější než v oblasti ekonomického rozhodování. Členové volených orgánů jsou reprezentanti jednotlivců, kteří je zvolili. Je proto nutné, aby se i ve složení orgánů odrážela realita společnosti, kdy je počet žen a mužů přibližně stejný. Genderově vyváženějšího složení orgánů lze zajistit mimo jiné právě také úpravou kandidátních listin. Pokud si může volič vybrat z širokého pole kandidátů (žen i mužů), může tím rozhodnout o genderovém složení orgánů.

K argumentu diverzitou snad již ani není nutné příliš mnoho dodávat. Větší zastoupení žen povede k větší názorové či zkušenostní rozmanitosti. Ženy mohou prosazovat názor ženského spektra společnosti, stejně jako mohou muži reprezentovat mužské spektrum. Pokud je žen v orgánech málo, jedno spektrum je ochuzeno o své zástupce.

Dle mého názoru je zde podmínka legitimního cíle splněna, ať už se jedná o historickou nápravu křivd, redistribuci statků či diverzitu.

Jako prostředek byla zvolená kvóta doplněná o tzv. zipový systém. Toto opatření shledávám nejvhodnějším, proto nenavrhují jinou formu pozitivního opatření.

Přesuňme se nyní k posouzení přiměřenosti zvoleného prostředku k dosažení cíle. V otázce vhodnosti se domnívám, že kvótové opatření je způsobilé dosáhnout cíle. Stanovuje jasný výsledek. Jsou vyloučeny kandidátní listiny pro určité volby, kde by opatření postrádalo smysl nebo by bylo jen obtížně splnitelné. V této podobě je dle mého názoru opatření vhodné.

Pro zodpovězení otázky, zda je opatření potřebné, je nutno stanovit, čeho a kdy chceme opatřením dosáhnout. Domnívám se, že jiná podpůrná opatření by sice mohla výsledku dosáhnout, avšak ve velmi dlouhém časovém horizontu. Podpůrná opatření sice způsobují minimální zásahy, avšak dosažení cíle je těmito opatřeními natolik zdlouhavé, že časové hledisko převáží výhody. Domnívám se proto, že zde není jiné opatření, které by dosahovalo stejných výsledků s menším zásahem, než jsou kvóty.

Pozitiva, která opatření přinese, jsou značná. Pokud budou kandidátní listiny sestaveny genderově vyváženě, bude podpořen princip rovnosti a zvýší se počet žen ve volených orgánech. Dle mého názoru je pro společnost klíčové, aby měla orgány sestaveny vyváženě. Proto si myslím, že je takové opatření nutné a přinese požadovaná pozitiva.

Negativem je zásah do míry svobody sestavování kandidátních listin politickými stranami. Politika má dle mého názoru sloužit především občanům. Na vůli občanů záleží, kdo je bude zastupovat. Aby si občané mohli vybrat vhodné kandidáty, je nutná jejich pluralita, a to nejen početní ale i genderová. Domnívám se, že určité omezení politické strany v sestavování kandidátních listin nepřeváží výhody, které by navrhované opatření mohlo přinést. Proto shledávám opatření přiměřené. Na základě výše zmíněných argumentů zastávám názor, že by posuzovaný návrh opatření byl ústavně konformní.

5. Závěr

V úvodní kapitole své diplomové práce jsem se zaměřila na teoretické vymezení pojmů rovnost, diskriminace a pozitivní opatření. Tato část měla za cíl přinést pouze teoretické vymezení. V otázce rovnosti jsem se přiklonila stejně jako Ústavní soud ČR k rovnosti v materiálním pojetí. Již tento příklon začal odpovídat na výzkumnou otázku, zda jsou vůbec pozitivní opatření v českém právním řádu přípustná.

Vedle teoretického vymezení pozitivního opatření, tak jak jej nalezneme v literatuře, jsem vytvořila teoretický test ústavní konformity pozitivních opatření. Tento test považuji za jednu z klíčových částí práce. Díky tomuto testu bylo možné zodpovědět výše uvedenou výzkumnou otázku (zda jsou pozitivní opatření v českém právním řádu přípustná). Test jsem založila na analýze souvisejících rozhodnutí Ústavního soudu ČR, ESLP, ESD a Nejvyššího soudu Spojených států amerických (pozitivní opatření mají nejdelší tradici právě ve Spojených státech, proto je zde bohatá judikatura).

Následující kapitoly již rozebíraly problematiku konkrétních pozitivních opatření, a to na poli ekonomického a politického rozhodování. Jak jsem předpokládala, analýza situace v členských státech a v ČR ukázala nedostatečnou generovou vyváženost v daných oblastech. Ženy jsou výrazně podreprezentovány jak ve vedení společností, tak ve veřejných funkcích či politice. Provedla jsem komparativní analýzu současné situace ohledně počtu žen a mužů ve vymezených oblastech i právní úpravy v těchto státech. Následně jsem zhodnotila českou právní úpravu. Stěžejní částí obou kapitol bylo navrzení pozitivních opatření, která by mohla ČR přijmout. Tato opatření byla podrobena testu ústavní konformity.

Na poli ekonomického rozhodování podala Evropská komise Návrh Směrnice, který má ukládat státům povinnost přijmout pozitivní opatření ve formě kvót upravující genderově vyvážené složení nevykonných orgánů společností kotovaných na burze. Jedná se o reakci na neuspokojivý stav v rámci celé EU.

První otázkou bylo, zda má EU pravomoc takové opatření vůbec přijmout. Na základě rozboru právních předpisů EU jsem došla k závěru, že EU takovouto pravomoc má. Tím se práce dostala do hypotetické roviny možné implementace Návrhu Směrnice a k dalším otázkám. Druhá otázka byla, jak by mělo vypadat pozitivní opatření v případě implementace směrnice a případné navrzení dalších opatření.

V návrhu pozitivního opatření jsem vycházela z dikce Návrhu Směrnice. Návrh Směrnice příliš nedovoluje prostor pro odchýlení. Je možné jít nad rámec návrhu. To jsem však vyhodnotila pro ČR jako nevhodné. Proto bylo navrženo primárně opatření v podobě

kvót, které odpovídalo opatření podle Návrhu Směrnice. Vedle kvót jsem navrhla několik dalších podpůrných opatření. Domnívám se, že je důležité, aby stát přijal i nezávazná, podpůrná opatření (nejen povinné kvóty). Tato opatření mohou společnosti motivovat ke spolupráci i samostatnému řešení situace nad rámec zákonné povinnosti. Zvolila jsem proto následující doporučující opatření: a) opatření spočívající v podpoře zájemců z řad podprezentované skupiny, b) opatření spočívající ve vyhrazení míst ve vzdělávání pro podprezentovanou skupinu, c) opatření v podobě finančních pobídek.

Všechna opatření jsem podrobila testu ústavní konformity, jak byl vymezen v druhé kapitole. Došla jsem k závěru, že splňují všechny kroky testu a jsou ústavně konformní. Tím jsem odpověděla na výzkumnou otázku v oblasti ekonomického rozhodování, a to, že lze přijmout ústavně konformní pozitivní opatření v oblasti ekonomického rozhodování. Tím byla zároveň potvrzena i hypotéza.

Kapitola věnující se zastoupení na poli politického rozhodování byla zaměřena na genderově vyvážené kandidátní listiny politických stran. Vzhledem k tomu, že v této oblasti není chystáno žádné celounijní opatření, výstupem byl návrh čistě teoretického pozitivního opatření (na rozdíl od předchozí kapitoly, kdy navrhované opatření v podobě kvót reagovalo na případnou implementaci unijní směrnice).

I zde byla provedena analýza situace. Byl rozebrán současný právní stav v ČR. Jak z analýzy vyplynulo, v ČR neexistuje zákonná úprava. Pouze tři strany přijaly vnitrostranická pravidla pro genderově vyvážené složení kandidátních listin. Považovala jsem za nutné provést analýzu stavu také v členských státech EU. Ta byla zaměřena na úpravu v jednotlivých členských státech na zákonné či vnitrostranické úrovni. Opět pouze v oblasti kandidátních listin.

Výsledky analýzy sloužily jako inspirační podklad pro teoretický návrh opatření, které by mohla přijmout ČR. Tento návrh jsem následně také podrobila testu ústavní konformity. V návrhu jsem zvolila kvótové opatření doplněné o tzv. systém zipu. Tedy pevně stanovené procentuální zastoupení obou pohlaví, kdy se zároveň musí pohlaví na kandidátní listině v pořadí střídát. Jako nejvhodnější sankci jsem dovodila nepřijetí kandidátní listiny, která nesplňuje zákonné podmínky.

Poté, co jsem podrobila navrhované opatření testu ústavní konformity, jsem došla ke shodnému závěru jako v předchozí kapitole. Toto opatření by bylo v případě realizace v souladu s ústavním pořádkem ČR. Hypotéza byla proto potvrzena i v oblasti politického rozhodování. Stejně jako bylo odpovězeno na výzkumnou otázku, a to že ČR může přijímat pozitivní opatření i v oblasti politického rozhodování.

Lze tedy shrnout, že právní řád ČR umožňuje přijetí pozitivních opatření a navržená opatření by splňovala test ústavní konformity.

Závěrem bych chtěla dodat, že tato práce zdaleka není vyčerpávající. V otázce pozitivních opatření v oblasti ekonomického rozhodování je stále velký prostor pro úpravu. Do budoucna by se státy měly zaměřit na značnější zlepšení situace. Návrh Směrnice vyvolal velké debaty. Z diskusí lze vysledovat negativní postoj veřejnosti k diktátu ze strany EU. ČR by se měla zaměřit na vzdělávání společnosti, odbourávání stereotypů a motivování jak uchazečů, tak společností. Cílem státu by mělo být dobrovolné plnění ideálu rovného zastoupení ze strany společností. To však vyžaduje aktivní práci a reálné činy. V současné situaci se ČR nachází ve stavu pouhých proklamací, bohužel značně vzdálených realizaci. Dle mého názoru je nejdůležitější pracovat se společností i společnostmi a dosáhnout výsledku nejlépe dobrovolnou cestou. Pokud by tato cesta selhala, je zde vždy možnost přísnějších kvót, rozšíření jejich dopadu, zpřísnění sankcí, atd.

V otázce politického rozhodování je velmi důležité dosáhnout spravedlivého poměru žen a mužů. Politické složení by mělo odrážet složení společnosti. Obě pohlaví mají mít svůj hlas. Politici jsou zástupci veřejnosti. Proto má být veřejnosti umožněna volba z širokého pole kandidátů, a to nejen početně, ale i genderově. Úprava zastoupení na kandidátních listinách je dle mého názoru základní krok. Jakýsi základ pyramidy. Pokud budou ženy zastoupeny na kandidátních listinách dostatečně, může se situace vyřešit samovolně. Pokud se však nevyřeší, je potřeba zvážit, zda nevztáhnout opatření i na další oblasti (jako je například zastoupení v jednotlivých orgánech).

Česká republika a potažmo i většina evropských států má ještě dlouhou cestu k dosažení rovnosti a odstranění diskriminace z důvodu pohlaví. Avšak pozitivní opatření se ukazují jako nástroj, který může tuto cestu zkrátit a přiblížit její cíl.

6. Bibliografie

6.1. Monografie, sborníky, odborné články

ANDERSON, Terry H. *The pursuit of fairness a history of Affirmative action*. New York: Oxford University Press, Inc, 2005.

BALÍK, Stanislav. *Komunální politika; Obce, aktéři a cíle místní politiky*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009.

BEJČEK, Josef. Kdo má odpovídat za „správné“ složení statutárních orgánů obchodních korporací?. *Bulletin advokacie*, 2013, roč. 10/2013.

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2007.

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010.

BŘICHÁČEK, Tomáš. *Pro zavedení kvót na ženy nemá unie pravomoc* [online]. Revuepolitika.cz, 9. ledna 2013. Dostupné na <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/1792/pro-zavedeni-kvot-na-zeny-nema-unie-pravomoc>>.

DWORKIN, Ronald. *A matter of Principle*. Oxford: Harvard University press, 1985.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007.

HAMULÁK, Ondrej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie*. 1. vydání. Praha: Leges, 2011.

HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15., č. 11/2007.

KANTOLA, Johanna. *Gender and the European Union*. 1. vydání. New York: Palgrave Macmillan, 2010.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

LAMBOOY, Tineke. 30% Women on Boards: New Law in Netherlands (2012). *European Company Law*, 2012, roč. 9, č. 2.

LUCARELLI, Sonia. *Gender and the European Union*. Firenze: Firenze University Press, 2014.

O'CONNOR, Karen. *Gender and Women's Leadership a reference handebook*. SAGE Publications, Inc, 2010.

ONDŘEJEK, Pavel. *Princip proporcionality a jeho role při interpretaci základních práv a svobod*. Praha: Leges, 2012.

SMETÁČKOVÁ, Irena, VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole – „Příručka pro výuku OV, ON, a ZSV*. Praha: Otevřená společnost, 2005.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.

THERNSTROM, Stephan. *Voting Rights, Another Affirmative Action Mess* (1996) 43 UCLA Law Review 2031.

WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2012.

ZAMANIT-GALLAHER, Eboni M, a kol. *The Case for Affirmative Action on Campus*. 1. vydání. Virginia: Stylus Publishing, llc, 2009.

6.2. Judikatura

6.2.1. Rozhodnutí Ústavního soudu České republiky

Nález Ústavního soudu ze dne 21. prosince 1993, sp. zn. Pl. ÚS 19/93.

Nález Ústavního soudu ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 23. září 2005, sp. zn. III. ÚS 456/05.

Nález Ústavního soudu ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03.

Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Nález Ústavního soudu ze dne 23. Března 2010, sp. zn. Pl. ÚS 8/07.

6.2.2. Rozhodnutí nejvyššího soudu Spojených Států Amerických

Rozsudek ze dne 20. prosince 1976, *Craig v Boren*, 429 U.S. 190.

Rozsudek ze dne 22. března 1982, *Mississippi University for Women v Hogan*, 458 U.S. 718.

Rozsudek ze dne 28. června 1978, *Regents of University of Carolina v. Bakke*, 438 U.S. 265.

Rozsudek ze dne 26. června 1996, *United States v Virginia*, 518 U.S. 515.

6.2.3. Rozhodnutí Evropského soudního dvora

Rozsudek ze dne 13. května 1986, *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*, 170/84.

Rozsudek ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, I-03051.

Rozsudek ze dne 28. března 2000, *Georg Badeck a další*, C-158/97, I-01875.

Rozsudek ze dne 6. července 2000, *Katarina Abrahamsson a Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist*, C-407/98, I—05539.

Rozsudek ze dne 19. března 2002, *H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, C-476/99, I-02891.

Rozsudek ze dne 27. března 1980, *Macarthy Ltd v Wendy Smith*, 129/79.

Rozsudek ze dne 11. listopadu 1997, *Marschall v Land Nordrhein – Westfalen*, C-409/95, I-6363.

6.2.4. Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva

Rozsudek ze dne 23. července 1968, *Case relating to certain aspects of the law on the use of languages in education in Belgium*, 1474/62.

Rozsudek ze dne 11. listopadu 1986, *Lindsay v United Kingdom*, 11089/84.

Rozsudek ze dne 12. dubna 2006, *Stec and others v United Kingdom*, 65731/01.

6.3. Právní předpisy

Listina základních práv a svobod, publikovaná jako usnesení Předsednictva České národní rady č. 2/1993.

Zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Sdělení federálního shromáždění ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, ze dne. 6. října 1999.

Směrnice Rady 97/80 ze dne 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 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

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/0299 (COD) ze dne 14. listopadu 2012, o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/ nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a související opatření.

Konsolidované znění smlouvy o Evropské unii. Úř. věst. Evropské unie. C 83/13, 30. března 2010.

Listina základních práv Evropské unie. Úř. věst. Evropské unie. C 303/1, 14. prosince 2007.

Konsolidované znění smlouvy o fungování Evropské unie. Úř. věst. Evropské unie. C 115/47, 9. května 2008.

Konsolidované znění smlouvy o založení Evropského společenství. Úř. věst. Evropské unie. C 321 E/37, 29. prosince 2006.

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

6.4. Ostatní

DAVAKI, Konstantina. *The Policy on Gender Equality in Greece* [online].

Europarl.europa.eu, listopad 2012. Dostupné na

<http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493028/IPOL-FEMM_NT%282013%29493028_EN.pdf>.

de LUIS, Pilar. *Women in economic dDecision-making Comments paper – Spain* [online]. Ec.europa.eu, 10. – 11. Května 2012. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_no/es_comments_paper_no_2012_en.pdf>.

European Commission [online]. Ec.europa.eu. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/eu-commission/index_en.htm>.

European Parliament [online]. Ec.europa.eu. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/eu-parliament/index_en.htm>.

Executives and non-executives [online]. Ec.europa.eu. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/executives-non-executives/index_en.htm>.

HASTINGS, Paul. *Breaking the Glass Ceiling: Women in The Boardroom* [online]. Paulhasings.com, 2013. Dostupné na <http://www.paulhastings.com/genderparity/pdf/Gender_Parity_Report.pdf>.

HUMER, Živa. *The Policy on Gender Equality in Slovenia* [online]. Europarl.europa.eu, únor 2015. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU%282015%29510010_EN.pdf>.

Implementation of the Beijing Declaration and Platform for action; National Review – Czech Republic [online]. Vlada.cz. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Pekingska_deklarace_Zprava.pdf>.

KOLDINSKÁ, Kristina. *The Policy on Gender Equality in the Czech Republic* [online]. Europarl.europa.eu, duben 2015. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA%282015%29510009_EN.pdf>.

Legislativní rada vlády schválila všech pět návrhů zákonů, včetně atomového [online]. Vláda.cz, 4. června 2015. Dostupné na <<http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu>>.

vlady/jiri-dienstbier/aktualne/legislativni-rada-vlady-schvalila-vsech-pet-navrhu-zakonu--včetne-atomoveho-131237/>.

LINNAINMAA, Leena, HORTTANAINEN, Anne. *The Glass Ceiling Is Cracking: Self-regulation beats quotas*. Naisjohtajat.fi, listopad 2012. Dostupné na http://naisjohtajat.fi/files/2012/05/THE-GLASS-CEILING-IS-CRACKING_Self-regulation-Beats-Quotas_finncham.pdf.

MONGOURDIN-DENOIX, Sarah. *French law to increase number of women directors* [online]. Eurofound.europa.eu, 13. dubna 2011. Dostupné na <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/others/french-law-to-increase-number-of-women-directors>.

Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů [online]. Mpsv.cz, květen 2010. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf.

Programové prohlášení vlády ČR [online]. Vlada.cz, 14. února 2014. Dostupné na http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove_prohlaseni_unor_2014.pdf.

Report on Convention no 100 concerning equal remuneration, 1951 [online]. Government.no, 1. prosince 2004. Dostupné na <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Report-on-Convention-no-100-concerning-equal-remuneration-1951/id420368/>.

ROLANSEN AUGUSTÍN, Lise. *The Policy on Gender Equality in Danmark* [online]. Europarl.europa.eu, červen 2015. Dostupné na http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510026/IPOL_IDA%282015%29510026_EN.pdf.

ROSSELI, Annalisa. *The Policy on Gender Equality in Italy* [online]. Europarl.europa.eu, březen 2014. Dostupné na http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL-FEMM_NT%282014%29493052_EN.pdf.

Rovnou daň nepřijmeme, tvrdí Milan Bursík [online]. Idnes.cz, 21. března 2006. Dostupné na http://zpravy.idnes.cz/domaci.aspx?r=domaci&c=A060321_100351_domaci_jba.

Stanovy České strany sociálně demokratické, ze dne 2. dubna 2015, č.j. MV-11820-35/VS-2009.

Stanovy Strany zelených, č.j. MV-4744-2/VS-2015, čl.

Usnesení výboru pro evropské záležitosti č. 274 ze dne 6. prosince 2012 ke Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Genderová vyváženost ve vedení podniků: přispět k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporující začlenění.

ÚVV ČSSD zvolil deset členů předsednictva, dovolil mladé i ženy [online]. Ccssd.cz, 11. dubna 2015. Dostupné na <<http://www.cssd.cz/media/tiskove-zpravy/uvv-cssd-zvolil-deset-clenu-predsednictva-a-dovolil-mlade-i-zeny/>>.

VARENBERG VAN, Myriam. *Women in economic decision making Comments paper – Belgium* [online]. Ec.europa.eu, 10. - 11. května 2012. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_no/be_comments_paper_no_2012_en.pdf>.

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 -2020 [online]. Vlada.cz, 2014. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf>.

Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky konané ve dnech 25.10. – 26.10.2013 [online]. Volby.cz. Dostupné na <<http://volby.cz/pls/ps2013/ps12?xjazyk=CZ&xv=12>>.

Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky konané ve dnech 02.06. – 03.06.2006 [online]. Volby.cz. Dostupné na <<http://volby.cz/pls/ps2006/ps12?xjazyk=CZ&xv=12>>.

Women on boards – Fact sheet 3 Legal aspects [online]. Ec.europa.eu. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-3_en.pdf>.

Women and men in leadership position in the European Union, 2013 [online]. Ec.europa.eu, říjen 2013. Dostupné na <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf>.

Ženy a muži v datech – 2014 [online]. Czo.cz, 31. prosince 2014 . Dostupné na
<<https://www.czso.cz/csu/czo/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>>.

7. Abstrakt/ Abstract

Otázka rovnosti a diskriminace je aktuálním tématem. V otázce pohlaví stále není ve společnosti dosaženo rovnosti. Jednou z možností, jak posílit rovné zastoupení pohlaví jsou pozitivní opatření. Právě na pozitivní opatření v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví je zaměřena tato práce. Inspirací pro výběr tématu byl Návrh Směrnice, který podala Evropská komise. Tento Návrh Směrnice si klade za cíl dosáhnout většího zastoupení podprezentovaného pohlaví v oblasti ekonomického rozhodování, tedy na poli společností. Ve své práci se věnuji teoretickému vymezení pojmu rovnost, diskriminace a pozitivní opatření. Srozumění s těmito pojmy považuji za klíčové pro pochopení aplikace pozitivních opatření v praxi.

Stěžejní částí práce je kapitola zabývající se zmíněným Návrhem Směrnice EU. Je zde rozebrán Návrh Směrnice, tak jak jej předložila Evropská komise. Dále je zmapována situace zastoupení žen v ekonomickém rozhodování v členských státech, což má za cíl ukázat fungování již zavedených opatření v praxi. Tento rozbor sloužil také jako inspirace pro návrh opatření, které by mohla přijmout ČR v případě, že by Návrh Směrnice vstoupil v platnost a ČR by jej musela implementovat. V závěru této kapitoly je navržené opatření podrobeno testu ústavní konformity.

Stejně jako je vyrovnané zastoupení obou pohlaví nedostatečné v oblasti ekonomického rozhodování, je nedostatečné i na poli politického rozhodování. Proto se ve své práci věnuji i pozitivním opatřením v oblasti politického rozhodování. Rozbor se vztahuje na opatření upravující zastoupení pohlaví na kandidátních listinách politických stran. V této kapitole je rozebrána současná situace v ČR, v některých orgánech EU a následně je uvedena úprava v členských státech. Cílem této kapitoly bylo navrhnout možné řešení v podobě pozitivního opatření, které by mohla ČR přijmout. Navržené řešení je následně taktéž podrobeno testu ústavní konformity.

Question of equality and discrimination is an actual topic. In the field of gender, in society equality is still not reached. One of the options how to improve equal participation of both genders are affirmative actions. The affirmative action in the area of gender discrimination is the main topic of this thesis. Inspiration for this topic was a European Commission's proposal for a Directive dealing with gender equality. The goal of this proposal is to reach higher diversity and representation of both sexes in the field of economic-decision making that means in companies.

This thesis includes theoretical definitions of terms equality, discrimination and affirmative action. To understand these terms is crucial for understanding the application of affirmative action in practice. The main part of this thesis is a chapter analyzing the proposal. The proposal is analyzed in the version submitted by the European Commission. There is also a description of the situation in member states, that can help to understand the functioning of already accepted affirmative action. This description was the inspiration for an affirmative action proposed for the Czech Republic (if the European Commission proposal is accepted, the Czech Republic will have to implement the directive). Upon all this information and analysis I created a theoretical affirmative action which is revised by constitutional conformity at the end of this chapter.

As there is underrepresentation of sex in the field of economic-decision making, there is also underrepresentation in the field of political-decision making. Because of this fact this thesis analyzes affirmative action in this area as well. The chapter is focused on affirmative action solving the representation of sex on the candidate's lists of political parties. In this chapter is an analysis of the current situation in the Czech Republic, in certain European Union bodies and in member states. The goal of this chapter is a proposal for affirmative action which could be accepted by the Czech Republic. This proposal is also revised by constitutional conformity test.

8. Seznam klíčových slov/ Key words

Rovnost, diskriminace, pohlaví, gender, pozitivní opatření, ekonomické rozhodování, politické rozhodování, ústavní konformita, Evropská unie.

Equality, discrimination, sex, gender, affirmative action, economic-decision making, political-decision making, constitutional conformity, European Union.