



ROVNOST ŽEN A MUŽŮ

Rovnost žen a mužů je jedním z cílů Evropské unie. Tuto zásadu a její uplatňování v rámci EU postupně pomáhaly posilovat právní předpisy, judikatura a změny Smluv. Evropský parlament byl vždy odhodlaným zastáncem zásady rovnosti žen a mužů.

PRÁVNÍ ZÁKLAD

Zásada, že muži a ženy by měli obdržet stejnou odměnu za stejnou práci, je zakotvena v evropských Smlouvách již od roku 1957 (dnes v článku 157 SFEU). Mimoto článek 153 SFEU opravňuje EU jednat v širší oblasti rovných příležitostí a rovného zacházení v záležitostech týkajících se zaměstnání a povolání. V tomto smyslu dále článek 157 SFEU umožňuje přijímání pozitivních opatření za účelem zlepšení postavení žen. Článek 19 SFEU pak umožňuje přijímání právních předpisů za účelem boje proti všem formám diskriminace, včetně diskriminace na základě pohlaví. Na základě článků 79 a 83 SFEU byly přijaty právní předpisy proti obchodování s lidmi, zejména se ženami a dětmi, a v rámci programu Práva, rovnost a občanství jsou na základě článku 168 SFEU financována mimo jiné opatření, která přispívají k vymýcení násilí na ženách.

CÍLE

Evropská unie je založena na souboru hodnot, mezi něž patří rovnost, a podporuje rovnost mezi ženami a muži (článek 2 a čl. 3 odst. 3 SEU). Tyto cíle jsou zakotveny také v článku 21 Listiny základních práv. Článek 8 SFEU navíc Unii ukládá povinnost odstraňovat nerovnosti a prosazovat rovnost žen a mužů ve všech svých činnostech (tento koncept začleňování hlediska rovnosti žen a mužů je označován jako „gender mainstreaming“). Unie a členské státy se v prohlášení č. 19 připojeném k závěrečnému aktu z mezivládní konference, která přijala Lisabonskou smlouvu, zavázaly k „boji proti veškerým formám domácího násilí [...], k předcházení těmto trestným činům a jejich trestání, jakož i k podpoře a ochraně obětí“.

DOSAŽENÉ VÝSLEDKY

A. Hlavní právní předpisy

Právní předpisy EU, zpravidla přijaté řádným legislativním postupem, zahrnují:

- směrnici 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení;
- směrnici 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň;
- směrnici 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování;

- v roce 2006 bylo několik bývalých legislativních aktů zrušeno a nahrazeno směrnicí 2006/54/ES ze dne 5. července 2006^[1] o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění). Tato směrnice definuje přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování. Podporuje rovněž zaměstnavatele v tom, aby přijímali preventivní opatření proti sexuálnímu obtěžování, posiluje sankce za diskriminaci a požaduje, aby byly v členských státech vytvořeny subjekty odpovědné za prosazování rovného zacházení pro ženy a muže. Parlament v současnosti usiluje o revizi této směrnice ve vztahu k ustanovením o rovném odměňování^[2] a přijal zprávu o provádění na základě několika studií zadaných Výzkumnou službou Evropského parlamentu (EPRS);
- směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES;
- směrnicí 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v těhotenství a mateřství samostatně výdělečně činných žen a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS;
- směrnicí 2011/36/EU ze dne 5. dubna 2011 o prevenci obchodování s lidmi, boji proti němu a o ochraně obětí. Tato směrnice nahrazuje rámcové rozhodnutí Rady 2002/629/SVV a stanoví sbližování sankcí za obchodování s lidmi v členských státech a opatření na podporu obětí a dále vyzývá členské státy, aby zvážily, „zda přijmou opatření, jejichž cílem je zařadit mezi trestné činy využívání služeb, které jsou předmětem vykořisťování [...], s vědomím, že dotčená osoba je obětí [obchodování s lidmi]“, s cílem snížit poptávku; rovněž ustavuje úřad evropského koordinátora pro boj proti obchodování s lidmi;
- směrnicí 2011/99/EU ze dne 13. prosince 2011, kterou se zavádí evropský ochranný příkaz na ochranu osoby „před trestným činem jiné osoby, jenž může ohrozit její život, tělesnou nebo duševní integritu, důstojnost, osobní svobodu nebo sexuální integritu“ a která umožňuje příslušnému orgánu v jiném členském státě pokračovat v ochraně této osoby na území tohoto jiného členského státu; tuto směrnici doplňuje nařízení (EU) č. 606/2013 ze dne 12. června 2013 o vzájemném uznávání ochranných opatření v občanských věcech, které zajišťuje uznávání ochranných opatření přijímaných v občanských věcech v celé EU;
- směrnicí 2012/29/EU ze dne 25. října 2012, kterou se zavádí minimální pravidla pro práva, podporu a ochranu obětí trestného činu a kterou se nahrazuje rámcové rozhodnutí Rady 2001/220/SVV.

B. Pokrok v judikatuře Evropského soudního dvora (ESD)

Evropský soudní dvůr hraje v prosazování rovnosti mezi ženami a muži důležitou úlohu. Mezi nejvýznamnější rozsudky patří:

- Rozsudek Defrenne II ze dne 8. dubna 1976 (věc 43/75): Soudní dvůr uznal přímý účinek zásady stejného odměňování mužů a žen a rozhodl, že tato zásada se nevztahuje pouze na činnost veřejných orgánů, ale platí pro veškeré dohody, které mají kolektivně upravovat placenou práci;

[1]Směrnice v přepřacovaném znění rovněž ruší směrnici 76/207/EHS pozměněnou směrnicí 2002/73/ES.

[2]Viz: usnesení Evropského parlamentu ze dne 24. května 2012 obsahující doporučení Komisi k uplatňování zásady stejného odměňování žen a mužů za stejnou či rovnocennou práci – přijaté texty, [P7_TA\(2012\)0225](#).

- Rozsudek Bilka ze dne 13. května 1986 (věc 170/84): Soudní dvůr rozhodl, že opatření vylučující zaměstnance pracující na částečný úvazek ze zaměstnaneckého penzijního systému představuje „nepřímou diskriminaci“, a dotýká-li se mnohem většího počtu žen než mužů a není-li možné prokázat, že vyloučení je založeno na objektivně odůvodněných faktorech nesouvisejících s diskriminací na základě pohlaví, je v rozporu s bývalým článkem 119;
- Rozsudek Barber ze dne 17. května 1990 (věc 262/88): Soudní dvůr rozhodl, že veškeré formy zaměstnaneckého penzijního systému představují pro účely článku 119 odměnu, a proto se na ně vztahuje zásada rovného zacházení. Soudní dvůr rozhodl, že muži by měli mít možnost uplatňovat nároky na důchod nebo na pozůstalostní důchod ve stejném věku jako jejich kolegyně;
- Rozsudek Marschall ze dne 11. listopadu 1997 (věc C-409/95): Soudní dvůr zaujal stanovisko, že právní předpisy Společenství nevylučují existenci vnitrostátního předpisu, podle něhož v případě, že je v určitém odvětví méně žen než mužů, mají přednost uchazečky o zaměstnání („pozitivní diskriminace“), a to za předpokladu, že toto zvýhodňování není automatické a že je mužům zaručeno, že jejich kandidatura bude zvážena a že jim nebude předem znemožněno ji podat;
- Rozsudek Test Achats ze dne 1. března 2011 (věc C-236/09): Soudní dvůr prohlásil čl. 5 odst. 2 směrnice Rady 2004/113/ES za neplatný, neboť je v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. V důsledku toho musí být k určení výše pojistného a pojistného plnění pro muže i pro ženy uplatňován stejný systém pojistně matematických výpočtů.

C. Nejnovější vývoj

Níže je uveden přehled opatření, která EU v poslední době v oblasti rovnosti žen a mužů přijala.

1. Víceletý finanční rámec (VFF 2014–2020) a program Práva, rovnost a občanství

Program Práva, rovnost a občanství financuje projekty, jejichž cílem je dosahovat rovnosti žen a mužů a skoncovat s násilím na ženách (článek 4). Společně s programem Spravedlnost (nařízení č. 2013/1382) byla na tento program na období do roku 2020 přidělena částka 15 686 milionů EUR (nařízení č. 1311/2013 o VFF) a je v něm sdruženo šest programů z období financování 2007–2013, například [program Daphne III](#) (rozhodnutí 779/2007) a oddíly „boj proti diskriminaci a rozmanitost“ a „rovnost žen a mužů“ [programu pro zaměstnanost a sociální solidaritu](#) (PROGRESS) (rozhodnutí 1672/2006/ES).

V příloze je uvedeno, že prosazování rovnosti žen a mužů bude financováno společně s dalšími antidiskriminačními opatřeními v rámci skupiny 1, na niž je určeno 57 % přidělených finančních prostředků. Boj proti násilí na ženách je zařazen do skupiny 2 se 43 % celkového finančního krytí programu.

Pro rok 2017 je v rozpočtové položce 33 02 02 (podpora nediskriminace a rovnosti) 35 064 000 EUR v prostředcích na závazky a 24 000 000 EUR v platbách, což představuje nárůst v platbách oproti roku 2015 nebo 2016 a znamená to, že provádění tohoto programu postupuje vpřed. Mimoto byla přidělena částka 26 451 000 EUR na rozpočtovou položku 33 02 01, která má přispívat mimo jiné k ochraně před všemi formami násilí na ženách a k boji proti takovému násilí.

Přehled o části rozpočtu EU věnované rovnosti pohlaví ve vybraných členských státech poskytuje studie uveřejněná na podzim roku 2016 na žádost výboru FEMM.^[3]

2. Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)

V prosinci roku 2006 vytvořil Evropský parlament společně s Radou Evropský institut pro rovnost žen a mužů se sídlem v litevském Vilniusu, jehož obecným cílem je přispívat k prosazování a posilování rovnosti žen a mužů, a to včetně začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do všech politik EU i jednotlivých členských států. Bojuje také proti diskriminaci na základě pohlaví a zvyšuje povědomí o rovnosti žen a mužů poskytováním technické pomoci evropským orgánům prostřednictvím shromažďování, analýzy a šíření údajů a metodických nástrojů (viz online centrum EIGE pro zdroje a dokumentaci: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

3. Charta žen a strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019

Komise přijala dne 5. března 2010 Chartu žen s cílem zlepšit prosazování rovnosti žen a mužů v Evropě a na celém světě.^[4]

V prosinci 2015 vydala Komise jako pokračování a prodloužení strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015^[5] [strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019](#)^[6]

Strategický závazek se zaměřuje na následujících pět prioritních oblastí:

- [zvýšení účasti žen na trhu práce a stejná ekonomická nezávislost](#);
- [snížení rozdílů v odměňování a rozdílů ve výši důchodů žen a mužů, a tedy boj proti chudobě žen](#);
- [podpora vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích](#);
- [boj proti genderovému násilí a ochrana a podpora obětí](#);
- [prosazování rovnosti žen a mužů a práv žen na celém světě](#).

4. Akční plán pro rovnost žen a mužů 2016–2020

Dne 26. října 2015 přijala Rada „Akční plán pro rovnost žen a mužů 2016–2020“^[7] na základě společného interního pracovního dokumentu Komise a Evropské služby pro vnější činnost s názvem „Rovnost žen a mužů a posílení postavení žen: proměna životů žen a dívek prostřednictvím vnějších vztahů EU v období let 2016–2020“^[8] Nový Akční plán pro rovnost žen a mužů zdůrazňuje „potřebu dosáhnout toho, aby ženy a dívky mohly plně a rovnoprávně požívat všech lidských práv a základních svobod, a rovněž dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen a dívek“.

5. Cíle udržitelného rozvoje

Valné shromáždění OSN přijalo dne 25. září 2015 usnesení o rozvojové agendě po roce 2015 s názvem „Přeměna našeho světa: Agenda pro udržitelný rozvoj 2030“.^[9] Agenda pro udržitelný rozvoj 2030 zahrnuje 17 cílů udržitelného rozvoje a 169 cílů, které vstoupily v platnost dne

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)

[4]<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:em0033>

[5]Úvahy o nové strategii započaly v září 2014, kdy byl uspořádán seminář s názvem „Nová strategie pro rovnost žen a mužů po roce 2015“, v rámci něhož výbor FEMM zahájil přípravu zprávy z vlastního podnětu, která vedla k přijetí usnesení Parlamentu dne 9. června 2015 o strategii EU pro rovnost žen a mužů pro období po roce 2015 (přijaté texty, [P8_TA\(2015\)0218](#)). Příspěvky přednesené na semináři jsou dostupné na internetových stránkách Evropského parlamentu.

[6]Pracovní dokument útvarů Komise o strategickém závazku ohledně rovnosti žen a mužů v období let 2016–2019 (SWD(2015)0278).

[7]Závěry Rady o Akčním plánu pro rovnost žen a mužů 2016–2020 ze dne 26. října 2015.

[8]21.9.2015, SWD(2015)0182.

[9]Rezoluce 70/1 přijatá Valným shromážděním OSN dne 25. září 2015.

1. ledna 2016. Cíle udržitelného rozvoje vycházejí z rozvojových cílů tisíciletí. Cíle udržitelného rozvoje platí pro všechny země, zatímco rozvojové cíle tisíciletí byly určeny jen pro operace v rozvojových zemích. Cíl udržitelného rozvoje č. 5: „dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílit postavení všech žen a dívek“ obsahuje 5 dílčích cílů.

ÚLOHA EVROPSKÉHO PARLAMENTU

Evropský parlament hraje v podpoře politik týkajících se rovných příležitostí významnou úlohu, a to zejména prostřednictvím svého Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví (FEMM). V oblasti rovného zacházení na trhu práce Parlament jedná prostřednictvím řádného legislativního postupu (spolurozhodování), například pokud jde o:

- návrh směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevykonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních ([COM\(2012\) 0614](#)) (viz postoj Parlamentu v prvním čtení přijatý na konci roku 2013);^[10]
- revizi směrnice 92/85/EHS (viz výše); v prvním čtení^[11] Parlament usiloval o delší dobu plně placené mateřské dovolené, totiž 20 týdnů.^[12] Jelikož mezi Parlamentem a Radou nebylo v souvislosti s návrhem Komise dosaženo dohody, Komise svůj návrh stáhla a nahradila jej plánem pro iniciativu s názvem „Nový začátek s cílem řešit problém rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, kterému čelí pracující rodiny“.^[13]

Parlament mimoto přispívá k celkovému rozvoji politik v oblasti rovnosti žen a mužů tím, že přijímá zprávy z vlastního podnětu a upozorňuje ostatní orgány na konkrétní otázky, mezi něž patří:

- boj proti násilí páchanému na ženách, a to přijetím legislativní zprávy z vlastního podnětu, v níž vyzývá Komisi k předložení legislativního podnětu na základě článku 84 SFEU, který by prosazoval a podporoval činnosti členských států v oblasti předcházení násilí páchanému na ženách a dívkách; toto usnesení obsahuje řadu doporučení;^[14] v návaznosti na toto usnesení ustanovil výbor FEMM zvláštní pracovní skupinu;
- posilování postavení žen a dívek; Mezinárodní den žen 2017 se zaměřením na posilování ekonomického postavení žen; výbor FEMM přijal zprávu z vlastního podnětu na toto téma;
- rovnost žen a mužů v mezinárodních vztazích, zejména v souvislosti s vývojem, k němuž dochází v návaznosti na „arabské jaro“ v severní Africe.^[15]

Parlament rovněž usiluje o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do práce všech svých výborů.^[16] Za tímto účelem byly vytvořeny dvě skupiny pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů, které koordinuje výbor FEMM. Skupina předsedů a místopředsedů pro začleňování

[10]Usnesení Evropského parlamentu ze dne 20. listopadu 2013 o genderové vyváženosti mezi nevykonnými členy dozorčí rady / nevykonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách – přijaté texty, [P7_TA\(2013\)0488](#).

[11]Usnesení Evropského parlamentu ze dne 20. října 2010 o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň – přijaté texty, [P7_TA\(2010\)0373](#).

[12]Srovnávací analýza právních ustanovení v jednotlivých členských státech viz zpráva Tematické sekce Evropského parlamentu Občanská práva a ústavní záležitosti „Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená: údaje týkající se délky trvání a kompenzačních sazeb v Evropské unii“ vydaná v roce 2014, dostupná na internetových stránkách Evropského parlamentu.

[13]http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

[14]Usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. února 2014 o boji proti násilí páchanému na ženách – přijaté texty, [P7_TA\(2014\)0126](#).

[15]Usnesení Evropského parlamentu ze dne 12. března 2013 o situaci žen v severní Africe – přijaté texty, [P7_TA\(2013\)0075](#).

[16]Viz usnesení Evropského parlamentu ze dne 13. března 2003 o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v EP – přijaté texty, [P5_TA\(2003\)0098](#).

hlediska rovnosti žen a mužů sdružuje poslance a poslankyně Evropského parlamentu, kteří podporují začleňování genderové dimenze do práce svých výborů. Na sekretariátech jednotlivých výborů jejich aktivity podporuje skupina administrativních pracovníků pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Skupina na vysoké úrovni pro rovnost pohlaví prosazuje školicí a osvětové činnosti v otázkách začleňování hlediska rovnosti žen a mužů mezi pracovníky Evropského parlamentu a členy politických skupin.

[Martina Schonard](#)

[06/2017](#)