

RADA EVROPY

POZITIVNÍ AKCE V OBLASTI ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA
SKUPINY EXPERTŮ ZABÝVAJÍCÍCH SE POZITIVNÍ AKCÍ
VE PROSPĚCH ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ
(EG-S-PA)

Štrasburk, květen 2000

OBSAH

PŘEDMLUVA

I. MEZINÁRODNĚ PRÁVNÍ RÁMEC

1. Úvod
2. Popis právního stavu
 - i. Spojené národy
 - a. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)
 - b. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (ICCPR)
 - c. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (ICESCR)
 - Mezinárodní organizace práce
 - d. Úmluva č. 111 z 4. června 1958
 - e. Úmluva č. 100 z roku 1951
 - f. Deklarace o rovnosti příležitostí a zacházení se zaměstnanými ženami
 - ii. Rada Evropy
 - a. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (ECHR)
 - b. Další možný vývoj v otázkách ECHR
 - c. Evropská sociální charta
 - d. Doporučení č. R (85) 2 Výboru ministrů členským státům o právní ochraně před diskriminací z důvodu pohlaví
 - e. Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin
 - iii. Evropská unie

- a. Situace před Amsterodamskou smlouvou
- b. Amsterodamská smlouva
- c. Směrnice
- d. Doporučení Rady z 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních akcí pro ženy (84/635/EEC)

II. POZITIVNÍ AKCE NA TRHU PRÁCE, PŘI REKVALIFIKACI A VE VZDĚLÁVÁNÍ

1. Úvod
2. Definice a příklady
 - i. Ochranná opatření
 - ii. Ryze vyhrazená povolání
 - iii. Pozitivní opatření na podporu rovnosti
 - a. Opatření vedoucí k závazným výsledkům
 - b. Podpůrná opatření a pobídky na podporu rovnosti mezi ženami a muži
 - c. Opatření, z nichž vyplývají postupy (povinné nebo dobrovolné)
3. Kdo jsou aktéři a jaké jsou jejich nástroje
 - i. Mezinárodní organizace
 - ii. Stát
 - iii. Sociální partneři
 - iv. Zaměstnavatel
4. Monitorování pozitivní akce

III. ROZHODOVÁNÍ

1. Úvod
2. Oblast politiky
 - i. Slučitelnost pozitivní akce s ústavními pravidly o svobodných volbách
 - ii. Různé úrovně
 - a. Evropská úroveň
 - b. Národní úroveň
 - c. Místní úroveň
 - iii. Zvláštní řízení
 - a. Právní a zákonná
 - b. Z Inicativy politických stran
 - c. Inicativy organizací žen
3. Rovnováha pohlaví ve jmenovaných orgánech, výborech a radách
 - i. Veřejné orgány
 - ii. Podnikové orgány (podniky s většinou státní účastí, soukromé podniky)
 - iii. Rady zaměstnanců
 - iv. Jmenování do vysoce postavených/vedoucích rozhodovacích funkcí
 - a. Veřejná služba
 - b. Soudní orgány
 - c. Řídící pracovníci v podnicích
 - d. Sdružení

IV. ZVYŠOVÁNÍ POVĚDOMÍ

V. NÁSTROJE, ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ ORIENTOVANÉ NA BUDOUCNOST

PŘEDMLUVA

V posledních několika letech se řídicí výbor Rady Evropy pro rovnost žen a mužů (CDEG)¹ zabýval zejména inventurou a analýzou nástrojů, které jsou k dispozici pro prosazování rovnosti žen a mužů. Tento cíl měl výbor na zřeteli, když v roce 1996 začal práci na prosazení otázek rovnosti pohlaví do hlavního proudu politiky, jejímž výsledkem byla v roce 1998 zpráva pod názvem: "Gender mainstreaming": koncepční rámec, metodika a prezentace dobré praxe. Úspěch práce o metodě, která bere při v procesu koncepčního rozhodování na zřetel princip rovnosti příležitostí mužů a žen² přiměl výbor k tomu, aby se pustil do podobné práce týkající se pozitivní akce, jakožto nástroje či strategie na podporu rovnosti pohlaví.

Tato zpráva je výsledkem pěti zasedání skupiny expertů na pozitivní akci (EG-S-PA), kterou CDEG ustavil v roce 1998. Skupina byla složena z osmi expertů: dvou členů CDEG a šesti dalších expertů (viz příloha II).

Skupina byla pověřena studiem právní a administrativní základny pro pozitivní akci v oblasti rovnosti žen a mužů, jakož i praxe pozitivní akce v různých členských státech Rady Evropy s cílem vypracovat tuto zprávu (viz mandát skupiny v příloze III).

Skupina shromáždila velký počet legislativních, programových a informativních dokumentů, aby získala dobrý přehled o praxi pozitivní akce. Cenným zdrojem informací byly i odpovědi na dotazník o pozitivní akci, který byl rozeslán všem členům CDEG. Konečně pak členové skupiny aktivně přispěli k vypracování zprávy tím, že k různým kapitolám předložili různé písemné příspěvky.

Část I se zabývá definicemi a mezinárodním právním rámcem pro pozitivní akci. Části II a III pojednávají o pozitivní akci na trhu práce a při rozhodování. Část IV popisuje potřebu zvyšování povědomí ve vztahu k pozitivní akci, zatímco pátá závěrečná část obsahuje úvahy, závěry a doporučení skupiny.

Skupina si velmi dobře uvědomuje skutečnost, že i kdyby všem ženám byla přiznána stejná práva jako mužům, v myšlení a přístupu mnoha lidí by ulpěly stopy jejich předchozího podřadného postavení. Tyto přístupy se odrážejí v sociálních institucích i v chování takovým způsobem, že je zapotřebí zvláštního úsilí k tomu, aby se ženám dostalo opravdové rovnosti příležitostí.

Při psaní této zprávy si skupina dala úkol dát k dispozici co nejúplnější obrázek pozitivní akce, vysvětlit její vztah k zásadě nediskriminace a vysvětlit jak vzájemně reaguje s ostatními nástroji, jako je implementace zásady rovnosti pohlaví do koncepčního rozhodování. Skupina doufá, že zpráva bude v rámci Rady Evropy široce rozšířena a že se stane cennou pomůckou pro všechny, kdo se zabývají procesem prosazování rovnosti.

MEZINÁRODNĚ PRÁVNÍ RÁMEC

1. ÚVOD

Vztahy mezi zásadami rovnosti před zákonem, nediskriminací a pozitivní akcí

Vývoj obecného principu rovnosti před zákonem a rovné ochrany poskytované zákonem lze sledovat od Aristotela k myslitelům, jako byl Montesquieu a Rousseau, až do Deklaraci nezávislosti vyhlášené 13 americkými koloniemi, kterou napsal Thomas Jefferson a která byla jednohlasně přijata 4. července 1776:

"Považujeme za samozřejmou pravdu, že všichni lidé byli stvořeni jako sobě rovní, že jim Stvořitel dal do vínku určitá nezadatelná práva, k nimž patří právo na život a svobodu a právo usilovat o štěstí."

Vedle Deklarace lidských a občanských práv je pro porozumění zásadám rovnosti a nediskriminace důležitý americký zákon o právech (připojený k ústavě Spojených států v roce 1791), který tvoří důležitý prvek v ochraně lidských práv.

Koncem 18. a po celé 19. století sehrály koncepce lidských práv a obecný princip rovnosti klíčovou roli v sociálním boji v mnohých evropských zemích proti pokusům vlád přisvojit si absolutní moc. Promítlo se to do různých reforem, jako například zrušení otroctví, zákonů o továrnách, všeobecném vzdělávání, vzniku odborového hnutí a hnutí za všeobecné volební právo.

Z myšlenky, že všichni lidé se rodí jako sobě rovní vyplývá uznání zákazu diskriminace, včetně diskriminace na základě pohlaví. Je to velmi jasně vyjádřeno ve Všeobecné deklaraci lidských práv Spojených národů z roku 1948: "Všichni lidé jsou zrozeni jako svobodní a rovní co do důstojnosti a práv" (článek 1).

Zákaz diskriminace zaujal ústřední postavení v mezinárodním pracovním právu a rovnost zacházení se stala jedním z hlavních cílů MOP od jejího založení v roce 1919. Zásada rovného zacházení byla od počátku obsažena v ústavě MOP a poté znovu potvrzena Filadelfskou deklarací v roce 1944:

*"Všichni lidé, **bez ohledu na rasu, víru nebo pohlaví**, mají právo usilovat o svůj hmotný prospěch a duševní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a **rovnosti příležitostí**".*

Mezinárodní právo obvykle rozlišuje mezi diskriminací, kterou zakazuje, a mezi rozlišováním, které je za určitých okolností povoleno.

Nikdo nesmí být diskriminován na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politických nebo jiných názorů nebo sociálního původu nebo příslušnosti k národnostní menšině, na základě majetku, rodového nebo jiného postavení³. Za diskriminaci se považuje nerespektování zásady rovnosti zacházení, která patří v demokratické společnosti k základním požadavkům.

Zásada nediskriminace je úhelným kamenem a základnou pro prosazování rovnosti pohlaví. Bez právní ochrany pro diskriminaci v otázkách pohlaví by nebylo možné

zvyšovat povědomí pro potřebu spravedlnosti a pro podporu schopností obou pohlaví.

Když se s dvěma osobami, nebo dvěma skupinami osob (v tomto případě ženy a muži), které se považují za srovnatelné, nezachází stejně, považuje se to za diskriminaci, pokud rozdíl v zacházení nemá legitimní cíl a rozumné zdůvodnění, například že jejich situace nejsou stejné.

V takových případech musí být rozhodný princip proporcionality, který znamená, že ve vztahu k jakémukoli tvrzení týkajícímu se diskriminace musí být zjištěno, zda se za srovnatelné situace zacházení liší, zda existuje cíl a rozumný vztah proporcionality mezi uplatněnými prostředky a cílem, jehož dosažení se těmito prostředky sleduje.

Již se došlo k jednoznačnému závěru, že ochrana před diskriminací k zajištění rovného zacházení s ženami a muži v praxi nestačí. Z toho vyplývá, že s nesteréjnými situacemi by se mělo zacházet rozdílně. V různých mezinárodních úmluvách a jiných legislativních textech obsahujících definici pojmu diskriminace je rovněž zahrnuta definice pozitivní akce s cílem reagovat na potřebu odchylného postupu. Mezi definicemi jsou rozdíly v závislosti na daných právních instrumentech. Existuje však určitý rys, který ukazuje v kterých ohledech se rozdílné zacházení nepovažuje za diskriminační. Nejdůležitějšími kategoriemi opatření, která ospravedlňují rozdílné zacházení, jsou "ochranná opatření", "ryze vyhrazená povolání" a "zvláštní dočasná opatření sloužící k podpoře rovnosti žen a mužů". Pojednáme o nich v kapitole II.

Vzhledem k tomu, že pojmy nediskriminace a pozitivní akce jsou vzájemně propojeny, je třeba definovat pozitivní akci v rámci každé úmluvy nebo v rámci každého národního práva. Je proto nesmírně obtížné formulovat celkovou nebo společnou definici pozitivní akce. Následující kapitola "Popis právního rámce" předkládá některé definice, tak jak jsou uvedeny v mezinárodních právních instrumentech, spolu s analýzou každého instrumentu. Záměrem je dát uživatelům této zprávy k dispozici v jediném dokumentu všechny hlavní texty, včetně odkazů na pozitivní akci. Avšak před zkoumáním těchto textů může být užitečné podívat se na to, proč je pozitivní akce stále kontroverzním pojmem a současně se snažit porozumět tomu, čím je zvlášť hodnotná.

Kritika pozitivní akce a její zvláštní význam v oblasti rovnosti pohlaví

Jak bylo vysvětleno ve zprávě Rady Evropy o gender mainstreamingu⁴, za rovnost pohlaví se považuje rovné zviditelnění, rovná mocenská oprávnění a rovná část obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Z toho vyplývá, že hledání skutečné rovnosti žen a mužů nelze omezit jen na práva a zacházení v oblasti přístupu k právům, ale je třeba na ně pokud možno pohlížet z hlediska sdílení kolektivních výhod, včetně pracovních míst a odpovědností. Jinými slovy nikoli pouze rovná práva nebo dokonce jen rovné příležitosti, ale také rovné výsledky a okolnosti.

Takovýto výklad rovnosti pohlaví - a rovnosti všeobecně - zřejmě vyvolává různé typy problémů. Některé jsou praktické nebo technické, jiné jsou složitější. Disciplíny, prolamující dlouhou dobu ustálené praktiky ohrožují stávající způsob myšlení, které vychází normálně z individuálních práv a, co do volnosti postupu k opatřování si výhod, ze srovnávání zásluh nebo schopností, které jsou samy o sobě individuální.

Většina moderních demokracií stanovila rovnost všech občanů před zákonem, bez jakéhokoli rozlišování co do pohlaví, původu, rasy, náboženství, nebo z jiných důvodů, za jeden ze základních principů formy společnosti a vlády. V praxi však

tento princip, i když se zdá, že nabízí členům skupin, které byly po dlouhou dobu zbaveny rovných práv, stejnou ochranu jako jiným skupinám, představuje odmítnutí jejich legitimních požadavků na rovnost. Dokonce i když byla členům různých skupin přiznána rovná práva, nemají stejné příležitosti, pokud v myslích mnoha lidí, včetně členů původně bezprávných skupin, přetrvávají psychologické stopy jejich dřívějšího podřadného postavení a když se tyto postoje a jejich účinky nadále promítají do společenských institucí a do chování lidí, nebo když se teoreticky přiznaná rovnost uplatňuje jen dílčím způsobem, takže se stává nepravděpodobným, že skutečné rovnosti bude kdy dosaženo. Rovnosti může být dosaženo uplatněním úsilí a vhodných metod s cílem kompenzovat nahromaděné břemeno minulosti a čelit psychologické a společenské setrvačnosti.

Toto břemeno minulosti znamená, že společnost je stále organizována podle mužských norem, takovým způsobem, že potřeby mužů jsou splněny v mnohem vyšším stupni než potřeby žen. Na ženy se stále pohlíží jako na druhořadou pracovní sílu; pracovní podmínky a pracovní doba jsou šity na míru mužům, kteří nemají prakticky žádné každodenní povinnosti k rodině nebo domácnosti.

Zajistit uznání kompenzační strategie pro ženy však není nikterak snadné, protože v souvislosti se záměrem dosáhnout skutečnou rovnost to znamená odklon od zásady rovných práv, nebo alespoň od zásady rovného zacházení pokud jde o přístup k právům. Odstranění některých forem diskriminace vyžaduje nikoli zrušení jakékoli diskriminace tím, že se rigidně nebude brát zřetel na pohlaví, původ, rasu nebo sociální situaci, ale naopak dočasné převrácení forem původně praktikované diskriminace.

Nelze popírat, že takovýto přístup působí obavy všem těm, kteří byli vychováni v liberálních tradicích a jsou si vědomi nebezpečí vyplývajícího z jakékoli formy sociálního prověřování, nebo komunitární nebo společenské izolace. Podle tohoto názoru - pokud by všechny lidské bytosti včetně žen měli stejně hodnotné postavení - by jakákoliv překážka svobodné společenské a ekonomické soutěže mezi jednotlivými členy společnosti i uvnitř ekonomického systému způsobovala zvýšení společenské rigidity, a poté i zkostnatění a návrat k předchozímu systému kast. To platí bez ohledu na cílovou skupinu, i když jsou to ženy a pouze ženy, protože přístupy přijaté k řešení tohoto problému budou mít pravděpodobně důsledky i v jiných oblastech. Mnozí lidé argumentují, že ať se jakkoli otázka diskriminace na základě pohlaví a úsilí skoncovat s touto diskriminací liší od jiných forem diskriminace, nelze ji od těchto dalších forem zcela izolovat, ať už se metoda gender mainstreamingu (viz předmluva na str. 4) použije nebo ne.

Ať již bereme v úvahu společenský nebo ekonomický kontext, na jednotlivce je třeba pohlížet na základě jejich určitých charakteristik jako na subjekty. Odhlédneme-li od jejich úrovně výkonu měřeného jejich praktickou a formální kvalifikací a od různých forem vazeb ve společnosti, které společně určují rozsah a hranice jejich potenciálních společenských vztahů, lidi je možno charakterizovat podle jejich pohlaví a, tam kde je to vhodné, podle jejich etnického a národnostního původu. Není proto krokem zpět, když se takovéto charakteristiky berou v úvahu při stanovení, nakolik jsou jednotliví lidé způsobilí k tomu, aby se podíleli na kolektivních výhodách a odpovědnostech. To platí i v případech, kdy podle tradičně používaných kritérií pro zkoumání schopností při zkouškách nebo v procedurách přijímání do zaměstnání nebo jmenování do funkcí, které samy o sobě obsahují subjektivní prvky, se k těmto charakteristikám přihlédne v případě stejných nebo i menších zásluh. Ať již se na to díváme jakkoli, pojem zaměstnatelnosti⁵, který se stále více používá na

trhu práce a v postupech přijímání zaměstnanců, odráží do jisté míry přístup mající společné znaky s přístupem, který jsme právě popsali.

Nicméně existují určité hranice v rozsahu, v kterém se tento přístup odlišuje od zásad právního individualismu a přihlížení k zásluhám. Říkat, že při stanovení okolností, za kterých právně způsobilé osoby mohou svá práva uplatňovat a při stanovení způsobu jak se mají domáhat zásady rovnosti v jejich sporu má být bráno na zřetel kritérium pohlaví nebo kterákoli jiná charakteristika, a brát přitom ohled na historické nebo současné okolnosti neznamena, že tyto osoby postrádají právo, že to je konec zásady rovnosti a že byla obětována demokracie ve prospěch návratu k holismu.

V kostce řečeno, prolomení zásady rovných práv je vynuceno potřebou uvést tuto zásadu do praxe, aby se stala pro dříve utlačované skupiny, zejména ženy reálnou. Neznamena to odmítnout pravidlo, že situace je třeba zkoumat individuálně, znamená to však souhlas s tím, že je třeba brát zřetel na některé charakteristiky, v tomto případě na pohlaví.

Je to zapotřebí nejen v kontextu spravedlivého rozdělení společenských příležitostí, ale také v zájmu harmoničtější a lépe fungující společnosti.

Toto je - v krátkosti - cesta, ke které tato analýza pozitivní akce směřuje. Vzniká pokušení sejít z této cesty jakmile se setkáme se silnou negativní reakcí - ať již je spontánní nebo uměle vyvolaná - v určitém segmentu společnosti, nebo když nás od této cesty odrazují. V takovém případě pozitivní, zákonem založená, finanční nebo jiná forma akce ztrácí význam. Vše co zůstane je výchova a nabádání. I když něco, není to však pravděpodobně dostatečné. Pozitivní akce je zásadní nástroj v případě, existuje-li politická vůle k urychlení procesu směřujícího k dosažení rovnosti a odstranění skryté diskriminace.

2. POPIS PRÁVNÍHO STAVU

i. Spojené národy

a) Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)

Článek 4

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

Úmluva byla přijata valným shromážděním Organizace spojených národů 18. prosince 1979 a vstoupila v platnost 3. září 1981.

Úmluva je komplexní co do rozsahu a platí pro všechny sféry života: občanskou, kulturní, sociální, politickou a ekonomickou. Vyjadřuje ideu rovnosti příležitostí. Její

preambule a jednotlivé články jasně odrážejí myšlenku, že přes všechno úsilí tradičních úmluv o lidských právech stále přetrvávají silné společenské a kulturní stereotypy rolí pro ženy a pro muže. Vedle toho, že úmluva proklamuje tradiční principy rovnosti a nediskriminace, vyzývá také smluvní strany, aby přijaly vhodná opatření, například aby modifikovaly tyto kulturní a společenské stereotypy chování. V zájmu dosáhnout úplnou rovnost mezi muži a ženami je zdůrazňován požadavek změny v tradičních rolích mužů a žen stejně tak, jako změny role ženy ve společnosti. Věcná ustanovení úmluvy pokrývají velký rozsah otázek a konkrétně jsou vyjmenovány formy diskriminace, o kterých se smluvní strany dohodly, že je odstraní.

Historická důležitost úmluvy je nepopiratelná. Je to první mezinárodní a univerzálně aplikovatelný právní instrument, v němž je obsažen derogační článek povolující zvláštní opatření k dosažení *de facto* rovnosti, aniž by tím docházelo k diskriminaci. Pozitivní opatření musí být dočasná a jejich působení musí skončit, jakmile se dosáhne cílů rovnosti příležitostí a zacházení. Úmluva povýšila otázku pozitivní akce na vyšší hierarchickou úroveň, na úroveň mezinárodního společenství. Jak již bylo řečeno text článku 4 odráží, poprvé v této oblasti, jednotnou interpretaci obecného právního principu, který je společný všem právním systémům. Výbor pro odstranění diskriminace žen doporučil v roce 1988^e, aby smluvní strany více využívaly dočasných specifických opatření, jako jsou pozitivní akce, preferenční zacházení nebo systémy kvót, k dosažení pokroku v integraci žen do vzdělávání, ekonomiky, politiky a zaměstnání.

Opatření jsou formulována značně pružně a nejsou dostatečně konkrétní, aby zaručila četná individuální práva. Proto byl vznesen požadavek zavést v rámci úmluvy petiční právo.

12. března 1999 přijala Komise pro postavení žen konsensem **opční protokol**, kterým byla úmluva CEDAW postavena na stejnou základnu jako ostatní mezinárodní instrumenty pojednávající o lidských právech, které obsahují ustanovení o proceduře jednotlivých stížností. Protokol obsahuje dvě procedury: 1) *proceduru sdělení* umožňující - po splnění určitých kritérií - jednotlivým ženám nebo skupinám žen, předkládat tvrzení o porušování práv chráněných úmluvou; a 2) *proceduru prošetření* umožňující výboru zahájit šetření ve věci vážného nebo systematického porušování práv žen.

Opční protokol podepsalo 10. prosince 1999 na valném shromáždění Organizace spojených národů 23 zemí. Do 21. března 2000 ho podepsalo 33 zemí. Protokol, který obsahuje doložku umožňující odmítnout proceduru prošetření, vstoupí v platnost po ratifikaci nebo přístupu deseti smluvních stran. Tento protokol nedovoluje žádné výhrady.

b) Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (ICCPR)

Článek 26

Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (ICCPR) a jeho první opční protokol dovolující jednotlivcům předkládat stížnosti Výboru pro lidská práva přijalo valné shromáždění Organizace spojených národů 16. prosince 1966. Vstoupil v platnost 23. března 1967. Na občanská a politická práva se často pohlíží jako na lidská práva první generace.

Článek 2(1) Paktu má zaručit, že se smluvní strany zaváží zajistit a respektovat, aby práva uvedená v Paktu byla přiznána bez jakéhokoli rozdílu, včetně rozdílu v pohlaví. Tato povinnost je okamžitá; tj. všechna práva uvedená v Paktu musí být zaručena počínaje dnem jeho vstupu v platnost. Povinnost respektovat práva vyjadřuje negativní charakter občanských a politických práv, zatímco povinnost zajistit udává jejich pozitivní charakter. Z toho vyplývá, že státy musí učinit pozitivní kroky k realizaci práv uvedených v Paktu.

Článek 26, jak uvedl Výbor pro lidská práva, představuje v ICCPR autonomní právo. Jinými slovy řečeno, aplikace zásady nediskriminace v článku 26 se neomezuje jen na práva stanovená Paktem. Výbor dokonce rozšířil ochranu proti diskriminaci za rámec občanských a politických práv, na ekonomická a sociální práva.

Výbor pro lidská práva byl ustaven aby monitoroval provádění Paktu a jeho protokolů. Jedním z jeho úkolů je zkoumání zpráv států a jednotlivých stížností na údajné porušování práv krytých ICCPR. Podle článku 40 musí státy předkládat jednou za pět let zprávy o opatřeních, která přijaly k provedení práv uznaných Paktem a o pokroku, kterého se dosáhlo při uplatnění těchto práv. Výbor pro lidská práva má také na základě článku 40(4) Paktu oprávnění formulovat obecné připomínky.

Výbor pro lidská práva stanovil rozdíl mezi *rozlišováním* (differentiation) a *diskriminací* tím, že uvedl: Ne každé rozdílné zacházení bude představovat diskriminaci, pokud kritéria pro takové rozlišování budou rozumná a objektivní a bude-li cílem dosáhnout účelu, který je na základě Paktu legitimní.² Akce potřebné k nápravě diskriminace jsou příkladem legitimního rozlišování, pokud je jejich cílem náprava nerovností. Podle jiného komentáře Výboru pro lidská práva⁸, vlády mají dokonce povinnost podniknout pozitivní akci určenou k tomu, aby zajistily pozitivní využívání práv, jelikož prevenci diskriminace nelze zajistit jen opatřeními zaměřenými na ochranu nebo pouze jen přijetím zákonů.

c) Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (ICESCR)

Článek 2(2)

Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Článek 3

Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zajistí rovná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (ICESCR) byl přijat a otevřen k podpisu, ratifikaci a přístupu 16. prosince 1966 a vstoupil v platnost 3. ledna 1976. Má stejné postavení jako příbuzný pakt, ICCPR.

Tyto dva pakty se však zásadně liší pokud jde o znění jejich ustanovení o povinnostech (v obou případech článek 2) a o jejich kontrolní systém. Hospodářská, sociální a kulturní práva se mají provádět postupně, nikoli ihned (což je případ ICCPR) a jejich provádění je předmětem kontroly Hospodářské a sociální rady Spojených národů, ne tedy výboru nezávislých expertů (kterým je Výbor pro lidská práva). Kontrola v rámci ICESCR se provádí pouze prostřednictvím systému podávání periodických zpráv. Přes tyto rozdíly nacházíme v mnohých ustanoveních podobnost. I preambule ICESCR klade důraz na nedělitelný charakter všech lidských práv a vyzývá k tomu, aby se oba pakty považovaly za jeden celek.

ICESCR je jediný univerzální instrument pojednávající obsáhle o celém rozsahu hospodářských, sociálních a kulturních práv, zatímco mnohé další pakty a úmluvy se většinou soustřeďují na některé jejich úseky. Ochrana poskytovaná Paktem v oblasti hospodářských práv je široká, ale je vyjádřena velmi obecně. Problém týkající se hospodářských a sociálních práv spočívá v oblasti provádění, nikoli jejich platnosti. Mnozí se domnívají, že hospodářská a sociální práva - vzhledem k jejich vnitřní povaze - jsou 'nedokazatelná' v tom smyslu, že se jich nelze dovolávat u soudů a soudci je nemohou aplikovat.

Mnohé země také dosud neuznávají hospodářská a sociální práva jako skutečná práva a nepromítají je do svých národních právních předpisů, jak to činí u občanských a politických práv. To vytváří pro ženy další bariéry, protože často trpí značnými a disproportionálními potížemi v úsilí domoci se hospodářských, sociálních a kulturních práv. Na mezinárodní úrovni tvoří ICESCR důležitý precedent pro hospodářská, sociální a kulturní práva jako celek. Vytváří se jím rámec pro přijetí postupných i okamžitých opatření směřujících k tomu, aby ženy mohly využívat taková práva, která jim jsou často odpírána.

Pakt poskytuje významnou právní ochranu proti všem formám diskriminace při prosazování hospodářských, sociálních a kulturních práv. Článek 3 zaručuje, že muži i ženy budou mít přesně stejný právní nárok na práva vyhlášená Paktem a že, pokud to bude nutné, smluvní strany přijmou zvláštní opatření aby zajistily, že tohoto stavu rovnosti bude dosaženo. Podle článku 2(1) se každý stát, který je stranou Paktu, zavazuje k přijetí kroků s maximálním využitím dostupných zdrojů, buď individuálně nebo prostřednictvím mezinárodní pomoci a spolupráce - zvláště hospodářské a technické - aby postupně dosáhl realizace hospodářských sociálních a kulturních práv stanovených Paktem. Jinými slovy řečeno, článek 2(1) zavazuje smluvní strany, aby učinily kroky směřující k postupné realizaci hospodářských a sociálních práv, ne tedy aby je zaručily okamžitě, jak je tomu u ICCPR. Avšak podle moderní teorie lidských práv a praxe Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva, je tento rozdíl pouze relativní.

Je zřejmé, že článek 2(2) ICESCR nezakazuje státům přijímat pozitivní opatření. Zda to lze vykládat jako závazek smluvních stran k pozitivní akci je jiná otázka. Vyskytly se argumenty, že mezi články 2(2) a 3 jsou v tomto ohledu rozdíly. Zdá se, že ze znění článku 3 vyplývá pozitivní závazek států: zajistit rovná práva pro muže a ženy", zatímco článek 2(2) - "bez diskriminace" ukazuje na negativní závazek.

Mezinárodní organizace práce

Pro účely této zprávy je velmi důležitá úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání a úmluva MOP č. 100 o rovném odměňování za práci stejné hodnoty. Tyto úmluvy byly uznány za základní, jak uvnitř tak vně MOP, a v nedávné době to bylo znovu potvrzeno Deklarací MOP základních zásad a práv při práci, kterou Mezinárodní konference práce přijala na svém 86. zasedání 18. června 1998.

a) Úmluva č. 111 z 4. června 1958

Úmluva se zabývá diskriminací v zaměstnání a povolání a obsahuje ustanovení o rovnosti příležitostí i zacházení, uvádějíc ve svém článku 2, že "každý člen, pro kterého je tato úmluva v platnosti, se zavazuje vyhlásit a provádět národní politiku s cílem prosazovat metodami vhodnými pro národní podmínky a praxi rovnost příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání s cílem vyloučit v nich jakoukoli diskriminaci."

Pojem diskriminace je v úmluvě č. 111 definován takto:

Jakékoli rozlišování, vylučování nebo preference na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního nebo sociálního původu, jejichž účinkem se maří nebo poškozují rovnost příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání ...

Článek 1.2

"Jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání se nepovažuje za diskriminaci."

Článek 5

Zvláštní ochranná a podpůrná opatření, stanovená v jiných úmluvách nebo doporučeních přijatých Mezinárodní konferencí práce, se nepokládají za diskriminaci.

Každý členský stát může po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, stanovit že se nepokládají za diskriminaci jiná zvláštní opatření, jež přihlížejí ke zvláštním potřebám osob, které se z důvodů jako je pohlaví ... povinnosti k rodině nebo sociální nebo kulturní úroveň obecně považují za osoby, jimž je třeba poskytnout zvláštní ochranu nebo podporu.

b) Úmluva č. 100 z roku 1951

V článku 2 úmluvy se uvádí, že "každý člen bude, pomocí vhodných prostředků v souladu s existujícími metodami pro stanovení sazeb odměňování, prosazovat a že, pokud je to slučitelné s těmito metodami, zajistí vůči všem pracovníkům aplikaci zásady rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty."

c) Deklarace o rovnosti příležitostí a zacházení se zaměstnanými ženami

MOP přijala tuto deklaraci 25. června 1975. Článek 1 zakazuje všechny formy diskriminace z důvodu pohlaví, které odvírají nebo omezují rovnost. Deklarace také

stanoví, že pozitivní zvláštní zacházení se nebude považovat za diskriminaci, pokud trvá jen po přechodné období a jeho cílem je dosažení skutečné rovnosti mezi pohlavími.

ii. Rada Evropy

a) Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (ECHR)

Evropská úmluva o lidských právech byla přijata a otevřena k podpisu v roce 1950. Její podpis a ratifikace představují klíčový závazek, který na sebe berou státy ucházející se o členství v Radě Evropy. Pozoruhodným rysem ECHR je, že nejen stanoví věcné standardy zaručující individuální práva, ale zřizuje také mezinárodní kontrolní mechanismus, Evropský soud pro lidská práva. Soud je nezávislý orgán a jeho jednání vedou k rozsudkům a rozhodnutím, která jsou závazná pro příslušné státy.

ECHR zaručuje občanská a politická práva. Obsahuje doložku o nediskriminaci, její článek 14 zní takto:

"Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení."

Ochrana, kterou poskytuje ECHR ve vztahu k rovnosti a nediskriminaci je v porovnání s obdobnými ustanoveními Všeobecné deklarace lidských práv a ustanoveními jiných instrumentů o lidských právech omezená, protože zakazuje diskriminaci jen pokud jde o využívání práv a svobod stanovených v úmluvě.

Judikatura Evropského soudu pro lidská práva

Dosud bylo relativně málo podání obsahujících stížnosti na diskriminační praktiky, a proto je precedenční právo v otázkách diskriminace z důvodu pohlaví nebo z jiných důvodů, co do rozsahu omezené.

Často se to vysvětluje skutečností, že lidská práva zakotvená v úmluvě jsou svou povahou občanská a politická, zatímco diskriminační praxe se s větší pravděpodobností vyskytuje v sociální a ekonomické oblasti, na kterou se úmluva nevztahuje.

Přesto Evropský soud pro lidská práva ve svých rozsudcích jasně uvedl, že ne každé rozlišování nebo rozdíl v zacházení představují diskriminaci. V belgickém "linguistickém" případě (rozsudek soudu z 23. července 1968) Soud uvedl, že orgány úmluvy musí stanovit ve vztahu k jakýmkoli tvrzením týkajícím se diskriminace, zda existuje srovnatelná situace, ve které se zacházení odlišuje, zda existuje cíl a rozumný vztah proporcionality mezi uplatněnými prostředky a cílem, kterého má být těmito prostředky dosaženo.

Ve zkušebním případě "paní Abdulaziz, Cabales a Balkandali v. Spojené království (rozsudek z 28. května 1985)" Soud dospěl k závěru, že vyhoštění manžela navrhovatelky ze Spojeného království představuje diskriminaci z důvodu pohlaví při zajištění práva navrhovatelky na respektování rodinného života. Soud vyslovil názor, že rozdíl v zacházení mezi ženami a muži v tomto případě postrádá cíl a rozumné zdůvodnění. Dodal, že za situace kdy podpora rovnosti mezi pohlavími je jedním z hlavních cílů členských států Rady Evropy, rozdíl v zacházení z důvodu pohlaví by se mohl považovat za slučitelný s úmluvou jen pokud by byly předloženy závažné důvody.⁹

Je třeba rovněž připomenout, že Soud uvedl, že smluvní strany mají, při zkoumání zda a do jaké míry rozdíly v jinak podobných situacích ospravedlňují rozdílné zacházení podle zákona, určitý "prostor pro posouzení" (rozsudek z 28. listopadu 1984 v případě Rasmussen v. Dánsko).

Z těchto rozsudků je zřejmé, že i když mají smluvní státy určitou možnost přistoupit k pozitivní akci aniž by tím porušily úmluvu, nemají žádnou povinnost k takové akci

b) Další možný vývoj v otázkách ECHR

V nedávných letech Rada Evropy aktivně zvažuje poskytnutí dalších záruk v oblasti rovnosti a nediskriminace cestou přijetí protokolu k ECHR. Po prostudování proveditelnosti záměru včlenit právo žen a mužů na rovné zacházení do dalšího protokolu k ECHR se nyní zvažuje přijetí návrhu protokolu, který by obecně rozšířil oblast aplikace článku 14. Pokud bude takový protokol přijat, poskytne se jím širší rozsah ochrany než je ochrana požívání práv a svobod stanovených Úmluvou, a k chráněným právům budou patřit i veškerá práva konkrétně přiznaná jednotlivcům podle národního zákonodárství.

Pokud jde o pozitivní akci, návrh protokolu neukládá stranám obecné závazky aby přijaly opatření za účelem prevence nebo nápravy ve všech případech diskriminace mezi soukromými osobami. Nemůže však být vyloučeno, že Soud pro lidská práva by navržený text protokolu mohl interpretovat tak, že z něj vyplývají pozitivní závazky. Preambule totiž obsahuje jak zásadu rovnosti před zákonem, tak zásadu pozitivní akce. Preambule se zmiňuje o opatřeních na podporu plné a účinné rovnosti a znovu potvrzuje, že taková opatření nejsou v rozporu se zásadou nediskriminace, za předpokladu že sledují určitý cíl a lze je rozumně odůvodnit. To může otevřít cestu pro pozitivní akci zaměřenou na prosazení a urychlení *de facto* rovnosti.

Článek 1 návrhu protokolu stanoví mj.: "využívání jakéhokoli práva stanoveného zákonem bude zajištěno bez diskriminace z jakéhokoli důvodu, jako je například pohlaví ...". Z použití termínu "zajistit" mohou vyplývat pozitivní závazky, i když protokol je neukládá.

c) Evropská sociální charta

Evropská sociální charta je protiváhou Evropské úmluvy o lidských právech v oblasti hospodářských a sociálních práv. Je to závazný instrument pokrývající široký rozsah hospodářských a sociálních práv navazujících na podmínky zaměstnání a sociální soudržnost, právo na bydlení, právo na zdraví, právo na vzdělání, právo na zaměstnání, právo na sociální ochranu a právo na nediskriminaci. Charta zakazuje diskriminaci při výkonu práv, která chrání. V různých svých člancích zdůrazňuje, že práva musí být zajištěna bez rozlišování co do pohlaví, věku, barvy pleti, jazyka, náboženství, názorů, sociálního původu, zdravotního stavu, příslušnosti k národnostní menšině, atd. Tento zákaz je v revidované Chartě (viz níže) posílen konkrétním článkem o nediskriminaci. Charta byla otevřena k podpisu 18. října 1961 a vstoupila v platnost 26. února 1965. Zaručuje široký okruh práv seskupených do devatenácti článků; Dodatkový protokol z 5. května 1988, který vstoupil v platnost 4. září 1992 obsahuje další čtyři články. Revidované znění Charty, které shrnuje do jediného instrumentu všechna práva zaručená Chartou z roku 1961, Dodatkovým protokolem z roku 1988 a osm nových práv bylo otevřeno k podpisu 3. května 1966 a revidovaná Charta vstoupila v platnost 1. července 1999. Novelizuje a rozšiřuje výčet zaručených práv. Zabývá se otázkou rovnosti pro ženy a muže z hlediska dvou základních aspektů života: práce a rodina¹⁰.

Ústředním záměrem Sociální charty je zajistit účinné využívání práv. Její kontrolní mechanismus založený na národních zprávách pravidelně a systematicky posuzuje, zda smluvní strany dodržují své závazky v zákonodárství i v praxi. Dodatkový protokol z roku 1995 ustavil systém kolektivních stížností a připojil tak k soustavě zpráv další opční proceduru. Podle tohoto protokolu se mohou odbory, organizace zaměstnavatelů a nevládní organizace obracet na Evropský výbor pro sociální práva v případech, kdy se domnívají, že ve státě, který přijal tuto opční proceduru, se nerespektují ustanovení Charty¹¹.

Několik ustanovení Charty výslovně zakazuje diskriminaci nebo zaručuje rovnost v zaměstnání. Článek 1, odstavec 2, zavazující smluvní strany k odstranění veškeré diskriminace v zaměstnání, je posílen článkem 4, odstavec 3, který uznává právo mužů a žen na rovné odměňování za práci stejné hodnoty. Podle článku 16 (právo rodiny na sociální, právní a ekonomickou ochranu) se na postavení manželských dvojic pohlíží v zásadě z úhlu rovnosti vztahů mezi partnery, jak v otázkách vzájemného vztahu, tak vztahu rodičů k dětem, na osobní úrovni i pokud jde o majetek. Dodatkový protokol z roku 1988 znovu uvádí shora zmíněný rozsah práv a povinností v oblasti zaměstnání a ukládá smluvním stranám další povinnosti.

Protokol z roku 1988 zní takto:

Část II, Článek 1

1. *S cílem zajistit účinné uplatnění práva všech pracovníků na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví se smluvní strany zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech:*
 - a. *přístup k zaměstnání, ochrana proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání;*
 - b. *odborné poradenství, výcvik, rekvalifikace a rehabilitace;*
 - c. *podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování;*
 - d. *rozvoj kariéry včetně povýšení.*
2. *Ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství, porod a období po porodu, nebudou považována za diskriminaci zmíněnou v odstavci 1 tohoto článku.*
3. *Odstavec 1 tohoto článku nebrání přijetí zvláštních opatření s cílem odstranit de facto nerovnosti.*
4. *Profesní činnosti, které mohou být z důvodu jejich povahy nebo podmínek, za nichž jsou prováděny, svěřeny pouze osobám jednoho pohlaví, mohou být vyjmuty z rozsahu tohoto článku nebo některých jeho ustanovení.*

Dodatkový protokol konkrétně stanoví, že nebrání přijetí zvláštních opatření zaměřených na nápravu fakticky existujících nerovností. Naléhá na smluvní strany, aby uznaly právo na rovnost příležitostí a zacházení v oblasti zaměstnání bez jakékoli diskriminace založené na pohlaví. Od smluvních stran se také požadují odpovídající opatření k zajištění nebo na podporu tohoto práva v různých oblastech.

Ustanovení týkající se ochrany žen, zvláště těhotenství, porodu a období po narození dítěte, nesmí být ve světle tohoto článku považována za diskriminaci.

Z nových práv zaručených revidovanou Evropskou sociální chartou si zasluhuje zvláštní zmínku článek 26 stanovící právo na důstojnou práci a článek 27, stanovící právo na rovnost příležitostí a zacházení pro pracovníky, muže i ženy, s povinnostmi k rodině, rovnost mezi takovými pracovníky a mezi nimi a ostatními pracovníky. Kromě toho článek E obsahuje nediskriminační doložku posilující, jak o tom byla zmínka, zákaz diskriminace pokud jde o práva chráněná revidovanou Chartou.

Judikatura Evropského výboru pro sociální práva (dříve Výbor nezávislých expertů)

Výbor posuzuje zprávy předložené smluvními stranami a formuluje právní názor na to, do jaké míry plní smluvní strany své závazky. Výbor dospěl k závěru, že plný výkon práva na rovnost vyžaduje, aby "/státy/ nejen odstranily všechny právní překážky pro přístup k určitým typům zaměstnání, ale také aby přijaly pozitivní praktické kroky k vytvoření situace, která skutečně /zajistí/ úplnou rovnost zacházení v tomto ohledu."¹²

Ve své obecné připomínce k článku 1 Dodatkového protokolu z roku 1988 Výbor uvedl, že práva a povinnosti vyplývající z tohoto ustanovení zavazují smluvní strany, aby "definovaly aktivní politiky a přijaly opatření k jejich provedení a také k provedení příslušných práv vyplývajících z článku 1 v praxi."¹³ **Charta proto vyžaduje, tam kde je to nutné, přijetí pozitivních opatření, aby ustanovení o rovnosti mohla být skutečně provedena.** Navíc je Protokol v tomto ohledu jednoznačný, protože podle ustanovení článku 1, odstavec 3, potřebná opatření uvedená v odstavci 1 "nebrání přijetí konkrétních opatření zaměřených na odstranění existujících nerovností v praxi.

d) Doporučení č. R (85) 2 Výboru ministrů členským státům o právní ochraně před diskriminací z důvodu pohlaví

III. Zvláštní dočasná opatření (pozitivní akce)

V oblastech v nichž existují nerovnosti by státy měly zvážit přijetí zvláštních dočasných opatření zaměřených na urychlení rovnosti mezi muži a ženami v praxi. Brání-li tomu ústavní překážky, měly by státy urychlit dosažení rovnosti zejména:

- a. tím, že budou nabádat zaměstnavatele, aby měli na zřeteli cíl dosáhnout rovnost mezi pohlavími;*
- b. tím, že poskytnou nebo podpoří zvláštní výcvik osobám méně zastoupeného pohlaví, aby jim umožnily získat potřebnou kvalifikaci.*

Doporučení nepředstavují závazný právní instrument přijatý Výborem ministrů. Jejich záměrem je dát členským státům právní a politický návod týkající se konkrétních otázek. Toto doporučení, přijaté na konci dekády žen Spojených národů v roce 1985, je pokud jde o pozitivní akci nepřiliš určité. V důvodové zprávě k němu se uvádí:

78. Přes nové právní předpisy týkající se rovnosti nebyl v mnohých zemích pokrok při odstraňování nerovností mezi muži a ženami tak rychlý a tak velký, jak se očekávalo. Jeden způsob jak dosáhnout jistějších výsledků by spočíval v přijetí pozitivních akčních programů pro některé oblasti. Takové programy by mohly být využity k odstranění systematické diskriminace a k co nejlepšímu využití schopností žen.

79. Jelikož pozitivní akce by v některých státech a v některých případech mohla být považována za protiústavní, protože by mohla vytvářet diskriminaci proti druhému pohlaví, jediné akce, které se státům doporučují ke zvážení na základě třetího principu, představují přijetí dočasných zvláštních opatření v oblastech, kde existují nerovnosti.

Znění "nabádat zaměstnavatele, aby měli na zřeteli cíl ..." znamená, že uvedená rovnost je pouze rovnost příležitostí, nikoli výsledná rovnost. Stojí rovněž za zmínku, že doporučení nezachází dále, než jsou tradiční oblasti zaměstnání a odborného výcviku, i když je svým celkovým rozsahem širší.

e) Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin

I když se tato úmluva netýká rovnosti mezi ženami a muži, je zajímavé si všimnout, jak daleko jde v podpoře pozitivní akce. Byla otevřena k podpisu 1. února 1995 a vstoupila v platnost 1. února 1998. Úmluva obsahuje jeden článek, který jasně nabádá k přijetí pozitivní akce s cílem prosadit efektivní rovnost. Článek zní takto:

Článek 4

1. *Strany se zavazují zaručit osobám náležejícím k národnostním menšinám právo na rovnost před zákonem a na rovnou ochranu před zákonem. V tomto ohledu bude zakázána jakákoli diskriminace na základě příslušnosti k národnostní menšině.*
2. *Strany se zavazují přijmout ve všech oblastech ekonomického, sociálního, politického a kulturního života, kde je to nutné, přiměřená opatření s cílem prosazovat plnou a účinnou rovnost mezi osobami přináležejícími k národnostní menšině a osobami přináležejícími k většině. V tomto ohledu vezmou dostatečný zřetel na konkrétní podmínky osob přináležejících k národnostním menšinám.*
3. *Opatření přijatá podle odstavce 2 se nebudou považovat za diskriminační akt.*

Rozdíl mezi přístupem k pozitivní akci v tomto článku a v navrženém protokolu k rozšíření rozsahu působnosti článku 14 ECHR je do očí bijící. Rozdíl potvrzuje nechuť přijmout ustanovení o pozitivní akci v úmluvě, která má nezávislý mezinárodní kontrolní mechanismus, jehož rozhodnutí jsou pro příslušné státy závazná.

iii. Evropská unie

a) Situace před Amsterodamskou smlouvou

Obecně vzato lze říci, že význam rovnosti pohlaví se v Evropské unii stále více prosazuje. Došlo k jeho posílení jak v jurisdikci, tak v relevantních politikách Evropské unie. V tomto ohledu byly zvláště důležité rozsudky Evropského soudního dvora.

O pozitivní akci a pozitivních opatřeních v kontextu Evropské unie není ve smlouvách před Amsterodamskou smlouvou zmínka, i když princip rovnosti mezi muži a ženami patřil k důležitým zásadám. O možnosti přijmout pozitivní opatření pojednával hlavně

derogační článek - článek 2(4) Směrnice o rovnosti zacházení (207/76/EEC) a Doporučení Rady (84/635/EEC) o podpoře pozitivní akce ve prospěch žen.

Derogační článek, článek 6(3), je rovněž součástí Dohody o sociální politice (1991). Tato dohoda byla připojena k Protokolu o sociální politice, který vyplynul z neschopnosti členských států dohodnout se na rozsahu společné sociální politiky. Článek 6(3) posloužil později jako základna pro změny provedené Amsterodamskou smlouvou.

b) Amsterodamská smlouva

Amsterodamská smlouva, která vstoupila v platnost 1. května 1999, potvrdila důležitost rovnosti příležitostí a respektování lidských práv pro proces integrace. Došlo v ní také k relevantním legislativním změnám, které otevírají nové možnosti pro dosažení pokroku.

Článek 2 (původní článek 2) *Společenství bude ...prosazovat vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovnosti mezi muži a ženami, zvyšování životní úrovně a kvality života a ekonomickou a sociální soudržnost a solidaritu mezi členskými státy.*

Článek 2, v němž jsou zakotveny cíle Společenství, uvádí mezi těmito cíli prosazení rovnosti. Je to důležitý ukazatel toho, jak vysoký význam byl rovnosti dán na nejvyšší politické a právní úrovni. **Naproti tomu tento článek nestanoví nic o de facto rovnosti nebo rovnosti v praxi.**

Prosazování vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany a také zvyšování životní úrovně a kvality života má také velkou důležitost pro otázky rovnosti. Míra nezaměstnanosti je u žen stále vyšší než u mužů ve většině členských států. Ženy tvoří stále většinu mezi dlouhodobě nezaměstnanými a jsou většinou na pracovních místech, která vyžadují jen nízkou kvalifikaci, jsou málo placená a nejistá. Stále je značný rozdíl mezi výdělků mužů a žen. Nyní tedy článek 2 - spolu s principem gender mainstreamingu (viz předmluva na str. 4) obsaženým v článku 3¹⁴ - představuje silnou právní základnu ke změně této neuspokojivé situace v budoucnosti.

Článek 3 (původní článek 3) ...

2. Ve všech činnostech uvedených v tomto článku usiluje Společenství o to, aby se odstraňovaly nerovnosti a podporuje rovnost mezi muži a ženami.

Článek 3 Smlouvy obsahuje výčet aktivit Společenství a oblastí politiky, v nichž má Společenství kompetenci jednat. Článek 3(2) stanoví pro Společenství povinnost, aby odstranilo nerovnosti a prosazovalo při veškeré své činnosti rovnost. Ve všech činnostech v rámci Společenství se tedy prosazuje přístup gender mainstreamingu.

Článek 13 (původní článek 6a) *Aniž by byla dotčena ostatní ustanovení této Smlouvy a v rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou může Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.*

Opatření, kterými Společenství bojovalo proti diskriminaci, se dříve opírala jen o úzký rozsah oprávnění Společenství. Při svém úsilí o potírání diskriminace bude mít Rada na základě článku 13 zákonné oprávnění přijímat (jednomyslně) opatření z důvodů různých. Pohlaví je jedním z aspektů chráněných článkem 13. Na článek 13 lze tedy považovat za obecné antidiskriminační opatření, které však nebude účinné do doby, než budou přijaty směrnice týkající se jeho obsahu. Na jejich přípravě se v současné době pracuje.

V rámci pravomocí Společenství zachází zákaz diskriminace za rámec tradičních oblastí zaměstnanosti a odborného výcviku. Potenciálně by mohl článek 13 poskytnout širší platformu pro akci a mít důsledky zejména na oblasti, které jsou dosud neregulované národním zákonodárstvím. Nesmí tím být ovšem dotčena ostatní ustanovení Smlouvy.

Článek 137 (původní článek 118) obsahuje závazek Společenství podporovat a doplňovat činnosti členských států, například v oblasti rovnosti mezi muži a ženami se zřetelem na příležitosti na trhu práce a zacházení v zaměstnání.

Ve vztahu k pozitivním opatřením a dosažení rovnosti v praxi je však nejdůležitější ustanovení nového znění **článku 141 (původního článku 119)**. Článek 141(4) vytváří pro tato opatření konkrétní právní základnu, **protože povyšuje pozitivní opatření na "ústavní" úroveň Společenství.**

Článek 141 (původní článek 119)

- 1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.*
- 2. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní nebo minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci z titulu pracovního vztahu. Rovnost v odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená:
 - a. že odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu,*
 - b. že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce.**
- 3. Rada přijme postupem podle článku 251 a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem, opatření k zabezpečení uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady rovného odměňování při stejné nebo rovnocenné práci..*
- 4. S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře..*

Článek 141(1) zavazuje členské státy, aby zajistily zásadu rovného odměňování za stejnou práci pro ženy a muže. Článek byl doplněn pojmem *práce stejné hodnoty*. To vyjasňuje současnou situaci a vyplývá to z interpretací Evropského soudního dvora týkajících se článku 119. **Článek 141(2)** zůstal beze změny a stanoví, co se rozumí "odměnou" ve světle tohoto článku. Odkaz na rovné "odměňování" způsobil potíže

týkající se definice. Evropský soudní dvůr definici neustále rozšiřoval a současně s tím rozšiřoval působnost dřívějšího článku 119. Amsterodamská smlouva bude proto sotva mít účinek na relevanci rozsudků týkajících se rovného odměňování. **Článek 141(3)** je nový, významný doplněk. Odkaz na článek 251 (původní 189b) znamená, že Rada přijímá rozhodnutí *kvalifikovanou většinou*, na rozdíl od článku 308 (původní 235), který byl obvykle používán pro přijímání směrnic týkajících se rovnosti (například 76/207 a 79/7).

Článek 141(4) dovoluje členským státům *zachovat* nebo *přijmout zvláštní opatření* s cílem prakticky zajistit *plnou rovnost mezi muži a ženami* v zaměstnání. Dovoluje, aby členské státy používaly opatření poskytující zvláštní výhody v práci, pokud tyto výhody usnadňují méně zastoupenému pohlaví:

1. provozovat činnost v povolání, nebo
2. chránit před znevýhodňováním v pracovní kariéře, nebo
3. kompenzovat existující nevýhody v pracovní kariéře.

Bylo by možné argumentovat, že článek 141(4) převzal do určité míry filozofii, která je rozdílná od článku 2(4) směrnice o rovnosti zacházení, kterou ještě podrobněji probereme.

- Článek 141(4) se zaměřuje na *de facto* rovnost a klade menší důraz na rovnost příležitostí.
- Článek 141(4) výslovně povoluje za určitých podmínek specifické výhody.
- Článek 141(4) odkazuje ve formálně neutrálním vyjádření na pozitivní akci pro nedostatečně zastoupené pohlaví. (Je však jasné, že v celém Společenství jsou nedostatečně zastoupeným pohlavím ženy. To uznala již Deklarace (č. 28), z níž jasně vyplývá, že článek 141(4) má především na zřeteli zlepšení situace žen v práci.)

Nejdůležitější aspekt článku 141(4) je, že nevytváří pro pozitivní akci ohraničení stejného typu jako článek 2(4) směrnice o rovnosti zacházení. **Rozlišení mezi rovností příležitostí a rovností dosažených výsledků byl kulminační bod vrhající stín na možnou právní legitimitu pozitivní akce.** V současné době je možné tento rozsah ve světle článku 141(4) rozšířit. Znamenalo by to také revidovat platnost precedenčních rozhodnutí Evropského soudního dvora (pokud mají spojitost s novelizovanými oblastmi předpisů Společenství), jejich relevanci jakožto zdroje práva a vliv na členské státy.

c) Směrnice

Jak již o tom byla zmínka, před Amsterodamskou smlouvou se otázkou pozitivní akce zabývaly sekundární právní předpisy, zejména směrnice Rady 76/207/EEC z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a ostatním pracovním podmínkám¹⁵. V souvislosti s řízením o předběžné otázce podle článku 177 Evropský soudní dvůr definoval opodstatněné hranice mezi pozitivními opatřeními a opatřeními zakládajícími diskriminaci.

Komise předložila návrh na změnu článku 2(4) směrnice o rovnosti zacházení ve světle rozhodnutí Evropského soudního dvora v případě 'Kalanke'.¹⁶ Nedosáhla však příliš velkého pokroku a potřeba pro tuto změnu byla zpochybněna po vydání rozhodnutí v případě Marschall (viz příští strana a strana ../41/)

Směrnice 76/207/EEC (směrnice o rovnosti zacházení)

Článek 2

- 1. Pro účely následujících ustanovení zásada rovného zacházení znamená, že nebude existovat žádná diskriminace na základě pohlaví, ani přímo ani nepřímo, zejména odkazem na manželský nebo rodinný stav.*
- 2. Tato směrnice není na úkor práva členských států vyloučit z rozsahu její působnosti takové pracovní činnosti, a kde je to vhodné, i odbornou přípravu k takovým činnostem, u nichž z důvodu jejich povahy nebo kontextu v němž jsou vykonávány představuje pohlaví rozhodující faktor.*
- 3. Tato směrnice není na úkor opatření týkajících se ochrany žen, obzvláště pokud jde o těhotenství a mateřství.*
- 4. Tato směrnice není na úkor opatření k rozvoji rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraněním existujících nerovností postihujících příležitosti žen v oblastech uvedených v článku 1(1).*

Směrnice 76/207 přesahuje požadavek na rovné odměňování a vyžaduje rovnost zacházení s muži a ženami. Zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví jak přímou, tak nepřímou. Jak se uvádí v článku 1 směrnice, jejím účelem je uskutečnit v členských státech zásadu rovného zacházení pro muže i ženy pokud jde o *přístup k zaměstnání, včetně pracovního postupu, a přístup k výcviku k povolání* a dále pokud jde o pracovní podmínky a sociální zabezpečení za podmínek uvedených v odstavci 2. Její působnost je tedy dosti striktně omezena na zaměstnání a výcvik k povolání.

Směrnice o rovnosti zacházení obsahuje tři výjimky ze zásady rovnosti zacházení. Odstavce (2) a (3) článku 2 dávají výjimkám dosti omezené možnosti. Jejich cíl není zavádět pozitivní akce, ale spíše ustanovení o výjimkách z biologických důvodů (těhotenství) nebo z určitých důvodů týkajících se povolání (například požadavek na herce - muže pro mužskou roli v činohře) zachovat.

Naopak odstavec (4) článku 2 je jasné ustanovení povolující pozitivní akci. Porovnáme-li jej s odstavci (2) a (3), jeho cílem je prosazovat rovnost příležitostí všeobecnějším způsobem. Zaměřuje se zejména na odstranění existujících nerovností, které negativně ovlivňují možnosti žen v přístupu k zaměstnání a v pracovním postupu a v přístupu k přípravě na povolání a v otázkách pracovních podmínek a sociálního zabezpečení.

Odstavec (4) článku 2 je poněkud neurčitý pokud jde o legálnost opatření, která povoluje. **Zdá se, že jeho znění se omezuje na rovnost příležitostí, protože ani nestanoví, ani z něj nevyplývá něco, co by se týkalo rovnosti výsledků.** Naproti tomu všeobecně se argumentuje, že k dosažení rovnosti *de facto* mezi muži a ženami je třeba obracet stále více pozornost na rovnost vyjádřenou dosaženými výsledky. Na základě minulých zkušeností lze tvrdit, že tradiční požadavek na rovnost příležitostí ve skutečnosti neodstranil potíže, s kterými se obě pohlaví a hlavně ženy setkávají. I kdyby bylo dosaženo formální rovnosti *de jure*, ženy by stále byly v méně výhodném postavení v porovnání s muži. O rovnost *de facto* je třeba ještě usilovat. Nejdůležitější případy projednávané Evropským soudním dvorem týkající se interpretace směrnice 76/207/EEC jsou případy 'Kalanke' a 'Marschall'. Ty budou ještě v této zprávě podrobně vysvětleny.

Vedle směrnice 76/207/EEC mají na rovnost příležitostí a zacházení s ženami a muži vliv i mnohé další evropské směrnice a ti, kteří by chtěli získat úplný obrázek o právních předpisech Společenství k této otázce, by si je měli prostudovat.¹⁷

d) Doporučení Rady z 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních akcí pro ženy (84/635/EEC)¹⁸

Doporučení je založeno na myšlence, že rovnost příležitostí lze prosazovat buď akcemi členských států nebo dobrovolným angažováním se sociálních partnerů. Ve své preambuli připouští, že tradiční antidiskriminační ustanovení nebyla postačující k odstranění stávajících nerovností. Doporučení zvláště věnuje pozornost skutečnosti, že zvláštní úsilí by mělo být vyvinuto ve veřejném sektoru, který by měl být příkladem pro další oblasti.

Rada doporučuje **členským státům**, aby přijaly *politiku pozitivní akce* zaměřenou na odstranění stávajících nerovností negativně ovlivňujících ženy v jejich zaměstnání a aby prosazovaly lepší rovnováhu mezi pohlavími v zaměstnání. Cílem má být například *vyložit účinky předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám v zaměstnání, ženám hledajícím zaměstnání nebo působit proti těmto předsudkům; podporovat účast žen v různých povoláních v takových sektorech, kde jsou ženy v současné době málo zastoupeny, zejména v sektorech majících budoucnost a na vyšších úrovních odpovědnosti, aby se dosáhlo lepšího využití všech lidských zdrojů.*

Sociálním partnerům se doporučuje, aby ve svých organizacích přijali pozitivní akční programy, například směrnice, kodexy chování a zásady. **Komisi** se ukládá, aby organizovala a podporovala ve spolupráci s členskými státy systematické posuzování informací a zkušeností týkajících se pozitivních akcí ve Společenství a aby předložila Radě zprávu o provádění doporučení.

Celkově vzato doporučení je dosti zastaralé a do určité míry shovívavé. Není právně závazné a jeho relevance jakožto měkkého předpisu byla dále oslabena tím, že pojem pozitivní akce se rozvíjel jak v soudních výrocích, tak v právních předpisech Společenství a nakonec v Amsterodamské smlouvě.

Ačkoliv členské státy sotva mají závaznou povinnost přijímat pozitivní akce, nejúčinnější plnění upravených cílů Společenství týkajících se rovnosti mezi pohlavími určitě taková opatření vyžaduje. Zvláště pak, přihlédneme-li k novému článku 141, který se zřetelem na zajištění rovnosti pohlaví v práci výslovně takové akce za určitých podmínek dovoluje.

Shora uvedený rozbor ukazuje, že mezinárodní právní základna pro pozitivní akce je komplexní. Má vstupy z úmluv o lidských právech, zákonů Společenství a také z dokumentů majících charakter doporučení. Tyto texty mají svůj vliv v závislosti na právní situaci každého státu. Tento vliv se promítá do vnitrostátního zákonodárství různým způsobem, vede k novým interpretacím právních předpisů nebo dokonce k přijetí nových zákonů.

Pokud jde o znění relevantních Paktů Organizace spojených národů o lidských právech a o další výše uvedené instrumenty, **žádný z nich nezavazuje státy - signatáře k přijetí pozitivních akcí**. Na základě znění těchto instrumentů zůstává pozitivní akce dobrovolná. Ustanovení o výjimkách se týkají jen povolení takových opatření s cílem dosáhnout rovnosti *de facto*.

Smlouvy zavazují státy signatáře takovým způsobem, že povinnosti plynoucí z každé úmluvy se plní v rámci jejich jurisdikce. Obecně řečeno, každý stát rozhoduje výlučně v rámci svého právního systému, jak dosáhnout standardů a cílů každé úmluvy. Způsob, jak se každá úmluva promítne do

vnitrostátního zákonodárství je věcí každého státu.

Evropské společenství má podle interpretace soudního dvora svůj vlastní právní systém, který nejen ukládá jednotlivcům povinnosti, ale je zamýšlen i k tomu, aby jim poskytl práva. Zákony odvozené od zakládajících smluv jsou nezávislým pramenem práva a nemohou být změněny nebo zrušeny ustanoveními vnitrostátních předpisů. Interpretace vnitrostátního zákonodárství nesmí být v rozporu s právními předpisy Společenství. Otázka povinnosti k pozitivní akci musí být tedy řešena v tomto kontextu.

V současné době žádné ustanovení na úrovni Společenství neimplikuje povinnosti týkající se pozitivní akce. Vezme-li se však v úvahu silný důraz na otázky rovnosti ve Společenství (programy, politiky, nové ustanovení v Amsterodamské smlouvě, atd.) dospíváme k názoru, že Společenství různým způsobem povzbuzuje členské státy, aby přijaly nejúčinnější dostupná opatření k prosazení rovných příležitostí. Pozitivní akce k nim určitě patří.

POZITIVNÍ AKCE NA TRHU PRÁCE, PŘI REKVALIFIKACI A VE VZDĚLÁVÁNÍ

1. ÚVOD

Pozitivní akce ve prospěch žen, nebo v některých případech podzastoupeného pohlaví, je jak již bylo řečeno v úvodu ke kapitole 1, dosti kontroverzní nástroj k prosazování rovnosti pohlaví. Odpůrci pozitivní akce se domnívají, že je porušením zásady individuálních lidských práv a že odporuje koncepci univerzality. Argumentují, že pohlaví by nemělo být kritériem pro rozdělování pracovních míst na trhu práce nebo příležitostí ke studiu. Nejvíce se používá argument, že kvóty pohlaví neumožňují zaměstnávat lidi s nejvyšší kvalifikací.

Na druhé straně zastánci pozitivní akce pohlížejí na tento nástroj jako na vynikající prostředek k dosažení skutečné rovnosti mezi pohlavími. Argumentují, že pozitivní akce umožňuje odstranit strukturální stereotypy a rozdíly mezi pohlavími tím, že umožňuje rozdílné zacházení s muži a ženami. Vysvětlují dále, že strukturální stereotypy podle pohlaví brání tomu, aby výběr kandidátů byl založen na kvalifikaci. Argument ve zkratce zní, že na rozdílné zacházení nelze vždy nahlížet jako na diskriminaci, protože takové zacházení může být oprávněné v případech, kdy odstraňuje skrytou diskriminaci spočívající ve většině případů v tom, že ženy jsou považovány v některých souvislostech za "horší" nebo "podřadné" pohlaví.

Skupina po určitou dobu diskutovala o tom, zda je možné zformulovat širokou definici různých opatření představujících pozitivní akci. Ukázalo se, že je to obtížné, protože pozitivní akce je tak těsně spjata s pojmem diskriminace a je na ni třeba pohlížet v souvislosti s prostředím, **kde** má být použita. Lze však říci, že jsou vždy určité prvky, které musí být vnuceny v případech, kdy jde o potírání diskriminace a použití pozitivní akce. Tyto prvky je možné popsat takto:

Akcí na potírání diskriminace rozumíme akce standardně nebo nestandardně právně regulované, zaměřené na prosazení nebo praktické zavedení **rovných práv a rovného zacházení v přístupu k právům**, která náleží příslušníkům různých kategorií osob, v tomto případě ženám a mužům.

Pozitivní akcí na druhé straně rozumíme akce zaměřené na

upřednostnění přístupu pro některé kategorie lidí, v tomto případě pro ženy, k jim zaručeným právům, ve stejném rozsahu jako členům jiných kategorií osob, v tomto případě mužům.

Zkušenost prokazuje, že různé kategorie osob nemají přístup k těmto právům v poměru, který by odpovídal jejich četnosti, a to kvůli chování, které představuje *de facto* diskriminaci (i když diskriminace *de jure* a diskriminace při provádění zákona byla odstraněna) nebo, obecněji, z důvodu absence opravdové rovnosti příležitostí (i když rovnost příležitostí by se neměla bez dalšího pojímat jako konečný nebo dokonce postačující cíl).

Vzhledem k potížím s formulací obecné definice pozitivní akce týkající se trhu práce, se skupina pokusila definovat různé podskupiny, které naplňují tento pojem v podmínkách trhu práce. Tyto definice uvádíme v dalším textu. Je třeba se zmínit, že se často diskutuje o tom, zda by pozitivní akce měly být z hlediska pohlaví neutrální nebo zda by měly být zacíleny jen na ženy: neutrální ustanovení usnadňuje mužům přístup k těm kategoriím pracovních míst, v nichž je většina žen, a naopak přístup žen ke kategoriím pracovních míst, kde je většina mužů, je svým způsobem ustanovení podporující mechanickou rovnost. Neutrální ustanovení se ukázala jako velmi kontroverzní, protože velmi často působí ve prospěch mužů a ne žen z důvodu již zmíněných stereotypů v pojímání pohlaví.

2. DEFINICE A PŘÍKLADY

i. Ochranná opatření

Ochranná opatření mají velmi dlouhou tradici. Již ústava MOP z roku 1919 stanoví, že ochrana těhotných žen a žen po porodu není diskriminací.

Ochranná opatření jsou opatření zvláštního druhu, protože ve skutečnosti neohrožují zásadu rovnosti zacházení a rovných práv. Jejich účelem není přímo odstranění nerovnosti. **Ve striktním slova smyslu tato opatření ani nepřispívají k potírání diskriminace, ani nepředstavují pozitivní akci.** Ochranná opatření se snaží zabezpečit ženy v jistých objektivních situacích.

Tradičně se pozornost věnovala biologickým rozdílům mezi ženami a muži. Zvláštní ochrana se týkala otázek *těhotenství a mateřství*. Relevantní mezinárodní úmluvy tyto rozdíly uznávají a dovolují státům, aby přijaly ve svých vnitrostátních předpisech opatření zaměřená na ochranu mateřství. Znění¹⁹ je různé, ale obsah těchto ustanovení je zhruba stejný. Všechny pojednávají o oblasti reprodukčních práv: mezi vyhlášenými právy jsou ochrana mateřství a péče o dítě. Zaručují těhotným ženám minimální mateřskou dovolenou (12 nebo 14 týdnů), která, pokud je neplacená, musí být zajištěna postačujícími dávkami sociálního zabezpečení nebo dávkami z veřejných rozpočtů. Právní předpisy mají také zaručit, že zaměstnavatel nesmí dát ženě během mateřské dovolené výpověď.

Na úrovni států jsou v některých zemích vedle různě dlouhé mateřské dovolené (placené nebo s dávkami) běžná i ustanovení o rodičovské dovolené. Koncepční posun od mateřství k rodičovství je nedávný jev, což částečně vysvětluje, proč je rodičovská dovolená často přiznávána jen matkám. Pro překonání tradičních rolí pohlaví a na podporu sdílení rodinných povinností by však byl zapotřebí odlišný přístup. Tato možnost by měla být poskytnuta i otcům. Například, rodičovská dovolená byla zavedena směrnicí EU (96/34/EC)²⁰ na základě rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi sociálními partnery. Dohoda přiznává

pracovníkům, mužům i ženám, individuální právo na rodičovskou dovolenou. Právo na rodičovskou dovolenou se přiznává jako nepřenosné.

Ustanovení o ochraně *těhotných žen při práci* jsou rovněž běžná, s různými nuancemi. Slouží k ochraně před riziky, která mohou být spojena s výkonem práce, která ohrožuje zdraví nebo bezpečnost matky nebo nenarozeného dítěte.

Obrázek ochranných opatření se mění ještě více, vezmeme-li v úvahu sociální a kulturní prostředí. Takový pohled má význam zejména vůči některým etnickým komunitám nebo komunitám přistěhovalců, kde jsou ženy vystaveny rizikům zvláštního druhu. Je to například riziko, že žena bude vyloučena z vlastní komunity když se bude chovat způsobem, který neodpovídá kultuře komunity. V případě přistěhovalců a uprchlíků může v hostitelských zemích způsobit obtížné situace riziko, že ženu a děti opustí otec nebo manžel, pokud se právo ženy na pobyt odvozuje od manžela, což je stále případ některých evropských zemí²¹.

Obtížnou otázkou ochranných opatření je *omezování noční práce žen*. Taková opatření obvykle vylučují ženy z některých dobře placených odvětví, kde se práce považuje za nebezpečnou, ale na druhé straně se ženám povoluje noční práce v méně placených oborech, jako je zdravotnictví nebo sociální služby²². Do jaké míry je takové vylučování žen nutné a je vůbec nutné?²³

Ve světle odpovědí dotazníku vydaného členy řídicího výboru pro rovnost mezi ženami a muži (CDEG) (viz předmluva), mohou ochranná opatření způsobovat potíže při dosahování rovnosti. Obecně se zdá, že v nových státech Rady Evropy, tj. bývalých socialistických zemích, jsou opatření na ochranu žen nejvíce dominantní a komplexní sférou pozitivních akcí - pokud ne jedinou existující. Přílišná ochrana, ať již sleduje cíl chránit reprodukční funkci žen nebo sladění rodinného a pracovního života, má také negativní účinky na postavení žen. Rovněž je třeba mít na zřeteli, že zaměstnavatelé mohou použít silná ochranná opatření jako záminku pro diskriminaci pracovníků a zdůvodnit svůj postoj tvrzením, že zaměstnávání žen je pro ně nákladné nebo že ženy mají častější absenci než muži. V situacích, kdy výkon rodinných povinností stále zabezpečují převážně ženy, nesou často při souběžném plnění těchto povinností a povinností v zaměstnání dvojité břemeno.

Judikatura Evropského výboru pro sociální práva a rozvoj týkající se ochranných opatření pro ženy v Sociální chartě

Článek 8 Evropské sociální charty z roku 1961 zakládá zaměstnaným ženám na právo ochranu. Obsahuje zvláštní ustanovení o ochraně mateřství (článek 8, odstavce 1-3) a obecná ochranná ustanovení pro ženy pracující v noci a vykonávající nebezpečné, nezdravé nebo namáhavé práce (článek 8, odst. 4, a) a b).

S výjimkou ustanovení o mateřství, měly některé smluvní strany potíže s přijetím ustanovení týkajících se zvláštní ochrany pracujících žen. Fakt, že taková ochrana omezuje možnosti žen získat zaměstnání, narušuje zásadou rovnosti, nebo s ní je dokonce v rozporu. Některé smluvní strany zašly dokonce tak daleko, že tato ustanovení vypověděly.

Článek 8 odstavec 4 přijalo 11 ze současných 21 smluvních stran Charty (březen 2000). Španělsko vypovědělo odstavec 4 b) (nebezpečná, nezdravá a namáhavá práce) 5. června 1991 a Velká Británie postupně vypověděla odstavec 4 a) (noční práce) a odstavec 4 b), 26. února 1988 a 26. února 1990.

Výbor byl tedy nucen ve svém všeobecném úvodu k závěrům XII-1 objasnit, že předmětná ustanovení interpretoval ve světle "sociologického, vědeckého a technologického vývoje ve snaze sladit tyto protichůdné trendy" (zásadu rovnosti pohlaví a zvláštní ochranu žen) a že jeho veškeré rozhodování důsledně odráží skutečnost, že "vždy dbal na reálnou rovnost mezi ženami a muži a současně měl na zřeteli konkrétní formy ochrany, pokud byly nutné".²⁴

Podobná kritika na jiných fórech vyústila v rozhodnutí Evropského soudního dvora (například případ Stockel, kde Soud rozhodl proti zákazu noční práce žen - C-345/89) a vedla také k přijetí protokolu k úmluvě MOP č. 89 v roce 1990, který rozšiřuje výjimky ze zákazu noční práce žen a k přijetí úmluvy MOP č. 171 v témže roce (která upravuje noční práci pro muže i ženy).

V důsledku celého tohoto vývoje byl článek 8 (odstavce 1, 2 a 4) v revidované Evropské sociální chartě pozměněn do té míry, že chrání zaměstnané ženy výlučně v mateřství

Článek 8

Právo zaměstnaných žen na ochranu mateřství

S cílem zajistit účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu v mateřství, se smluvní strany zavazují:

1. poskytnout ženám před a po narození dítěte volno v celkové délce nejméně 14 týdnů tak, že jim v této době náleží placené volno nebo přiměřené dávky sociálního zabezpečení nebo podpora z veřejných fondů,
2. považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době počínaje okamžikem, kdy oznámí těhotenství zaměstnavateli do skončení její mateřské dovolené, nebo pokud jí dá výpověď v době, kdy by výpovědní lhůta v tomto období skončila,
3. stanovit, aby matky kojící své děti měly nárok na dostatek volného času pro tento účel;
4. regulovat zaměstnávání noční prací těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících,
5. zakázat zaměstnávání těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících při podzemím dolování a při všech dalších pracích, které jsou nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví nebo námahy a přijmout vhodná opatření na ochranu práv těchto žen v zaměstnání.

Příklady významných zásad přijatých Evropským soudním dvorem (ECJ) k ochranným opatřením

Existují rozsudky ECJ týkající se výjimek z článku 2(3) směrnice 76/207/EEC, které dovolují poskytnout zvláštní ochranu ženám ve vztahu k jejich těhotenství a mateřství. Byla podána žaloba na Itálii pro porušení článků 5 a 6 směrnice pro nepřiznání rodičovské dovolené adoptivnímu otci za stejných podmínek jako je přiznávána adoptivní matce. Soud akceptoval zdůvodnění, že se rozdíl v zacházení zakládal na legitimním zájmu připodobnit co nejvíce okolnosti vstupu adoptivního dítěte do rodiny počátečnímu delikátnímu období, kdy do rodiny přichází právě narozené dítě. Ještě menší měl Soud porozumění vůči žádosti o rodičovskou dovolenou v případě *Hofmann v. Barmer*, kdy odmítl žádost otce o převzetí podstatné části mateřské dovolené poskytnuté matce. Ve zdůvodnění Soud uvedl, že mateřská dovolená je legitimní forma zvláštních podmínek náležejících ženě z fyziologických a biologických důvodů, aby se zotavila z porodu dítěte a, zadruhé, že jejím cílem je podpořit zvláštní vztah, který existuje mezi ženou a jejím dítětem a který nemá být rušen četnými závazky plynoucími z péče o dítě a ze souběžného zaměstnání. Soud nebyl ochoten aplikovat komunitární právo o vzájemném dělení odpovědnosti mezi rodiči. Navzdory těmto rozsudkům změnila Itálie i Německo své vnitrostátní předpisy o rodičovské dovolené.

Články 2(1) a 3(1) byly posuzovány v řadě případů vztahujících se k **diskriminaci žen**

v mateřství. V případě *Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor jong volwasseneen* zaměstnavatel odmítl přijmout ženu, protože byla těhotná a zaměstnavatelova pojišťovna by nerefundovala dávky splatné jí v době mateřské dovolené. Zaměstnavatel argumentoval, že by neměl na výplatu pracovníka nahrazujícího jí v době mateřské dovolené a v důsledku toho by podnik trpěl nedostatkem pracovníků. Soud rozhodl, že odmítnutí zaměstnat těhotnou ženu z důvodu jejího těhotenství je formou **přímé** diskriminace na základě pohlaví. Důkaz této diskriminace není podmíněn porovnáním se zacházením se zaměstnancem-mužem. Soud zdůraznil, že primární odpovědnost za porušení směrnice Rady 76/207/EEC je na zaměstnavateli a že zaměstnavatel se nemůže spoléhat na možnosti výjimek, vyloučení nebo opodstatnění existující v národních právních předpisech, a ospravedlňovat jimi diskriminaci vůči těhotné zaměstnankyni. Naproti tomu Soud rozhodl, že nemoc vyvolaná těhotenstvím nebo v důsledku porodu nespadá do působnosti směrnice Rady 76/207/EEC poté, co zaměstnankyně vyčerpala dobu mateřské dovolené

stanovenou členským státem. Zvláštní pravidla týkající se těhotenství přestávají platit a je třeba porovnávat způsob zacházení s ženou se způsobem zacházení s mužem za podobných okolností. V daném případě dostala zaměstnankyně výpověď po vyčerpání doby mateřské dovolené a volna poskytnutého z důvodu nemoci (které náleží zaměstnaným mužům i ženám). Soud dále uvedl, že jelikož šlo o nemoc **po uplynutí** doby mateřské dovolené, nebylo nutné rozlišovat mezi nemocemi, které vznikly v těhotenství a při porodu a ostatními nemocemi. Jelikož onemocnět mohou muži i ženy, národní soud by měl zkoumat, zda byla žena propuštěna z důvodů absence pro špatný zdravotní stav za stejných podmínek jako by byl propuštěn muž. Pokud by odpověď byla negativní, šlo by o přímou diskriminaci na základě pohlaví. Bylo shledáno zbytečným zkoumat, zda jsou ženy více nepřítomny kvůli nemoci a zda tedy existuje nepřímá diskriminace.

Národní soud nebyl spokojen se stanoviskem ECJ, že diskriminace z důvodu těhotenství je kryta směrnicí Rady 76/207/EEC a dovolával se Rozhodnutí Soudního dvora v případě *Dekker*. V případě *Webb v. Air Cargo (UK) Ltd.* Sněmovna lordů požádala ECJ o předběžné rozhodnutí, zda je v rozporu se směrnicí o rovnosti zacházení, když zaměstnavatel propustí těhotnou ženu, která krátce předtím nastoupila do práce, aby vykonávala práci za jinou ženu odcházející na mateřskou dovolenou, ale s vyhlídkou, že se pak může stát trvalou zaměstnankyní. Zaměstnavatel argumentoval, že ženu potřeboval ke konkrétnímu účelu (aby pokryla dobu mateřské dovolené) a že by jinak musel dát výpověď muži najatému na konkrétní úkol, který potřeboval dovolenou z důvodů léčení nebo jiných důvodů v daném čase. Generální prokurátor i Komise se vyjádřili, že za určitých okolností lze **přímou diskriminaci** ospravedlnit, Soud však, podobně jako v případě *Dekker*, stál pevně na stanovisku, že přímou diskriminaci nelze nikdy připustit.

Zdá se, že zvláštní důraz byl položen na skutečnost, že paní Webb byla najata **na dobu neurčitou** s okamžitým úkolem pracovat za jinou zaměstnankyni na mateřské dovolené. V odstavci 27 ECJ se uvádí:

"Za situace paní Webb, nelze skončení pracovní smlouvy na dobu neurčitou z důvodu těhotenství ospravedlnit skutečností, že ryze dočasně je jí bráněno konat práce, na které byla přijata".

Krátce před případem *Webb*, v jiném případě výpovědi z důvodu těhotenství: *Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband* zdůrazňuje Soud, jak se zdá, skutečnost, že diskriminace na základě pohlaví byla shledána, neboť zaměstnankyně byla zaměstnankyně stálá, a že k rozdílnému výsledku by se mohlo dojít, pokud by měla jen dočasný kontrakt. Navrhovatelka byla zaměstnána na základě smlouvy na práci pouze v noci v domě pro staré lidi. Brzo po nástupu do práce onemocněla a zjistilo se, že je těhotná a že otěhotněla dříve než nastoupila. Podle německého zákona nesmí těhotné ženy pracovat v noci, čímž smlouva pozbyla platnost (protože odporovala německé ústavě) nebo ji mohl zrušit zaměstnavatel z důvodu předchozího omylu. Soud sice přijal argument, že členské státy mají širokou volnost v úpravě ochrany těhotných žen podle článku 2(3) Evropské směrnice, ale konstatoval, že zákaz noční práce platí v německém zákonodárství pouze po omezenou dobu ve vztahu k celkové délce trvání pracovní smlouvy. Proto by zrušení smlouvy nebo její prohlášení za neplatnou pro dočasnou neschopnost konat práci podlomilo účinky Evropské směrnice a bylo by v rozporu s jejím cílem chránit těhotné ženy. V případě slečny *Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland* ve věci omezení přístupu žen k vojenským funkcím Bundeswehru ECJ uvedl, že úplné vyloučení žen ze všech vojenských funkcí, při nichž se používají zbraně není jedním z rozdíků v zacházení, který je povolen článkem 2 odst. 3 směrnice 76/207/EEC v zájmu chránit ženy. Soud vyslovil názor, že cílem tohoto ustanovení, ze kterého vycházela německá vláda, je chránit biologickou kondici žen a zvláštní vztah existující mezi ženou a jejím dítětem. Podle Soudu tedy toto ustanovení neumožňuje, aby ženy byly vyloučeny z některých typů zaměstnání proto, že by se jim mělo dostat větší ochrany než mužům, a to před riziky, která se liší od specifických požadavků ochrany, která jsou jako rizika výslovně uvedená.

Příklady ochranných opatření v členských státech

Rakousko

V 70. a 80. letech bylo neustále rozšiřováno ochranné zákonodárství ve prospěch matek v závislém zaměstnání, zavedené v 50. letech. Zákon o ochraně pracujících matek (novelizovaný v roce 1979) stanoví některá omezení nebo úplný zákaz zaměstnávání těhotných žen nebo kojících matek, jejich nárok na výplatu mzdy od zaměstnavatele a zvýšenou ochranu žen před výpovědí během určité doby před a po narození dítěte. Podle všeobecného zákona o sociálním pojištění mají ženy během

doby, po kterou jim není dovoleno pracovat, nárok na týdenní výplaty mzdy.

Belgie

Belgické právní předpisy obsahují řadu opatření na ochranu těhotných žen (například ženy nesmí vykonávat některé druhy práce, které ohrožují jejich zdraví nebo zdraví jejich dítěte), chrání zaměstnané ženy před výpovědí v době těhotenství, stanoví mateřskou dovolenou před a po narození dítěte, atd.

Jeden zvláštní rys belgického systému se týká dávky během mateřské dovolené. Nyní byly k jejímu zajištění zvýšeny a rozšířeny příspěvky zaměstnavatelů do zdravotního a nemocenského pojištění. Od prvního dne mateřské dovolené se nyní dávka vyplácí ze soustavy zdravotního a nemocenského pojištění nebo vzájemného pojištění, není tedy placena přímo zaměstnavatelem. Kromě myšlenky ochrany mateřství je výhodou tohoto systému, že do soustavy finančně přispívají všichni zaměstnavatelé, bez ohledu na to, zda zaměstnávají ženy. To pomáhá odstranit jednu z překážek zaměstnávání žen, která měla své kořeny ve skutečnosti, že dříve náklady na dávky nesli pouze zaměstnavatelé zaměstnávající ženy v plodném věku.

Bulharsko

Kapitola 15 zákoníku práce nazvaná "Zvláštní ochrana žen" upravuje v článcích 306 až 313 základní problémy týkající se práce žen, například zákaz některých druhů práce, které se považují za nebezpečné jejich zdraví a mateřství. Na základě zákoníku ministerstvo práce a sociální politiky a ministerstvo zdravotnictví přijaly zvláštní nařízení (č.7), kde se přesně stanoví, které činnosti spadají do této kategorie. Ženy také dostávají na základě zákoníku práce a nařízení na podporu porodnosti některé specifické dávky - měsíční dětské přídavky, náhradu za péči o dítě, jednorázovou dávku při narození dítěte, náhradu rozdílu výdělku při převedení těhotné ženy na jinou vhodnou práci, náhradu za těhotenství a narození dítěte.

Finsko

Bod 1 paragrafu 9 zákona o rovnosti mezi ženami a muži stanoví, že zvláštní ochrana žen z důvodu těhotenství a narození dítěte se nepovažuje za diskriminaci. Stejný typ ochranných ustanovení lze nalézt v zákoně o pracovních smlouvách, například v paragrafu 37, který zakazuje výpověď na základě těhotenství nebo mateřské dovolené. V takových případech se důkazní břemeno přesouvá na zaměstnavatele. Jiný příklad je paragraf 34h, který dává zaměstnankyním/zaměstnancům právo návratu k jejich dřívější nebo obdobné práci po skončení mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené.

Francie

V roce 1993 byl přijat nový zákon usilující o zvýšení ochrany těhotných žen tím, že přesunul důkazní břemeno. Podle téhož zákona, který platí od 27. ledna 1993, si mohou těhotné zaměstnankyně vzít placené pracovní volno k absolvování povinných lékařských prohlídek. Těhotné ženy jsou také chráněny pokud jde o přijímání do zaměstnání tím, že zaměstnavatelům není dovoleno přihlížet k těhotenství a považovat je za důvod pro nepřijetí uchazečky. V případě sporu je na zaměstnavateli, aby soudu prokázal oprávněnost svého rozhodnutí. Vedle tohoto zákonného ustanovení je v četných kolektivních smlouvách stanovena úprava pracovní doby a přestávek na odpočinek pro těhotné pracovnice.

Německo

Zákon o ochraně mateřství obsahuje zvláštní ochranná ustanovení o zaměstnávání těhotných žen, které například nemohou vykonávat některé práce ohrožující jejich zdraví nebo zdraví jejich dětí. Zaměstnání je zcela zakázáno v prvních osmi týdnech po narození dítěte. Toto období se prodlužuje na 12 týdnů při vícenásobném nebo předčasném porodu. Od roku 1997 platí novela zákona o ochraně mateřství, která v individuálních případech umožňuje prodloužení této doby, pokud ochranná doba před očekávaným narozením dítěte byla zkrácena předčasným porodem. Pokud se matka vrátí do práce v době, kdy stále kojí, musí jí být dána možnost ke kojení.

Řecko

Zákonem č. 1302 byla ratifikována úmluva MOP č. 103 o ochraně mateřství. Pokud jde o soukromý sektor, pak národní dohoda o práci předpokládá rozšíření doby rodičovské dovolené z 15 na 16 týdnů a zkrácení pracovní doby pro kojící matky. Nařízení prezidenta, provádějící směrnici 92/85/EEC, ukládá převést těhotné a kojící ženy pracující v noci na denní směny. Je zakázáno propustit těhotné a kojící ženy, a těhotné ženy mají nárok na mimořádné pracovní volno na lékařské prohlídce. Nový zákoník o veřejné správě provedený zákonem č. 2683/1999 zavádí mi

zkrácení pracovní doby matkám dětí ve věku 2 až 4 roky o 2 hodiny denně, prodloužení mateřské dovolené z 4 na 5 měsíců a tříměsíční dovolenou pro ženy, které adoptují dítě.

Irsko

Zákon o ochraně mateřství z roku 1994 poskytuje ochranu všem těhotným zaměstnankyním, těm, které nedávno porodily a těm, které kojí. Jejich ochrana spočívá v určitých právních nárocích, mj. nároku na 14 po sobě jdoucích týdnů mateřské dovolené, nároku až na 4 týdny další mateřské dovolené, nároku na pracovní volno bez ztráty na výděleku z důvodu absolvování lékařských prohlídek před a po narození dítěte a v některých případech v nároku na dodatkovou dovolenou související povinnostmi zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Tam, kde na pracovišti existují rizika pro těhotné ženy, ženy, které nedávno porodily nebo kojící matky a kde toto riziko nelze odstranit, paragraf 18 zákona o ochraně mateřství stanoví, že zaměstnankyni bude poskytnuta zdravotní dovolená tak dlouho, pokud budou trvat okolnosti, které vedly k poskytnutí dovolené.

Kromě toho zákon o ochraně mateřství považuje ve smyslu zákona z roku 1977 o nespravedlivém propuštění, za nespravedlivé propuštění zaměstnankyně v důsledku toho, že využila kteréhokoli práva daného jí zákonem, nebo propuštění související s čímkoli ve vztahu k jejímu těhotenství, narození dítěte nebo kojení.

Itálie

Zákon o ochraně pracujících žen zakazuje zaměstnávat ženy namáhavými a nezdravými pracovními činnostmi v době těhotenství a po prvních sedm měsíců po narození dítěte a zakazuje dát výpověď ženě během těhotenství až do dosažení prvního roku věku dítěte. Zákon přiznává právo na pracovněprávní ochranu, právo na mateřskou dovolenou, právo na zkrácení denní pracovní doby o 2 hodiny během prvního roku po narození dítěte, jakož i právo na pracovní volno v nemoci a právo na dávky v mateřství.

Zákon o rovnosti zacházení s muži a ženami na pracovišti rozšiřuje tyto výhody na pracující ženy, které adoptovaly dítě nebo kterým bylo dítě svěřeno do předadopivní péče a přiznává některá práva pracujícím mužům. Na dávky v mateřství mají nárok také samostatně výdělečně činné ženy a ženy ve svobodných povoláních.

Portugalsko

Právní předpisy (zákon č. 142/99 o ochraně mateřství a otcovství) obsahují ustanovení o ochranných opatřeních pro těhotné ženy, chrání těhotné zaměstnankyně proti výpovědi, stanoví mateřskou dovolenou před a po narození dítěte, otcovskou dovolenou, dovolenou při adopci dítěte, právo na zkrácenou nebo pružnou pracovní dobu, právo rodičů na pracovní volno z důvodu péči o nemocné dítě.

Některá z těchto práv jsou přiznána individuálně a nelze je kumulovat. Představují tak opatření podporující vzájemné sdílení rodinných povinností jak ženami, tak muži.

Těhotné pracovnice, pracovnice krátce po porodu a kojící matky jsou chráněny proti rizikům, která by mohla poškodit jejich bezpečnost nebo zdraví. Ženy také nesmějí vykonávat práci v noci po 122 dní před a po narození dítěte a rok po narození dítěte v těch případech, kdy je dítě kojeno.

Slovensko

Podle článku 38 ústavy mají ženy nárok na rozsáhlejší ochranu zdraví a zvláštní pracovní podmínky; podle článku 41 mají těhotné ženy nárok na zvláštní zacházení, zvláštní podmínky zaměstnání a pracovní podmínky. V souvislosti s narozením dítěte jim vzniká nárok na placenou mateřskou dovolenou v rozsahu 28 týdnů (37 týdnů při narození dvou nebo více dětí a pro osamělé matky) a další rodičovskou dovolenou po dobu 3 let s finanční podporou. Pokud je dítě zdravotně postižené, rodičovská dovolená se prodlužuje do 7 let věku dítěte. Během těhotenství a trvalé péče o dítě do tří let věku jsou rodiče (matka i otec) chráněni před propuštěním.

Španělsko

Existují určitá opatření navrhující uplatnění rovných příležitostí v přístupu k pracovním místům

a pobízející firmy přijímat ženy a současně je chránit v mateřství.

Královský dekret z roku 1998 přiznává zaměstnankyním na částečný úvazek právo na dávky v mateřství a zákon z roku 1998 upravuje placení příspěvků na sociální zabezpečení, je-li sjednána pracovní smlouva na dobu určitou s nezaměstnaným, přijímaným jako náhrada zaměstnankyně na mateřské dovolené, dovolené z důvodu přijetí dítěte k adopci nebo do opatrovnické péče.

Aby zaměstnavatelé nepovažovali mateřství za handicap pro provoz firmy, byla přijata opatření stimuluující uzavírání pracovních smluv s občany nahrazujícími zaměstnance absentující z důvodu péče o dítě. Přijaté opatření se nazývá "nulové náklady". Firma, která najme náhradního pracovníka za ženu na mateřské nebo adoptivní dovolené, nemusí hradit tu část příspěvku na sociální zabezpečení, ke které je povinen zaměstnavatel.

Švýcarsko

Zákon o zaměstnanosti zakazuje zaměstnávat matky po prvních osm týdnů po porodu (paragraf 35, odstavec 2). Přirozeným důsledkem toho by mělo být pojištění k pokrytí ztráty na výdělků po dobu mateřství. To však ve Švýcarsku stále chybí. O programu národního pojištění mateřství se hovoří již v ústavě z roku 1945. K jeho zavedení bylo uskutečněno několik pokusů, dosud však bez výsledku. Nový návrh na zavedení programu přijal parlament v roce 1998 a 13. června 1999; byl odmítnut referendem. Navrhoval čtrnáct týdnů placené mateřské dovolené a jednorázovou peněžitou podporu při narození dítěte pro rodiny s nízkým příjmem.

Ženy jsou chráněny proti propuštění během těhotenství a po prvních šestnáct týdnů po narození dítěte (článek 336c zákoníku o povinnostech).

Zákon o rovnosti výslovně zakazuje diskriminaci zaměstnaných žen z důvodu těhotenství (paragraf 3, odstavec 1).

ii. Ryze vyhrazená povolání

Pojem ryze vyhrazené povolání je dobře znám ze směrnice o rovnosti příležitostí z roku 1976, ale vyskytuje se už v úmluvě MOP č. 11, článek 2, jehož znění je obdobné. Vždy se uznávalo, že i když se to může na první pohled jevit jako diskriminační, může zaměstnavatel za určitých okolností při obsazování určitého pracovního místa jako součást kvalifikace legitimně požadovat příslušnost k určitému pohlaví.

V článku 2(2) směrnice Rady 76/207, o rovnosti zacházení, se uvádí, že touto směrnicí není nedotčeno právo členských států vyjmout z její působnosti takové pracovní činnosti, a kde je to vhodné i odbornou přípravu k nim, u nichž z důvodu jejich povahy nebo kontextu v němž jsou vykonávány představuje pohlaví pracovníka rozhodující faktor.

Pravidla o rovnosti zacházení nevyklučují možnost vzít v úvahu pohlaví v případech, kdy pohlaví představuje opodstatněnou kvalifikaci pro dané pracovní místo se zřetelem k pacientům, klientům nebo obecně k zajištění kvality poskytovaných služeb.

Pohlaví, jakožto kvalifikační výhrada může vést k potlačení principu nediskriminace kvůli požadavkům na výkon práce; často pak proto, že smíšené skupiny mohou lépe zajistit, aby přijatá rozhodnutí netrpěla předsudkem vůči druhému pohlaví. Dobrým příkladem jsou výběrové nebo hodnotící komise, které by měly mít vyvážené zastoupení žen a mužů, zejména pokud se zabývají hodnocením kvalifikace.

Článek 2(2) je v členských státech Evropské unie prováděn rozdílným způsobem.

Příklady z národního zákonodárství týkající se ryze vyhrazených povolání

Belgie

V Belgii nesmí být žádná pracovní místa nebo profesionální činnosti rezervovány jen pro muže nebo pro ženy a oznámením volného pracovního místa nesmí být určité pohlaví preferováno. V souladu s obecnou národní politikou týkající se pozitivní akce se v dané oblasti postupuje zvyšováním uvědomění a monitorováním situace. Z tohoto pravidla je několik zákonných výjimek. Například královský dekret z 8. února 1979 uvádí případy, kdy lze výzvu určenou žadatelům o pracovní místo nebo zaměstnání adresovat mužům nebo ženám. Týká se to herců a hereček, zpěváků a zpěvaček, tanečníků a jiných výkonných umělců, kteří mají hrát mužské nebo ženské role a mužů či žen stojících modelem umělcům nebo předvádějícím módu. Pohlaví se také může uvádět v inzerátech na místa v zemích mimo EU, jejichž zákony nebo obyčejně vyhrazuji povolání buď ženám nebo mužům.

Ženám se také výslovně zakazuje pracovat v podzemních v dolech (zákon z 16. března 1971, ve znění zákona z 17. května 1985) a provádět ruční přemísťování zeminy, hloubení a kopání a manuální práce v prostorách se stlačeným vzduchem (královský dekret z 24. prosince 1968 o práci žen).

Dánsko

Předmětné ustanovení je provedeno paragrafem 13(1) zákona o rovnosti zacházení. Tato forma výjimky ze zásady nediskriminace je povolena, když pohlaví je pro danou činnost opodstatněná kvalifikace. Příkladem může být personál krizového střediska, kde si klienti mohou přát diskutovat o svých problémech s příslušníkem jejich vlastního pohlaví.

Musí být zajištěno, že zaměstnavatel bude vždy schopen provozovat výkon pracovní činnosti, a to i v případě, kdy činnost může být konána jen příslušníky jednoho nebo druhého pohlaví. Zaměstnavatel se nemůže bránit tím, že by výkon činnosti byl pro příslušníky jednoho pohlaví nebezpečný.

Norsko

Inzeráty na volná místa nesmí být určeny jen jednomu pohlaví, pokud k tomu neexistuje zřejmý důvod. Z inzerátů nesmí vzniknout dojem, že zaměstnavatel očekává nebo dává přednost nabídce uchazečů jednoho pohlaví.

Ve zvláštních případech může být pracovní činnost vykonávána buď jen ženou nebo jen mužem a v takových případech na to musí inzerát upozornit. Podmínka zřejmého důvodu v zákoně se interpretuje úzce. Zřejmým důvodem je například mužská role ve hře. Zřejmým důvodem mohou být také otázky veřejné mravnosti. Pro několik málo pracovních míst může být pohlaví relevantní, jestliže zaměstnanec má poskytovat péči klientovi, který potřebuje například modelovou roli. Naproti tomu nejsou relevantní všeobecné domněnky, že některé pohlaví nemá potřebnou kvalifikaci, například fyzickou sílu.

Jiným příkladem je norský vysokoškolský zákon (universitetslov), který požaduje, aby hodnotitelské komise pro jmenování universitních hodnostářů byly složeny z členů obou pohlaví. To zajišťuje, že kvalifikační standardy nebudou zvýhodňovat jedno pohlaví.

Portugalsko

Články 3 a 7 zákona o rovnosti v práci a zaměstnání stanoví: "Právo na práci zahrnuje absenci jakékoli přímé i nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví, zejména pokud jde o občanské postavení a situaci v rodině. Oznámení volných pracovních míst a veřejná oznámení týkající se předběžného výběru a přijímání pracovníků nesmí obsahovat přímo ani nepřímo jakákoli omezení, specifikace nebo preference na základě pohlaví."

Jedinou výjimkou povolující přijímání pracovníků určitého pohlaví jsou podmínky stanovené zákonem č. 392/79, který stanoví, že "přijímání pracovníků buď jednoho nebo druhého pohlaví nezakládá diskriminaci, pokud jde o činnosti týkající se módy nebo umění nebo veřejných vystoupení, je-li to nezbytné ke splnění úkolu, jehož kvalita by se lišila v důsledku toho zda byl plněn mužem nebo ženou."

Španělsko

Ve Španělsku dospěl ústavní soud k dvěma zvlášť významným rozhodnutím. První z nich č. 219/1992 z 14. listopadu se týká účasti žen v ozbrojených silách a ustavuje právo na rovnost a nediskriminaci. Druhé, rozhodnutí č. 219/1992 z 14. prosince, stanoví, že zákaz ženám pracovat v dolech je porušením zásady rovnosti a představuje tedy diskriminaci žen, která je v rozporu s španělskou ústavou.

Švýcarsko

Nikomu nesmí být odmítnuto zaměstnání na základě pohlaví. Přijímání pracovníků se zřetelem k pohlaví však není diskriminační, když je odůvodněno povahou práce (například z důvodů fyzické připravenosti nebo protože je to nutné vzhledem k souvislostem a/nebo účelu práce).

Pravidla přijatá Evropským soudním dvorem ohledně ryze vyhrazených povolání

Francie

ECJ projednával článek 2(2) v případě *Komise v. Francie* o porušování práva praktikami při přijímání velitelů strážní služby v malých věznicích a do pěti kategorií příslušníků policie. Pro muže a ženy bylo organizováno jejich oddělené přijímání a rozmísťování. K posouzení působnosti výjimky z principu rovného zacházení soud použil koncepci transparentnosti. Dospěl k závěru, že Komise musí být s to dozírat na výjimky a výjimka musí být v zásadě schopna přizpůsobovat se sociálnímu vývoji.

Soud dospěl k závěru, že se článek 2(2) vztahuje na zaměstnance nejvyšší kategorie vězeňské služby a že vyhradit pracovní místo členům jednoho pohlaví je legitimní. U kategorií policistů nebylo však dostatečně jasné nebo průhledné, proč by mělo být pohlaví určujícím faktorem pro výkon určité činnosti, a to přesto, že francouzská vláda mohla správně argumentovat, že existují pádné důvody přijímat velitele věznic z řad zkušených vězeňských pracovníků. Funkce je manažerská a nevyplývá z ní kontakt s vězni, což by mohlo ospravedlnit stejné výhrady, jako u vězeňských dozorců. Francouzská vláda se mohla vyhnout problému odlišnou organizací služby, například vytvořením zvláštních útvarů velitelů věznic nebo začleněním místa velitele věznice do řídicích složek.

Německo

V *Komise v. Německo* Soud odmítl tvrzení, že Německá vláda neplní směrnici Rady 76/207/EEC ve veřejné službě a nezávislých povoláních. Ve vztahu ke stížnosti, že Německo nedefinovalo rozsah výjimky z principu rovnosti zacházení obsažené v článku 2(2) Soud však rozhodl, že je na členském státě, aby vypracoval ověřitelný seznam v jakékoli formě a oznámil jej Komisi. Jelikož Německo nepřijalo opatření vytvářející minimální průhlednost, Soud dospěl k závěru, že Komisi bylo zabráněno vykonávat účinný dohled a že je tedy pro jednotlivce obtížné, aby hájili svá práva.

Spojené království

Článek 2(2) umožňuje výjimky v případech, kdy je pohlaví pracovníka rozhodujícím faktorem pro pracovní činnost. V *Komise v. Velká Británie* Soud zamítl stížnost Komise, že odmítnutí plného přístupu mužům k výcviku v kurzu porodních asistentek představuje porušení článku 2, protože povolání spadá do sféry, "v které je zvlášť důležité respektovat citlivost pacientek." Avšak v souladu s článkem 9(2) je třeba mít toto povolání stále na zřeteli. Ve vztahu k právním předpisům Velké Británie, které vyjímají zaměstnavatele s méně než 6 zaměstnanci z působnosti národního zákonodárství o diskriminaci Soud zjistil, že toto vyloučení není v souladu s článkem 2(2). Naproti tomu ve vztahu k vyloučení soukromých domácností Soud vyslovil souhlas s tím, že výjimka může být přípustná v případech, kdy je relevantní respektovat soukromí.

Články 2(2) a 2(3) byly předmětem zkoumání případu *Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*. Stížnost podala policistka sloužící v RUC. Namítala proti praxi nedovolující policistkám podílet se na výcviku se střelnými zbraněmi a nošení střelných zbraní. Hlavní velitel argumentoval, že kdyby byly policistky ozbrojeny, zvýšilo by se tím riziko útoků na ně a byl by to odklon od pojetí neozbrojených policejních sil. Bránilo by to také cenné práci policistek na sociálním úseku.

První otázkou, kterou se ECJ zabýval bylo, zda pohlaví může být určujícím faktorem pro pracovní činnost ve smyslu článku 2(2). Soud posuzovat specifické okolnosti policistů v Severním Irsku a situaci, v níž dochází k častým útokům a vraždám, a dospěl k závěru, že požadavek veřejné bezpečnosti může ospravedlnit vyloučení žen ze zacházení se střelnou zbraní, ale že odchylku

o zásady rovného zacházení by měly být interpretovány striktně a vždy zdůvodněny podle zásady proporcionality:

"Zásada vyžaduje, aby výjimky zůstaly v hranicích toho, co je vhodné a nutné pro dosažení sledovaného účelu a vyžaduje, aby zásada rovnosti zacházení byla v co nejvyšší míře sladěna s požadavkem veřejné bezpečnosti, který představuje rozhodující faktor v souvislosti s danou činností."

Soud tedy při tomto rozhodnutí zdůraznil, že ženy nemají být vylučovány z určitého zaměstnání.

iii. Pozitivní opatření na podporu rovnosti

Příklady a zkušenosti z různých zemí ukazují, že je značně obtížné klasifikovat rejstřík pozitivních opatření vyčerpávajícím způsobem. Jedním z důvodů je, že existuje různá striktnost pozitivních opatření v souvislosti s tím, do jaké míry by mohly představovat určité nebezpečí diskriminace vůči druhému pohlaví. Někdy může jít o zřejmé pozitivní akce, jindy lze opatření popsat jako patřící k jinému způsobu podpory rovnosti, tj. gender mainstreamingu. Striktnost - automatický charakter - každého typu pozitivního opatření má zásadní účinek na právní implikace každého jednotlivého opatření.

Pozitivní opatření jsou vnitrostátním zákonodárstvím běžně umožňována bez podmínky předchozího schválení kompetentním orgánem. Některé orgány zabývající se rovností se však mohou vyjadřovat a poskytovat informace týkající se pozitivní akce (bez závazného účinku). Možný dohled na tím, zda prováděná opatření přesáhla zákonem povolené odchylky, se obvykle provádí dodatečně. Zajímavou výjimku tvoří Dánsko, kde působí Rada pro rovné příležitosti, která musí předem uvést své stanovisko k navrhovaným odchylkám od zásady rovného zacházení, pokud se jedná o korekci nedostatečného zastoupení jednoho z pohlaví.

Pozitivní opatření jsou hlavně určena ženám a na podporu jejich postavení, zejména v pracovním životě. K tomu se často váží otázky podílu pohlaví při vzdělávání. V současné době se pozitivní akce rozšířila do politického a veřejného rozhodování, kde je zastoupení žen v porovnání se zastoupením mužů významně nízké.

Vzdělávání se často analyzuje ve spojitosti s pracovním životem (například příprava na povolání organizovaná zaměstnavateli), ale vysoké školy se často posuzují nezávisle. Důvodem je, že vyváženější zastoupení žen a mužů v některých oborech studia bude mít v konečných důsledcích účinek na segregovaný trh práce, a to přes převládající veřejné mínění o tradičních rolích obou pohlaví.

Některé země zrušily pozitivní opatření ve školství, zatímco v jiných jsou tato opatření jediná, která se provádějí.

Skupina RE klasifikovala pozitivní opatření do následujících kategorií: i) opatření, z nichž vyplývá povinnost dosáhnout výsledky; ii) podpůrná opatření a pobídky k prosazení rovnosti; iii) opatření z nichž vyplývají postupy (povinné nebo dobrovolné). V dalším textu budou tyto kategorie popsány s uvedením příkladů, aby klasifikace byla jasnější.

Zvláštní forma pozitivních opatření je afirmativní akce, která má původ zejména ve Spojených státech, kde se tímto termínem označují akce zaměřené na identifikaci a odstranění diskriminace v zaměstnání nebo opatření zaměřená na účast některých

chráněných skupin v zaměstnání. Vedle pohlaví se afirmativní akce ve Spojených státech zaměřily na různé minoritní skupiny a na určité kategorie pracovních míst²⁵⁾.

iii.a) Opatření vedoucí k závazným výsledkům

Tato opatření jsou nejtvrděší ze všech pozitivních opatření. Nepojednává se o nich výslovně v žádných mezinárodních paktech nebo smlouvách. Proto jsou tedy často v rozporu se zásadou rovnosti zacházení a mohla by představovat - při neexistenci legitimního důvodu - diskriminaci zaměřenou proti druhému pohlaví. Lze je proto povolit jen v určitých hranicích, které jsou obvykle stanoveny právním předpisem. Mohou být použita v pracovním životě a také ve vzdělávání. Povinnost dosáhnout výsledky znamená, že se **dává přednost** kandidátovi z podprezentovaného pohlaví. Rozdíly jsou však v tom, jak automatická/povinná/absolutní nebo zaručená je tato přednost. Opatření se někdy zaměřují na schopnosti, vlohy, výkonnost a praxi v povolání.

Směrnice o rovnosti v zacházení se interpretuje tak, že opatření vedoucí k závazným výsledkům (viz případ Kalanke, str. ...) omezuje. To se však nemusí týkat odborného výcviku a vzdělávání (viz případ Badeck, str. 42 a 44).

Skupina měla tento stav věcí na zřeteli a rozdělila opatření vedoucí k závaznému výsledku na tři hlavní kategorie:

- opatření dávající **absolutní/automatickou přednost** uchazeči z podprezentovaného pohlaví (který splňuje minimální požadavky)²⁶⁾ nebo který má stejnou kvalifikaci;
- opatření dávající **přednost**, ne však automaticky, uchazeči z podprezentovaného pohlaví, který splňuje minimální požadavky;
- opatření dávající **přednost**, ne však automaticky, uchazeči z podprezentovaného pohlaví, jen když jsou ostatní kvalifikační požadavky splněny stejně.

Opatření v pracovním životě, vedoucí k závaznému výsledku, často předpokládají určení cílového procenta podprezentovaného pohlaví, pokud jde o určité funkce nebo o pracovní místa. Jsou proto relevantní pro jmenování do funkcí nebo pro pracovní postup. Z právního hlediska platí obecné pravidlo, že jejich cílem musí být prosazovat *de facto* rovnost a nesmí být aplikována namátkou. Tato opatření mohou být povolena zákonem, případně se to u veřejného zaměstnavatele může dokonce vyžadovat. V některých případech vedou k právním problémům a kontroverzím, protože jejich soulad s právy zaručenými ústavou a s mezinárodními závazky je obtížný právní problém.

Některé spolkové země v Německu mají ve svých právních předpisech ustanovení dávající přednost ženám při jmenování, pověřování oficiálními funkcemi nebo při povyšování ve veřejném sektoru. Závazná povaha těchto ustanovení se různí a orgány příslušné pro rozhodování o jmenování mají prostor pro posouzení. Evropský soudní dvůr vydal několik důležitých rozhodnutí, které se dotýkají právních důsledků opatření tohoto typu, zejména pokud jde o odchylky upravené článkem 2(4) směrnice o rovném zacházení (76/207/EEC). V důsledku těchto rozhodnutí byla opatření z nichž vyplývala "absolutní přednost" v německých právních předpisech zrušena.

Příklady "opatření dávajících absolutní/automatickou přednost uchazeči"

z podprezentovaného pohlaví, který splňuje minimální požadavky nebo který má stejnou kvalifikaci"

Případ Kalanke

Případ, který vyvolal největší rozpory je *Kalanke v. freie Hansastadt Bremen*. V něm napadl muž ustanovení spolkové země Bremen, týkající se veřejného sektoru. V případech, kde bylo méně než 50% zaměstnanců jednoho pohlaví v relevantní skupině zaměstnanců, a uchazeči z řad mužů a žen byli pro volné místo stejně kvalifikovaní, dávala se **automatická přednost** uchazeči z podprezentovaného pohlaví. Generální prokurátor Tesouro dospěl k závěru, že zákony spolkové země Bremen porušují článek 2(4) směrnice o rovnosti zacházení (ETD). Jeho názor je neobvyklý v tom, že pro zdůvodnění svých závěrů se rozsáhle odvolává na americké právní precedenty. Argumentuje, že pozitivní akce za základě ETD nemůže být použita k zajištění výsledků znamenajících rovnost. Musí být zaměřena na odstranění překážek bránících ženám, aby měly rovné příležitosti, například by se měla týkat poradenství pro volbu povolání nebo odborné přípravy. Považuje numerickou - a tedy pouze formální - rovnost za "jednoznačné porušení základní hodnoty každé občanské společnosti: rovných práv a rovného zacházení pro všechny". Soud se přiklonil k názoru generálního prokurátora a shledal předpis spolkové země Bremen v rozporu s ETD. Tento rozsudek vyvolal řadu šokových reakcí v celé Evropské unii, zejména proto, že k přijímání pozitivních opatření Společenství členské země aktivně povzbuzovalo. Jsou dvě možné interpretace rozsudku ECJ. Jedna je velmi úzká a váže rozsudek k obsahu bremenského zákona: Soud předpokládal, že vzhledem k tomu, že v předpisech spolkové země Bremen není žádná doložka chránící nejlepšího uchazeče - muže - před individuální nouzí, tyto předpisy automaticky vedou k přednostnímu zacházení s ženami. Širší interpretaci rozhodnutí lze najít v §16 a §22, kde Soud komentuje přístup 'dosažení výsledků' takto:

- §16. "Vnitrostátní pravidlo, že v situacích, kdy muži a ženy se ucházejí o stejné povýšení a mají stejnou kvalifikaci, má být ženám automaticky dávána přednost v sektorech, kde jsou podprezentovány, představuje diskriminaci na základě pohlaví.
- §22. "Národní pravidla zaručující ženám absolutní a nepodmíněnou přednost při jmenování nebo povýšení přesahují prosazování rovných příležitostí a přesahují také hranice výjimky v článku 2(4) směrnice."

Aby zabránila panice a obhájila automatický přístup, Evropská komise vypracovala sdělení pro Evropskou radu a Evropský parlament k interpretaci rozhodnutí v případě *Kalanke* a navrhla následující změnu článku 2(4) ETD.

- §4. "Tato směrnice se nedotkne opatření na podporu rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména opatření k odstranění stávajících nerovností negativně ovlivňujících podprezentované pohlaví v oblastech uvedených v článku 1(1). Možná opatření budou zahrnovat dávání přednosti v přístupu k zaměstnání nebo při povýšení příslušníkovi podprezentované pohlaví, za předpokladu že taková opatření nezamezí, aby v jednotlivých případech byly posouzeny zvláštní okolnosti"

Komise zastává názor, že systémy kvót, které nejsou rigidní nebo automatické, jsou v souladu se zákonem. Sdělení také obsahuje seznam pozitivních opatření, která se považují za právně opodstatněná:

- Kvóty ve vztahu ke kvalifikaci požadované pro pracovní místo, pokud dovolují přihlédnout ke zvláštním okolnostem, které by v daném případě mohly ospravedlnit výjimku ze zásady dát přednost **podprezentovanému pohlaví**;
- Opatření na podporu žen, předpisující podíly a termíny pro zvýšení počtu žen, avšak bez uložení automatického pravidla přednosti pro situace, kdy se přijímají jednotlivá rozhodnutí o přijetí nebo povýšení; Povinnost, aby zaměstnavatel v zásadě přijal nebo povýšil přednostně osobu z **podprezentovaného pohlaví**; v takovém případě se nikomu nedává individuální právo na přednost;
- Snížení příspěvků na sociální zabezpečení, které se přiznává firmám přijímajícím ženy pracující se na trh práce, aby vykonávaly úkoly v sektorech, kde jsou **podprezentovány**;
- Jiná pozitivní opatření týkající se odborného výcviku, poradenství pro povolání, rozvrhu

pracovní doby, péče o dítě, atd.

Komise uplatnila zájem o udržení životaschopnosti pozitivní akce. Její čtvrtý střednědobý akční program pro rovnost příležitostí pro muže a ženy obsahuje příklady jak využít pozitivních akčních programů.

Případ Badeck

Případ Badeck (rozhodnutí ECJ z 28. března 2000) se týká posouzení zákonnosti "zákona spolkové země Hessensko o rovných právech pro ženy a muže a o odstranění diskriminace vůči ženám ve veřejné správě", který navrhovatelé považovali za, mezi jiným, v rozporu se směrnicí o rovnosti zacházení, tak jak ji ECJ interpretoval v případě C-450/93 *Kalanke v. Bremen* (1995) (viz výše).

Předem určenou kvótu ve prospěch žen stanoví závazně jen paragraf 7(1) tohoto zákona. Zní takto:

"Při přípravě na povolání, v nichž jsou ženy podreprezentovány, je třeba k nim přihlídnout, aby jim byla přidělena **nejméně polovina** míst určených k odborné praxi. První věta neplatí pro přípravu, při níž praxi zajišťuje výlučně stát."

Soud uvedl, že pokud jde o odbornou přípravu, pak předpisy spolkové země Hessensko zavedením striktní výsledkové kvóty sledují cíl usnadnit ženám přístup ke kvalifikovaným pracovním místům, neboť navzdory formální rovnosti před zákonem nemají k těmto místům rovný přístup, i když jejich studijní výsledky jsou stejně dobré, jako výsledky mužů. Soud rozhodl, že předmětná ustanovení jsou součástí "omezeného pojmu rovnosti příležitostí. Nejedná se zde o místa v zaměstnání, která jsou vyhrazena ženám, ale o místa k odborné praxi..." Soud dále zdůraznil, že vezme-li se v úvahu celkový obraz odborné praxe (veřejný i soukromý sektor) "předmětná ustanovení zlepšují šanci uchazeček pouze ve veřejném sektoru ... Taková opatření tedy patří k těm, která jsou povolena článkem 2(4) směrnice, jejichž cílem je zlepšit schopnost žen soutěžit na trhu práce a usilovat o kariéru za stejných podmínek jako muži. Proto, a za situace, kdy stát nemá monopol k odborné přípravě, dospěl soud k závěru, že příslušný paragraf není v rozporu s ETD.

Příklady opatření dávajících přednost, ne však automaticky, uchazeči podreprezentovaného pohlaví, splňujícímu minimální požadavky

V současné době Evropský soudní dvůr projednává zajímavý případ (*Katarina Abrahamsson a Leif Anderson v. Elisabeth Fogelkvist*, C-497/98), který má dopad na zaměstnávání i vzdělávání. Opět se jedná o články 2(1) a (4) směrnice pro rovnost zacházení: co se míní pod pojmem 'opatření k rozvoji rovných příležitostí pro muže a ženy?' a povoluje směrnice taková opatření za situace, kdy uchazeči nemají stejnou kvalifikaci?

V daném případě uchazečka dostala přednost při výběru před uchazečem na základě národních právních předpisů. Vybraná uchazečka měla dostatečnou kvalifikaci pro místo ve veřejném sektoru (profesorky), ale v porovnání s uchazečem měla nižší kvalifikaci. Otázka zněla, zda byl rozdíl v kvalifikaci uchazečů natolik velký, že by takové zacházení bylo v rozporu s požadavkem objektivit při jmenování do funkce.

Domácí ustanovení, která byla základem pro pozitivní zvláštní zacházení ve prospěch ženy, byla přijata s cílem napravit v krátké době přetrvávající nerovnováhu mezi pohlavími mezi univerzitními profesory a asistenty výzkumu. Podle rozhodnutí vlády byly žádosti o jmenování omezeny na obsazení omezeného počtu předem stanovených míst (podle nařízení 1995/936) nebo míst vytvářených na základě zvláštního programu jedné univerzity, v jehož rámci lze aplikovat zvláštní zacházení (jako podle článku 15a části 4 *Högskoleförordningen* (vysokoškolský zákon)).

Vnitrostátní nařízení stanovilo, že uchazeč podreprezentovaného pohlaví, mající dostatečnou kvalifikaci, bude vybrán pro místo ve veřejné službě přednostně před uchazečem opačného pohlaví, který by byl jinak vybrán. Přednost by mohla být dána uchazeči z podreprezentovaného pohlaví, pokud by oba uchazeči byli stejně nebo téměř stejně kvalifikovaní. Předtím, než se přikročí k tomuto pozitivnímu zacházení je třeba splnit dvě kritéria. Musí existovat potřeba vybrat uchazeče z podreprezentovaného pohlaví. Druhý rozdíl v kvalifikaci uchazečů nesmí být tak velký, aby

takové zacházení bylo v rozporu s požadavkem objektivitu.

Národní předpis automaticky nezavazoval univerzitu provádějící jmenování, aby dala přednost podprezentovaným ženám. Švédská vláda zdůraznila ve svém návrhu, že existuje hranice pro legitimní rozdíl mezi kvalifikacemi uchazečů. Pokud by rozdíl byl příliš velký, přijetí pozitivních opatření by bylo zakázáno. ECJ se nyní zabývá otázkou, jak velký takový rozdíl může být.

Příklady opatření dávajících přednost, ne však automaticky, uchazeči podprezentovaného pohlaví výhradně při rovnosti plnění kvalifikačních požadavků

Případ Marschall

Zajímavým případem ve věci těchto opatření se zabýval Evropský soudní dvůr v C-409/95, *Helmut Marschall v. spolková země Severní Porýní Westfálsko*. V tomto případě zákon o státních úřednících této země (Beamtenengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen) stanoví, že "v případech, kdy v orgánu odpovědném za povýšení je v určitém vyšším zařazení funkcí a platové třídě méně žen než mužů, je třeba dát ženám ve věci povýšení přednost za předpokladu, že jsou stejně vhodné, kompetentní a profesionálně výkonné, nepřeváží-li důvody, které jsou pro jiného kandidáta (muže) specifické. Ve srovnání s případem Kalanke je ustanovení v tomto případě méně závazné a ponechává prostor pro pružnost, aby státní správa mohla přihlídnout k faktorům, které jsou specifické pro jiné kandidáty (*úniková doložka*). Tedy navzdory preferenčnímu pravidlu by bylo možné vybrat uchazeče - muže na základě konkrétních individuálních důvodů. Priorita pro ženy není automatická a absolutní.

Pan Marschall, učitel, požádal o jmenování do vyšší funkce, ale bylo mu sděleno, že má být jmenována uchazečka. Oba uchazeči měli stejnou kvalifikaci, ale jelikož bylo v příslušném zařazení a platové třídě zaměstnáno méně žen, byla na základě právního předpisu povýšena žena. Pan Marschall se obrátil na německý soud, který (správní soud v Gelsenkirchen) postoupil otázku Evropskému soudnímu dvoru s dotazem, zda jsou stávající právní předpisy v souladu s článkem 2(1) a (4) směrnice o rovnosti zacházení).

Existence pružné únikové doložky způsobila, že pozitivní opatření, i když se zdají být diskriminační, jsou více legitimní. Soudní dvůr si vyžádal z některých členských států informace o stávajících potížích, s nimiž se ženy na rozdíl od mužů setkávají při zaměstnávání a kariérním postupu. Navzdory názoru generálního prokurátora Jacobse soud rozhodl, že znění odstavců (1) nebo (4) článku 2 nevylučuje výše uvedené národní pravidlo. Jako podmínku však Soud stanovil požadavek, že v každém jednotlivém případě musí být provedeno **objektivní posouzení** stejně kvalifikovaných uchazečů (žen a mužů). Při posouzení se musí vzít zřetel na všechna kritéria specifická pro jednotlivé uchazeče a v případech, kdy by jedno nebo více kritérií posunulo celkovou rovnováhu ve prospěch uchazeče - muže, tato by skutečnost potlačila prioritu přiznanou ženám. Vybraná kritéria však nesmí být vůči uchazejkám se ženám diskriminační. Důsledky tohoto rozhodnutí jsou varující. Na jedné straně je zde jasně pozitivní signál pro členské státy pokud jde o možnost pozitivní akce. Na druhé straně ale nový požadavek Evropského soudního dvora působí rozpaky. Kdo má kontrolovat objektivitu a neutralitu kritérií vybraných jako základ pro hodnocení? A v jakém vztahu je tento požadavek k celkovému stavu strukturální nerovnosti, která existuje na trhu práce? Kritici zdůraznili nebezpečí, že takto individuálně založené posuzování uchazečů pravděpodobně znovu položí důraz na individuální práva a nediskriminaci a nakonec se pravděpodobně povede k ignoraci myšlenky pozitivních opatření jakožto nástrojů pro posílení strukturálního postavení žen v oblastech, kde je to žádoucí. Místo toho by měl být důraz zaměřen na ženy jako podprezentovanou skupinu v té které pracovní oblasti a cílem by mělo být zlepšení jejich postavení v delší perspektivě. Lze říci, že se soudu nepodařilo překročit oblast individuálních práv směrem ke skupinové rovnosti. Od rovnosti příležitostí k rovnosti výsledků je dlouhá cesta.

Případ Badeck

Rozhodnutí v případě Badeck (případ C-158/97) je podobné jako rozhodnutí v případě Marschall (s výjimkou rozhodnutí o článku 7(1), viz strana ...).

Tento případ postoupil ECJ ústavní soud spolkové země Hessensko (Staatsgerichtshof). Pan Badeck se spolu s 45 dalšími členy hessenského parlamentu obrátil na ústavní soud se žádostí o revizi zákona spolkové země Hessensko o rovných právech žen a mužů a o odstranění diskriminace žen

ve veřejné správě (HGIG), který byl přijat v roce 1993. Navrhovatelé považovali tento zákon za protiústavní a neslučitelný s odstavci (1) a (4) článku 2 směrnice o rovnosti zacházení 76/207.

ECJ rozhodl, že ustanovení hessenského zákona není v rozporu se směrnicí o rovnosti zacházení, vzhledem k tomu, že usiluje o "kvótu pružných výsledků" a že "nepředurčuje výhradně, automaticky a od samého počátku výsledek každého výběrového řízení tak, že by za nerozhodného stavu rovných kvalifikací kandidátů nutně preferoval uchazečku". Kromě toho lze požadavek zlepšovat postavení žen potlačit, pokud existují důvody vyšší právní váhy. Proto ECJ došel k závěru, že přednost zavedená tímto zákonem není absolutní a bezpodmínečná ve smyslu paragrafu 16 *Kalanke*.

Soud shrnul podobnými výrazy jako v případě *Marschall*, že ETD nevylučuje národní pravidla dávající přednost uchazečkám v případech, kdy uchazeči obou pohlaví mají stejnou kvalifikaci. "...pokud tomu nebrání důvody mající větší právní váhu, za předpokladu, že pravidla zaručují, že vůči kandidátům bude uplatněno objektivní posouzení, které vezme zřetel na konkrétní osobní situace uchazečů."

Případ *Badeck* je zajímavý také pokud jde o rovnováhu pohlaví v jmenovaných orgánech.

Příklady Rady Evropy a Evropské komise

Rada Evropy

Jedna ze základních zásad pro přijímání do zaměstnání je vyloučení diskriminace mezi pracovníky na základě rasy, víry, názorů, občanského stavu nebo pohlaví.

Pravidla o oznamování volných interních i externích míst obsahují tento odstavec:

"Na základě své politiky rovných příležitostí se Rada Evropy snaží dosáhnout parity v počtu mužů a žen zaměstnaných v každé kategorii a platové třídě. V případě stejných zásluh bude tedy dána přednost uchazeči z podreprezentovaného pohlaví (v tomto případě uchazečům nebo uchazečkám)."

Evropská komise

V roce 1998 vstoupilo v platnost nové nařízení, kterým byly doplněny do pravidel o přijímacím řízení a norem o postavení úředníků²⁷ doložky o rovnosti. Pracovní řád pro úředníky Evropských společenství byl upraven takto:

1. Úředníci mají nárok na rovné zacházení bez přímého nebo nepřímého zřetele na rasu, politické, filozofické nebo náboženské přesvědčení, pohlaví nebo sexuální orientaci, aniž by tím byla dotčena příslušná ustanovení, požadující existenci určitého manželského stavu.
2. S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení institucím Evropského společenství zachovat si nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře..
3. Instituce stanoví dohodou, a po projednání s výborem pro pracovní řád, opatření a akce na podporu rovných příležitostí pro muže a ženy v oblastech působnosti pracovního řádu a přijmou příslušná ustanovení, zejména k nápravě takových *de facto* nerovností, které brání příležitostem pro ženy v těchto oblastech.

Příklady pozitivních opatření týkajících se práce, vzdělávání a rekvalifikace na národní úrovni²⁸

Rakousko

Spolkový zákon o rovnosti zacházení z roku 1993 obsahuje nejen závazky ze směrnice o rovném zacházení, ale i ze směrnice o podpoře žen. Znamená to, že rovnost příležitostí se aktivně podporuje v souladu s Úmluvou Společných národů o vyloučení diskriminace žen, kterou Rakousko

ratifikovalo. Za tím účelem zákon stanoví, že:

- všechna ministerstva musí vypracovat plány na podporu žen;
- v souladu s ustanoveními těchto plánů se ženám poskytne preferenční přístup k počátečnímu a dalšímu výcviku, který je kvalifikuje k výkonu zaměstnání vyššího stupně;
- v oblastech, kde jsou ženy podreprezentovány, jim bude poskytnuto přednostní zacházení v nástupním řízení nebo při služebním postupu, za předpokladu že "nejsou méně způsobilé než nejvíce kvalifikovaný kandidát".

Ženy se považují za podreprezentovány, jestliže jejich podíl na celkovém počtu stálých zaměstnanců v příslušné profesionální kategorii, nebo ve funkcích náležejícím stálým zaměstnancům v příslušné profesionální kategorii, činí v rámci příslušného ministerstva méně než 40%.

Aby se zajistilo, že toto nařízení bude prováděno, ti jichž se to týká (tj. všechny uchazečky nebo osoby poškozené při jmenování do funkcí porušením pravidel o rovnosti zacházení nebo podpoře žen) se mohou obrátit na spolkový výbor pro rovnost zacházení a požádat jej, aby vyhotovil stanovisko nebo prozkoumal, zda došlo k diskriminaci.

Podpora žen v podnicích spočívá do značné míry na dobrovolných závazcích příslušných firem. V současné době má plán na zlepšení postavení žen jen velmi málo rakouských firem a několik z nich vypracovalo neformální organizační struktury pro aktivní podporu zaměstnaných žen. Podle nového paragrafu 92b zákona o pracovních vztazích z roku 1998 mají vedoucí firem nyní povinnost projednávat se zaměstnanci opatření ke zlepšení postavení žen (postupy při přijímání pracovníků, úvodní a další zaškolení, kariérní postup a odstraňování jakéhokoli stávající podreprezentace žen na celkovém počtu zaměstnanců nebo v určitých kategoriích pracovních míst) nebo opatření ke sladění pracovních a rodinných povinností. Interní firemní dohody o těchto otázkách se však uzavírají na základě dobrovolnosti. Kromě toho paragraf 2b zákona o rovnosti zacházení z roku 1979 stanoví, že spolkové granty mohou být přiznány jen firmám, které dbají požadavků zákona o rovnosti zacházení.

Bulharsko

Princip kvót, jakožto pozitivní akce, existuje jen ve vysokoškolském vzdělávání s cílem zajistit rovnost příležitostí pro rozvoj žen a mužů. Nařízení Rady ministrů umožňuje univerzitám, aby samy určily kvóty pro obě pohlaví v různých oborech studia. Rovný přístup ke studiu na středních i vysokých školách v Bulharsku reálně existuje. Ve školním roce 1997/1998 studovalo na středních školách 551.636 dívek z celkového počtu 1.143.405 studentů (48%). Na univerzitách byl z celkového počtu 249.744 studentů 154.262 dívek (61%). Ve školním roce 1997-1998 bylo nově přijato k vysokoškolskému studiu v celé zemi 51.606 studentů a z toho bylo 30.961 dívek (60%).

Finsko

V Preambuli zákona o rovných příležitostech se uvádí, že cílem výjimek z principu rovnosti je umožnit občanům znevýhodněným z důvodu pohlaví preferenční zacházení, a to zejména v práci a při vzdělávání, aniž by to znamenalo diskriminaci.

Přednostní zacházení je ospravedlnitelné jen tehdy, pokud se v praxi snaží dosáhnout cíle zákona. Určitým způsobem toto ustanovení doplňuje povinnosti, které veřejným orgánům a zaměstnavatelům zákon ukládá v paragrafech 4-6.

Ve Finsku je volba oborů studia v praxi jasně segregována podle pohlaví. Podíl žen je největší v zdravotní péči, na farmacii, mezi zvěrolékaři a na pedagogických fakultách. Kvóty, které existovaly pro muže při přípravě učitelů byly zrušeny. Na vysokých školách jsou ženy nejméně zastoupeny ve vědeckých a technických oborech.

Ve Finsku bylo organizováno několik projektů s cílem změnit nerovnováhu mezi ženami a muži v odborné přípravě. Školská správa uskutečnila rozsáhlé projekty k rozvoji a diversifikaci výuky matematiky, přírodních věd a jazyků na základních i středních školách. Dívčím je umožněno studovat obory, kde je tradičně velká převaha chlapců tím, že byl obsah studia upraven. Zkoušejí se různé přístupy. Cílové kvóty, vyhlášené ministerstvem školství pro rok 2002 představují zvýšení účasti dívek při studiu matematiky, fyziky nebo chemie na středních odborných školách na 40%

a zvýšení účasti žen při zahájení vysokoškolského studia technického směru na 30%. Probíhají další projekty pobízející ženy k práci v některých průmyslových oborech. V některých případech technické vysoké školy upravily své postupy při přijímání lektorů ve prospěch žen a kladou například větší důraz na jazykové znalosti a menší na tradiční přírodní vědy.

Jiný příklad pozitivních opatření v odborném výcviku je systém 'extra bodů'. Ve Finsku mladiství ucházející se o místo v odborné přípravě vedoucí k dosažení diplomu (po základní nebo střední škole) dostanou extra body, pokud podíl příslušníků jejich pohlaví ucházejících se o přijetí do stejného oboru učňovského studia v dané instituci je nižší než 30%. Tento systém byl zaveden, aby bylo mladistvým umožněno vstoupit do netradičních povolání, čímž by se měla odstranit segregace trhu práce a dosáhnout pokrok ve změně tradičních rolí pohlaví.

Francie

Smlouvy na podporu zastoupení obou pohlaví v různých oborech a povoláních (contrats pour la mixité des emplois). Tento program byl vyhlášen na státní úrovni ve prospěch žen, k rozšíření okruhu pracovních míst pro ženy a k prosazení jejich integrace do povolání, kde jsou stále silně podprezentovány. Každá smlouva se uzavírá individuálně. Firmy však mohou uzavírat větší počet takových smluv. Program byl vyhlášen v roce 1987 a od té doby bylo uzavřeno 1.500 smluv. Rozšíření programu lze pozorovat na stále širším rozsahu oblastí činnosti firem, které podepisují tyto smlouvy. 90% žen, jichž se smlouvy týkají, jsou manuální pracovnice. Pouze málo žen má smlouvy v technických funkcích a prakticky žádné nenajdeme mezi řídicími pracovníky. Programy podporující rovnost na pracovišti (*plans d'égalité professionnelle*). Od roku 1983 bylo podepsáno 33 takových programů. V poslední době se přednostně zaměřují na rekvalifikaci zaměstnaných žen. Například jedna firma s 320 zaměstnanci nabízí tyto možnosti výcviku:

- dlouhé výcvikové kurzy (340 hodin) pro manuální pracovnice (celkem 20) v trvání 2 let na rekvalifikaci na různá povolání v průmyslových oborech a k získání vyšší kvalifikace;
- komerční výcvikové kurzy pro ženy v administrativě umožňující účastnicím získat pracovní místa prodejce a povýšit na žebříčku administrativních pracovníků na místa vedoucích;
- technická průprava na balících linkách, aby měly ženy přístup k této práci v průmyslu.

V roce 1991 komise pro práva žen zahájila meziministerský program otevřeného výcviku (*programme de formations ouvertes*) s cílem zavést výcvik v oborech multimédií pro ženy z venkovských oblastí.

Otevřená rekvalifikace probíhá formou několikadenních soustředění v kombinaci výcviku se samostudiem a monitorováním na dálku. Skupinová rekvalifikace se provádí ve výcvikových střediscích. Tento přístup je zamýšlen jako řešení problému nedostatečných příležitostí k rekvalifikaci venkovských žen, které by jinak měly velmi omezené možnosti vzhledem k svým ostatním povinnostem a dlouhým vzdálenostem k dojíždění.

Německo

V červnu 1999 byl zahájen program "Ženy a práce" s těmito cíli:

- zlepšit možnosti rekvalifikace mladých žen, zejména v pracovních činnostech zaměřených na budoucnost - jako je informatika;
- rozšířit příležitosti žen v zaměstnání a při kariérním postupu;
- odstranit diskriminaci žen při zakládání podniků;
- podporovat sladění povinností k rodině s pracovní kariérou a integrovat muže do práce pro rodinu;
- působit proti diskriminaci žen v odměňování; a
- zvýšit procento žen ve výzkumu a mezi učiteli.

"Ženy a práce" je program dlouhodobý zaměřený na rozvoj. Nemá tedy být statický nebo dočasný, má mít trvalý charakter a bude pravidelně aktualizován.

Program zahrnuje právní předpisy týkající se rovných práv žen a mužů ve veřejných službách i v soukromém sektoru.

Ve veřejné službě bude **zákon o rozvoji v postavení žen** ve spolkové správě doplněn **zákonem o rovnosti příležitostí**, který bude požadovat, aby:

- byly vypracovány plány rovných příležitostí se závaznými úkoly;
- ženám byla dáвана přednost pokud jde o rekvalifikaci, zaměstnání a služební postup v oblastech, kde jsou podreprezentovány, za předpokladu že mají rovnocennou způsobilost, kvalifikaci a profesionální výkon, pokud osobní faktory uchazečů-mužů při rozhodování nepřeváží, (pružné stanovení kvót);
- přidělování míst k odbornému výcviku bylo regulováno takovým způsobem, aby se ženám dostalo konkrétních podnětů k působení zejména v moderních povoláních zaměřených na budoucnost;
- byla posílena práva a kompetence komisařů pro záležitosti žen.

Cílem soukromém sektoru by mělo být organizovat změny v ekonomice tak, aby bylo dosaženo vzájemně dohodnutých cílů a aby byl vytvořen příslušný právní rámec.

Za tím účelem se bude spolková vláda snažit o navázání dialogu s vedením podniků a s odbory a bude podporovat firmy a podniky, které se již dnes pokoušejí realizovat rovnost práv pro ženy a vypracuje předpisy o rovnosti příležitostí, které pomohou prosadit rovná práva *de facto*; přitom bude přihlížet k různosti podniků.

Ve všech různých přístupech, ať již se uskutečňují cestou kolektivních smluv nebo podnikových ujednání, klade spolková vláda důraz na tyto cíle regulace:

Účastníci se musí dohodnout, že:

- budou odstraňovat diskriminaci žen v podnicích a firmách;
- budou konkrétně zlepšovat odbornou přípravu pro povolání zaměřená na budoucnost;
- zlepší ty pracovní podmínky, které nevyhovují zaměstnaným ženám a působí diskriminačně;
- zvýší míru zaměstnanosti žen v oblastech, kde jsou podreprezentovány;
- zajistí rovné odměňování v praxi; a zajistí zastoupení zájmů žen v souladu s cílem rovnosti příležitostí.

Island

Článek 1 zákona o rovném postavení a rovných právech žen a mužů z roku 1991 stanoví, že cílem zákona je dosáhnout rovnosti práv a rovného postavení žen a mužů ve všech sférách a současně zlepšovat postavení žen. Článek 3 zákona stanoví, že se zakazuje jakákoliv diskriminace na základě pohlaví. Konkrétní dočasná opatření, jejichž cílem je zlepšit postavení žen a prosazovat rovnost a rovné postavení obou pohlaví se však nepovažují za odporující zásadě nediskriminace podle zákona. Článek 5 ukládá zaměstnavatelům, aby ve svých firmách a institucích usilovali o rovné postavení příslušníků obou pohlaví a zamezili tomu, aby pracovní místa byla rozdělena na místa pro ženy a místa pro muže.

Za základě těchto článků islandský nejvyšší soud rozhodl, že v případech, kdy se má za to, že dva uchazeči o zaměstnání mají stejnou kvalifikaci a jsou opačného pohlaví, musí zaměstnavatel dát přednost ženě, pokud je na podobné úrovni nebo v ekvivalentní kategorii míst na pracovišti méně žen než mužů.

Irsko

Od roku 1990 provádí FÁS (státní agentura pro rekvalifikaci) akční program pro ženy. Tento program obsahuje konkrétní opatření v určitých klíčových oblastech a zajišťuje, aby ženy dostaly příležitost k plné účasti na trhu práce. Cílem programu je:

- aktivně usilovat o prolomení tradiční segregace povolání a povzbuzení žen k jejich širší účasti v těch sektorech trhu práce, v nichž tradičně převažují muži;
- aktivně podporovat účast žen na všech úrovních rozvojových sektorů trhu práce orientovaných na budoucnost, včetně manažerských a technických funkcí, v zájmu efektivnějšího využití lidských zdrojů;

- aktivně podporovat zvyšování dovedností pracujících žen.

Itálie

Zákon č. 125/91 stanoví, že "ve veřejných soutěžích a ve všech formách přijímání pracovníků v soukromých a veřejných podnicích musí být výčet kritérií doplněn udáním, že soutěž je otevřena uchazečům obou pohlaví, pokud pohlaví nepředstavuje zásadní podmínku z hlediska pracovního místa nebo požadované služby."

V září 1999 byl podepsán protokol o dohodě mezi národním poradcem pro rovnost příležitostí a italskou tiskovou federací. Podle tohoto protokolu se tisková federace zavazuje, mimo jiné, že bude kontaktovat přidružené podniky aby upozornily reklamní agentury a firmy zabývající se náborem pracovníků na jejich povinnost zajistit, aby inzeráty volných míst respektovaly zákon a zásadu nediskriminace.

Podle zákona č. 125/91 může soudce "uložit zaměstnavateli, aby vypracoval plán na odstranění evidentní diskriminace". Toto ustanovení je důležité tím, že se jím odhalují případy kolektivní nepřímé diskriminace i ve zřejmě neutrálních požadavcích výkonu zaměstnání. V některých případech stanovení takových podmínek ženy znevýhodňuje. Příkladem může být požadavek držet profesionální řidičský průkaz výlučně k účasti na testu ve výběrovém řízení; nebo požadavek určité tělesné výšky pro práci, při níž tělesné rozměry nejsou rozhodující.

Zákon č. 125/91 stanoví, že "ve veřejných soutěžích a ve všech formách přijímání pracovníků v soukromých a veřejných podnicích musí být výčet kritérií doplněn udáním, že soutěž je otevřena uchazečům obou pohlaví, pokud pohlaví nepředstavuje zásadní podmínku z hlediska pracovního místa nebo požadované služby." V září 1999 byl podepsán protokol o dohodě mezi národním poradcem pro rovnost příležitostí a italskou tiskovou federací. Podle tohoto protokolu se tisková federace zavazuje, mimo jiné, že bude kontaktovat přidružené podniky aby upozornily reklamní agentury a firmy zabývající se náborem pracovníků na jejich povinnost zajistit, aby inzeráty volných míst respektovaly zákon a zásadu nediskriminace. Podle zákona č. 125/91 může soudce "uložit zaměstnavateli, aby vypracoval plán na odstranění evidentní diskriminace". Toto ustanovení je důležité tím, že se jím odhalují případy kolektivní nepřímé diskriminace i ve zřejmě neutrálních požadavcích výkonu zaměstnání. V některých případech stanovení takových podmínek ženy znevýhodňuje. Příkladem může být požadavek držet profesionální řidičský průkaz výlučně k účasti na testu ve výběrovém řízení; nebo požadavek určité tělesné výšky pro práci, při níž tělesné rozměry nejsou rozhodující.

Paragraf 45d. ("Úpravy pobídek v zaměstnání a sociální služby") zákona č. 144 ze 17. května 1999 označený termínem "*collegato lavoro*" (vázané zaměstnání), který je součástí zákona o rozpočtu na r. 1999, **stanoví zvláštní genderově založená omezení**. Například při "racionalizaci typů a různých forem podpor" by se mělo přihlížet k "**rozsahu, v němž jsou pracující ženy v různých oblastech země znevýhodňovány**". Kromě toho mají být zjednodušeny procedury pro schvalování a udělení **pobídek** se zvláštním zřetelem k **míře zaměstnanosti žen**. Konečně také mají být zavedeny takové "mechanismy a instrumenty pro monitorování a vyhodnocování výsledků", kterými bude možno sledovat dopady na úroveň zaměstnanosti žen.

Nizozemí

Byly zahájeny různé projekty zaměřené na ženy s nízkou úrovní vzdělání, zejména na ženy, které žijí z dávek a starají se o děti. Jsou to hlavně projekty vzdělávání dospělých. Vzdělávání dospělých ("celoživotní vzdělávání") je důležitý způsob, jak dospělým pomáhat doplnit si mezery ve vzdělání. Výcviková střediska pro ženy pořádají praktické kurzy zaměřené na výcvik konkrétních pracovních činností, které zvláště účinně pomáhají ženám (zejména z etnických menšin) získat potřebné pracovní dovednosti.

Cílem akčního plánu "Ženy a technologie 1995-1998" bylo povzbudit více dívek a žen, aby si zvolily pracovní kariéru ve strojírenství a technických oborech. V roce 1998 bylo založeno konsorcium zaměstnavatelů, vlády a vzdělávacích agentur pod názvem "Osa", které je národní platformou pro vědu a techniku ve školství a na pracovištích. Problematice žen v technických oborech se trvale věnuje zvláštní pozornost.

7 března 1997 navrhl účinnost zákon o poměrném zastoupení žen v řídicích funkcích ve školství

Jeho cílem je vyrovnat nerovnováhu mezi muži a ženami na řídicích místech a ve vedoucích funkcích ve vzdělávacích institucích od základních až po vysoké školy. Hlavní důraz se v opatřeních klade na změnu personální politiky vzdělávacích institucí a na provádění strukturované politiky, zaměřené na zlepšení postavení žen. Instituce, v nichž mají ženy nízké zastoupení ve vedoucích funkcích musí vypracovat strategický dokument s uvedením cílových úkolů zaměřených na zvýšení počtu žen v těchto funkcích a s popisem konkrétního postupu jak toho bude dosaženo.

Norsko

Cílem zákona o rovnosti pohlaví je zlepšovat rovnost pohlaví. Současně se zákon zaměřuje na zlepšení postavení žen, přičemž vychází z předpokladu, že ženy mají v práci i mimo ni horší postavení než muži.

Zákon zakazuje jakoukoliv diskriminaci žen a mužů, a to jak zřejmé diskriminační zacházení, tak nepřímou diskriminaci.

Zákonný rámec pro přijímání pozitivních akcí je dán generální klauzulí. Rozdílné zacházení s muži a ženami je v souladu se zákonem, napomáhá-li rovnosti mezi pohlavími a je v souladu s obecným účelem zákona. Pozitivní akce jsou co do pohlaví neutrální, ale v praxi jsou vnímány tak, že mají působit ve prospěch žen.

V praxi se pozitivní akce v současné době opírají o ustanovení kolektivních smluv, které jsou podřízeny zákonu. Účastníci smlouvy tím provádějí ustanovení zákona. O tom, zda jsou konkrétní ustanovení obsažená v kolektivních smlouvách v souladu se zákonem rozhoduje ombudsman pro otázky rovnosti pohlaví.

Novelizace zákona vedla v roce 1995 k následující změně článku 3:

"Král může vydat nařízení o odlišném zacházení, které není s tímto zákonem v rozporu, a to včetně ustanovení o pozitivním zvláštním zacházení s muži při péči o děti a jejich výchově."

Úprava se omezuje na některé profese spojené s výchovou a péčí o malé děti. Hlavním cílem je zvýšit počet mužů podílejících se na práci pečovatelské povahy, v domácnosti i v profesionálním prostředí, stanovit tak modelové role, odstranit segregaci podle pohlaví na trhu práce, atd.

Nicméně, obecně se o pozitivní akci ve prospěch mužů soudí, že je v rozporu se zákonem a účelem, který zákon sleduje.

Ustanovení o pozitivní akci ve prospěch mužů má prosazovat ombudsman pro rovnost pohlaví.

Portugalsko

Článek 3 zákonného nařízení č. 392/79 z 20. září 1979, vydaného k provedení zákona o rovnosti při práci a v zaměstnání stanoví, že:

1. "Právo na práci vylučuje jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví, přímou i nepřímou, zejména se zřetelem na společenské postavení a postavení v rodině.
2. Dočasná ustanovení poskytující výhody na základě pohlaví s cílem chránit mateřství, jakožto sociální hodnotu nebudou považována za diskriminační tehdy, jsou-li vedena potřebou vyrovnávat faktickou nerovnost."

Článek 5 stanoví:

1. "Povinností státu je podporovat, podněcovat a koordinovat iniciativy odborného výcviku pro ženy s ohledem na jejich přání a s přihlédnutím k vývoji zaměstnanosti.
2. Aby byly tyto iniciativy účinné, budou upřednostňovány ženy ve věku 14 až 19 nebo 20 až 24 let, nemají-li kvalifikaci nebo ukončenou povinnou školní docházku a svobodným matkám.
3. Ženám bude zaručen přístup do kurzů odborného výcviku v počtu odpovídajícím procentu, vyhlášeném ministrem práce v souladu s prioritami, stanovenými v předchozím odstavci. (Toto ustanovení nebylo nikdy provedeno.)

4. Budou přijata opatření, ať již formou poradenství pro povolání nebo formou programů rekvalifikace či doškolování, podporující ženy integrující se do zaměstnání poté, co svou pracovní kariéru přerušily."

Cíl rovných příležitostí pro ženy je včleněn do všech rámcových programů podporovaných Evropským společenstvím (1994-1999); v jejich rámci byly jako prioritní označeny aktivity v oblasti odborného výcviku a iniciativy zaměřené na integraci žen do zaměstnání.

Platí to nejen pro aktivity a iniciativy určené výlučně ženám, ale též pro aktivity zaměřené na kombinované cílové skupiny a na lidi zapojené do rozhodování nebo skupiny významně působící při integraci žen do pracovního života, např. lektory nebo vedoucí pracovníky útvarů rozvoje lidských zdrojů.

Švédsko

Ve Švédsku patří afirmativní akce (termín užívaný ve Švédsku) již po delší dobu mezi opatření k podpoře rovnosti pohlaví. I když jsou ustanovení o afirmativní akci ve vztahu k pohlaví neutrální (podreprezentované pohlaví), jejich hlavním cílem je zlepšit podmínky žen v zaměstnání. Afirmativní akce byly ve Švédsku aplikovány hlavně v oblastech přístupu k zaměstnání a pracovních podmínkách, ale také k prosazení účasti žen v rozhodovacích orgánech ve veřejném sektoru. Zde položíme důraz na zaměstnání.

Zaměstnavatel, ať již v soukromém nebo veřejném sektoru, je na základě zákona o rovných příležitostech povinen:

- a. cíleně usilovat o aktivní podporu rovnosti příležitostí;
- b. vypracovávat roční plán konkretizující jeho úsilí v oblasti rovnosti příležitostí;
- c. prosazovat rovný podíl žen a mužů v různých typech pracovních činností a různých kategoriích zaměstnání prostřednictvím výcviku, rozvojem dovedností a jinými vhodnými opatřeními; a

usilovat o obsazování uvolněných pracovních míst uchazeči podreprezentovaného pohlaví a snažit se o postupné zvýšení účasti podreprezentovaného pohlaví. Shora uvedená ustanovení mají za cíl pouze **zlepšovat** rovnost pohlaví - neexistuje žádná **povinnost** přistoupit k pozitivní akci. Na plnění těchto ustanovení dohlíží ombudsman pro rovnost. Přijetí a provádění afirmativních akcí je dobrovolné (s výhradou možnosti ombudsmana požádat v některých případech, aby zaměstnavatel byla afirmativní akce nařízena). Legálnost afirmativní akce závisí na tom, *zda je opatření součástí úsilí o podporu rovnosti příležitostí v zaměstnání*. Nicméně, například v otázkách pracovního postupu, se má za to, že diskriminace na základě pohlaví existuje. Zaměstnavatel je dovoleno obsadit do funkce osobu (obvykle ženu), i tehdy má-li kandidát opačného pohlaví (muž) stejnou, a dokonce i vhodnější kvalifikaci za předpokladu, že obsazení vyhovuje shora uvedenému požadavku. Takováto opatření musí být předem avizována plánem rovných příležitostí nebo v jiném dokumentu personální politiky.

Pokud jde o *pracovní podmínky*, zaměstnavatel musí přijmout potřebná opatření, aby:

- a. zajistil pracovní podmínky vhodné pro muže i pro ženy, a
- b. usnadnil zaměstnancům - mužům i ženám - souběh výdělečného zaměstnání a rodičovství.

Ke splnění těchto požadavků může být afirmativní akce uskutečněna, představuje-li příslušné opatření součást úsilí podporovat rovnost příležitostí v zaměstnání. I zde musí být příslušná opatření předem plánována.

Pokud jde o podmínky zaměstnání, ombudsman má povinnost podněcovat k afirmativní akci tam, kde je to potřebné a dovolené (například přístup k zaměstnání a pracovní postup).

Švýcarsko

Na počátku roku 1997 přijal parlament dekret o učňovském poměru, kterým se na opatření ke zvýšení počtu učňovských míst v období 1997-1999 poskytuje 60 milionů švýcarských franků. Konkrétním cílem bylo zajistit rovné příležitosti pro občany obou pohlaví a odstranit překážky, které dosud dívkám brání ve volbě povolání a přístupu k odborné přípravě. Tato finanční podpora byla

poskytnuta i v dalším období (nyní 100 mil. Sfr).

Konference švýcarských universit ve svém čtyřletém plánu na léta 1996-1999 stanovila jako prioritu podporu a koordinaci studia otázek pohlaví (gender studies) a výzkumu o vztazích mezi pohlavími. Švýcarsko dosud velmi zaostává za ostatními zeměmi ve studiu situace žen, zejména pokud jde o institucionální výzkum. Ve svém poselství na podporu výcviku, výzkumu a technologií na období 2000-2003 spolková rada uvedla, že část z přidělených 16 milionů švýcarských franků bude vynaložena na opatření k institucionalizaci výzkumu gender studies.

Nařízení týkající se podpory pro přijímání mladých pracovníků do kantonálních universit stanoví, že nejméně jedna třetina takto podporovaných míst musí být obsazena ženami.

Spojené království

Na ministerstvu obchodu a průmyslu byl zřízen zvláštní útvar pro vědu, inženýrství a technologii (SET). K jeho povinnostem patří také podporovat pracovní kariéru žen na všech úrovních vysokého školství. Útvar také vybízí, podporuje a koordinuje činnosti různých orgánů, které se zabývají otázkami zájmu žen v oblasti vysokého školství SET.

iii.b) Podpurná opatření a pobídky na podporu rovnosti mezi ženami a muži

Tato část obsahuje většinu pozitivních opatření, která se v současné době provádějí. Různá pozitivní opatření se obvykle přijímají ke zlepšení postavení žen například na trhu práce, ale vyskytují se také v systémech výcviku a vzdělávání. Hlavním účelem těchto opatření je dát podprezentovanému pohlaví příležitost a/nebo mu poskytnout kvalifikaci, aby jeho příslušníci mohli soutěžit s druhým pohlavím za rovných podmínek.

Podněcování zájemců z řad podprezentovaného pohlaví

Tato opatření vybízejí příslušníky podprezentovaného pohlaví k projevení zájmu ucházet se o přijetí. Nicméně uchazeči určitého pohlaví by neměli být upřednostňováni.

Příklady národních opatření

Chorvatsko

Jedním z přijatých opatření je, že všechny státní orgány musí v textu oznámení všech volných pracovních míst uvést pasáž vybízející ženy, aby se o místo ucházely. Poté, co republika Chorvatsko přijala národní politiku prosazování rovnosti se zjistilo, že tato politika sama o sobě k dosažení požadovaného cíle nestačí. Podle údajů ministerstva veřejné správy se ženy podílejí na celkové zaměstnanosti ve státní správě 55,47 procenty, v ministerstvu obrany je však jen 6,91% a v generálním štábu chorvatské armády 7,05% žen.

Dánsko

Zákon o rovnosti zacházení v článku 6 zakazuje diskriminaci na základě pohlaví při inzerci volných pracovních míst. Lze však vybízet ženy, aby se ucházely o pracovní místa, pokud při rozhodování o přijetí bude s uchazeči obou pohlaví zacházeno stejně. Jde o jeden z velmi málo příkladů, kde jsou možné výjimky ze zákazu diskriminace bez výslovného povolení. Aktivní (zvýhodňující) nábor je velmi populární v soukromých firmách i veřejných institucích, proklamujících zároveň záměr dosáhnout žádoucí rovnováhu mezi pohlavími.

Finsko

Cílem projektu zahájeného v roce 1997 je nabídnout ženám ucházejícím se o účast na výcviku pilotů v armádním letectvu stejné možnosti jako mužům. Od léta 1997 absolvovaly s úspěchem náročný výcvik záložních důstojníků v armádním letectvu první dvě ženy. Jedna z dalších byla na základě žádosti vybrána do základního kurzu řízení stíhacích letadel, jehož absolvování plánované na rok 2002 jí umožní ucházet se o místo pilota. Od roku 1998 mají ženy také možnost ucházet se

o účast v novém kurzu pro záložní důstojníky letectva. Ministerstvo národní obrany monitoruje a vyhodnocuje pokrok, kterého ženy v těchto kurzech dosahují.

Požadavky pro žádosti o pracovní místo přizpůsobené buď mužům nebo ženám

Jiný příklad je stanovení různých požadavků pro obě pohlaví na základě průměrných rozdílů mezi muži a ženami. Například při náboru do policie je možné upravit požadavek tělesné výšky.

Příklady národních opatření

Dánsko

Ukázalo se jako žádoucí přijímat ženy do služby u policie. Proto byly upraveny požadavky týkající se tělesné výšky a sportovních dovedností tak, aby odpovídaly rozdílům v průměrných tělesných charakteristikách.

Vyhrazení odborného výcviku pouze jednomu pohlaví

Existují příklady, kde určitý počet míst v odborné přípravě je vyhrazen jen pro jedno pohlaví, aby se jeho příslušníkům umožnilo získat určité základní dovednosti. Taková pozitivní opatření jsou obvykle určena ženám. Mohou mít formu úvodního kurzu, kurzů v denním studiu nebo kurzů určených nezaměstnaným. Granty pro studium na vysokých školách mohou rovněž být určeny lidem, kteří mají na počátku nerovné příležitosti. Jejich cílem je vyškolit mladé výzkumníky pro pozdější kariéru ve vysokoškolském výzkumu.

Příklady národních opatření

Belgie

Po řadu let existují v Belgii projekty odborné přípravy vyhrazené ženám v oblasti programování. Jsou spolufinancovány evropským sociálním fondem. Dále byly zahájeno dva specifické programy - NOW a WORK-NOW - v jejichž rámci se financuje řada akcí vyhrazených pro ženy s cílem integrovat je do trhu práce s přihlédnutím k překážkám, které při tom mají. Program zahrnuje poradenství a odborný výcvik, sladění rodinného a profesionálního života, organizaci pracovní doby, změnu mentality, atd.

Dánsko

Ministerstvo školství dostalo výjimku ze zákona o rovnosti zacházení při provádění úvodních kurzů na technických školách; tyto kurzy jsou určeny dívkám, které si přejí absolvovat výcvik v oborech zpracování kovů nebo ve stavebnictví.

Výjimky ze zákona o rovnosti byly uděleny také univerzitě v Kodani a vysoké technické škole. Zajišťují, aby granty pro doktorandské studium dostal vyšší počet žen. Tyto výjimky by měly přispět k desintegraci genderově segregovaného trhu práce k podpoře žen v oblastech, kde je známo, že potřebují zvláštní výcvik, a též proto, že v nich jsou často diskriminovány.

Finanční pobídky

Příplatky ke mzdě pro ženy

Přes veškeré úsilí je trh práce do značné míry rozdělen podle pohlaví, na horizontální i vertikální úrovni. Pracující ženy jsou v pracovní hierarchii soustředěny v nižších zařazeních. Podle posledních statistik také převládá segregace podle povolání a týká se povolání i specifických úkolů. Je to zejména případ skandinávských trhů práce,

kde 50 až 60% z celkových ženských pracovních sil pracuje v sektorech, kde je 80% převaha žen. K segregaci podle pohlaví se druží segregace v odměňování, která vede k obtížným strukturálním problémům. Možnosti kolektivního vyjednávání v sektorech, kde převládají ženy je omezená. Jako příklad lze uvést sektor sociálních služeb, kde nikdy nebyly vytvořeny takové podmínky k vyjednávání, jako v odvětvích, kde je převaha mužů.

Úsilí o snížení segregace - působením na tradiční postoje a podporou žen i mužů, aby se ucházeli o "netradiční" odborný výcvik a o netradiční práci - nepřineslo žádoucí účinek. Stále převládá segregace podle povolání a velké strukturální mezery v odměňování. Proto byly k překlenutí těchto rozdílů v několika málo případech zavedeny příplatky ke mzdě pro ženy.

Příklady příplatků ke mzdě pro ženy na národní úrovni

Finsko

V kolektivní smlouvě ve Finsku se prosadilo nové úsilí o prolomení tohoto bludného kruhu. Byl totiž zaveden zvláštní příplatek pro ženy. Příplatky pro ženy byly sjednány čtyřikrát, naposled v kolektivních smlouvách z konce roku 1997. Sociální partneři se dohodli na zvláštním "balíčku" opatření ve prospěch rovnosti pohlaví zahrnujícím mj. zvláštní příplatek pro ženy. Jeho cílem je zvýšit mzdu žen v případech, kdy neodpovídá požadavkům práce a kvalifikaci ženy²⁹⁾. Příplatky ke mzdě jsou zaměřeny na zlepšení postavení žen v pracovním životě pomocí nápravy zjevně nespravedlivých strukturálních rozdílů v odměňování v porovnání s muži pracujícími na stejné úrovni pracovní hierarchie.

Poskytování příplatků je důležitou součástí širší procedury kolektivního vyjednávání. V konečném stádiu je provádění kolektivní smlouvy v pravomoci zaměstnavatele. Jeho role je velmi důležitá, protože musí příplatek ke mzdě přidělit tak, aby nedošlo k diskriminaci mužů. Každé přidělení se zvažuje případ od případu, protože pracovní místa i pracovníci jsou unikátní. Jinými slovy řečeno, příplatek pro ženy je podmíněný, protože podléhá posouzení případ od případu. Důvod, proč se příplatky ke mzdě pro ženy nepovažují za diskriminační vůči mužům spočívá v tom, že se příplatky přidělují "na úrovni závodu". Zaměstnavatel musí zaručit, že v procesu vyplácení příplatku pro ženy se dodrží všechna ustanovení o diskriminaci. Zaměstnavatel je v tomto procesu klíčová osoba.

Účinky příplatku ke mzdě se nejvíce projevily na úrovni obcí, kde se snížily strukturální rozdíly v odměňování. Zkušenosti ukázaly, že při správném rozdělování příplatků je možné vyrovnat neodůvodněné rozdíly ve mzdě.

V **Norsku** byly v posledních letech využity příplatky ke mzdě v centrálním i místním mzdovém vyjednávání; nikoliv však v soukromém sektoru. V 90. letech se mzdy žen zvýšily více než mzdy mužů (o 4%).

Počínaje rokem 1991 se sociální partneři centrální úrovně dohodli přidat ženám působícím na místní úrovni; výsledky tohoto trendu potvrzují i statistické údaje. Vezmeme-li jako příklad centrální vyjednávání ve státním sektoru v roce 1996, z dohodnutého zvýšení mezd by poměrným dílem připadlo na ženy 42%. Ve skutečnosti dostaly 47%.

V obecním sektoru byly v letech 1995 a 1996 zřízeny zvláštní fondy pro ženy. V roce 1995 byl vyplacen příplatek 2.200 NOK pracovníkům na všech pracovních místech obsazených ženami nejméně v 75 procentech. V roce 1996 byly peníze přiděleny do povolání s velkou převahou žen v nízkých a středních pracovních zařazeních.

Půjčky a další pomoc podnikatelkám a jiné finanční pobídky pro ženy

Ženy často váhají s překročením prahu podnikání a samostatné výdělečné činnosti. Přesto to může být schůdné řešení v mnohých případech nezaměstnaných žen. Existují již různé projekty a reformy na podporu podnikání žen.

Příklady národních projektů na podporu podnikání žen a jiné finanční pobídky pro ženy

Rakousko

Z iniciativy a s finanční dotací spolkového ministra pro otázky žen a ochranu spotřebitelů bylo ve Vídni zřízeno "podnikatelské středisko pro ženy". Poskytuje mladým potenciálním podnikatelkám poradenství, know-how o řízení firem a informace o atraktivních možnostech financování před založením podniku a při jeho provozu.

Chorvatsko

Chorvatské byro zaměstnanosti informuje všechny ženy, jejichž předchozí vzdělání a schopnosti odpovídají požadavkům a zajímají se o podnikání o projektu přiznávání půjček za výhodných podmínek splácení, který je určen pro malé podniky. Při provádění tohoto projektu se zvláštní pozornost věnuje zajišťování peněz pro ženy-podnikatelky v deficitních profesích. Ženám, které se obrátí na byro se poskytují odborné rady.

Estonsko

Estonský "akční plán pro více a lepších pracovních míst pro ženy" je produkt spolupráce s Mezinárodní organizací práce. Plán se zčásti zaměřuje na rozvoj podnikání žen v oblastech nejméně postižených ekonomickou transformací. V průběhu roku 1999 proběhl intenzivní výcvik několika stovek žen v otázkách řízení malých podniků. Výcvik vyústil v založení nových podniků a v jihovýchodním Estonsku byla zřízena regionální databáze firem řízených ženami.

Finsko

Ve Finsku byl novelizován zákon o fondu pro regionální rozvoj a fond může od počátku roku 1997 poskytovat zvláštní typy malých půjček malým podnikům a podnikatelským činnostem žen v sektoru služeb.

Jeden typ půjčky je zaměřen na ženy-podnikatelky a financují se investiční a rozvojové projekty žen, které začínají nebo hodlají rozšířit svou podnikatelskou činnost. Tyto zvláštní půjčky ženám budou poskytovány ve zkušebním pětiletém období, působení projektu se monitoruje a výsledky budou vyhodnoceny.

V období od 1.1. do 28.9.1997 bylo poskytnuto na tyto půjčky ženám 84 milionů FIM. Při zkoumání návrhu na změnu rozpočtu na rok 1997 parlament rozhodl přidělit na půjčky ženám-podnikatelkám dalších 20 milionů FIM na rok 1997. Odhaduje se, že půjčky poskytnuté v roce 1997 přispěly k vytvoření 1.530 pracovních míst.

Na rok 1998 bylo ve státním rozpočtu na tyto půjčky přiděleno 50 milionů FIM.

Francie

Na podporu výcviku žen a usnadnění jejich vstupu na trh práce byl zřízen zvláštní fond (*Fonds d'incitation a la formation des femmes*). Ženy mající potíže s nalezením pracovního místa se mohou ucházet o individuální grant umožňující jim přihlásit se do výcvikového kurzu. Fond je součástí opatření pro zaměstnanost a lze ho také využít ke krytí nákladů na péči o dítě nebo nákladů na ošetřování závislé společně bydlící osoby. Jeho využití se monitoruje a zvlášť hodnotí. Do tohoto fondu jdou i příspěvky z Evropského sociálního fondu na zvláštní opatření přijatá pro usnadnění vstupu žen na trh práce.

Německo

Spolková vláda zamýšlí podporovat ženy v zakládání podniků a založila proto následující programy:

"*Startovní fond*" - nový program půjček na založení malých podniků.

Deutsche Ausgleichsbank, což je státní banka určená pro provádění programu půjček, zahájila v květnu 1999 nový program zaměřený zejména na ženy.

Pomocí této půjčky mohou být požadavky na financování až do výše 50.000 euro uspokojeny na 100%. Splatnost je maximálně 10 let a první splátka začíná až po dvou letech. Půjčky poskytují komerční banky, které mohou, jako součást programu, snížit své riziko až do výše 80% zárukou Deutsche Ausgleichsbank a Evropského investičního fondu. Tento úvěrový program je tedy zaměřen na zakládání malých podniků. Zakládat se mohou průmyslové provozovny nebo podniky služeb: může se zabívat i samostatná výdělečná činnost. Deutsche Ausgleichsbank dává na

program ročně k dispozici 400 milionů DM.

Společná změny/Iniciativy šance

V tomto programu se nabízí poradenství a informační služby s úmyslem pobídnout ženy k převzetí řízení firmy například po zemřelém manželovi.

Deutsche Ausgleichsbank, Deutscher Industrie- und Handelstag a Zentralverband des Deutschen Handwerks společně organizují a financují projekty podporující přechod k řízení firem.

Spolkové ministerstvo pro otázky rodiny, starých občanů, žen a mládeže poskytuje 1,4 milionů DM, které jsou určeny na projekty poradenství a podpůrné programy určené ženám.

Řecko

Ministerstvo průmyslu zahájilo projekt na pomoc mladým ženám při založení malých a středních podniků. Mezi činnosti projektu patří pomoc při založení podniku (právní, finanční a technická); průzkum trhu práce; pomoc místních firem při založení podniku zaměstnávajícího alespoň tři osoby; financování až 50% celkového rozpočtu přijatých projektů (až do limitu 50 milionů drachem).

V roce 1998 navrhlo ministerstvo rozvoje projekt na podporu firem vedených ženami v trvání dvou let s rozpočtem 2 miliard drachem. Cílem projektu je podporovat nově založené i již existující firmy, v nichž 51% kapitálu vlastní ženy nebo jejichž činnost řídí ženy. Pomoc kryje 50% rozpočtu (nejvýše 50 milionů drachem na jeden projekt) a je zaměřena na aktivity jako jsou poradenské služby a podpora výroby.

V únoru 1998 ministerstvo práce a sociálního pojištění publikovalo program projektu pro mladé profesionální pracovníky, který obsahuje i pozitivní opatření ve prospěch žen. Projekt plánuje přidělit granty 10.000 nezaměstnaným na založení malých firem nebo provoz nezávislé profese (celkové náklady: 10 milionů drachem) a podpořit 2.000 dlouhodobě nezaměstnaných (celkové náklady: 2,7 milionů drachem).

Itálie

Zákon 215/1992 poskytuje finanční prostředky pro zahájení a rozvoj podnikatelských činností žen, výcvik, informace a technickou pomoc a pomoc při řízení. Financování pro tento zákon bylo po léta zablokováno a jednou z prvních iniciativ ministra pro rovné příležitosti, který byl jmenován v roce 1996 bylo dosáhnout uvolnění finančních prostředků pro tyto účely s alokací 43 miliard lir na rok 1997, 80 miliard lir v roce 1998 a 105 miliard lir v roce 1999. V těchto letech bylo uvolněno přibližně 288 miliard lir a zákon 215/92 pomohl k vytvoření 2.746 podniků: bylo vytvořeno 16.513 nových pracovních míst. Vláda plánuje v dalším roce alokovat 300 miliard lir.

Paragraf 13 zákona 140/99, což je norma v oblasti výrobních činností, předpokládá pobídky pro podniky zaměstnávající většinou ženy a zavádí ze zákona povinnost pro všechny ústřední a místní orgány, aby definovaly mechanismy podporující přístup podniků vedených ženami k finančním a veřejným pobídkám.

V roce 1997 byla založena *observatoř pro podnikatelství žen* s úkolem monitorovat provádění předpisů o rovnosti příležitostí a vládních, místních a evropských programů majících za cíl podpořit podnikání žen. Poskytuje také informace o předpisech týkajících se pobídek pro zakládání nových podniků.

Zákon 125/91 financoval v posledních osmi letech podniky v celkové částce asi 78 miliard lir. Byly zahrnuty i družstevní podniky a podnikatelská sdružení.

Portugalsko

Cena "Rovnost je kvalita" (Equality is quality) založená v roce 1999 komisí pro rovnost v práci a zaměstnání sleduje cíl vyznamenávat podniky provádějící příkladnou politiku podpory rovnosti příležitostí mezi ženami a muži. Cena se uděluje podnikům, které prokázaly dobrou praxi, zejména pokud jde o integraci rovnosti do řízení a kultury organizace.

Slovensko

Práce národní agentury pro rozvoj malých a středních podniků velmi pomáhá ženám, které

zakládají vlastní firmu. Tato agentura zřídila síť poradenských a informačních středisek. Jedno z těchto středisek se zaměřuje zejména na ženy a poskytuje jim informační a poradenské služby jak vypracovat podnikatelský záměr, jak provést průzkum trhu, jak a za jakých podmínek mohou dostat úvěr, atd.

Španělsko

Program nazvaný "Od podnikání k vlastnictví firmy" nabízí technickou pomoc a bezplatnou diagnózu ženám, které chtějí konsolidovat stávající firmy nebo založit nové. V období 1998-1999 založily ženy ve Španělsku více než 400 firem. Program financuje institut žen a je součástí akce nazvané třetí plán rovnosti příležitostí.

Švédsko

Součástí jednoho z projektů je nabídka poradců pro řízení místním orgánům, které je mají tyto poradce využít k zvýšení počtu podnikajících žen. Poradci poskytují pomoc a rady ženám hodlajícím založit vlastní podnik a také již podnikajícím ženám. Projekt začal v roce 1993. Bylo vybráno 62 obcí, které se hlásily o projekt a za finanční podpory švédské národní rady pro průmyslový a technický rozvoj (NUTEK) správní rady obcí a rady pro pracovní síly investují prostředky do najímání poradců. NUTEK později rozšířil projekt na další obce. V roce 1999 pomáhalo ženám, které si chtěly založit podnik, asi 100 poradců. V některých obcích byla založena stálá poradenská střediska a stala se součástí pravidelně poskytovaných činností.

Projekt na podporu inovací určený pro ženy začal v únoru 2000. Jeho cílem je vytvořit potřebné podmínky pro ženy, aby se jim dostalo potřebné podpory při realizaci jejich vynálezů a inovací.

NUTEK také iniciovala výzkumný program zaměřený na ženy-podnikatelky, jehož cílem je opatřit si více znalostí o oblastech, kde ženy úspěšně podnikají, popsat situaci žen a posoudit jejich důležitost.

Švýcarsko

Zákon o rovnosti dává Konfederaci pravomoc poskytovat finanční pomoc programům prosazujícím rovnost mezi ženami a muži na pracovišti a pro poskytování poradenských služeb. Ideálně by tato pomoc měla být určena praktickým projektům s dlouhodobým účinkem směřujícím ke změně postojů a poskytování poradenských služeb k dosažení rovnosti v zaměstnání. Některé projekty jsou konkrétně určeny ženám s nejvyšším rizikem chudoby (ženy bez jakékoli kvalifikace, marginalizované skupiny, přistěhovalci). Orgány provádějící projekty jsou organizace žen, odbory a profesionální sdružení a také výcvikové organizace a sdružení zaměstnavatelů. V roce 1999 byla na tyto projekty vynaložena částka 3,2 miliony švýcarských franků.

Příspěvky a/nebo pobídky podnikům

Jsou to zvláštní výhody nebo finanční pobídky zaměstnavatelům nebo firmám, které mohou doložit, že provádějí nebo budou provádět aktivní politiku prosazující rovné příležitosti.

Příklady z členských států

Rakousko

Cíl **podporovat zaměstnanost žen** se spojuje s **udělováním veřejných kontraktů**. Považuje se to za možný způsob, jak ovlivnit ochotu firem přijmout a provádět firemní politiku na podporu žen, které zaměstnávají. Pro přidělení kontraktu se aplikují zvláštní kritéria a předběžné podmínky. Z podnětu spolkového ministra pro otázky žen a ochranu spotřebitelů se 24. října 1997 uskutečnilo ve Vídni sympozium na téma "Udělování veřejných kontraktů jako opatření na podporu žen". Jeho účelem bylo vyjasnit základní ustanovení EU, spolkových a zemských zákonů, které by umožnily preferenční zadávání kontraktů firmám provádějícím podnikovou politiku ve prospěch žen.

Z podnětu spolkového ministra pro otázky žen a ochranu spotřebitelů budou napříště spolková ministerstva vedená sociálně demokratickými ministry dávat přednost firmám provádějícím podnikovou politiku ve prospěch žen. Příslušné směrnice, které již vypracoval úřad spolkového kancléře zajišťující aby prováděcí uspořádání pro zadávání kontraktů plně přihlížela k evropským

i domácím právním předpisům. Nyní všechna ministerstva vedená sociálně demokratickými ministry vypracují podrobné pokyny, které pak budou provedeny ministerskou vyhláškou. Při udělování kontraktů dostane podpora žen váhu ve výši 2%, podpora výcviku další 2% a ekonomické výhody nabídky zbylých 96%. Podpora žen se bere v úvahu jen u kontraktů rozsahem menších než je hodnota stanovená spolkovým zákonem pro udělování kontraktů a směrnicemi EU. Tím se zajistí kompatibilita s rakouskou ústavou a zákonodárstvím EU.

Německo

Dva zákony spolkových zemí (Berlín a Brandenburk) o rovnosti práv obsahují ustanovení, že státní zakázky v hodnotě přesahující 10.000 DM budou zadávány dodavatelům, kteří mohou prokázat, že provádějí účinnou politiku rovných příležitostí.

Na spolkové úrovni má dojít k novelizaci vyhlášky, kde má být vyjasněno, zda je při zadávání veřejných zakázek možné také použít sociální kritéria (například kritérium podpory žen).

Řecko

Firmy mohou využít příspěvku v rozmezí 1,800.000 až 2,200.000 drachem během 18 měsíců, příjmu-li nezaměstnané ženy. Podobné příspěvky se vyplácejí také pro přijetí mladých nezaměstnaných žen s universitním diplomem, kterým se tak umožní získat praxi, a také při přijímání osamělých matek. Příspěvky vyplácí OAED (organizace pro zaměstnávání pracovníků).

iii.c) Opatření, z nichž vyplývají postupy (povinné nebo dobrovolné)

Akční plány často zahrnují opatření, z nichž vyplývají povinné postupy a stanovení úkolů. Stanovení úkolů je nutné, aby bylo možné monitorovat akční plány a měřit pokrok dosažený při provádění plánu. Úkoly jsou také užitečné jako nástroj pro srovnávání s jinými zeměmi.

Akční plány, nebo také "plány rovných příležitostí", se v některých zemích provádějí již po několik let. Většina členských států Rady Evropy si po Světové konferenci o ženách v Pekingu (září 1995) stanovila akční plány k prosazování rovnosti a někdy se při tom vycházelo přímo z Pekingské akční platformy.

Národní akční plány jsou závazkem vlád k prosazování rovnosti. Jejich provádění je svěřeno různým aktérům, hlavně národním mechanismům pro rovnost a jejich různým institucím na národní, regionální a místní úrovni. V některých zemích existují specifické regionální plány. Při provádění těchto plánů často pomáhají nevládní organizace zaměřené na rovnost a také sociální partneři. Četné vlády ve svých národních akčních plánech stále častěji podporují přijetí plánů na prosazení rovnosti příležitostí v soukromých podnicích.

Níže uvedené příklady poskytují přehled akčních plánů v různých členských státech Rady Evropy.

Příklady akčních plánů

Rakousko

Rakouský **národní akční plán zaměstnanosti** obsahuje různá opatření k zajištění a na podporu zaměstnanosti žen, například v oblasti výcviku nezaměstnaných žen, rozšiřování regionálních institutů pro otázky žen, zakládání inovativních regionálních výcvikových středisek speciálně pro ženy. Věnuje se pozornost vypracování programů na podporu žen ve spojitosti s novelizací zákona o kolektivních pracovních vztazích; podporuje se další vzdělávání žen pečujících o děti; nabízí se organizační a poradenská podpora firmám přijímajícím do práce ženy, které se vracejí do zaměstnání po péči o děti nebo ženy, které z rodinných důvodů nemohou pracovat na plný úvazek; zlepšují se informace firmám o grantech, které jsou k dispozici pro tyto účely; organizují se informační schůzky pro ženy vracející se do zaměstnání kurzy pro určité kategorie žen nízkohodnotných

výcviková střediska s cílem umožnit návrat do zaměstnání.

Národní akční plán zaměstnanosti obsahuje také opatření na podporu žen a dívek v oblasti odborné přípravy, počátečního a dalšího výcviku. Je to například selektivní inzerce vybízející ženy a dívky k účasti na výcvikových programech Evropské unie; zvyšování podílu žen do 25 let v kurzech dalšího vzdělávání až na 85%; braní zřetele na rovnost příležitostí v obsahu výuky a při úvodním a pokračujícím školení učitelů; zvláštní kurzy pro rozvoj dovedností k přípravě dívek na učňovské programy; zvýšení podílu dívek v učňovských programech v progresivních a netradičních oborech; nabídky návštěv vysokých technických škol ženám s poskytováním informací o studiu; všeobecné zlepšení poradenství pro volbu povolání pro dívky a ženy; zvláštní opatření pro vysoké školy na podporu netradičních profesí; zřizování a rozšiřování poradenských středisek pro ženy-podnikatelky; atraktivnější design zařízení pro poskytování informací ve snaze zlepšit kontakt s ženami s potenciálním zájmem; snadnější přístup k informacím; pomoc pro lepší porozumění a využití rad a možností rozvoje; a vysvětlování možných důsledků navržených podnikatelských iniciativ.

Belgie

Belgie má dva konkrétní zákony pro provedení pozitivních akčních plánů. Jeden se týká soukromého sektoru, druhý veřejného sektoru. Oba definují pozitivní akci jako akci k nápravě de facto nerovností vedoucích k nerovnému postavení žen. Pozitivní akce může mít formu opatření k nápravě škodlivých účinků tradičních postojů a praxe na ženy, nebo opatření na podporu aktivnější role žen ve všech oblastech a na všech úrovních zaměstnání a profesionální činnosti.

Plány pozitivních akcí jsou povinné ve veřejném, ale dobrovolné v soukromém sektoru.

Právní předpis týkající se soukromého sektoru (královský dekret z 14.7.1987) stanoví, že pozitivní akční plány mají být vypracovány buď v podnicích nebo sektorech. Povinnost však mají jen firmy, které se ucházejí o přiznání statutu firem v procesu reorganizace. Procedura stanoví konzultace v každé z pěti etap provádění plánu (počáteční rozhodnutí, analýza, vypracování, provedení a monitorování a vyhodnocení). Všechny pozitivní akční plány musí být přizpůsobeny zvláštním okolnostem příslušného oboru nebo firmy.

Právní předpisy mají oporu v dalších službách, jako je expertní podpora firem, které si mohou přizvat poradce, pořádání zvláštních výcvikových programů nebo rozhodnutí o provedení auditů rovnosti.

Právní předpis týkající se veřejného sektoru (královský dekret z 27.2.1987) stanoví povinnost vypracovat plán rovnosti příležitostí. Platí to na federální, regionální i místní úrovni (ministerstva ústřední vlády a další ústřední úřady; městské a regionální úřady a další regionální orgány; národní orgány v provinciích zřízené ve veřejném zájmu, obecní úřady, orgány sdružení obcí a CPAS /státní střediska sociální péče/).

Příprava plánu má dvě etapy: vypracování analytické zprávy a příprava samotného plánu. Zpráva informuje o složení personálu podle pohlaví s členěním podle stanovených kritérií. Plán obsahuje cíle, zamýšlená opatření, datum zahájení, termíny pro skončení stanovených etap na cestě k dosažení cílů, označení osob odpovědných za pozitivní akční opatření a uspořádání pro vyhodnocení těchto opatření a monitorování jejich provádění.

Za provedení pozitivní akce je konkrétně odpovědný státní úředník určený v příslušných orgánech. Královský dekret z 24.8.1994 výslovně stanoví, že má být uvolněn z některých svých povinností, v závislosti na počtu pracovníků v příslušném veřejném orgánu.

Každé ministerstvo musí také jmenovat interní podpůrnou komisi (spolupracující s nejvyšší poradní komisí). Jejím úkolem je vyjadřovat se k návrhům plánů rovnosti příležitostí, posuzovat pozitivní akce a monitorovat jejich provádění.

V soukromém i veřejném sektoru se praktické akce zaměřily na pracovní kariéru (přijímání, rozvoj - například školení a propouštění), pracovní podmínky (včetně sladění pracovního a rodinného života) a zvýšení institucionálního povědomí o potřebě dosáhnout rovnost mezi ženami a muži.

Bulharsko

Národní akční plán byl vypracován v procesu provádění závazků přijatých Bulharskou republikou na 4. světové konferenci Spojených národů o ženách v Pekingu (1995). Jsou v něm uvedeny dlouhodobé a střednědobé úkoly, jako je dosažení hranice 30% zastoupení žen ve vedoucích funkcích, což by jim umožnilo podílet se na rozhodování v ekonomické a politické oblasti.

Finsko

Poskytnutí preferenčního postavení příslušníkům podzastoupeného pohlaví musí být založeno na plánu. Tento požadavek má zabránit svévolnému rozhodování. Podle preambule zákona o rovných příležitostech, odůvodněná opatření jsou taková, která podporují postavení žen v pracovním životě, protože (a) je to cílem zákona a (b) postavení žen v pracovním životě je často znevýhodněné ve srovnání s postavením mužů.

Plány se vztahují jen na určená pracovní místa. Plány jsou vždy dočasné a platí jen tak dlouho, dokud nebylo dosaženo *de facto* rovnosti. Zákon nevyžaduje žádnou konkrétní formu plánu a nevyžaduje také schvalování plánů nějakým orgánem. V preambuli se uvádí, že pokud bude zapotřebí, poskytne pomoc ombudsman.

V této souvislosti je však zapotřebí zabývat se otázkou, zda určitá akce nebo určité opatření lze považovat za diskriminační. Konkrétní plány nemají vliv na posouzení a implikace prováděné podle jiných ustanovení.

Akční plán může pokrývat různé oblasti, například:

- když osoby mají stejnou kvalifikaci, zaměstnavatel může při přijímání do zaměstnání nebo výcviku k povolání v určených oborech práce dát přednost příslušníkům podzastoupeného pohlaví;
- plán může obsahovat pozitivní opatření pro ucházející se ženy; nebo
- vybízet zaměstnance, aby si vzali otcovskou nebo rodičovskou dovolenou.

Plány mohou být zaměřeny na personální politiku zabývající se povinnostmi zaměstnavatele. Takovýto cíl dává plánu konkrétní obsah. Plán může také obsahovat vyhraněně funkční přístup k rovnosti a zaměřit se na činnosti příslušné organizace. Funkční plány existují hlavně ve veřejném sektoru, v ministerstvech, institucích, univerzitách, atd.

Aby bylo dosaženo *de facto* rovnosti, mohou být zapotřebí zvláštní opatření. Cílem je dosáhnout větší rovnováhu v zastoupení obou pohlaví například na školách, na pracovišti a v konkrétních oblastech zaměstnání. Plán s věcným obsahem umožňuje dát přednost osobám podzastoupeného pohlaví nebo osobám v znevýhodněném postavení, a tím jsou ospravedlněna opatření, která by jinak mohla zakládat diskriminaci. Zvláštní opatření je možno uplatňovat jen tak dlouho, dokud trvá nerovnost.

Idea o povinném plánování spočívá na předpokladu, že zaměstnavatelé budou napříště ve své praxi více přihlížet k otázkám rovnosti v práci a budou mít k tomu podklad. Znamená to také, že se musí udělat posouzení pracovních podmínek pro obě pohlaví, musí se provádět zvláštní opatření a používat relevantní techniky sledování. Plánování je možné uskutečnit ve spolupráci s organizacemi zaměstnanců. Konečný plán provádí zaměstnavatel.

Není nutné vypracovávat zvláštní plán, plán může být například součástí ročního plánu lidských zdrojů. Plán je pružný nástroj umožňující kombinovat například bezpečnost práce, nová řešení při řízení a programy rovnosti. Je to prostředek pro stanovení konkrétních perspektivních cílů, které lze v ročních intervalech monitorovat.

Plánování rovnosti pohlaví je výchozí bod. Plán na podporu rovnosti může pak otevřít možnosti pro další opatření ve prospěch podzastoupeného pohlaví nebo znevýhodněných skupin, například v určitých oblastech práce nebo vzdělávání.

Plánování může být dokonce povinné. Znamená to, že zaměstnavatelé s určitým počtem zaměstnanců jsou povinni doplnit svůj roční plán výcviku nebo akční program bezpečnosti

a ochrany zdraví při práci plánem zaměřeným na rovnost. Je třeba uvést, že akční plány jsou jen částí procesu, protože zaměstnavatelé mohou ovšem přihlížet k osobní kvalifikaci a charakteristikám uchazečů. Zaměstnavatelé nejsou nikdy povinni přijmout osoby, které nesplňují jejich požadavky.

Ombudsman pro rovnost nemá při svém dohledu nad plánováním rovnosti oprávnění ukládat právní sankce. Pro případy, kdy se neplní povinnosti nebo jinak se porušují ustanovení, uvádí paragraf 19 zákona o rovnosti jako možnosti pro ombudsmana pro rovnost **poskytování rad a poradní služby**. Paragraf 17 dává ombudsmanovi pro rovnost právo na informace potřebné pro výkon dohledu nad prováděním zákona zaměstnavatelem. Paragraf 17 dává ombudsmanovi pro rovnost právo provádět **inspekce** na pracovišti, pokud má důvod se domnívat, že zaměstnavatel porušuje zákon.

Jiný způsob jak podpořit plánování rovnosti ve Finsku je roční přiznávání ocenění za nejlepší plány rovnosti. Ministr odpovědný za otázky rovnosti společně s ombudsmanem pro rovnost uděluje tyto ceny za nejlepší plány. Základním požadavkem pro dobrý plán rovnosti je zevrubná a pečlivá analýza, která shrnuje relevantní informace o zaměstnancích organizace a o praxi zaměstnávání, tyto informace analyzuje a na základě této analýzy jsou pak stanoveny konkrétní úkoly a opatření k prosazení rovnosti.

Nedávno bylo takové ocenění uděleno finské policii. Její plán rovnosti sleduje cíl zvyšovat podíl žen v policii každým rokem o 1%. Na úrovni velitelských míst je tento cíl 0,5% ročně.

Ke splnění cílů slouží vypracování postupů pro přijímání a odborný výcvik a motivace žen k úsilí o pracovní postup. S existující segregací pracovních míst se také zabývá rozbor kancelářské práce, kde mají ženy dominantní postavení. Možná opatření mohou zahrnovat plánování kariéry pro pracovníky kanceláří a rozsáhlejší nabídku kurzů profesionálního rozvoje a specializačních kurzů a také jiný odborný výcvik.

Oceněný plán rovnosti se také zabýval otázkou potírání sexuálního obtěžování.

Francie

Návrh vládního programu na podporu rovnosti byl vládě předložen 23. června 1999. Navržený program obsahuje 25 různých opatření, která mají na zřeteli všechny aspekty vládní politiky. Byly identifikovány tři prioritní oblasti a trvalé partnerství mezi dobrovolným sektorem, sociálními partnery a veřejnými orgány má zajistit, že opatření se budou účinně plnit.

První prioritní oblastí je rovnost na pracovišti. Národní akční plán zaměstnanosti (*Plan national d'action pour l'emploi*) vytváří koordinační rámec. Hlavními cíli v této oblasti jsou širší možnosti kariéry pro ženy, lepší možnosti pro přístup k zaměstnání, jak jsou stanoveny v zákoně o sociálním vyloučení, jakož i lepší podmínky pro sladění rodinného života s profesionální kariérou.

Druhá oblast se týká vyváženého přístupu k rozhodovacím místům v politické, ekonomické a sociální sféře. Evropský akční plán předložený evropské konferenci na úrovni ministrů v dubnu 1999 má sloužit jako základna pro opatření týkající se zaměstnání v politické sféře a ve veřejné službě a také k postupu v ekonomické a sociální oblasti.

Poslední z tří prioritních oblastí se týká stanovení konkrétních práv pro ženy pomocí konsolidace určitých již existujících práv. Kromě dosažení rovného postavení žen je cílem posílit stupeň nezávislosti a svobody žen ve společnosti cestou potírání sexuálního násilí a konsolidovat právo žen na vlastní rozhodování pokud jde o jejich sexuální život a rodičovství.

Německo

Zákon o podpoře žen ukládá všem orgánům spolkové správy provádět tříleté plány na podporu žen s uvedením povinných cílů, vyloučit podzastoupení žen, včetně úrovně vedoucích funkcí. Plány na podporu žen musí být zveřejněny a každým rokem aktualizovány. Pokud se stanovené cíle nepodaří splnit, musí být nadřízenému orgánu sděleny důvody.

Úspěch v prosazování rovnosti žen je značně odvislý od vypracování plánů na podporu žen. Tento předpoklad již byl splněn ve všech velkých spolkových úřadech. Přesto jsou ženy stále

nedostatečně zastoupeny, zejména v řídicích funkcích - jako vedoucí úseků, odborů a agencí - i když jejich podíl se ve veřejném sektoru zvýšil. V souvislosti s plánovanou novelizací **zákona o rovnosti příležitostí**, který obsahuje ustanovení o podpoře žen, má spolková vláda v úmyslu stanovit, aby úkoly v těchto plánech byly více závazné a účinné.

Řecko

Akční plán řecké vlády obsahuje na období 1999-2000 následující priority:

- včlenění všech otázek rovnosti do veškeré politiky;
- posílení mechanismů k prosazování rovnosti;
- práce a zaměstnanost;
- vyvážené podílení se na rozhodování;
- potírání násilí vůči ženám;
- sdělovací prostředky - publicita.

Itálie

Vláda v současné době provádí politiku sledující cíl zajistit rovné příležitosti pro ženy i muže. Národní plán zaměstnanosti na rok 1999 se zaměřil na posílení politik směřujících k účasti obou pohlaví, například na prosazení zásady analýzy podle pohlaví do všech konzultací a také na prosazení "politiky příznivé pro rodinu" do stanovení pracovní doby a pro poskytování služeb, aby se povzbudilo nové rozdělení rodinných a profesionálních povinností.

Specifická opatření:

- a. Zákon č. 53 z 8. března 2000 o **rodičovské dovolené** ("ustanovení upravující podporu matkám a otcům, právo na zdravotní péči, výcvik a harmonizace pracovní doby) stanoví finanční pobídky pro firmy poskytující pracovní smlouvy 'přátelské pro pracovníky', které vybízejí zaměstnance, aby převzali rodinné povinnosti (převoditelné smlouvy na částečný úvazek, práce s počítačem na dálku, pružná pracovní doba na počátku a konci pracovního dne, 'banky pracovní doby' (načítání odpracované doby), atd.). Obsahuje také ustanovení o zavedení rodičovské dovolené jako individuálního nepřenosného práva a přiznává rovné odpovědnosti otcům a matkám vůči jejich dětem. Rodiče si mohou vzít dovolenou v celkovém rozsahu 10 měsíců a každý z rodičů individuálně dovolenou v rozsahu 6 měsíců. Na podporu odpovědného otcovství se stanoví, že otcům, kteří si vyberou alespoň tři měsíce dovolené, vznikne nárok na další měsíc dovolené. Zákon také stanoví opatření k úpravě pracovní doby a požaduje inovativní formy spolupráce a vzájemné podpory, jako 'banky pracovní doby', které by měly být součástí cílené politiky na sladění času; pracovní doby, odpovědnosti a osobních zájmů.
- b. 23. září 1999 vláda předložila poslanecké sněmovně návrh na založení **soustavy služeb** pro děti do tří let ("standardy pro rozvoj a validace soustavy služeb pro děti do tří let a jejich rodiny"). Politika na podporu malých dětí má zásadní význam pro akční plán na podporu práv a příležitostí dětí a mladistvých.
- c. Rámcový zákon o **reformě systému sociální ochrany** a o sociální politice je zákon podporující rodinu, který přiděluje ročně 1.000 miliard lir na pomoc rodinám při výchově a vzdělávání dětí a rozvíjí integrovanou síť osobních služeb, jako jsou střediska denní péče, pečovatelská služba a sociální služby.
- d. Byla přijata opatření podporující **práci na částečný úvazek** a reorganizaci a **zkracování** pracovní doby. Zákonné opatření schválené Radou Evropy 28. ledna 2000, přijaté na základě směrnice Rady 97/81/EC z 15. prosince 1997 týkající se rámcové dohody o práci na částečný pracovní úvazek uzavřené mezi UNICE, CEEP a ETUC, obsahuje ustanovení o pobídkách firmám při přijetí pracovníků na částečný úvazek.
- e. Byla přijata pravidla pro práci na dálku s počítačem ve veřejné službě (paragraf 4 zákona č. 191 z 10. června 1998, prezidentský dekret č. 70 z 8. března 1999 a národní rámcová dohoda z 21. listopadu 1999).

Byla také přijata opatření na **posílení orgánů pro rovnost příležitostí** cestou konsolidace sítě "poradců pro otázky rovnosti" (consigliere di parita) na celostátní, regionální a okresní úrovni. Paragraf 47 zákona 144 z 17. května 1999 ukládá vládě, aby definovala role a povinnosti poradců pro rovnost a zřizuje fond ve výši 20 miliard lir ročně na podporu jejich činnosti.

Lucembursko

Zákon z 12. února 1999 o provádění národního akčního plánu na podporu zaměstnanosti obsahuje článek o pozitivní akci v soukromém sektoru. Podle ustanovení tohoto zákona má pozitivní akce formu konkrétních opatření předvídajících zvláštní výhody s cílem usnadnit výkon profesionální činnosti členům podzastoupeného pohlaví nebo předcházet či kompenzovat nevýhody, s nimiž se setkávají v profesionální kariéře. Pozitivní akce musí být součástí firemního projektu a týkat se následujících opatření:

- provedení nové organizace práce;
- konkrétní opatření týkající se přijímání pracovníků, období před a po přijetí do práce;
- zvláštní školicí opatření;
- opatření týkající se změny povolání;
- opatření týkající se pracovního postupu;
- akce na podporu přístupu podzastoupeného pohlaví k manažerským funkcím;
- opatření podporující sladění rodinného a profesionálního života.

Projekty pozitivní akce musí být před realizací schváleny ministrem odpovědným za příslušnou pozitivní akci. Státní příspěvek má formu dotace, která závisí na celkových nákladech firmy na plánovaná pozitivní akční opatření.

V roce 1998 podpořilo ministerstvo pro zlepšení postavení žen projekty čtyř firem na pozitivní akci.

Portugalsko

6. března 1997 přijala rada ministrů rezoluci obsahující globální plán rovných příležitostí mezi ženami a muži. Tento plán obsahuje devět obecných opatření a řadu odvětvových opatření, jejichž cílem je včlenit zásadu rovnosti příležitostí mezi ženami a muži do veškeré ekonomické, sociální a kulturní politiky. Mezi plánovanými opatřeními na odvětvové úrovni jsou opatření na podporu rovných příležitostí v zaměstnání a pracovních vztazích. Dále se charakterizují nejdůležitější z nich:

"Podniky se vybízejí k přijetí pozitivních akčních opatření, například přijímání dlouhodobě nezaměstnaných žen ve věku přes 40 let, k integraci žen do nových oborů zaměstnání, kde jsou podzastoupeny, nebo k umožnění praktického výcviku mladým ženám formou přidělení na práci s cílem usnadnit jejich integraci do povolání."

"Založení, pod patronací Komise pro rovnost v práci a zaměstnání, observatoře k monitorování rovnosti příležitostí v instrumentech pro kolektivní regulaci pracovních sil, zejména s cílem identifikovat přímou a nepřímou diskriminaci a předcházet jí a vybízet k přijetí pozitivní akce a nové kultury rovnosti na pracovišti a k podpoře zvyšování povědomí pro rovnost u osob pověřených kolektivním vyjednáváním."

Plán obsahuje také ustanovení o přijetí "pozitivních akčních opatření" na základě "konzultací mezi sociálními partnery a při jednání o kolektivních smlouvách".

"Podpora účasti žen v odborném výcviku a zlepšování jejich příležitostí k získání kvalifikace, aby se dostaly k novým sférám zaměstnání, kde jsou podzastoupeny a také k řídicím funkcím".

"Podpora rozvoje kariéry žen, zejména zavedením přednostního zacházení nebo financováním iniciativ sledujících tyto cíle v instrukcích týkajících se programů financovaných Evropským sociálním fondem."

Globální plán rovnosti příležitostí stanoví, že otázky týkající se pohlaví a rovnosti příležitostí mají být zařazeny do školních osnov a osnov základních výcvikových kurzů pro profesionální pracovníky a lektory, kteří budou působit ve výcvikových programech týkajících se trhu práce.

Od konce 70. let Komise pro rovnost práv žen provádí politiku pozitivní akce v této oblasti

V posledních letech spolupracuje s vysokými školami a středisky pro přípravu pedagogů na zařazení těchto otázek do osnov studijních programů a kurzů.

Slovensko

V roce 1997 vláda schválila národní akční plán sestávající z podrobné analýzy situace žen v různých oblastech života a řešení, která se navrhuje k nápravě zjištěných problémů. Vláda každý rok hodnotí plnění plánu:

K prioritám plánu patří:

- vytváření rovných příležitostí pro ženy pokud jde o rodinu, práci a společnost;
- akce směřující k odstranění ekonomických nevýhod způsobující chudobu žen;
- podpora žen s nízkým vzděláním a vytváření pracovních míst pro ženy s omezenými profesionálními možnostmi.

Španělsko

Třetí plán rovných příležitostí pro ženy a muže (1997-2000) zahrnuje 10 akčních oblastí a téměř 200 opatření. Jde o tyto akční oblasti: vzdělávání, zdravotnictví, ekonomika a zaměstnanost, moc a rozhodování, image a masové sdělovací prostředky, životní prostředí, násilí, sociální vyloučení, ženy ve venkovských oblastech a spolupráce.

Je vhodné upozornit na některé oblasti pozitivní akce v tomto plánu: udílení grantů na aktivity spojené s prosazováním a rozvojem afirmativních akcí v oblasti vysokých škol podporující zásadu rovných příležitostí pro ženy, nebo program 'optimum', který v podnikatelském prostředí podporuje zahajování různých typů pozitivních akcí v podnicích.

Švýcarsko

Spolková rada vydala instrukce pro zlepšení zastoupení a profesionální situace žen zaměstnaných ve veřejných službách konfederace. Tyto instrukce vstoupily v platnost již 1.2.1992 a mají podporovat služební postup žen. Ukládají různým orgánům konfederace, aby vypracovaly podrobné čtyřleté plány na služební postup žen. Provádění plánů musí sledovat i další priority. Musí například podporovat práci se zkrácenou pracovní dobou, sdílení jednoho pracovního místa dvěma zaměstnanci, základní a pokračující výcvik a také služby péče o dítě mimo rodinu.

3. KDO JSOU AKTÉŘI A JAKÉ JSOU JEJICH NÁSTROJE

i. Mezinárodní organizace

Spojené národy

Spojené národy sehrávají důležitou roli při záruce lidských práv na mezinárodní úrovni. Nejdůležitější celosvětové instrumenty pojednávající o pozitivní akci jsou Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Jejich vztahem k pozitivní akci se podrobně zabývala předchozí část této zprávy.

Kromě instrumentů o lidských právech mají Spojené národy také zvláštní programy a odborné organizace, které fungují v oblasti rovnosti pohlaví. Spojené národy organizují například *světové konference o ženách*, které schvalují různé texty, například akční platformy³⁰. Pekingská akční platforma byla přijata na 4. světové konferenci o ženách konané v Pekingu v roce 1995. Obsahuje soustavu akcí, které mají vést do roku 2000 k podstatným změnám. Za její provádění jsou zásadně odpovědné vlády, ale také jiné instituce ve veřejném, soukromém i nevládním sektoru, na regionální, národní a mezinárodní úrovni. Provádění akčních platform monitorují různé agencie Spojených národů. Komise Spojených národů pro postavení žen (CSW) připravuje doporučení a zprávy o prosazování práv žen pro Hospodářskou

a sociální radu OSN (HSR - ECOSOC) a v systému Spojených národů monitoruje provádění pekingské akční platformy. ECOSOC vykonává dohled nad koordinací provádění akční platformy v celém systému a vydává v tomto směru doporučení.

Světový summit sociálního rozvoje (konaný v Kodani v roce 1995) vyzval vlády a ostatní sociální aktéry, aby odstranili všechny formy diskriminace a zajistili plnou účast žen v politických, ekonomických a sociálních činnostech a chránili a podporovali účast všech zranitelných a znevýhodněných skupin na ekonomickém životě a životě společnosti. Doporučení summitu zahrnují akce na posílení a rozšíření vzdělávání a zdravotních služeb, zajištění plného a rovného přístupu k výrobním prostředkům a sociálním službám a poskytnutí podpory těm, kteří se sami o sebe nemohou postarat. Summit zdůraznil, že tyto problémy nelze řešit v rámci sociální oblasti a že sociální cíle musí být integrovány do všeobecného politického rozhodování na všech úrovních. *Akční program přijatý Mezinárodní konferencí o obyvatelstvu a rozvoji*, která se konala v Káhiře v roce 1994 má mezi svými cíli a v celém svém obsahu na zřeteli rovnost a posílení pravomocí žen.

Všeobecně lze poukázat na následující organizace OSN zabývající se otázkami rovnosti pohlaví: Mezinárodní organizace práce (ILO), Divize pro podporu žen (DAW) působící jako koordinační místo pro problematiku pohlaví v systému Spojených národů, Fond rozvoje žen Spojených národů (UNIFEM), prosazující zvýšení pravomocí žen a rovnost pohlaví a působící hlavně na úrovni zemí, Mezinárodní výzkumný ústav pro podporu žen (INSTRAW), Rozvojový program Spojených národů (UNDP), atd.

Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě

OBSE (OSCE) se v poslední době zaměřila na problematiku pohlaví. V roce 1998 bylo v sekretariátu OBSE zřízeno středisko pro otázky pohlaví s úkolem uvést tyto otázky do hlavního proudu práce sekretariátu i do vnitřní politiky OBSE a poskytovat výcvik v otázkách pohlaví. V Úřadu pro demokratické instituce a lidská práva (ODIHR), což je hlavní instituce OBSE pro provádění projektů v této oblasti, se práce v této oblasti se soustředila nejen na rovnost pohlaví, ale i na lidská práva žen. Cílem je pracovat s ženami v klíčových oblastech, pomáhat jim při osvojení specifických dovedností nebo znalostí nebo hledat řešení problémů, s nimiž se setkávají hlavně ženy. V rámci prováděcích porad OBSE k problematice lidské dimenze se v červnu 1999 konalo zvláštní dodatkové zasedání k problematice pohlaví.

Po přijetí Paktu stability pro jihovýchodní Evropu v červnu 1999 byla ustavena pracovní skupina pro otázky pohlaví s cílem zajistit otázky rovnosti pohlaví při provádění pracovního plánu Paktu stability. Hlavní úkoly prvního akčního plánu v této sféře jsou podporovat politickou účast žen vypracováním národních a regionálních plánů pro budování kapacity žen, vést kampaň za pozitivní akci v národních zákonodárných sborech ke zvýšení šancí žen na získání kandidatury ve volbách a na zvolení, a posílení národních mechanismů pro prosazování rovnosti pohlaví v jihovýchodní Evropě.

OBSE má velké zkušenosti s prevencí a řešením konfliktů, zejména s vysíláním misí do terénu. Bylo by proto velmi užitečné vyhodnotit politiku a projekty se zaměřením na pohlaví v této oblasti Evropy.

Rada Evropy

Jak již bylo v této zprávě vysvětleno, právní instrumenty Rady Evropy (Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta) obsahují rozsáhlý výčet občanských a politických a také ekonomických, sociálních a kulturních práv. Možnost uskutečnit pozitivní akce je výslovně zmíněna v Dodatkovém protokolu k Evropské sociální chartě, nyní včleněného do Revidované Evropské sociální charty, která vstoupila v platnost 1. července 1999.

Vedle monitorování upraveného těmito instrumenty a prováděného jejich kontrolními orgány mají na politiku rovnosti v 41 členských státech významný vliv aktivity Řídícího výboru pro rovnost mezi ženami a muži (CDEG), které se soustřeďují na prosazení rovnosti mezi ženami a muži. Práce výboru, který je složen z jednoho zástupce každého státu, se hlavně zaměřuje na prosazení práv žen a skutečnou demokracii. Jako příklady současné činnosti výboru lze uvést úsilí o vyvážené zastoupení žen a mužů v politickém a veřejném životě a potírání násilí vůči ženám, včetně sexuálního vykořisťování. V mnohých členských státech proběhla rozsáhlá práce s pomocí expertů Rady Evropy v souvislosti s pomocí při zřízení národního mechanismu na podporu rovnosti a s poradenstvím při tvorbě právních předpisů o rovnosti příležitostí a diskriminaci. Jedním z hlavních úkolů CDEG je vypracovat návrhy doporučení k otázkám rovnosti, které po schválení výboru ministrů slouží jako vodítko pro členské státy. Výbor v současné době připravuje doporučení o potírání obchodu lidmi za účelem sexuálního vykořisťování a také na ochraně žen a mladých dívek proti násilí.

V pravidelných intervalech působí CDEG jako přípravný orgán pro Evropské konference ministrů k otázkám rovnosti mezi ženami a muži. Poslední konference ministrů se konala v listopadu 1997 v Istanbulu. Ministři přijali deklaraci o rovnosti mezi ženami a muži a prohlásili tuto rovnost za základní kritérium demokracie. K deklaraci byly připojeny strategie ke zvýšení účasti žen v politickém a veřejném životě. Tyto texty slouží jako vzor pro provádění pozitivních opatření.

Pomocí skupin expertů pracujících pod patronací výboru se vypracovávají zprávy, návrhy strategií a instrumentů na podporu rovnosti mezi ženami a muži. Jedna z posledních zpráv je již zmíněná zpráva pod názvem 'Gender mainstreaming' obsahující vysvětlení pojmu, jakož i metodiku k provádění strategie. Dalším příkladem práce výboru je tato zpráva o pozitivní akci.

Evropská unie

Právní předpisy Evropské unie měly rozsáhlý účinek na rovnost pohlaví v členských státech - i když jsou více méně zaměřeny jen na pracovní život. *Ustanovení* předpisů Společenství jsou důležitá pro možný rozsah legitimní pozitivní akce v členských státech, jak jsme o tom v této zprávě pojednali.

Byl přijat *Čtvrtý program rovných příležitostí* (1996-2000) s cílem prosadit integraci rovnosti příležitostí žen a mužů do procesu přípravy, provádění a monitorování všech politik, opatření a činností na úrovni Společenství, jednotlivých států a na místní úrovni. Program se zaměřuje na šest cílů, mezi něž patří sladění rodinného a pracovního života a podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodování. Program nabízí metodickou, technickou a finanční podporu; pozorování a monitorování relevantních politik a vypracování studií v tomto oboru, jakož i rychlé rozšíření výsledků příslušných iniciativ. Vždy se vypracovává průběžná zpráva. Velkou výhodou programu je, že dochází k identifikaci přístupů a sdílení informací a zkušeností z dobré praxe v oblasti rovnosti příležitostí.

Komise navrhuje nový program Společenství o rovnosti pohlaví na období 2001-2005 s cílem pokračovat v politice a činnostech Společenství a dále je posílit. Rovnost pohlaví by měla přejít do hlavního proudu všech politik a činností Společenství a příprava vhodných akcí tvoří osu navrženého programu. Tyto akce by měly být vytvářeny tak, aby umožnily formulaci jasných kritérií pro posouzení, monitorování, srovnávání podle vzoru a hodnocení. Všechny složky aparátu Komise budou vyzvány, aby identifikovaly své činnosti na podporu rovnosti pohlaví, včetně politik uvádění obou pohlaví do hlavního proudu politiky a/nebo konkrétních akcí zaměřených na podporu žen (specifické akce).

Po přijetí Amsterodamské smlouvy byla na lucemburském summitu v roce 1997 dohodnuta Evropská strategie zaměstnanosti, která by měla spočívat na čtyřech hlavních pilířích: zaměstnatelnost, podnikatelství, přizpůsobení a rovnost příležitostí. Každý rok se ke každému pilíři přijímá soubor směrnic, který obsahuje určitý počet specifických úkolů, kterých mají členské státy svou politikou zaměstnanosti dosáhnout.

Přijetí *Směrnic pro zaměstnanost na rok 1999* posílilo přístup k rovnosti příležitostí založený na srovnávání podle vzoru a uvedení obou pohlaví do hlavního proudu politiky. Členské státy mají k těmto hlediskům přihlížet při všech politikách a akcích navržených v rámci pilířů týkajících se zaměstnatelnosti, rozvíjení podnikatelství a posílení přizpůsobivosti firem a jejich zaměstnanců. Členské státy byly také vyzvány, aby vytvořily dostatečné systémy a postupy pro sběr dat, aby bylo možné sestavit statistiky srovnatelné mezi zeměmi a vytvořit ukazatele.

Směrnice pro zaměstnanost na rok 2000 obsahují řadu změn proti směrnicím na rok 1999 týkajících se národních akčních plánů a také souhrnnou zprávu o zaměstnanosti za rok 1999. Jelikož pilíř rovnosti příležitostí byl podstatně posílen již v roce 1999, na rok 2000 se předpokládá jen jedna úprava, totiž doporučení, že je třeba usnadnit reintegraci do trhu práce po nepřítomnosti z rodinných důvodů.

ii. Stát

Stát jako nositel politik rovnosti

Stát nebo ústřední vláda musí sehrát vedoucí roli v uznání legitimacy a v legitimizaci, organizování a provádění pozitivní akce - ve většině demokracií může tuto roli sehrát jedině stát.

Zaprvé, **národní parlamenty jsou odpovědné**, v hranicích stanovených ústavou nebo v souladu s mezinárodními závazky, přijímat právní předpisy, kterými ukládají nebo povolují pozitivní akci. Činí tak buď z vlastní iniciativy nebo pravděpodobně ve většině případů a v souladu s ústavními, společenskými a politickými pravidly na základě návrhů předložených vládou. Příslušné právní předpisy mohou stanovit procedurální závazky nebo požadavky pokud jde o výsledek, nebo v případě finančních předpisů mohou dát k dispozici peníze pro financování akcí a projektů.

Existují četné nástroje pro akce na trhu práce. Je možné uvést následující příklady:

- Stát může přidělit zvláštní prostředky pro projekty, například na zlepšení postavení žen na trhu práce.
- Je možné subvencovat pozitivní opatření v tradičně segregovaných kategoriích pracovních míst.

- Stát může přijmout opatření, která jsou směřována na ženy-podnikatelky.
- Je možné odměňovat zaměstnavatele, kteří dosáhli významného pokroku v prosazení rovnosti příležitostí.

V některých zemích a v některých oblastech (například volitelné funkce a státní služba) budou pro schválení ustanovení pro postup a pro legislativní ustanovení, jimiž se zavádějí některé formy pozitivní akce formou povinností spojených s dosažením výsledků (například stanovením kvót a priorit pro přijímání pracovníků a jmenování do funkcí) pravděpodobně zapotřebí změny ústavy. Bude tomu tak ať již se k pozitivní akci přistupuje spontánně, nebo v důsledku závazků převzatých přijetím mezinárodních instrumentů.

Vlády odpovídají nejen za iniciování a vyhlášení právních předpisů, ale také za jejich provádění. Mohou také zavést řadu skromných a selektivních opatření financovaných z daňových výnosů a schválených relevantními finančními předpisy, a to i v případech, kdy nebyly stanoveny žádné podmínky pro použití těchto peněz ve prospěch určitého pohlaví v době, kdy se tyto předpisy přijímaly.

Úkolem soudů je dohlížet na provedení zákona. Pokud je přístup k soudu relativně snadný a soudy jeví o otázky rovnosti patřičný zájem, může jejich rozhodování představovat kritický příspěvek k prosazení rovných práv a rovného zacházení pokud jde o přístup k právům a výkon práva. Na druhé straně je tato skutečnost svým způsobem zároveň legitimní i znepokojivá. Soudy mohou vytvořit překážku jakémukoli pokusu o iniciování pozitivní akce, jejíž náplň není přesně stanovena právními předpisy, i když akce neodporuje ústavě. Existují oblasti, kde interpretace soudů přispívá k aktualizaci práva. To však velmi pravděpodobně není případ oblasti rovnosti mezi ženami a muži, kde nekonvenční opatření potřebná k nápravě existujících nerovností nebudou pravděpodobně v souladu s tradičními formami uvažování soudců, pokud ovšem soudy nedostanou prostřednictvím právního předpisu jasné vodítko ke změně stanoviska.

Stát může podporovat zaměstnanost tím, že poskytne uchazečům o zaměstnání rozsáhlé informace o dostupných volných místech a výcviku a že bude podporovat uchazeče, kteří hledají zaměstnání za hranicemi tradičních přehrad pro pohlaví a v samostatné výdělečné činnosti. Stát se může pokusit odstranit znevýhodnění, která se vztahují k atypickým formám zaměstnání (částečný úvazek, na dobu určitou), které jsou rozšířeny zejména mezi ženami. Postavení osob v atypickém zaměstnání by mělo být uvedeno do souladu s postavením lidí v regulérní zaměstnání.

Z úředních statistik by mělo vyplývat rozdělení podle pohlaví, aby bylo možné přihlédnout k postavení obou pohlaví. Rozdíly mezi ženami a muži v různých oblastech života by se zviditelnily a byly by konkrétnější. Tímto způsobem by mohl každý, nejen vládní úředníci a experti, snadno sledovat vývoj segregace v určitých sektorech vzdělávání a zaměstnanosti.

Stát jako zaměstnavatel

Ministerstva, úřady, veřejné služby a státní podniky by měly prokázat příkladný přístup k prosazování rovnosti a pozitivní akce. Mělo by se to projevit v přípravě ročních plánů, provádění schválených opatření personální politiky a také dalších opatření, o kterých může stát jako zaměstnavatel rozhodnout.

Opatření ze strany státu jako zaměstnavatele může nastartovat proces učení mezi zaměstnavateli soukromého sektoru. Přijetí pozitivních akcí v soukromém sektoru je

dobrovolné (bez ohledu na to, že v některých zemích musí soukromé firmy hlásit komparativní situaci mužů a žen). Pozitivní signály a výsledky z veřejného sektoru jsou proto pro celkové úsilí velmi důležité. Je zapotřebí zvláště zdůraznit funkci veřejného sektoru v posilování povědomí o existenci problému.

V tomto světle by měl stát ukládat povinnost veřejnému sektoru, nebo ho alespoň vybízet, k přijetí pozitivních akcí a k podpoře rovnosti pohlaví.

Místní orgány nemají, jak se zdá ani v nejvíce decentralizovaných zemích, pravomoc stanovit pravidla v těchto citlivých oblastech. Mohou však sehrát užitečnou roli v přijetí finančních pobídek, plánů a projektů formou dohod nebo kontraktů.

iii. Sociální partneři

Mezinárodní organizace práce

Fungování Mezinárodní organizace práce je v podstatě založeno na její tripartitní struktuře, kde jsou sociální partneři přímo zapojeni do rozhodovacích procesů organizace. Zde jsou sociální partneři stálými aktéry, stejně tak jako vlády. Princip tripartity ovlivňuje charakter a obsah instrumentů, které organizace přijímá.

Rada Evropy (Evropská sociální charta)

Evropská sociální charta vybízí zástupce MOP, aby se účastnil jako pozorovatel plenárních zasedání Evropského výboru pro sociální práva, jakož i zasedání pracovních skupin. Zve také zástupce evropských odborů a zaměstnavatelských organizací, aby se účastnili jako pozorovatelé zasedání vládního výboru Evropské sociální charty.

Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, z něhož vyplývá systém kolektivních stížností (1995) přiznává právo předkládat stížnosti na údajně neuspokojivé provádění Charty následujícím organizacím:

- a. *mezinárodním odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů uvedeným v odstavci 2 článku 27 Charty;³¹*
- b. *jiným nevládním organizacím majícím konzultativní statut u Rady Evropy, které byly zařazeny na seznam zřízený k tomuto účelu Vládním výborem;*
- c. *zástupcům národních organizací odborů a zaměstnavatelů v rámci jurisdikce smluvní strany, proti které tito zástupci podávají stížnost.*

Procedura kolektivních stížností byla již některými nevládními organizacemi a odbory využita. Evropský výbor pro sociální práva přijal první rozhodnutí v případě 1/1998 (Mezinárodní komise právníků v. Portugalsko ve věci zákazu práce dětem do 15 let). 10. září 1999 předal zprávu o svém rozhodnutí Výboru ministrů. Výbor ministrů přijal rezoluci ChS (99) 4, kterou 15. prosince 1999 proceduru uzavřel. Stížnosti 2, 4, 5 a 6 byly prohlášeny za přijaté. Tato procedura, kterou mohou využívat sociální partneři a nevládní organizace, by mohla značně posílit ochranu práv žen v zaměstnání.

Evropská unie

Jak se vyvíjí sociální dimenze Evropské unie, zvyšuje se i důležitost sociálních partnerů na evropské úrovni. Role ETUC (The European Trade Union Confederation -

Evropská odborová konfederace), UNICE (the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe - Evropský svaz průmyslových a zaměstnavatelských organizací) a CEEP (Centre européen des Entreprises publiques - Evropské středisko veřejných podniků) se pohybuje od konzultací v rámci Společenství - a to i ohledně právních předpisů Společenství - po provádění směrnic Rady a celoevropské kolektivní vyjednávání. Autonomie sociálních partnerů byla značně zvýšena tím, že sociálním partnerům byla přiznána aktivnější a důležitá role v oblasti rovnosti pohlaví. Sociální partneři již uzavřeli rámcové dohody o rodičovské dovolené a práci na částečný úvazek. Na posledním zasedání odborových zástupců ETUC v Helsinkách v červnu 1999 se diskutovalo o tom, že rovnost příležitostí se stane důležitým kompetitivním faktorem pro přijímání pracovníků. Byl například podán návrh na přijetí nové rámcové dohody o rovnosti, jehož cílem by mohlo být například vypracování plánů rovnosti na pracovištích.

Směrnice pro zaměstnanost vyzývají členské státy Evropské unie a také sociální partnery, aby se zasadili o promítnutí svých plánů na posílení rovnosti příležitostí do zvýšené míry zaměstnanosti žen. Pozornost se má zaměřit na nápravu nerovnováhy v zastoupení žen a mužů v některých ekonomických sektorech a povoláních a na zlepšení příležitostí pro pracovní kariéru žen.

Má se například urychlit uzavírání dohod sociálních partnerů s cílem sladit pracovní a rodinný život a monitorovat jejich provádění. Zvláštní důležitost mají politiky týkající se přerušování pracovní kariéry, rodičovské dovolené a práce s kratší pracovní dobou, jakož i iniciativy pro pružné uspořádání pracovní doby. S cílem zlepšit rovnost příležitostí sociální partneři vypracují, budou provádět a prosazovat politiky přátelské pro rodinu. V jejich rámci se budou organizovat přístupné služby péče o děti a jiné závislé osoby s vysokou kvalitou a za dostupných podmínek, jakož i programy rodičovské dovolené a jiného pracovního volna.

Evropská rada se na svém zasedání v Lisabonu v březnu 2000 dohodla na nové metodě koordinace na všech úrovních, spojené se silnější vedoucí a koordinující rolí Evropské rady, s cílem zajistit souvislé strategické zaměření a účinné monitorování dosaženého pokroku. Zasedání Evropské rady konané vždy na jaře bude definovat relevantní oprávnění a zajistí jejich budoucí výkon.

Národní úroveň

Na národní úrovni lze pozorovat rozdíly v zájmu sociálních partnerů o pozitivní akci. Tato rozdílnost se zčásti vysvětluje posláním a silou postavení sociálních partnerů v každém státě a tím, zda a do jaké míry se podílejí na vývoji sociální politiky. Zdá se, že zájem odborů o pozitivní akci je nyní větší než dříve. Pozitivní akce se například někdy stává součástí kolektivních smluv.

Sociální partneři mohou ovlivnit domácí scénu v mnohých směrech, počínaje veřejnými prohlášeními a kolektivními smlouvami konče.

Příklad Finska

Význam sociálních partnerů postupně roste a dospěl k vysoce centralizovanému systému kolektivního vyjednávání na třech úrovních (konfederace, odborové a zaměstnavatelské svazy, pracoviště). Ustanovení kolektivních smluv jsou stále obsáhlejší a podrobnější. V roce 1997 se sociální partneři dohodli na zvláštním balíčku rovnosti pohlaví, který obsahoval mj. *příplatek k platu žen*. O něm jsme již pojednávali. Další opatření na podporu rovnosti obsahovala ustanovení

o těchto otázkách:

- *Sladění pracovního a rodinného života.* Jde o pobídky otcům, aby si brali rodičovskou a otcovskou dovolenou. Dávky vyplácené během mateřské dovolené zatěžují zaměstnavatele v odvětvích s dominantním zastoupením žen. Tato skutečnost pak odrazuje od zaměstnávání žen a oslabuje postavení žen na trhu práce.
- *Systém auditů rovnosti.* Tento zvláštní projekt se zaměřuje na podporu pracovních kolektivů a jejich působení v oblasti rovnosti, které je nedílnou součástí při rozvíjení jejich činnosti - v závislosti na potřebách každé organizace. Přijatá opatření se sledují z hlediska jejich dopadu na fungování pracovního kolektivu a na personál.
- *Spolupráce v oblasti informací.* Sociální partneři spolupracují aby informovali a vychovávali v záležitostech, týkajících se rovnosti pohlaví (prosazování rovnosti, náprava nedostatků v rovnosti pohlaví, ustanovení týkající se rovnosti v právních předpisech Evropského společenství, atd.).
- *Stálý kulatý stůl.* Tak zvaný 'kulatý stůl' je uspořádání, kterého lze průběžně využívat ke sledování rozdílů v odměňování podle pohlaví a k přijímání opatření k jejich nápravě.

Sociální partneři byli velmi aktivní při vývoji systémů odměňování založených na hodnocení pracovních činností. Byla ustavena pracovní skupina, mezi jejíž úkoly patřilo zkoumání rozdílů ve výdělcích pracovníků obou pohlaví. Její role byla nyní posílena oprávněním vydávat stanoviska týkající se mzdových odvětvových systémů.

iv. Zaměstnavatel

V konečných důsledcích je to zaměstnavatel, kdo odpovídá za splnění mnohých ustanovení týkajících se rovnosti a pozitivní akce. Právní předpisy a kolektivní smlouvy zavazují zaměstnavatele, ale jen zřídka mu ukládají povinnost k provedení pozitivní akce. Ta je většinou dobrovolná. Vždy tomu však tak není, protože zaměstnavatel může mít povinnost zpracovávat plán rovnosti (například ve Švédsku a Finsku).

V závislosti na podmínkách každé země a pracoviště se pozitivní akce liší co do rozsahu a náplně. Některé akce lze snadno označit za pozitivní opatření, protože se zaměřují jen na jedno pohlaví a dávají mu přednost s cílem dosáhnout rovnosti de facto. Jiné metody jsou volnější a mohou obsahovat pobídky, poskytování informací a odborné vzdělávání, což je asi nejrozšířenější forma pozitivní akce.

Každá organizace potřebuje program podepřený svým vlastním účelem, majícím na zřeteli její velikost, zvláštní potřeby a možnosti. Zvláštní postupy a opatření by měly odpovídat situaci v každé organizaci.

4. MONITOROVÁNÍ POZITIVNÍ AKCE

Skutečný účinek pozitivní akce, ať již jsou její cíle jakékoli, lze správně měřit jen je-li záběr analýzy dostatečně široký a použije-li se dostatečná škála ukazatelů, aby mohly být zaznamenány případy, kdy byla diskriminace pouze posunuta ale nikoliv odstraněna.

Znamená to však také, že opravdová strategie pozitivní akce musí být sama o sobě dostatečně komplexní, aby v zájmu účinnosti prováděné akce zmíněným přesunům předcházela a zajistila soulad mezi oblastí aplikace a oblastí analytickou.

Při nejmenším je třeba brát v úvahu následující **ukazatele**:

Pro zaměstnanost:

- podíl příslušníků každého pohlaví v sektorech činnosti a kategoriích povolání a na každé úrovni kvalifikace a odpovědnosti;
- podíl příslušníků každého pohlaví pracujících na plný a částečný úvazek (ženy pracují po méně hodin, což je jeden z důvodů, proč vydělávají méně než muži, zřídka je to však na základě jejich volby a ne vždy jim to pomáhá sladit rodinné a pracovní povinnosti vzhledem k nekompatibilní pracovní době³²);
- podíl příslušníků každého pohlaví v nezajištěném zaměstnání (pracovní smlouvy na dobu určitou, tak zvané pomocné kontrakty);
- míry nezaměstnanosti v členění podle pohlaví a věkových kategorií;
- srovnání výdělků při stejné kvalifikaci a odpovědnosti s důrazem na **rozdíly**;
- dopad vytváření pracovních míst nebo snižování počtu pracovních míst za určitá období a/nebo v určitých oblastech a odvětvích na příslušníky jednotlivých pohlaví;
- stupnice porovnávající rozvoj kariéry a výdělků mezi jednotlivými povoláními ve vztahu k podílu příslušníků každého pohlaví v příslušných povoláních (je dobře známo, že tyto stupnice jsou příznivější v povoláních, v nichž převažují muži než v ženských nebo smíšených povoláních; rozdíly mezi ženami a muži v rozvoji kariéry a ve výdělcích jsou tím méně výrazné, čím více je v povoláních žen; cílem je identifikovat mužské kariéry s vysokým společenským oceněním a ženské kariéry s nízkým oceněním a jakýkoli rozvoj dosažený v důsledku prováděného opatření).

Pro vzdělávání a odborný výcvik:

- podíl příslušníků každého pohlaví v každém oboru studia nebo rekvalifikačním kurzu;
- podíl příslušníků každého pohlaví v každém oboru studia nebo rekvalifikačním kurzu v porovnání s poptávkou po studiu nebo kurzu;
- porovnání míry úspěšnosti, pokud jde o diplomy a osvědčení udělované na konci studia nebo rekvalifikačních kurzů;
- míry zaměstnanosti (pracovního uplatnění) držitelů vysvědčení diplomů a jiných kvalifikací.

Tyto ukazatele se netýkají provádění **kvalitativních analýz** výslovných nebo implicitních předpokladů provádění nových strategií a jejich dopadů na sociální faktory a zastoupení mužů a žen.

Zvláště je zřejmé, že dělící čára mezi pracovní dobou a volnem není vedena u žen a mužů stejně; jsou to většinou ženy, které mají odpovědnost za vedení domácnosti a péči o děti. Tím více je třeba pohlížet na rovný přístup k zaměstnání (ani ten není vždy zajištěn) nejen z hlediska rovných podmínek a stejné mzdy, ale je též třeba brát v úvahu dostupné možnosti externí péče o děti od narození do šesti let věku. Systémové analýzy tohoto typu byly provedeny v Kanadě.

Podobně by mělo být otázkou zkoumání poskytování služeb péče o děti ženám zaměstnaným v nenáročných profesích ve vztahu k těm, vůči kterým působí opatření pozitivní akce, a to přesto, že tyto služby jsou jako celek jedním z aspektů všeobecné sociální politiky a nemají k pozitivní akci žádný přímý vztah.

Vhodné kvalitativní šetření by mělo být též provedeno k následujícím záležitostem:

- důsledky ochranných opatření, které se nakonec mohou projevit jako diskriminační, ale jejichž zrušení by při nezměněném ekonomickém prostředí a podmínkách zaměstnávání mohlo ženy vystavit vyššímu tlaku;

- důsledky zřejmě neutrálních pravidel, které jsou v praxi zacíleny na ženy, a které mohou, ale nemusí, podporovat rovnost pohlaví, vyrovnávat podíl na nezaměstnanosti nebo podzaměstnanosti a nové rozdělení rodičovských rolí (například "rodičovská" dovolená);
- důsledky některých strategií, například:
 - strategie "podreprezentovaného pohlaví", která je nutná, aby se zabránilo feminizaci některých povolání s důsledkem nižšího společenského ocenění tohoto povolání; tato strategie se však může stát kontraproduktivní, pokud legalizuje odstraňování žen z jimi zastávaných pracovních míst nebo neochotu přijímat při přesahu nabídky pracovních sil ženy;
 - strategie vyplácení příplatků - bonusů, jejíž důsledky je třeba pečlivě zkoumat, aby se zjistilo, zda působí jako stálá podpora rovnosti odměňování, jako pobídka k vytváření pracovních míst v některých povoláních kde jsou ženy podreprezentovány nebo jako dlouhodobá kompenzace přetrvávajících nerovností v odměňování.

Tyto analýzy je možné rozšířit o studium různé míry **odborové organizovanosti**.

Vhodné **oblasti**, v nichž je třeba provádět výše popsaná opatření a interpretovat jejich zjištění spadají do následujících dvou kategorií:

- do oblasti kolektivního vyjednávání v podnicích a odvětvích a mezi povoláními, která musí sloužit zároveň jako základna pro vyloučení diskriminace a pro pozitivní akci a jako rámec pro analýzu výsledků těchto strategií (zejména v tomto kontextu mohou být prováděny například "plány pro rovnost v práci" zavedené ve Francii zákonem z 13. července 1981. Tyto plány, které mohou mít různé názvy, mohou zahrnovat pravidelná, roční, častější nebo méně častá hodnocení a úsilí **znovu ohodnocovat kategorie povolání** s cílem zvyšovat rovnost mezi ženami a muži a odstraňovat překážky vyplývající z "ochranářské" definice některých povolání nebo kategorií pracovních míst jako míst jen pro muže, i když ve skutečnosti v nich není nic, co by svědčilo o jejich exkluzivním vyhrazení mužům);
- nepřímo do oblasti státem sponzorovaného systému monitorování zaměstnavatelů i zaměstnanců, nezávislého na veřejných orgánech a odborech i zaměstnavatelských organizacích. Jde o systém zaměstnávající specialisty, kteří řídí monitorovací orgány a experty působící v různých disciplínách (statistiky, sociology, antropology) a v různém zázemí; k tomuto účelu též vytvářejí týmy.

ROZHODOVÁNÍ

1. ÚVOD

Evropské demokracie jen pomalu integrují ideu rovnosti žen a mužů do fungování demokracie. Právo volit a být volen bylo již od počátku demokratických tradic, a ještě dlouho potom, vyhrazeno mužům. Dlouhý boj za občanská práva neusnadňoval ani zřejmý kontrast mezi všeobecnou zásadou rovnosti práv a vylučováním žen z politického života. Když nakonec ženy dostaly právo hlasovat, pokračovala jejich marginalizace v politickém a občanském životě. Tradiční liberální pojem byl rovnost příležitostí a ne rovnost dosažených výsledků. Marginalizace žen

se zakládá zejména na staleté strukturální nerovnosti mezi ženami a muži, na podřízenosti žen a jejich izolaci v soukromém prostředí³³.

Avšak v posledních dvaceti letech se otázka rovnoměrného zastoupení žen v politickém a veřejném životě dostala do popředí úsilí a požadavků všech, kdo usilují o prosazení rovnosti mezi muži a ženami. Debata o nerovnosti zastoupení žen a mužů nastolila otázky spravedlnosti, legitimacy moci, účasti prostřednictvím zastoupení, nadvlády zákona a respektu vůči všem lidským bytostem; krátce řečeno, jde o fungování demokracie a respektu k lidským právům. Výsledkem diskusí na národních i mezinárodních fórech je, že idea rovné účasti žen v politickém a veřejném životě za stejných podmínek jako mužů se dnes přijímá snadněji, než před rokem 1980.

Rovnoměrné zastoupení podle pohlaví se v mnohých zemích zdaleka nestalo skutečností, ale stále více se na tento cíl pohlíží jako na důležitý v zájmu "dosažení demokracie, sociální rovnosti a průhledné multifunkční správy"³⁴. Běžně se uznává, že rovnoměrné zastoupení podle pohlaví ve všech oblastech života je předpokladem pro dosažení rovnosti pohlaví. Je to současně nástroj i cíl. Ve všech rozhodovacích procesech je nutné pohlížet na věc z více úhlů pohledu, což též zahrnuje různé životní zkušenosti žen a mužů. Je tomu tak proto, že ženy a muži mají do značné míry životní podmínky různé. Dále se dnes běžně připouští, že k získání vlivu v rozhodování potřebují ženy dosáhnout tzv. "kritickou masu", tj. alespoň 30 procent³⁵.

K této změně přispěla mj. práce mezivládních organizací. Úmluva CEDAW (viz výše, str.10) přijatá v roce 1979, obsahuje články 7 a 8 týkající se opatření, která jsou vhodná pro odstranění diskriminace žen v politickém a veřejném životě. Když tyto články spojíme s článkem 4.1 o pozitivní akci, úmluva umožňuje státům, které ji ratifikovaly, aby přijaly pozitivní opatření podporující vstup žen do politického a veřejného života.

Pekingská akční platforma (1995) obsahuje zvláštní kapitolu týkající se žen podílejících se na moci a rozhodování a 181 členských států Spojených národů, které tuto platformu podepsaly, se současně zavázalo přijmout řadu opatření zajišťujících ženám rovný přístup ke strukturám moci a rozhodování a plnou účast v nich. Mezi možnými opatřeními se poukazuje na stanovení konkrétních cílů a na pozitivní akce.

Otázka rovného zastoupení žen a mužů je již po dlouhou dobu důležitou součástí práce Rady Evropy. Bylo to v Radě Evropy, kde se v 80. letech objevil pojem paritní demokracie, který byl v 90. letech dále rozvíjen. V nedávné době orgány Evropské unie významně přispěly k úsilí, aby se ženy více podílely na rozhodování (viz níže).

Je jednoduché v teorii akceptovat myšlenku, že rovnovážné zastoupení žen je dobré pro rovnost a demokracii. Když však dojde k jejímu uskutečnění, je situace zcela odlišná. Pozitivní akce v rozhodování, jak se zdá, vyvolává více otázek než pozitivní akce na trhu práce. Položené otázky jsou také dosti odlišné. Je však skutečností, že v některých zemích se pozitivní akce využívají se značným úspěchem.

Tato kapitola o pozitivní akci při rozhodování se bude napřed zabývat zkoumáním hlavních ústavních překážek pro využití pozitivní akce. Potom se podíváme na to, jak se s těmito otázkami vypořádaly národní a politické instituce (na národní, regionální a místní úrovni) a také jak mohou různé postupy vést ke změně. Nakonec probereme příklady, jak dosáhnout rovnováhy pohlaví v jmenovaných orgánech, výborech a radách.

Aktivity Rady Evropy

Rada Evropy se již po mnoho let zabývá náplní pojmů rovnost a demokracie. Pojem paritní demokracie byl poprvé předmětem diskuse na semináři "Demokratické zásady rovného zastoupení - 40 let činnosti Rady Evropy" (Štrasburk, 6-7. listopadu 1989). Na tomto semináři byla ustavena skupina expertů, která začala pracovat na zprávě o paritní demokracii a publikovala ji na počátku roku 1995³⁶. Zpráva tento pojem vysvětluje a navrhuje strategický návod s cílem umožnit ženám stát se plnohodnotnými aktéry ve společnosti, přispívat k ní i mít z ní prospěch, se stejnými právy a povinnostmi jako mají muži. Tento strategický návod stanoví mezní hodnoty parity a cílové ukazatele pro různé státní orgány i pro zastoupení v politických stranách.

Konference "Rovnost a demokracie: utopie nebo výzva?" (Štrasburk, únor 1995) znamená konkrétní příspěvek Rady Evropy k přípravnému procesu pro 4. Světovou konferenci o ženách. Zpráva publikovaná před pekingskou konferencí byla přeložena do několika jazyků nových členských států střední a východní Evropy a stala se široce rozšířenou³⁷.

Účast žen na politickém rozhodování byla často předmětem diskusí evropských ministrů odpovědných za rovnost mezi ženami a muži. Téma první konference ministrů (Štrasburk, 4. března 1986) bylo: "Účast žen v politickém procesu - politiky a strategie k dosažení rovnosti v rozhodování". Jeden z textů přijatých druhou konferencí ministrů (Vídeň, 4-5. července 1989) se zabýval "Politickými strategiemi pro dosažení skutečné rovnosti žen a mužů". Na čtvrté konferenci (Istanbul, 13-14. listopadu 1997) přijali ministři deklaraci o rovnosti žen a mužů, prohlásili tuto rovnost za základní kritérium demokracie a přijali multidisciplinární strategii s cílem dosáhnout vyváženou účast žen a mužů ve všech sférách života, včetně politiky.

Jako přípravu na čtvrtou konferenci ministrů vypracovala Rada Evropy dokument obsahující statistiky o počtu žen zastávajících vládní funkce, procentu žen ve volitelných funkcích na národní, regionální a místní úrovni a návrh opatření usnadňujících účast žen na politickém dění. Tento dokument se pravidelně aktualizuje. Byla také vypracována kompilace mezinárodně dohodnutých textů týkajících se demokracie a rovnosti mezi muži a ženami.

Konala se také následující zasedání:

- Konference "Ženy v místním a regionálním životě; rovná účast žen v politice na místní a regionální úrovni" (Atény, 10-12. září 1986).
- Seminář "Účast žen na rozhodování o územním plánování a plánování životního prostředí" (Atény, 25-27. října 1990).
- Multilaterální seminář pro nevládní organizace (NGO) žen (Štrasburk, červen 1996). Činnost NGO spočívá hlavně v povzbuzování žen k zapojení se do politiky a komunitních činností, rozvíjení schopností žen vést lidi a plně využívat svých práv.
- Seminář "Rovnost mezi ženami a muži v politickém rozhodovacím procesu" organizovaný z iniciativy ministryně zahraničních věcí Finska při jejím předsednictví výboru ministrů (Helsinky, 11.3.1997).
- V nových členských státech, kde je téma účasti žen v politickém a veřejném životě velmi populární, bylo organizováno několik národních seminářů financovaných Radou Evropy.

Parlamentní shromáždění a Kongres místních a regionálních orgánů Evropy (CLRAE)

rovněž vyvíjejí činnost v této oblasti a nedávno přijaly texty týkající se účasti žen v politickém životě³⁸. CLRAE provedl také průzkum týkající se žen v politických funkcích na regionální úrovni a politik přijatých pro zapojení žen do politiky (viz podrobněji v kapitole ii. "Různé úrovně").

Aktivity Evropské unie

Ustanovení o rovnosti v Amsterodamské smlouvě spolu s článkem 6 Smlouvy o Evropské unii definují rovnost jako ústřední úkol Evropského společenství. Pojmu rovnosti je třeba rozumět tak, že zahrnuje úkol prosazovat rovnost mezi ženami a muži v mocenských kompetencích a v rozhodování. Již před Amsterodamskou smlouvou byly ženy v mocenských a rozhodovacích funkcích předmětem vysokého politického zájmu a politických závazků. Členské státy a nevládní organizace organizovaly výzkum, sběr dat, výměnu zkušeností a dobré praxe.

V rámci Třetího střednědobého akčního programu Společenství pro rovné příležitosti žen a mužů (1991-1995) byla ustavena evropská síť expertů "ženy v rozhodování". Tato síť přispěla v letech 1992-1996 k celoevropskému sběru dat a informací o ženách v rozhodovacích funkcích a organizovala činnosti, které inspirovaly celou řadu politiků, výzkumníků a NGO zabývajících se otázkami žen.

Konference "Ženy nadané mocí" a první evropský summit žen v politice se konaly v listopadu 1992 v Aténách. Ministryně z členských států EU a další ženy zaujímající vysoké postavení v zemích východní Evropy a v evropských institucích přijaly "Athénskou deklaraci".

Italský prezident pozval v květnu 1996 ministry pro otázky žen států EU k účasti na konferenci "Ženy pro obnovu politiky a společnosti", která byla završena podpisem Římské charty. Charta zdůrazňuje, že Smlouva o EU by měla zaručit zásadní rovnost postavení mezi muži a ženami, zejména v rozhodování.

27. března 1995 byla přijata rezoluce Rady o rovnoměrné účasti mužů a žen v rozhodování. V prosinci 1996 Rada přijala doporučení o vyvážené účasti žen a mužů v procesu rozhodování (96/694/EC). V tomto doporučení EU vyzývá státní orgány a instituce k vypracování vhodných opatření a strategií k nápravě podprezentace žen ve funkcích s rozhodovací pravomocí. V současné době připravuje Evropská komise zprávu o působení tohoto doporučení.

Ve dnech 15.-19. dubna 1999 organizovala francouzská vláda v Paříži konferenci "Ženy a muži v mocenském postavení". Ministři přijali a podepsali "pařížskou deklaraci", která upozorňuje na přetrvávající nerovnosti mezi ženami a muži v rozhodování a vyzývá Evropskou unii a její členské státy k přijetí akcí a opatření k dosažení rovnováhy v zastoupení žen a mužů³⁹.

Na základě návrhu rakouského předsednictví a v rámci revize plnění pekingské akční platformy členskými státy a institucemi Unie, přijala Rada Evropské unie zprávu vypracovanou finským předsednictvím o vzorových ukazatelích a kritériích pokud jde o ženy v procesu rozhodování. Ve zprávě se doporučuje srovnávacích ukazatelů, které by měly členské státy využívat a které by měly přispět k vypracování pravidelných statistik o ženám v mocenském a rozhodovacím postavení.

Jsou to tyto ukazatele:

1. Podíl žen v poslaneckých sněmovnách/senátech národních/federálních parlamentů členských států a v Evropském parlamentu.
2. Podíl žen v regionálních parlamentech členských států (pokud to přichází v úvahu).
3. Podíl žen v místních shromážděních členských států.
4. Politiky k prosazení vyrovnané účasti v politických volbách.
5. Podíl žen na počtu členů národních/federálních vlád a podíl žen na počtu členů Evropské komise.
6. Podíl žen a mužů ve funkcích ministrů a náměstků v různých oblastech činností (resortní ministerstva) v národních/federálních vládách členských států.
7. Podíl žen v nejvyšších úrovních státní služby (pod ministrem) v ministerstvech (jmenovaných, volených nebo nominovaných) (v ústřední vládě) a na odpovídajících úrovních v evropských institucích (A1 a A2).
8. Rozložení žen v nejvyšších funkcích státní služby v různých akčních oblastech (resortech).
9. Podíl žen - členek nejvyšších soudů v členských státech a podíl žen členek Evropského soudního dvora a Soudu první instance.

2. OBLAST POLITIKY

i. Slučitelnost pozitivní akce s ústavními pravidly o svobodných volbách

Pokud jde o výkon volitelné funkce, pak se ve většině zemí již před delším časem - v důsledku příslušných ústavních pravidel a pod vlivem soudních rozhodnutí nebo rozhodnutí orgánů odpovědných za přezkoumání ústavy - dospělo k závěru, že pozitivní akce ve prospěch žen může mít různé formy (pobídky, informace, zvyšování povědomí). Ať již jsou používány postupy jakékoli, nesmí však jít o povinnost

dosáhnout v různých kategoriích národních nebo místních zastupitelských orgánů jmenovaných na základě výsledků voleb rovnosti *de facto*. Uváděné důvody spadají do dvou různých kategorií:

- potřeba zachovat jednotu voličů a těch rozličných reprezentativních orgánů, které vznikly na základě volební procedury probíhající na různých úrovních, zejména na celostátní úrovni, protože ani voliči ani zastupitelské orgány nemohou být rozděleni;⁴⁰
- svoboda volit a být zvolen.

V posledních dvaceti letech se ve většině zemí projevovala zřejmá neochota zavádět do právních předpisů jakékoli kvóty na základě pohlaví. Ve Francii byly v roce 1982 za protiústavní prohlášeny kvóty na kandidátních listinách pro místní volby. V Itálii byly kvóty pro kandidátní listiny použity pro místní volby v letech 1993 až 1995, poté však byly prohlášeny za protiústavní. V roce 1999 nebyl v Portugalsku přijat návrh na zavedení kvóty alespoň 25% zástupců jednoho z pohlaví. Tak zvaný výběrový seznam žen (all-women shortlist) zavedený v roce 1993 v Labour party ve Velké Británii byl soudem prohlášen za diskriminační. Ve skandinávských zemích byl jasný odpor proti jakýmkoli změnám ústavy v otázkách rovné účasti.

Avšak způsobů překonání tohoto problému je dostatek. Hlavním z nich je spolehnout se na rozhodnutí politických stran odpovědných za sestavení seznamů (existují-li seznamy) nebo nominování kandidátů, bez čehož je velmi obtížné postavit kandidáta do voleb a mít reálnou šanci, aby byl zvolen. Je tedy na politických stranách, aby navrhly listiny nebo nominovaly kandidáty s přihlédnutím k zásadě rovnoměrného zastoupení žen a mužů, ať již ve striktním nebo přibližném smyslu.

Zdálo by se, že je nemožné jít dál, pokud nenastane revoluce v myšlení lidí a, konkrétněji, nedojde-li ke změnám ústavy nebo změně ve způsobu, jak soudy různých typů interpretují pojem "rovnosti". Jakkoli bychom si přáli považovat problém snížení nerovnosti mezi pohlavími za zvláštní otázku, nemůžeme nevízt zřetel na dopady, které by změna pojmu rovnosti v této oblasti způsobila v jiných oblastech. **Je možné a nutné jasně rozlišovat mezi diskriminací na základě pohlaví a diskriminací na základě etnického původu nebo národnosti**, když už ne z jiného důvodu, tak proto, že ženy ve většině zemí představují 50% obyvatel. Je však obtížné zabránit formám uvažování o vlivu opatření v jedné oblasti na jiné oblasti. K tomu již došlo, a ne bezdůvodně, pokud jde o oblast, která je určitě velmi odlišná od ustavování volených zástupců, i když pouze až do určité míry: máme na mysli oblast přístupu k zaměstnání.

Snad nejzákladnější otázkou, která by měla být zodpovězena je, zda by postavení voleného zástupce mělo být připodobněno postavení převažujícímu na trhu práce nebo zda je třeba na tuto roli pohlížet jako na specifické povolání odlišné povahy, z čehož vyplývá různé právní hodnocení a různé koncepční strategie.

Příklady legislativních změn na podporu rovnoměrného zastoupení žen a mužů v politickém rozhodování

Belgie

Podle zákona z 24. května 1994 nesmí být v Belgii na volební listině více než dvě třetiny kandidátů stejného pohlaví. Požadavek na minimální zastoupení je tak přesně stejný pro muže i pro ženy. Platí to také pro sněmovnu reprezentantů a pro senát a rovněž pro regionální, komunální, provinční a městské rady, jakož i pro volby do Evropského parlamentu. Když se tento požadavek nerespektuje, volební listina se prohlásí za neplatnou. Je však nutné uvést, že dílčí listiny

sestavující se jen z žen nebo jen z mužů jsou přípustné - jsou však omezeny dvoutřetinovým požadavkem pokud jde o souhrnnou listinu.

Zákon byl poprvé uplatněn při volbách v roce 1999. Celkově se mezi volbami v letech 1995 a 1999 zastoupení žen (v Evropském parlamentu a ve federálním a regionálních shromážděních) zvýšilo o 4,8%, z 18,5% na 23,3%. Představuje to 25% zvýšení počtu zvolených žen, z 95 na 120 (z celkového počtu 514). Toto zvýšení není zdaleka zanedbatelné, když je porovnáme s vývojem zastoupení žen za delší období (od roku 1946).

Francie

Změna ústavy odhlasovaná parlamentem 28. června 1999 (ústavní zákon 99-569 z 8. července 1999) potvrdila zásadu rovného přístupu žen a mužů k volitelným funkcím a místům. Článek 3 ústavy přiznává zákonu odpovědnost za prosazování tohoto rovného přístupu, zatímco článek 4 stanoví, že politické strany "musí přispět k provádění této zásady". Vláda byla pro rychlé provedení této změny ústavy, počínaje již obecními volbami plánovanými na rok 2001.

V důsledku toho vláda již v prosinci 1999 předložila národnímu shromáždění návrh zákona upravujícího rovný přístup žen a mužů k voleným funkcím a volitelným místům, jakož i návrh ústavního zákona, týkajícího se zámořských teritorií (Nová Kaledonie, Polynésie, Wallis a Futuna). Texty byly přijaty 3. května 2000.

Vláda chtěla na jedné straně rovnoměrné zastoupení (50% kandidátů z obou pohlaví) a na druhé straně nechtěla měnit volební systém, což bylo v souladu se závazkem ministerského předsedy. Zákon bude tedy platit od března 2001 v obcích s více než 2.500 obyvateli, od září 2001 pro senátní volby (proporcionální zastoupení) a od roku 2004 pro regionální a evropské volby.

Ve všech těchto volebních systémech zákon stanoví pro každou kandidátní listinu, že:

"rozdíl mezi počtem žen a počtem mužů na každé kandidátní listině nesmí být větší než jedna" a že "každá skupina šesti kandidátů sestavená za účelem prezentace na listině musí obsahovat stejný počet kandidátů každého pohlaví".

Kromě toho zákon staví politické strany a politická seskupení na čelné místo dispozic k obnově francouzské politiky ustanovením, že "když u politické strany nebo seskupení rozdíl mezi počtem kandidátů obou pohlaví deklarujících vazbu k této straně nebo seskupení v době od poslední obměny Národního shromáždění, ... převyšší 2% celkového počtu kandidátů, částka první splátky ..., která je této straně přiznána, se sníží o podíl rovnající se polovině tohoto rozdílu připočteného k celkovému počtu kandidátů." Proto podle zákona nedojde k penalizaci strany, která předloží 49% žen a 51% mužů. Naproti tomu snížení první splátky podpory ze státního rozpočtu bude 5% při rozdílu 10%, 30% při rozdílu 60% až po maximum 50% při rozdílu 100%. Tento mechanismus finanční penalizace zabrání prahovému efektu. Zaručuje také straně, že dostane alespoň 50% příspěvku ze státního rozpočtu.

Zákon obsahuje jednoduché mechanismy působící na základě rovnováhy povinných opatření a finančních ustanovení. Současně nezpochybnuje současnou volební architekturu. Přispěje k modernizaci francouzské politiky tím, že při příštích volbách přijde do politiky významný počet žen.

ii. Různé úrovně

Existuje velký počet institucí pro účely konzultací a vyjednávání, které sdružují volené a jmenované zástupce na všech úrovních - národní, regionální i místní.

Meziparlamentní unie (IPU) je mezinárodní organizace, která je místem pro setkání zástupců parlamentů suverénních států. Každá národní skupina jmenuje členy k účasti na konferencích konaných jednou za dva roky a podle stanov Unie je každá skupina vyzvána, aby v nominaci byla nejméně jedna žena, pokud jsou v národní skupině ženy.

Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě (OBSE) je regionální bezpečnostní organizace s účastí 55 států. Její rozhodnutí jsou politicky, nikoli však právně závazná. Parlamentní shromáždění OBSE se skládá z více než 300 poslanců z účastnických států a zasedání se konají jednou za rok.

Tato zpráva se bude konkrétněji zabývat těmito shromážděními v geografické oblasti působení Rady Evropy a Evropské unie.

a) Evropská úroveň

Parlamentní shromáždění Rady Evropy

Parlamentní shromáždění Rady Evropy je poradní shromáždění zasedající čtyřikrát ročně, vždy jeden týden. Skládá se z 291 členů a 291 jejich náhradníků volených nebo jmenovaných 41 parlamenty členských států⁴¹. Každá země má 2 až 18 zástupců, v závislosti na počtu obyvatel. Měly by být zastoupeny všechny hlavní národní politické strany. Parlamentní shromáždění se v současné době skládá z 103 žen a 479 mužů (21,5% žen). Neexistuje žádné statutární ustanovení o rovnoměrném zastoupení žen a mužů v Shromáždění.

Parlamentní shromáždění si je vědomo malého počtu zastoupených žen v politických institucích, a proto v roce 1999 přijalo následující doporučení o rovném zastoupení v politickém životě a vyzvalo národní delegace, aby naléhaly na své parlamenty, aby k nápravě podprezentace žen přijaly konkrétní opatření:

Doporučení 1413 (1999) Parlamentního shromáždění Rady Evropy o rovném zastoupení v politickém životě

/.../

12. Shromáždění proto vybízí národní delegace, aby naléhavě vyzvali své parlamenty k přijetí konkrétních opatření k nápravě podprezentace žen v politickém životě, a zejména:

- ustavily parlamentní výbory nebo delegace pro práva žen a rovné příležitosti;
- stanovily rovné zastoupení v politických stranách a podmínily financování politických stran dosažením tohoto cíle;
- přijaly dispozice zaměřené na sladění rodinného a veřejného života;
- přijaly právní předpisy vytvářející systém rovnosti ve vzdělávání, počínaje základní školou, aby se tak zajistily stejné šance pro přístup ke všem úrovním vzdělání a výcviku.

/.../

Evropský parlament

Evropský parlament se schází každý měsíc, vždy na jeden týden. Jeho 626 členů se volí každých pět let přímým všeobecným hlasováním v 15 členských státech Evropské unie⁴². Zastoupení žen se od roku 1984 každými volbami stále zvyšuje. Trend pokračoval i při volbách v červnu 1999, ale s 30,2% zůstávají ženy stále podprezentovány.

V roce 1999 byla podruhé v historii Parlamentu zvolena jeho předsedkyní žena.

b) Národní úroveň

Parlamenty

V březnu 2000 zaujímaly ženy v 41 členských státech Rady Evropy méně než 1.700 křesel z celkového počtu 10.000 (16%). Procento zastoupení žen se mezi zeměmi velmi liší, od 4% v Lichtenštejnsku a Turecku po téměř 43% ve Švédsku. Je zřejmé, že rovnováha v zastoupení pohlaví je ve většině členských států cíl, který je ještě velmi vzdálen.

Hlavní problém týkající se pozitivní akce v oblasti rovnosti v parlamentech se za současných okolností týká také otázek, zda jsou ženy voleny jako předsedkyně nebo mluvčí parlamentu, předsedkyně parlamentních výborů a zda je zajištěno, že skladba parlamentních výborů odráží nejen politické složení příslušných parlamentů, ale zda také co nejlépe respektuje vyvážené zastoupení obou pohlaví. Skupina o tom v parlamentních rádech států Rady Evropy nenašla žádné ustanovení.

Ví se velmi málo o tom, jak parlamenty sestavují své výbory pokud jde o zastoupení pohlaví. Parlamentní výbory jsou v určitém stupni právě tak segregovány podle pohlaví, jako jiné sféry života. Znamená to, že většina žen je zastoupena v sociálních, školských a kulturních výborech a muži jsou ve finančních, technických a výzkumných výborech. Zpráva Meziparlamentní unie z roku 1999⁴³ udává, že některé země nedávno oznámily větší různorodost výborů pod předsednictvím žen a že ženy předsedají nyní i výborům zahraničních věcí, obrany a justice. Bylo by vhodné provést průzkum těchto otázek.

Zajímavým příkladem toho, co parlamenty na tomto poli mohou udělat, aniž by přijímaly legislativní ustanovení o zvláštních kvótách, je **iniciativa všech politických stran** v islandském parlamentu zaměřená na zvýšení podílu žen v politice (viz kapitola o zvyšování uvědomění).

Vlády (národní a federální)

Podíváme-li se na rovnováhu pohlaví v rozhodování, je třeba - pokud jde o pozitivní akci nebo její prosazení - vzít v úvahu dva aspekty.

1. Podíl žen ve vládě a v ministerských funkcích;
2. Postoj vlády k dosažení rovnováhy mezi pohlavími při sestavování poradních a rozhodovacích týmů, které jsou k dispozici členům vlády (soukromé kanceláře, experti, atd.)

Na počátku roku 2000 byl průměrný podíl žen ve vládách členských států Rady Evropy 15%. Tento průměr je mnohem vyšší v členských státech Evropské unie: kolem 25%. Avšak žádná žena není ve funkci s mocí nejvyšší, funkci ministerské předsedkyně, ani v žádném členském státě Rady Evropy - i když ve třech zemích je žena hlavou státu (Finsko, Irsko a Lotyšsko). Sedm zemí nemá vůbec žádnou ženu ve funkci ministra, ve čtyřech je ve vládě jen jedna žena. Velká většina ministryň vede sociální, kulturní nebo zdravotní resorty.

Tedy i když se zdá, že v mnohých zemích dochází k pokroku pokud jde o rovnováhu pohlaví ve vládě, není to v žádném případě jasný trend ve všech členských státech. Pouze osm členských států má mezi ministry více než 30% žen (kritická masa) a pouze jediná země, Švédsko, má od roku 1994 ve vládě stejný počet žen a mužů.

Když se jedná o sestavení vlád s vyváženým zastoupením podle pohlaví, můžeme sotva mluvit o "pozitivní akci", protože v této oblasti neexistují žádné právní předpisy, regulace nebo procedura.

Je dokonce obtížné říci, zda ti, kdo sestavují vládu, se snažili dosáhnout rovnováhu co do pohlaví, i když je v zemi vyšší zastoupení žen. Zdá se však, že v případě Dánska, Francie, Itálie a Velké Británie, kde zastoupení žen ve vládě je mnohem vyšší než v parlamentu, je to jasně výsledek politické vůle a lze to považovat za **záměr** příslušného ministerského předsedy zvýšit počet žen v nejvyšší řídicí politické instituci. Zřejmě šlo také o záměr, když byla koncem roku 1994 jmenována první švédská vláda se stejným zastoupením ministrů obou pohlaví. Často lze také mluvit o záměru, když jsou do ministerských funkcí jmenovány ženy náhradou za ministry - muže do takových resortů, jako jsou zahraniční věci, vnitro, obrana, finance, obchod nebo justice. Takováto jmenování můžeme považovat za pozitivní akci usilující o prosazení rovnosti.

Ve skandinávských zemích, zejména ve Finsku, Norsku a Švédsku, se politické klima, prostředí a mentalita vyvíjely takovým způsobem, že hodnoty a postoje ve společnosti **nyiní očekávají** rovnováhu pohlaví v parlamentech a ve vládách, i když se segregace podle pohlaví, která přetrvává na trhu práce, často opakuje při rozdělování ministerských křesel. Ve Švédsku je nyní součástí politického prostředí, že všechny vlády jsou složeny z 50% žen a 50% mužů. V Norsku a Finsku není pravděpodobné, že by byla lehce akceptována vláda s nižším počtem žen než 40%. Uznání rovnosti pohlaví jako významný organizační princip v politice a společnosti v těchto zemích určitým způsobem institucionalizovalo rovnoměrné zastoupení žen a mužů při rozhodování.

Jakmile je jmenována vláda složená z poloviny z žen a z mužů, je důležité, aby prokázala plné odhodlání k prosazování rovnosti a rovného zastoupení na všech úrovních řízení, například vydáním veřejného prohlášení a/nebo přijetím akčního plánu (viz kapitolu o akčním plánu) obsahujícího zvláštní kapitolu o rovnováze pohlaví v rozhodování. Vláda musí zaručit, že ti, kdo mají na starosti provádění plánu, budou mít k dispozici relevantní informace o postavení žen a mužů ve všech sektorech společnosti odvozené ze statistik rozčleněných podle pohlaví, studie, analýzy o vlivu pohlaví a vědecký výzkum.

Dalším důležitým krokem posilujícím rovnováhu v zastoupení pohlaví by bylo zajistit, aby finance z veřejných rozpočtů byly dány jen těm politickým stranám, které mají na svých kandidátních listinách určitou rovnováhu mezi pohlavími. To je otázka, která je v některých členských státech předmětem mnoha diskusí.

c) Místní úroveň

Organizace místní správy se mezi členskými státy Rady Evropy značně liší. Může však být rozdělena do tří hlavních úrovní. Nejvyšší úroveň - regionální úroveň - existuje ve většině větších zemí. Prakticky všechny evropské země mají provinční (krajskou) úroveň - příkladem mohou být švýcarské kantony, italské provincie a anglická hrabství. Tyto úrovně však mají velmi rozdílné pravomoci a institucionální postavení. Základní úroveň, úroveň obcí, zprostředkovává přímý kontakt mezi občany a státní mocí.

Hlavní orgány na evropské úrovni sdružující zástupce z místních a regionálních složek jsou Kongres evropských místních a regionálních orgánů (CLRAE) Rady Evropy, Rada evropských měst, obcí a regionů (CEMR), Shromáždění evropských regionů (AER) a Výbor pro regiony (COR) Evropské unie.

Kongres evropských místních a regionálních orgánů (CLRAE) Rady Evropy, složený podobně jako Parlamentní shromáždění (viz výše), se skládá ze zvolených

zástupců místních nebo regionálních orgánů a úředníků, kteří jsou jim přímo podřízeni. Národní delegace musí zastupovat různé typy místních a regionálních orgánů a politické síly ve statutárních orgánech každého z 41 členských států.

Charta CLRAE stanoví, že:

"Složení delegace každého členského státu v CLRAE musí zajistit: /.../d. spravedlivé zastoupení žen a mužů v statutárních orgánech místní a regionální správy členského státu."

V současné době se CLRAE skládá z 91 žen a 467 mužů, tj. 19% žen.

V roce 1998 CLRAE organizoval průzkum zastoupení žen v místních a regionálních institucích členských zemí⁴⁴. Výsledky průzkumu ukázaly, že i když se míra zastoupení žen v politickém životě mezi zeměmi velmi liší, celkový podíl volených zástupců z řad žen na místní i regionální úrovni je stále neuspokojivý a na podporu politické integrace žen se podniká velmi málo kroků. Z odpovědí na dotazník vyplynulo:

- jednotlivé politické strany podnikají kroky ve prospěch existence kvót v právních předpisech;
- nejrozšířenějším akčním prostředkem jsou informační kampaně a odborný výcvik;
- na podporu přístupu žen na trh práce je přijímáno málo opatření, a to přes všeobecné přesvědčení, že taková opatření jsou pro účast žen v politice velmi významná.

Z výsledků tohoto průzkumu je zřejmé, že zastoupení žen bývá vyšší v místní správě než v ústřední vládě, v parlamentech a shromážděních vyšší než na odpovědných funkcích nebo ve výkonných orgánech (také z toho důvodu, že výkonné orgány mají obvykle menší počet členů) a vyšší ve vládních orgánech největších nebo ekonomicky nejvyspělejších zemích než v nejmenších nebo nejméně rozvinutých zemích.

CLRAE nato přijal následující doporučení a rezoluci o zastoupení žen v politickém životě v evropských regionech.

Text přijatý Kongresem evropských místních a regionálních orgánů (CLRAE)

Doporučení 68 (1999) o účasti žen na politickém životě evropských regionů

Kongres /.../ žádá vlády členských států, aby:

- a. upravily národní právní předpisy s cílem odstranit překážky naplňování skutečně rovných příležitostí pro muže a ženy v politickém životě, a zajistily tak legitimitu antidiskriminačních opatření;
- b. zavedly pozitivní opatření umožňující ženám přístup k veřejným a politickým funkcím a učinily to spolu s regionálními a místními orgány v souladu s principem subsidiarity;
- c. usnadnily v koordinaci s regionálními orgány zavedení opatření, která by mohla vést ke zvýšení účasti žen v regionálních institucích, například aby:
 - upozornily politické strany na možnost nominovat ženy jako kandidátky ve volbách do správních orgánů;
 - organizovaly zvláštní výcvikové kurzy pro kandidující ženy, v nichž by se seznámily s technikou politiky a s uvědomovacími kampaněmi k překonání obav z nedostatku dovedností a kterými by je motivovaly k aktivnímu zapojení do politického života;

- zavedly zvláštní opatření umožňující kandidujícím ženám sladit rodinný život s občanskými povinnostmi a politickými úkoly;
 - podporovaly společné aktivity politických stran ke zvýšení počtu žen aktivně zapojených do politiky;
- d. prostudovaly texty přijaté Kongresem a těmi meziregionálními organizacemi, které s Kongresem v této oblasti úzce spolupracují a uložily posouzení v nich zmíněných otázek relevantním vládním institucím a předložily k posouzení voleným shromážděním, a aby informovaly Kongres o jejich připomínkách, závěrech a, kde to přichází v úvahu, o přijatých nápravných opatřeních.

Rezoluce 85 (1999) o účasti žen na politickém životě evropských regionů

Kongres /.../ žádá regionální orgány, aby:

- a. přijaly odpovídající opatření usnadňující ženám přístup do politických institucí regionálních orgánů;
- b. zahájily programy podněcující ženy k vyšší angažovanosti v regionálním politickém životě a k převzetí odpovědnosti v politických parlamentních a správních institucích;
- c. vybízely organizace občanské společnosti k rozšiřování informací a pořádání výcvikových programů usnadňujících ženám účast v politických institucích regionů;
- d. přijaly akční programy založené na pozitivní diskriminaci a jejich pomocí zajistily vyváženou účast žen v regionálních politických institucích;
- e. zkoumaly na regionálních shromážděních, v rámci zvláštních výborů a ve výkonných orgánech, pokud je to prakticky možné, zprávu předloženou zasedání a k ní připojené dokumenty;
- f. informovaly Kongres o výsledcích těchto kroků a tam, kde to přichází v úvahu, o všech plánovaných nebo podniknutých akcích vyplývajících z těchto doporučení.

6. Kongres ukládá Byru, aby nařídilo relevantní pracovní skupině zahájit na evropské úrovni hlavní kampaň k rozšíření evropských regionálních veřejných funkcí zastávaných ženami, a aby do této kampaně zapojilo všechny aktivní organizace regionálních a místních orgánů, jako jsou zejména Shromáždění evropských regionů (AER) a Rada evropských měst obcí a regionů (CEMR).

Rada evropských měst, obcí a regionů (CEMR), což je mezinárodní neziskové sdružení, sdružuje více než 100.000 místních a regionálních orgánů z 29 zemí. Rada ustavila výbor volených zástupců - žen místních a regionálních orgánů s cílem zvýšit zapojení žen do budování Evropy a posílit jejich role v evropské politice. Tento výbor již po několik let udržuje dialog s ženami, které byly zvoleny do zastupitelstev ve střední a východní Evropě.

CEMR vypracovala informační nástroje a organizuje semináře o účasti žen v politice na místní úrovni a organizovala rovněž výzkum v různých členských státech Evropské unie o účasti žen v místní politice⁴⁵. Na svém zasedání v březnu 2000 přijalo výkonné byro CEMR rezoluci, která mezi jiným vybízí členské státy Evropské unie k provádění legislativních opatření podporujících rovnováhu mezi pohlavími v oblasti rozhodování, zejména na místní a regionální úrovni, a vybízí členy národních sdružení, aby zajistili rovnováhu v zastoupení mužů a žen ve svých řídicích orgánech. V rámci tohoto zasedání uspořádaly ženy zvolené do CEMR seminář k problematice "ženy a zaměstnání", který v závěru přijal deklaraci začleněnou do pozičního dokumentu CEMR o zaměstnanosti.

iii. Zvláštní řízení

a) Právní a zákonná

Volební systémy

I když metody pro volbu zástupců se mezi zeměmi velmi liší, je možné říci, že v Evropě existují široké soubory volebních systémů: 1) většinové - pluralitní systémy; 2) smíšené systémy poměrného a většinového zastoupení; a 3) systémy poměrného zastoupení.

Většinový - pluralitní systém se používá například ve Velké Británii a ve Francii. Systém "první bere vše" používaný ve Velké Británii znamená, že volby se konají ve volebních obvodech a vítězem je kandidát, který dostane nejvíce hlasů, ne však nutně absolutní většinu hlasů. Francouzský systém je "dvoukolový". Kola hlasování se konají s odstupem dvou týdnů. První kolo probíhá stejným způsobem, jako volby systémem první bere vše. Když však žádný kandidát nezíská v prvním kole absolutní většinu hlasů, proběhne druhé kolo hlasování mezi dvěma kandidáty, kteří v prvním kole získali nejvíce hlasů a vítěz tohoto kola je prohlášen za zvoleného.

Smíšené systémy poměrného a většinového zastoupení používané v Evropě (například v Německu nebo v Rakousku). Jsou to "paralelní systémy" používající současně jak proporcionalní kandidátní listiny, tak většinové volby ve volebních obvodech. Často se při těchto systémech část členů parlamentu volí systémem poměrného zastoupení a další část některým z typů většinové metody.

Systémy poměrného zastoupení jsou v Evropě nejrozšířenější. Jejich cílem je především snížit rozdíl mezi podílem politické strany na celostátním výsledku hlasování a jejím podílem na počtu míst v parlamentu. Politické strany předkládají voličům seznamy kandidátů na celostátní nebo regionální úrovni a v tom každém okrese, kde mají být voleni její členové. V některých případech mohou voliči označit na listině předložené politickou stranou své vlastní kandidáty - dát preferenční hlas ("otevřené" kandidátky). Obvykle však voliči mohou dát hlas jen politické straně a nemohou ovlivnit, kteří straničtí kandidáti budou zvoleni ("uzavřené" kandidátky).

Výzkum a statistiky ukázaly, že tam, kde působí systémy poměrného zastoupení je pro ženy v praxi snazší dosáhnout v politických orgánech většího zastoupení⁴⁶. V posledních třech dekadách, díky účinné organizaci sil prosazujících vyšší zastoupení žen v politickém životě, došlo v systémech poměrného zastoupení k významnému zvýšení počtu žen. Naproti tomu pouze malého pokroku bylo dosaženo ve většinových systémech. Většinové systémy obvodů zastoupených jedním členem trvale prokazují, že z hlediska žen jsou nejhorší možné. Když se má volit mezi dvěma osobami, mnozí mají obavy, že muž propadne. **Změnu volebního systému z většinového na systém poměrného zastoupení můžeme proto považovat za "pozitivní akci" ve prospěch žen**, zejména proto, že se nezdá pravděpodobné, aby se konsistentní a účinná politika zaměřená na vyrovnané zastoupení obou pohlaví prováděla při volebním systému s jedním zastupitelem ve volebním obvodu.

Z následující kapitoly o politických stranách je však jasné, že systémy poměrného zastoupení mohou být užitečné jen tehdy, když síly prosazující rovnoměrné zastoupení žen a mužů jsou v příslušné straně organizované a **aktivní**.

Proč systémy poměrného zastoupení vyústí ve vyšší zastoupení žen?

Zprvu, na jeden volební obvod je vyšší počet míst, což dává politickým stranám více možností nominovat ženy. Strana může očekávat, že v každém volebním obvodu získá více míst.

Zadruhé, kandidátka politické strany nabízející pouze muže, nebo na prvních místech jen muže, je spojena s rizikem, že voliči budou stranu považovat za staromódní

a nedají jí hlas. Navíc pokud by nebyla uvnitř dané politické strany rovnováha mezi ženami a muži, nebyla by rovnost respektována. To ovšem platí zvláště v těch případech, kdy jsou ve stranách aktivní frakce žen.

Zatřetí, když jedna strana předloží vyvážené kandidátky, ostatní strany budou pravděpodobně tento vzor následovat, pokud chtějí se stranou používající kvóty podle pohlaví úspěšně soutěžit. Zdá se, že je to snazší v zemích se systémem poměrného zastoupení než v zemích s většinovým systémem. Je-li pouze jeden kandidát, bývá velmi obtížné odmítnout kandidáta, který již funkci zastává nebo kandidáta, který je tradičně nominován a nominovat místo něho ženu. V systémech poměrného zastoupení není tak obtížné doplnit ženu na kandidátní listinu, a dokonce to politické straně může pomoci získat více hlasů.

Pokud jde o otázku, zda "otevřené (preferenční)" nebo "uzavřené" kandidátní listiny stran jsou lepší pro zastoupení žen - tzn., zda voliči mohou ovlivnit, kteří z kandidátů navržených stranou budou zvoleni nebo zda strana stanoví pořadí kandidátů - odpověď je pravděpodobně pro každou zemi různá. Je to otázka do jaké míry se v té které zemi přikládá otázce rovnosti žen a mužů váha. V některých zemích by bylo možná snazší přesvědčit voliče, aby aktivně hlasovali pro ženy a v některých zemích se zase činitelé uvnitř stran postarají o to, aby na volitelných místech bylo více žen, než kdyby se to ponechalo na vůli řadového voliče.

Příklady volebních systémů⁴⁷

Řecko

Parlamentní demokracie byla v Řecku obnovena v roce 1975, po sedmi letech vojenské vlády. Ústava z roku 1974 zřídila jednokomorový parlament s 300 členy, poslaneckou sněmovnu. Pokud jde o volební uspořádání, země je rozdělena na 56 volebních obvodů zastoupených jedním nebo více členy na 288 místech ve sněmovně; dalších 12 "státních poslanců" se volí celostátně. Volební obvody jsou různě velké, od šesti s jedním zástupcem, až po obvod s 38 zástupci v hlavním městě, Aténách. Celkově pak 39 z 57 obvodů dostane od jednoho do pěti míst. Koná se jen jedno kolo hlasování s použitím Hagenbach-Bischoffovy metody "posíleného" poměrného zastoupení. Voliči vyjadřují své preference kandidátkám stran a v rámci každé kandidátky jednotlivým kandidátům. Strany, které nominovaly kandidáty alespoň ve třech čtvrtinách volebních obvodů a dostaly minimálně 3% hlasů, mají zaručeno 1 až 3 místa v parlamentu. Řecké ženy dostaly hlasovací právo v roce 1952 a první žena byla do řeckého parlamentu zvolena v roce 1953.

Ve volbách v září 1996 bylo do poslanecké sněmovny zvoleno 19 žen (6% poslanců). To Řecku dává nezáviděníhodnou pověst země mající nejnižší zastoupení žen v parlamentu v EU. Zjistit míru podprezentace žen v řecké politice není jednoduchý úkol. Potíže působí zčásti nedostupnost základních dat a zčásti nedostatečnost výzkumu v této oblasti. Nicméně, existuje několik kritických faktorů působících ve prospěch minimalizaci zastoupení žen v politickém životě; mezi dominantní patří kulturní postoje a praxe politických stran. Až doposud neexistují žádné studie udávající účinek volebního systému na příležitosti politické reprezentace žen.

Ruská federace

Celkový počet poslanců ve státní dumě (parlamentu) je 450. Pro volbu poslanců dumy se používají jak kandidátky stran pro poměrné zastoupení, tak většinové hlasování v obvodech zastoupených jedním členem. Neexistuje však taková úprava počtu poslanců z jednočlenných obvodů, která by odrazila podíl hlasů ve prospěch politické strany při tajném hlasování, jak je tomu v jiných zemích. Systém poměrného zastoupení ve skutečnosti působí jako jeden volební obvod, protože hlasy pro politickou stranu nebo politický blok se za celou zemi sčítají. Pro platnost voleb se vyžaduje účast 25% oprávněných voličů. Zvolen je kandidát s nejvyšším počtem hlasů, bez ohledu na velikost většiny, protože žádné druhé kolo se nekoná.

Švédsko

Švédsko používá volební systém uzavřených stranických kandidátek s preferenčním hlasováním. V parlamentu je 310 míst, které se rozvrhují poměrně podle upravené metody "St-Laage" přijaté

v 50. letech. Aby strana získala místo v parlamentu, musí dosáhnout alespoň 4% hlasů v celé zemi nebo 12% hlasů v jednom z 29 volebních obvodů, kde se volí více členů. 39 dalších míst v parlamentu se přiděluje na základě výsledků celostátního hlasování. Tato další místa jsou mezi strany rozdělena tak, aby konečné rozdělení hlasů v parlamentu co nejvíce odpovídalo podílu hlasů odevzdaných jednotlivým stranám v celé zemi. Menší strany tak mají největší prospěch z těchto dalších míst.

V září 1998 byla zavedena možnost dát hlas kandidující osobě místo straně. Voliči mají možnost označit preferenci pro jednoho z kandidátů uvedených na kandidátce politické strany. Kandidáti, kteří dostanou 8 nebo více procent osobních hlasů z hlasů odevzdaných straně se dostanou co do pořadí před všechny ostatní kandidáty. Tato inovace měla na rovnováhu pohlaví v parlamentě jen okrajový účinek. Projevila se jako pozitivní faktor zvolením pěti žen a tří mužů.

Právo volit a být zvolen do parlamentu bylo ženám přiznáno v roce 1919 a první švédská poslankyně byla zvolena v roce 1921. Ve volbách v roce 1998 bylo zvoleno do parlamentu 149 žen (43% z celkového počtu členů). Podíl žen zvolených do švédského parlamentu stoupá od roku 1971, kdy zastoupení žen činilo 14%. Současný pozoruhodný stav, který kontrastuje s volebními výsledky žen v jiných zemích, je do značné míry důsledkem intenzivního úsilí prosadit v procesu nominace ženy na kandidátky.

V nominačním procesu hrají dominantní roli politické strany a ženy jsou záměrně a trvale dávány na volitelná místa. Kromě stranických kandidátek, na nichž mají ženy prominentní postavení, se na volební systém pohlíží jako na systém, který povzbuzuje zastoupení žen poměrným zastoupením ve velkých obvodech, kde se volí více zastupitelů, od 2 do 34 míst.

Velká Británie

Britský volební systém, tj. pluralitní systém volby jednoho člena (single-member plurality system - SMP) znamená soutěž v 659 volebních obvodech v celém Spojeném království. Voliči odevzdávají svůj hlas jednomu kandidátovi na volebním lístku obsahujícím jména všech kandidátů z daného obvodu. Kandidát, který dostane nejvíce hlasů je zvolen do parlamentu.

V posledních volbách, které se konaly v květnu 1997 bylo do parlamentu zvoleno 121 žen (18,4% z celkového počtu poslanců). Je to dvojnásobek počtu žen zvolených v předchozích volbách, což je výrazným fenoménem Labour party. Pozoruhodné zvýšení počtu žen zvolených a kandidovaných do parlamentu touto stranou je výsledkem volební strategie, kterou již Labour party prosazovala v letech předcházejících. I když tato strategie byla pro zvýšení příležitostí žen v této straně důležitá tím, aby byly zvoleny do parlamentu, zdaleka to nebyl definující faktor úspěchu. Pečlivě připravená volební kampaň a účinná maximalizace hlasů odevzdaných straně pomohly ke zvolení rekordního počtu poslanců (419), což je největší vládní většina (o 179) od roku 1935.

b) Z Inicativy politických stran

Politické strany hrají v účasti žen zásadní úlohu, protože nominují kandidáty na volené funkce. Existuje mnoho způsobů a systémů, na základě kterých lze vybírat kandidáty, ale náš výzkum zjistil, že ti, kdo jsou ve straně odpovědní za výběr, se obvykle zaměřují na určitou soustavu charakteristik a že, alespoň donedávna, ve většině zemí tyto charakteristiky působily ve prospěch mužů. Mezi nejdůležitější kritéria patří: mít za sebou práci v politické straně a být znám v komunitě. Tato kritéria pravděpodobně splňují spíše muži.

Politické strany a jejich členové mohou ovlivnit rovnoměrnou účast žen a mužů v politickém rozhodování několikerým způsobem. Tyto akce lze rozdělit na dvě hlavní kategorie:

1. přijetí formálních nebo neformálních pravidel;
2. ostatní opatření, jako například výcvikové aktivity nebo tím, že je hledisko pohlaví stane uznávaným uvnitř strany.

Opatření, o kterých se dále zmíníme, a která by měla být uplatněna v politických stranách s cílem dosáhnout vyvážené zastoupení žen a mužů, se mohou týkat jen stran, jejichž cílem je zastupovat zájmy všeho obyvatelstva nebo alespoň k těmto zájmům přihlížet.

Tato opatření nelze ukládat stranám, jejichž cílem je, v rámci daném jejich stanovami nebo jinými ustanoveními, jimiž se řídí jejich politický život, zastupovat určitou část obyvatelstva nebo určité pohlaví (například liga žen). Obecně řečeno, takové strany mohou být považovány za politicky nežádoucí, nicméně příslušníci daného pohlaví je mohou považovat za politicky potřebné a stejně tak mohou uvažovat členové jakékoli jiné sociální skupiny za určitých okolností a určité situace v dané zemi.

Formální nebo neformální kvóty

Výzkum ukázal, že pravidla a normy stran podstatně ovlivňují způsob nominace kandidátů. Existují-li jasná pravidla a normy, zdá se, že ženy mohou navázat spojení a spolupráci s politickými stranami snadněji a jejich šance dostat se na kandidátku se zvýší.

K jiným faktorům, které mohou ovlivnit politické strany a zvýšit šance žen ucházet se o politickou funkci, patří: 1) existence silných organizací žen upozorňujících v příslušné zemi na postavení a problémy žen; 2) existence sekcí/organizací žen v politické straně. Tyto faktory často přiměly politické strany k přijetí, ať již formálně či neformálně, systému prosazujícího vyvážené zastoupení žen a mužů, a v některých případech i přijetí systému kvót. Systém kvót v politické straně znamená, že ženy (nebo muži) musí zaujímat na kandidátní listině určitý počet nebo podíl z celkového počtu osob na kandidátní listině ve všech nebo některých volbách, a v některých případech určitý podíl ve funkcích vnitřních orgánů strany.

Výzkum o tom, jak se ženy v politických stranách organizují k dosažení tohoto cíle je omezený a byl by zapotřebí. Podíváme-li se však například na historický příklad politické reprezentace žen ve skandinávských zemích, které byly první mezi členskými státy Rady Evropy v nichž dosaženo velké zastoupení žen v parlamentech, je zřejmé jak rozhodující byla posilující role nezávislých skupin žen uvnitř politických stran. Tyto skupiny sehrály rozhodující roli ve výcviku žen jak se stát úspěšným kandidátem a pomáhaly ženám v nominačním procesu na volitelnou funkci. Historický vývoj také ukazuje, že počet organizovaných členů politických stran se v mnohých zemích snížil, ale ženy členky zvýšily svůj podíl na celkovém počtu členů a získaly větší vliv na vnitřní demokratické fungování strany.

Vysoké zastoupení žen v politice není ve skandinávských zemích vyžadováno žádným ustanovením ústavy nebo zákona. Je proto možné předpokládat, že velmi významné zvýšení počtu žen v parlamentech v posledních 30 letech lze přičíst trvalému tlaku ženského hnutí, a to jak obecně ve společnosti, tak v jednotlivých politických stranách. Toto zvýšení je rovněž možné přičíst podpoře rovnosti ve společnosti a existenci sociálního státu, což ženám umožňuje věnovat více času politice.

V politických stranách skandinávských zemí existuje silná tradice nezávislých ženských organizací uvnitř stran, takzvaných odborů žen. Většina z nich prosazuje zvolení žen a snaží se získat ženy z volebního obvodu za členky stran. Tyto organizace žen působí rovněž jako intelektuální sdružení a jako fórum usilující o formulaci politiky týkající se postavení žen.

Vliv organizací žen uvnitř politických stran na diskusi o zavedení systému kvót a konečné přijetí tohoto systému nelze proto ignorovat. Někteří výzkumníci argumentují, že k velkým změnám politické kultury a politického zastoupení žen ve skandinávských zemích, a později i v jiných zemích jako je Nizozemí nebo Německo, vedly nejen konkrétní systémy kvót, ale také zvýšení symbolického významu dimenze pohlaví.

Je zapotřebí si všimnout, že v mnohých zemích transformujících se k demokracii se po demokratických volbách počet žen pověřených politickou odpovědností snížil. Minulosti se však v těchto zemích nelze dovolávat, protože až do roku 1990 tam demokratické volby nebyly. Teprve demokratické volby odhalily pravou situaci žen. V těchto zemích jsou proto pozitivní akce zvlášť zapotřebí.

Pravidla politických stran týkající se kvót na kandidátních listinách mohou mít různou formu a ty se v posledních 20 letech se značně vyvíjely. Jedna z prvních stran, která zavedla formálně kvóty, norská Strana práce, rozhodla v roce 1983, že "obě pohlaví musí mít při všech volbách a nominacích alespoň 40% zastoupení"; což však neříkalo nic o tom, jak vybírat kandidáty pro kandidátní listiny. Rok poté švédská liberální strana přišla s jiným, neformálním systémem kvót, jemuž se též říká "zip a sendvič". Při tomto systému se na stranické kandidátní listině kandidáti střídají, každý druhý je žena. Tento systém převzaly i ostatní švédské strany. Některé politické strany používají systém kvót jen při místních volbách a/nebo při výstavbě vnitřních struktur strany.

Postupně převzaly formální kvóty nebo neformální dohody i politické strany v jiných členských státech s cílem zajistit vyvážené zastoupení žen a mužů na svých kandidátních listinách (viz příklady v následujícím rámečku).

Systém kvót v politické straně může dosáhnout cíle, jen když se dodržuje proces jeho provádění. **Kvóty se musí dodržovat v procesu výběru a nominace od samého počátku a není možné o nich diskutovat až v závěrečné etapě.** Proto je někdy nutné zvýšit velikost výborů a jiných stranických orgánů, aby bylo možné doplnit ženy bez toho, aby z nich byli vytěsněni muži.

Příklady použití formálních nebo neformálních kvót uvnitř politických stran v některých členských státech

V Rakousku se všech pět politických stran zastoupených v národním shromáždění v zásadě zasazuje o podněcování žen k vyšší angažovanosti v politice. Sociálně demokratická strana (SPÖ) rozhodla na spolkové úrovni, že se do roku 2000 má podíl žen na všech stranických úrovních zvýšit na 40%; Lidová strana (ÖVP) chce podpořit rovná práva žen v politice zavedením minimální kvóty jedné třetiny žen ve veřejných funkcích; Strana zelených například požaduje, aby peněžní příspěvky politickým stranám byly odstupňovány podle kvóty žen v příslušné straně; kromě toho strana zelených na svou kandidátku povinně dává 50% žen. Liberální fórum nemá žádná pravidla o kvótách, protože v současnosti i tak kvótu plní (5 z 9 regionálních mluvčích a 4 z 9 z poslanců národního shromáždění jsou ženy). Kdyby se však vzájemný poměr změnil, strana nevyklučuje zavedení systému kvót. V manifestu Rakouské strany svobody (FPÖ) není žádná zmínka o kvótě žen.

V Belgii jsou volby založeny na poměrném zastoupení a zákon z 24. května 1994 vyzývá k "prosazení rovného zastoupení mužů a žen na volebních kandidátních listinách".

Zákon stanoví, že "na žádné listině nesmí počet kandidátů jednoho pohlaví převýšit dvě třetiny celkového počtu míst, která se mají obsadit". Každá strana, která se rozhodne předložit kandidátní listinu musí tedy tento zákon respektovat. I když se tato kvóta týká jen celkového počtu míst, která se mají obsadit (nebo celkového počtu kandidátů a náhradníků na listině) a ne všech politickv

významných funkcí, zásluhou zákona je, že všechny politické strany vnímají problém nedostatečného zastoupení žen a snaží se získat více žen ke členství. Kromě toho, i když provádění zákona podle jeho litery nemusí vést k významnému zvýšení počtu skutečně zvolených žen, je možné na něj pohlížet jako na první etapu procesu, který znemožňuje zatlačovat ženy do pozadí. Navíc se zvažuje revize zákona s cílem lépe zajistit jeho účinnost.

V Dánsku systém kvót používá jen sociální levice a Sociálně demokratická strana. Předpisy o kvótách ve veřejných volbách byly použity jen ve velmi omezeném rozsahu (jen při místních a regionálních volbách a volbách do vnitřních stranických orgánů) a i obě zmíněné strany nyní zrušily systém kvót na základě pohlaví.

Ve Finsku se systémy kvót používají jen v interních volbách Levicové strany a Strany zelených. Jedním z důvodů proč se ve Finsku nepoužívají kvóty je, že finský volební systém je "otevřený", což znamená, že volič může vyjádřit svou preferenci kterékoli osobě. Kvóty by proto měly menší účinek, než při volbách na základě "uzavřených" stranických listin. Do určité míry to platí i pro Dánsko.

V Německu mají tři z pěti velkých politických stran ve svých stanovách 40-50% kvótový systém. Jedna strana má kvórum, které předepisuje jednotřetinové zastoupení žen ve všech funkcích a v členství v orgánech strany.

V Irsku dvě z čtyř politických stran - Sociální demokraté a Lidová aliance - mají systém kvót (40%), který se aplikuje ve volbách a při jmenování do stranických orgánů. Doposud však kvóty v kandidátkách stran pro volby uplatněny nebyly. Jedna politická strana přijala akční program rovnosti.

V Lichtenštejnsku má systém kvót (50%) jedna z tří politických stran.

V Lucembursku má většina nejdůležitějších politických stran buď systém kvót nebo systém pozitivní diskriminace fungující ve prospěch kandidujících žen. Stanovy jedné strany stanoví, že funkci jednoho místopředsedy musí zastávat žena.

Malta

Strana práce Malty zavedla svůj první systém kvót v roce 1993, podle něhož 20% všech delegátů generální konference musely být ženy. V lednu 1998 byla tato kvóta revidována tak, aby podíl žen v generální konferenci dosáhl v průběhu následujících 40%. Kromě toho byla schválena kvóta 20%, aby se zajistilo vyšší zastoupení žen v národní exekutivě. Generální konference strany práce Malty přijala v lednu 1998 zprávu zabývající se zkoumáním, jak lze pomáhat ženám k dosažení rovné účasti s muži ve všech sférách maltské společnosti; návrhy obsažené v této zprávě se staly součástí vládní politiky.

Norsko je zřejmě země, kde je systém kvót založený na pohlaví nejvíce rozšířený, jak uvnitř stranických organizací, tak v politickém zastoupení. Sociální levice i Strana práce používají obě formy kvót. Strana práce rozhodla v roce 1983, že "při všech volbách a nominacích musí být obě pohlaví zastoupena alespoň 40 procenty". Kvóty používá i Strana středu a Křesťansko demokratická strana.

Používání kvót je ze všech faktorů nejdůležitější k vysvětlení relativně vysoké účasti norských žen v politice. Když se kvóty v 70. letech poprvé zaváděly, byly v politických stranách o tom velké spory. Dnes kvóty používá většina politických stran při nominaci kandidátů k volbám a rovněž při sestavování svých orgánů na všech stupních.

V Norsku se jako užitečné ukázaly i *volební kampaně*. Vláda bude financovat kampaně uspořádané střediskem pro rovnost pohlaví k místním volbám v roce 1999.

Na Slovensku je nyní jen málo politických stran, které jsou ochotny uvažovat o kvótách a jen Strana demokratické levice má 25% kvótu pro ženy.

Švédsko

Podle některých výzkumných pracovníků byl v politických stranách Švédska silný odpor proti formálním ustanovením o kvótách. Kvóty podle pohlaví nebyly nikdy stanoveny jako zákonný požadavek. Jako lépe přijatelné se jevíly neformální "sendvičové" kandidátní listiny respektující zásadu, že každý druhý kandidát má být žena, bez formálního použití kvót. Požadavek mít kandidátní listiny s rovným zastoupením byl však před parlamentními volbami v roce 1994 tak silný, že se Švédská sociálně demokratická strana rozhodla formalizovat zásadu, že každý druhý kandidát na listině musí být žena. Nyní je tato zásada součástí stanov strany.

V Turecku zavedla jedna politická strana roce 1989 systém zajišťující 25% zastoupení mužů nebo žen v provinčních a okresních radách a v nejvyšších řídicích orgánech strany. Jiná strana přijala v roce 1996 systém 10% kvóty a další aplikuje v současné době systém kvóty 20%.

Velká Británie

Praxe pozitivní diskriminace, jako jsou kvóty, je neopodstatněnou diskriminací pohlaví a je nelegální. Používají se cílové ukazatele a s nimi spojená opatření, kterými mají být dosaženy.

Labour Party:

Za zvláštní zmínku stojí závazek dosáhnout rovného zastoupení mužů a žen a zvolená metoda "párování", zajišťující, aby polovina úspěšných kandidátů v parlamentních volbách byly ženy. Klíčovým cílem je též dostat více žen do místní správy. V současné době jen 25% radních z Labour Party jsou ženy. Místní stranické organizace mají pořádat akce pro členy se zájmem ucházet se o kandidaturu a tyto akce a jiné iniciativy mají být určeny především ženám.

Liberálně demokratická strana:

Liberální demokraté mají federální strukturu sestávající z tří "státních stran", anglické, skotské a waleské.

Strana nepoužívá zkrácené listiny pouze pro ženy ani kvóty, ale činí pozitivní kroky k zvýšení počtu žen na všech úrovních. Existují praktické příklady. Pro evropské volby byl k výběru kandidátů použit proces "zipu". Byly identifikovány tři hlavní bariéry v úspěšném prosazení se žen v politice: peníze, důvěra, kultura. Strana se s nimi chce vyrovnat: například poskytováním menších grantů uchazečkám o politickou funkci k úhradě nákladů cestovního a péče o děti. Zvýšení důvěry se dosahuje prováděním "pracovního stínu" členovi parlamentu a tréninkem schopností, například přednesu projevů. Místním organizacím se také zdůrazňuje důležitost otázky rovnosti příležitostí a potenciálních schopností, jimiž mohou ženy přispět.

Konservativní strana:

Konservativní strana uznává, že ve straně není dostatečné zastoupení žen, zejména je málo radních a členů parlamentu. Strana chce získat více žen na všech úrovních a plánuje sestavení poradní skupiny složené z žen s podnikatelskými, stranickými a profesionálními zkušenostmi, včetně těch, které dříve kandidovaly do parlamentu, která by aktivně vyhledávala a získávala talentované ženy ve všech oblastech života v celé zemi a povzbuzovala by je k přijetí kandidatury. Byla založena síť konservativních žen snažící se získat ženy pro členství ve straně. Síť navazuje spolupráci s ženami stejných názorů: ženami profesionálkami, ženami pracujícími v dobrovolném sektoru nebo ženami zvažujícími návrat do práce.

Ve Skotském parlamentu a Shromáždění ve Walesu si daly Labour Party a Liberálně demokratická strana závazek dosáhnout v zásadě rovného zastoupení tím, že budou používat systém "dalšího člena". Ve Skotsku bude 73 členů zastupujících voliče a 56 dalších členů a ve Walesu 40 členů zastupujících voliče a 20 dalších členů. Na výroční konferenci v roce 1997 byly pro výběr kandidátů do těchto orgánů dohodnuty tři zásady: použití panelu kandidátů (jako při volbách do místních zastupitelstev), výběr systémem jeden člen jeden hlas, a rovné zastoupení žen a mužů.

Další opatření a/nebo iniciativy politických stran ve prospěch vyvážené účasti

I když v některých zemích byly s dobrými výsledky využity systémy formálních a neformálních kvót, nejsou kvóty jedinými opatřeními k dosažení vyššího zastoupení žen v politickém životě. Příklad Španělska, kde má 25% kvótu žen pouze socialistická strana (PSOE) ukazuje, že i tak se dosáhlo velkého zvýšení v účasti žen na

politickém životě. V posledních národních volbách se zastoupení žen zvýšilo o 6% v poslanecké sněmovně a o 2% v senátu. Důvodem může být velmi aktivní a viditelná politika rovnosti, kterou vláda provádí v posledních deseti letech, přijetí akčních plánů, založení institucí (Institut žen) k jejich naplnění. Tím byly ženy více zviditelněny. Bylo by velmi zajímavé prozkoumat, co všechno příznivě působí na zvýšenou účast žen v politických stranách a politickém životě Španělska.

V řadě zemí se záležitost pohlaví stala předmětem zájmu politických stran. Vyústilo to často i v ten výsledek, že být ženou se samo o sobě stalo kritériem výběru. Některé strany dokonce hledaly ženy mimo členky své strany, aby mohly nominovat nadějně kandidáty. To lze považovat za jiný typ pozitivní akce ve prospěch žen. Mají-li politické strany ve svém středu více žen, umožňuje jim to pokrýt širší rozsah problematiky.

Typem pozitivních akcí, které mohou přijímat politické strany, jsou nabídky speciálních výcvikových programů pro ženy, zaměřené na osvojování dovedností k pořádání kampaní, osvojování si technik prezentace a práce s médii. Dělají to mnohé politické strany, zejména strany, které při náboru a prezentaci žen jako kandidátek dosáhly úspěch.

V některých zemích se prokázalo, že účinný způsob jak zajistit vyšší zastoupení žen ve veřejných funkcích a současně jak přimět politické strany, aby jako kandidáty nominovaly ženy, je vytvářet zvláštní listiny žen nebo pohrozit politickým stranám zpracováním takových listin (viz následující příklady).

Jiná opatření politických stran/hnutí ve prospěch vyváženého zastoupení žen a mužů v parlamentu

Na **Islandě** byla před místními volbami v roce 1982 zformována aliance ženských kandidátek. V parlamentních volbách byly tyto kandidátky navrženy v třech volebních obvodech. Do 'Althingu' (islandského parlamentu) byly zvoleny tři ženy z těchto listin. Přímým důsledkem těchto ženských kandidátek bylo, že politické strany daly na svých kandidátkách ženám větší prostor. Podíl žen v parlamentu se zvýšil z 5% před volbami v roce 1983 na dnešních 35%, což je 22 poslankyň.

Nizozemí

Vyhledávání kandidátů mimo strany může zvýšit příležitosti žen, které se o kandidaturu ucházejí. Zajímavé opatření k zvýšení počtu kandidujících žen bylo před parlamentními volbami v roce 1998 použito Stranou práce. Strana uveřejnila v denním tisku inzeráty vyzývající ženy a muže k podání přihlášek. Odezva u žen byla tak silná, že výběrová komise mohla nakonec nominovat 45% žen.

Ruská federace

Politické hnutí, neboli blok zvaný "Ženy Ruska" byl založen před volbami v roce 1993 a předložilo kandidátku, na níž byly pouze ženy. Díky tomuto bloku ženy slavily úspěšný návrat do parlamentu (jehož zastoupení se při volbách v roce 1990 snížilo na 5%). Do státní dumy bylo zvoleno 13,5% žen. Při volbách v roce 1995 kandidátka "Ženy Ruska" nedostala předepsanou 5% podporu hlasů. Její existence však donutila ostatní strany, aby na svých kandidátkách umístily více žen, takže výsledné zastoupení žen bylo asi 10%. V parlamentních volbách v roce 1999 hnutí "Ženy Ruska" nepředložilo žádnou kandidátku a ženy mají nyní v Dumě zastoupení 7,6%.

c) Iniciativy organizací žen

Organizace žen sehrály historickou roli v prosazování myšlenky rovnosti pohlaví, zejména v politice (viz též bod (b) výše "iniciativy politických stran"). Organizace žen byly první, které předložily požadavky na rovné politické zastoupení, protože jiné organizace se problematikou integrace žen do procesu politického rozhodování

nezabývaly. To je také důvod, proč byla pozitivní úloha organizací žen zmíněna v Pekingské akční platformě.

Akční možnosti organizací žen v současné době spočívají především ve zdůrazňování potřeby dát ženám prostor v politice, organizovat kurzy pro ženy a organizovat politické platformy pro kandidátní listiny žen před volbami. Je také třeba zdůraznit úlohu organizací žen v transformujících se zemích.

Příklady iniciativ organizací žen v členských státech

Chorvatsko

Před parlamentními volbami v lednu 2000 uspořádaly organizace žen v říjnu 1999 pětidenní seminář na téma "Ženy a politika". Jeho cílem bylo prohloubit porozumění problémům žen v politických stranách a v politice a vyzvat ženy, aby se v politice více angažovaly. Čtyři z účastnic kandidovaly ve volbách. Chorvatský novinář a televizní producent uspořádali dva semináře k procvičení dovedností pro práci v médiích s vyhrazenými místy pro ženy.

Organizace žen uspořádaly také fóra ke zviditelnění problematiky žen a mobilizovaly ženy k účasti ve volbách. Byla organizována rozhlasová vysílání seznamující s kandidátkami čtyř důležitých stran. Mezi diskutovanými problémy byly odpovědnost politiků, komunikace s voliči, otázky žen, atd. Dva muži, kteří byli hosty tohoto vysílání, se nyní stali ministry v nové vládě.

Francie⁴⁸

Po konferenci, kterou uspořádaly v Aténách v roce 1992 evropská síť "Ženy v rozhodování" a Evropská ženská lobby se šesti národními asociacím žen s organizovaností zasahující až na místní úroveň podařilo využít tématu "Ony také" k výzvě ženám, aby se ucházely o kandidaturu v obecních volbách v roce 1995. V průběhu dvou let před volbami tato síť organizací uspořádala veřejná setkání k této otázce po celé Francii. Podařilo se přesvědčit mnoho žen, aby věnovaly své síly životě v komunitách. Akce měly silný ohlas v místním a regionálním tisku. Politické strany byly přinuceny vzít na zřetel potřebu předkládat kandidatury žen, protože zmíněné akce sjednotily ženy v celé Francii.

Jiný příklad je z Alasky. V této provincii je strukturální podprezentace žen v politice a proto se ženy z pravicových stran chopily iniciativy. V roce 1992 ženy z UDF na protest proti absenci žen mezi kandidáty pro regionální volby svolaly zasedání žen v tomto 'departmentu' a rozhodly se předložit kandidátní listinu žen. I když podobné experimenty s kandidátkami žen nebo s politickými stranami žen skončily nezdarem, tato iniciativa byla relativně úspěšná, protože se jí dostalo solidní podpory od organizací žen. Listina dostala 6,6% odevzdaných hlasů a bylo založeno hnutí Ženy Alasky. Nejen to politická strana, ale lidové hnutí.

Slovensko

Nevládní organizace "Profesionální ženy" již po 8 let pořádá kurzy vzdělávání a výcviku pro ženy zájímající se o vstup do politiky. Založila Demokratický institut žen profesionálek a s podporou zahraničních grantů pořádá výcvikové kurzy pro budoucí ženy - političky.

Švédsko

Snížení zastoupení žen po volbách v roce 1991 vyvolalo intenzivní debatu o vytvoření nové "Politické strany žen" pro volby v roce 1994. Po celé zemi bylo založeno mnoho nových organizací žen a když tyto organizace spojily své síly, začaly vést kampaň s cílem "pohrozit" zaregistrováním vlastní politické strany, "pokud stávající strany nebudou brát problematiku žen s plnou vážností". Tato výzva zazněla velmi silně v médiích. Politické strany si uvědomily nastalou situaci a výsledkem bylo zvolení žen do parlamentu s podílem přesahujícím 40% a jmenování první "paritní" vlády.

Příklad koordinace na evropské úrovni

Evropská ženská lobby

EWL je koordinační orgán národních a evropských nevládních organizací žen v Evropské unii sdružující více než 2700 členských sdružení. EWL systematicky monitoruje evropskou legislativní činnost a zasahuje, je-li to třeba. Cílem EWL je vyloučit všechny formy diskriminace žen a vytvářet spojení mezi rozhodujícími politickými činiteli a ženskými organizacemi. Snaží se též pronagovat

evropskou sociální politiku a zajistit, aby byly ženy zapojeny do spolupráce Evropské unie s dalšími zeměmi. EWL má za úkol představovat zájmy členských organizací u evropských institucí a na základě získávaných informací navrhnout kampaně na evropské úrovni.

3. ROVNOVÁHA POHLAVÍ VE JMENOVANÝCH ORGÁNECH, VÝBORECH A RADÁCH

Počet žen ve volených orgánech se v celé Evropě zvyšuje. Nejsou to však jen tyto orgány, kde se přijímají důležitá politická rozhodnutí. Děje se to v představenstvech, výborech, radách, atd., do nichž jsou příslušné osoby jmenovány. V jmenovaných orgánech je zastoupení žen nižší než ve volených. Proto je třeba zvlášť zdůraznit potřebu podniknout v tomto směru pozitivní akci. Různé příklady ukazují, že se na všeobecnou povinnost prosazovat rovnost pohlaví často zapomíná. Rovnovážná účast při rozhodování je konkrétní povinnost, kterou je třeba plnit a monitorovat a různé země v této oblasti přijaly právní předpisy.

Aby se využily veškeré expertizy a znalosti nezbytné k diskusím a rozhodování, je důležité, aby ženy i muži měli rovné příležitosti účastnit se procesu rozhodování. Zřejmě nejdůležitější je to v různých rozhodovacích orgánech na místní úrovni. Do rozhodnutí by se měly promítat potřeby a názory místních obyvatel. Například, ženy mívají větší porozumění pro potřeby dětí a starých lidí.

Sestavování jmenovaných orgánů s rovným zastoupením pohlaví bylo posuzováno v případě Badeck (C-158/97 - viz str. 42 a 44, kde je více podrobností). Evropský soudní dvůr ve svých závěrech uvedl, že článek 2(1) a (4) směrnice o rovnosti zacházení nevylučuje národní pravidlo, které ve vztahu k orgánům zástupců zaměstnanců a řídicím a dozorčím orgánům doporučuje, aby legislativní ustanovení přijatá k jeho provedení zohlednila cíl, že alespoň polovina členů těchto orgánů budou ženy.

i. Veřejné orgány

Vedle volených orgánů existuje ve sféře vlivu vlády celá řada jmenovaných orgánů se jmenovanými nebo delegovanými členy, jako jsou poradní orgány představenstev veřejných orgánů, komise a výbory. V těchto orgánech jsou ženy tradičně nedostatečně zastoupeny a mají málo nástrojů, aby mohly jakkoliv ovlivňovat jejich rozhodování. Všeobecně se uznává, že aby ženy získaly vliv na rozhodování, potřebují dosáhnout "kritickou masu", tj. zastoupení nejméně 30%.

V některých zemích značně pokročilo používání směrných čísel za účelem dosažení rovnováhy v zastoupení podle pohlaví ve *jmenovaných orgánech*⁴⁹ (například výborech a radách veřejných institucí). Můžeme najít i explicitní ustanovení týkající se jmenování do těchto orgánů.

Tato ustavení (nebo kvóty) byla přijata obvykle proto, aby se urychlilo dosažení *de facto* rovnosti tam, kde se ukázalo, že ve společnosti přetrvávají obdobné překážky bránící rovnosti v rozhodování, jako existují na trhu práce, a že muži mívají při rozhodování neúměrnou většinu. Zejména tomu tak bývá v orgánech měst a obcí a v různých vládních výborech.

Podle odpovědí na dotazník, který skupina rozeslala, mohou kvóty ve jmenovaných orgánech určovat, že minimální procento účasti každého pohlaví bude například 40, pokud tomu nebrání zvláštní důvody (Norsko, Finsko). Takové důvody mohou být nedostatek žen s expertními znalostmi v některých oblastech práce anebo situace,

kde jsou členové vybíráni podle svého funkčního zařazení ve veřejném orgánu. Důvody pro každou odchylku je však třeba jasně uvést, aby odchylka mohla být akceptována. Kvóta se může vztahovat na státní, regionální nebo místní správu; je vhodným způsobem, jak s daným problémem vypořádat, protože:

- nevytváří tlak na zavádění systému kvót v podmínkách, kde by působil kontraproduktivně, jelikož vývoj nezbytný k dodržování kvót by nebyl dosažitelný v řídicí a soukromé sféře, odkud se členové komisí rekrutují;
- uplatňuje tlak na tyto sféry a podněcuje je k vývoji, i když to může znamenat, že kvůli složení komisí se může v zájmu dosažení lepších výsledků dávat přednost zástupcům řídicích složek nebo soukromých skupin.

Příklady směrných ukazatelů k dosažení rovnováhy mezi pohlavími ve veřejných a dosazovaných orgánech

Belgie

Zákon z 20. července 1990 stanoví, že na každé místo, které má být ve federálním poradním orgánu obsazeno, musí instituce odpovědná za navrhování kandidátů umístit vždy muže a ženu. Jelikož toto ustanovení nezaručilo dosažení více žen, došlo v roce 1997 k jeho změně. Byl zachován princip dvojité nominace, ale zákon nyní stanoví povinný výsledek a konkrétní sankce za nerespektování tohoto ustanovení. Zákon říká, že maximálně dvě třetiny členů poradního orgánu mohou být jednoho pohlaví. Pokud tomu tak není, orgán nemůže předkládat platná stanoviska. Nicméně výjimky jsou možné.

Dánsko

Rada pro rovnost postavení, která byla ustavena v roce 1975, přišla ihned s iniciativami ke zvýšení počtu žen administrativně obsazovaných orgánů. Tyto iniciativy nebyly příliš úspěšné, ale nátlak na vládu byl tak silný, že byl v roce 1985 přijat zákon o dosazování členů veřejných komisí. Účelem tohoto zákona bylo, aby v komisích jmenovaných ministrem bylo rovnoměrné zastoupení podle pohlaví.

Zákon ukládá všem ministerstvům, organizacím a dalším, aby navrhovaly muže i ženy. Je pak na ministři, aby sestavil komisi způsobem odpovídajícím požadavku rovnosti pohlaví.

Výsledkem je, že nyní více než 37% všech členů orgánů jmenovaných ministrem jsou ženy. Před platností tohoto ustanovení byl podíl žen pouze 10%.

Finsko

Výsledky kvót v obsazovaných orgánech ve Finsku jsou velmi povzbuzující: kvóty podstatně zvýšily podíl žen, například ve vládních komisích a v orgánech měst a obcí. Ve **vládních komisích** je nyní podíl žen kolem 43% a zvýšil se z 28%. Ve **výkonných orgánech měst a obcí** se procento žen zvýšilo z 25 na 45 a v **komisích měst a obcí** z 35 na 47%. Tyto výsledky vyplynuly ze studie provedené v roce 1996.

Německo

Zpráva spolkové vlády z roku 1991 o spolkových orgánech uvádí, že podíl žen ve více než 1.000 orgánech (komise, rady, výbory, atd.) ve sféře vlivu spolkové vlády je průměrně pouze 7,2% a že ve více než polovině těchto orgánů není zastoupena vůbec žádná žena. Jedním z důsledků zprávy bylo přijetí zákona o spolkových orgánech (článek 11 Druhého zákona o rovnosti práv), účinného od září 1994, jehož cílem je dosáhnout rovnou účast žen a mužů ve skladbě těchto orgánů. Tím tato sféra dostala zákonný základ.

Zákon ukládá všem institucím a úřadům s oprávněním nominovat do státního, politického a ekonomického sektoru, aby předkládaly dvojitou nominaci, tj. aby vždy navrhovaly jednu ženu a jednoho muže se stejnou způsobilostí zastávat místo v orgánu. Úřad odpovědný za obsazování musí při svém rozhodování o předložených návrzích usilovat o splnění cíle zákona. Podle zákona o spolkových orgánech platí, že není-li instituce s právem předložit nominaci schopna předložit dvojitou nominaci z věcných nebo právních důvodů - musí úřadu provádějícímu obsazování tuto

důvody sdělit, a ten pak musí ověřit jejich platnost.

Zákon o spolkových orgánech se nevztahuje na spolkové soudy, německou spolkovou banku a na jmenování členů spolkové vlády spolkovým kancléřem. Nevztahuje se také na členství v orgánech, kde je členství odvozeno z volebních procedur stanovených zákonem nebo stanovami. Důvodem pro tuto výjimku je prioritní demokratické volební procedury.

Podle poslední zprávy o spolkových orgánech publikované v roce 1998 bylo v těchto orgánech pouze 12,7% žen. Ke zlepšení situace zamýšlí spolková vláda změnit **zákon o spolkových orgánech** tak, aby jeho uplatňováním bylo odsazeno více žen.

Island

Zákon o rovnosti postavení a rovnosti práv žen a mužů z roku 1991 stanoví, že všude, kde je to možné, musí být do orgánů, komisí a rad podléhajících vládě, místní správě a jejich organizacím, nominován přibližně stejný počet žen jako mužů. Na tuto skutečnost se má upozornit vždy, když se vyžadují nominace do těchto orgánů.

Irsko

V březnu 1993 si vláda stanovila cíl dosáhnout rovnosti pohlaví přímým obsazováním státních úřadů. V srpnu 1996 bylo v těchto orgánech, v nichž dosazování prováděla ministerstva nebo vláda 32,5% žen, a celkově v nich bylo 25,8% žen. Situace je průběžně sledována.

Orgány provádějící obsazování byly vyzvány, aby plnily vládní směrné číslo pro minimální zastoupení žen a mužů ve výši 40%. V mnohých případech toho dosaženo nebylo. Na příslušné orgány je vyvíjen nátlak, zejména jde-li o více než jedno jmenování, aby postupovaly v souladu s vládou stanoveným požadavkem.

Malta

Vláda vyhlásila v rámci své koncepce, že 30% nominací do vládních výborů a komisí bude rezervováno ženám. V tomto směru nebylo přijato žádné právní opatření.

Nizozemí

Rámcový zákon o poradních orgánech nabyt účinnosti 1. ledna 1997. Stanoví zákonný požadavek usilovat o rovnou účast žen ve vládních poradních orgánech. Působení zákona vyústilo ve značné zvýšení počtu žen v nově obsazovaných orgánech.

Norsko

Od roku 1981 obsahuje zákon o rovnosti pohlaví článek (12), pojednávající o veřejně obsazovaných a volených komisích, výborech, radách a jiných orgánech. Hlavní zásadou je, aby v orgánech úřadů, radách a komisích byli zastoupeni muži i ženy. Dochází-li ke jmenování veřejné komise, každé pohlaví musí mít zastoupení alespoň 40%. Toto ustanovení platí i pro zástupce členů. Výjimky se povolují pouze v případech, kdy je za zvláštních okolností tento požadavek zřejmě nerozumný. V praxi to znamená, že musí být prokázáno, že nebylo možné najít žádnou ženu nebo muže, kteří by měli kvalifikaci nezbytnou pro působení v daném orgánu.

Švédsko

Švédsko přijalo v roce 1987 program s cílem zvýšit podíl žen v rozhodování ve veřejné správě. Program vychází z tří kroků. Prvním krokem je zviditelnit nedostatečné zastoupení žen předložením statistik parlamentu. Ty lze každoročně sledovat. Za druhé, byly stanoveny konkrétní cíle a termíny ke zvýšení podílu žen v různých veřejných radách a komisích. Nakonec vláda uvolnila prostředky na speciální projekty a další aktivity organizací žen a sociálních partnerů.

Švýcarsko

Nařízení o mimoparlamentních výborech, řídicích orgánech a zástupcích konfederace je účinné od 3. června 1996. Stanoví se v něm, že každé pohlaví musí mít alespoň 30% zastoupení v komisích, přičemž jako dlouhodobý cíl je vyhlášena parita pohlaví. Od počátku platnosti nařízení se podíl žen v příslušných orgánech stále zvyšuje.

Velká Británie

Vláda se zavázala usilovat při veřejném obsazování funkcí o paritu mezi ženami a muži a o

obsazování podle zásluh při použití spravedlivých výběrových procedur, včetně procedur uznávajících pro účely obsazování jako postačující i dovednosti získané netradičním průběhem kariéry. Tento závazek byl vyhlášen v dokumentu pod názvem: "Quangos: otevřené obsazování veřejných orgánů", publikovaným úřadem vlády 29. června 1998. Tento dokument obsahuje individuální plány ministerstev pro obsazování a plány rovnosti příležitostí na období 1998-2001.

Útvar pro veřejné obsazování (PAU) ustavený v úřadu vlády má v počítači centrální seznam všech kandidátů, kteří se hlásí jako zájemci. PAU koordinuje též plánovací proces ministerstev a monitoruje pokrok dosažený jednotlivými ministerstvy v porovnání s cíli, které si ministerstva sama stanovila.

PAU spolupracuje s útvarem pro otázky žen na akčním plánu, který má vybízet ženy, aby se ucházely o veřejné obsazování.

ii. Podnikové orgány (podniky s většinovou státní účastí, soukromé podniky)

Podniky s většinovou státní účastí jsou pro tento účel definovány jako podniky, v nichž veřejný sektor (stát, region, město nebo obec) vlastní více než polovinu kapitálu (akcií). V některých zemích je účast v řídicích orgánech těchto podniků upravena podobným způsobem jako obsazování míst ve veřejných orgánech. V kontrastu s tím není účast žen a mužů v řídicích orgánech soukromých podniků regulována vůbec. V této oblasti by bylo zapotřebí provést výzkum. Šetření provedené Evropskou komisí v roce 1997 ukazuje, že v roce 1995 bylo mezi členy představenstev a podobných orgánů jen 5% žen a jen 3% žen bylo v řídicích orgánech obchodních bank⁵⁰.

Příklady z členských států

Dánsko

Zákon o rovnosti příležitostí mužů a žen při výkonu některých řídicích funkcí ve veřejné správě je v účinnosti od července 1990. Cílem zákona bylo zajistit, aby řídicí orgány měly vyvážené složení z hlediska pohlaví. V této souvislosti "vyvážený" znamená 40% podreprezentovaného pohlaví. Tohoto cíle nebylo dosaženo, jak je patrné z následujících čísel: 1990 24,1%; 1994: 29,1% 1997: 26,5%.

Dánské zákonodárství v této oblasti aktivně ovlivňuje jmenování žen, ale statistiky ukazují, že ženy jsou stále v menšině, zejména jako členky sekretariátů a předsedkyně různých orgánů. Aby se situace zlepšila, některá ministerstva odmítla jmenovat členy z organizací, pokud tyto organizace nenavrhly stejný počet žen jako mužů. Jiná ministerstva zkrátila dobu pro jmenování s cílem vykonávat na organizace nátlak.

Součástí úsilí o dosažení lepší rovnováhy mezi pohlavími ve složení vládních a řídicích výborů vydala vláda bílou knihu, která vedla k úpravám dvou relevantních zákonů.

Finsko

Kvóty týkající se rozhodování byly postupně rozšířeny, aby zahrnuly i firmy, v nichž má stát nebo město *většinu podílů* (firmy s většinovou státní účastí). Tyto firmy musí dbát na to, aby složení jejich představenstva, dozorčí rady (vykonávající dozor nad představenstvem) nebo jiné řídicí nebo administrativní orgány reprezentovalo spravedlivý podíl žen i mužů; pokud neexistují důvody, které tomu brání.

Ombudsman pro rovnost zpracoval výklad, že pojem spravedlivý podíl znamená zastoupení 40-60% obou pohlaví. V praxi se však vyskytují zvláštní legitimní důvody bránící realizaci, neboť většina členů bývá volena z titulu jejich funkce/postavení v příslušné firmě (například generální ředitel).

Pravidlo rovného zastoupení se aplikuje při volbě těch členů, o nichž státní orgán rozhoduje jako

akcionář na valné hromadě. Tímto způsobem se toto ustanovení provádí v situacích, kde stát nebo město mohou nominovat členy do relevantních řídicích nebo administrativních orgánů společností, ve kterých vlastní alespoň 50% kapitálu.

Výsledky nejsou tak příznivé, jak by se dalo očekávat. To se zčásti vysvětluje pravidly pro rozhodování, která vyplývají ze stanov firem. Podle studie z roku 1996 se podíl žen v řídicích orgánech podniků s většinou státní účastí zvýšil z 22 na 24%.

Ustanovení nezavazuje firmy/podniky, v nichž je vlastnictví státu menší než 50%. Avšak tam, kde má podnik více než 30 zaměstnanců, zaměstnavatel je povinen vypracovat v rámci ročního plánu vzdělávání nebo v rámci akčního programu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci plán rovnosti. V malých podnicích je přijetí plánu rovnosti dobrovolné.

Švédsko

Podíl žen v řídicích orgánech státem kontrolovaných společností byl v roce 1999 28%. Cílem vlády je zvýšit zastoupení žen do roku 2003 minimálně na 40%. Vláda však nemá žádnou možnost vývoje v této oblasti ovlivnit.

V roce 1998 byl podíl žen členek řídicích orgánů společností kótovaných na burze cenných papírů 4,5%. V posledních pěti letech se podíl žen pohybuje okolo 5%.

V letech 1998 a 1999 bylo spolu s podnikatelskou komunitou uspořádáno několik seminářů. Mezi nimi byla konference pod názvem "*Rovnost pohlaví pro vyšší ziskovost*". Po této konferenci byla ustavena referenční skupina s úkolem vypracovat metody, které by mohly urychlit a podpořit úsilí o dosažení rovnosti žen a mužů v obchodě a průmyslu. Počínaje rokem 2000 mají být každý rok pořádány konference na stejné téma.

Na podzim 1998 financovala vláda projekt Švédské národní rady pro průmyslový a technický rozvoj (NUTEK) pod názvem "*Rovnost pohlaví a ziskovost*" týkající se vývoje metod posouzení, zda je ziskovost a výkonnost dosažená podnikem ovlivněna rovností pohlaví. NUTEK vydal o tomto projektu na podzim 1999 zprávu "R 1999:19".

iii. Rady zaměstnanců

Pokud jde o pozitivní akci, mohou v podnicích a společnostech hrát významnou úlohu i rady zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců ovlivňují rozhodovací proces ve firmě v závislosti na svých právech a mohou se podílet na provádění pozitivní akce na úrovni podniku.

Aby se dosáhla a zajistila aktivní úloha rad zaměstnanců při provádění pozitivní akce, měla by být pozitivní akce uplatněna i při sestavování těchto rad. S cílem zajistit účinnější zabezpečení potřeb a zájmů žen zaměstnaných v podniku je užitečné zvýšit zastoupení žen v podnikové radě.

Příklady z členských států

Německo

Doplňky k zákonu o zastoupení zaměstnanců rozšířily práva zaměstnaneckých rad podílet se na podpoře žen a na podpoře souladu jejich pracovní kariéry s rodinou, na zvýšení podílu zastoupení žen ve volebním výboru (pro volbu zaměstnaneckých rad) a daly těmto radám širší pravomoc při rozhodování v otázkách prosazování *de facto* rovných práv žen a mužů.

iv. Jmenování do vysoce postavených/vedoucích rozhodovacích funkcí

a) Veřejná služba

Otázka přístupu k místům ve státní službě se liší podle toho, zda jde o jmenování do státní služby, kterému může obvykle předcházet výběrové řízení nebo posuzování kvalifikace, a pro které platí zvláštní pravidla, nebo zda jde o normální přijímání pracovníků za stejných podmínek jako na jiná pracovní místa. Přístup k funkcím první kategorie bude spojen s podobnými potížemi, jako přístup k voleným funkcím a, i když to asi bude rozdílné mezi zeměmi, v některých případech, například ve Francii, jde o záležitost velmi akutní. Pojem rovnosti přístupu k veřejným funkcím - nebo obecněji k veřejné službě, protože to zahrnuje i uživatele veřejných služeb - je ve Francii znám již od revoluce, a vztahuje se na volitelné funkce i na jiná místa ve veřejné službě.

V této oblasti bude obtížné, a obtížnější než v jiných, potlačit roli individuálního posouzení způsobilosti podle tradičních kritérií a povznést váhu specifických charakteristik, jako je pohlaví, s cílem dosáhnout vyšší účasti v určitém povolání, nebo případně omezit míru účasti na takovou úroveň, aby se společenská prestiž tohoto povolání nesnížila v důsledku toho, že je v něm převaha žen. Právě politika, která ženám umožnila přístup k místům ve veřejné službě, k nimž se dříve nemohly dostat, nyní ohrožuje snahu o další otevření těchto míst, respektive brání jejich ovládnutí ženami. Až doposud argumenty poukazující na obecný zájem nepřesvědčily ty, jichž se to týká. Důvodem je možná nedostatek příležitostí.

Příklady z členských států

Irsko

Pracovníci se do státní služby přijímají na základě otevřené veřejné soutěže, ve které neexistuje žádné rozlišování mezi muži a ženami. Inzeráty a oběžníky ohlašující externí a interní soutěže dávají zřetelně najevo, že státní služba provádí politiku rovnosti příležitostí. Členové komisí provádějících pohovory, jmenování na příslušných úsecích státní služby, dostávají písemné směrnice, v nichž je popsán postup pro vedení pohovoru. Podle možností jsou komise sestaveny žen i mužů.

Až do roku 1994 měly ženy v řídicích funkcích možnost účastnit se vzdělávacích kurzů pořádaných Střediskem pro řízení a organizační rozvoj. Účastnice tohoto programu se mohly po skončení kurzu stát členkami sítě manažerů-žen. V roce 1995 bylo rozhodnuto skončit se standardním vzdělávacím programem a rozšířit aktivity sítě, aby zahrnovala i vzdělávací kurzy a semináře, prezentace přizvaných expertů a iniciativy na podporu rovnosti v celé státní službě. Členství v této síti bylo otevřeno všem ženám v manažerských funkcích; nyní má síť přes 200 členek.

Norsko

Ženy, kvalita a kompetence ve státním sektoru v Norsku, 1997-2001 je název projektu, jehož cílem je zvýšit počet žen ve vrcholovém řízení a středním článku řízení ve státním sektoru z 22% v roce 1997 na 30% koncem roku 2001. Každé ministerstvo spolu s podřízenými úřady se zavázalo tohoto cíle dosáhnout. V roce 1998 ministerstvo práce a úřad vlády uložily Středisku pro rovnost žen vybudovat centrální databázi jmen kompetentních žen. V této databázi je možné vyhledávat kandidáty na vedoucí místa a místa specialistů. Databáze byla zpřístupněna v červnu 1999.

V dubnu 1999 byl zahájen poradní program pro ženy ve středním článku řízení aspirující na vyšší funkce ve státním sektoru. Jeho provozovatelem je Ředitelství pro veřejný management.

Švédsko

Vláda se aktivně snaží dosáhnout rovnoměrné rozmístění manažerů žen a mužů ve veřejném sektoru a pokouší se stimulovat vývoj v tomto směru i v soukromém sektoru.

Jedním ze stanovených úkolů pro současné vládní období je, aby alespoň polovina nových manažerů jmenovaných vládou v orgánech veřejné správy byly ženy. Všechny instituce ve veřejné správě byly vyzvány, aby si stanovily příslušné úkoly týkající se rozmístění žen a mužů v úrovních řízení.

Velká Británie

Státní služba má tradiční závazek dodržovat rovnost příležitostí. Politika rovnosti příležitostí ve státní správě stanoví, že všichni lidé s odpovídající kvalifikací musí mít rovný přístup k zaměstnání a povýšení na základě své způsobilosti k práci. Nesmí existovat nespravedlivé rozlišování na základě věku, zdravotního postižení, pohlaví, manželského stavu, sexuální orientace, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického a národnostního původu nebo (v Severním Irsku) náboženské víry nebo politických názorů.

Všechna ministerstva a úřady mají povinnost vypracovat a provádět vlastní akční plány rovných příležitostí vyhovující jejich potřebám, ale odpovídající zároveň akčním programům státní služby, z nichž jeden se týká žen.

První akční program k dosažení rovnosti příležitostí žen byl přijat v roce 1984 a od té doby se podíl žen zvyšuje téměř na všech úrovních.

Skupina vyšších státních úředníků ustavila pracovní tým s úkolem zlepšit nedostatečné zastoupení žen na téměř 3000 nejvyšších místech v celé státní službě (v současné době je na těchto místech 16% žen, v roce 1984 však to bylo pouze 6%).

Příklad Evropské komise

Evropská komise znovu potvrdila svůj závazek obsazovat kandidáty do vedoucích funkcí přednostně na základě kvality a zlepšit podíl žen jmenovaných do vedoucích funkcí.

Aby zlepšila vyhlídky pracovní kariéry žen ve veřejné službě, rozhodla se pro pozitivní akci: při stejné způsobilosti žen a mužů dává přednost ženám.

Je vhodné uvést, že 40% z celkem 120 funkcí v kabinetech 20 evropských komisařů je obsazeno ženami. Členové Komise vyhověli výzvě předsedy Komise, aby prokázali, že rovnost příležitostí pro ženy a muže se bere s plnou vážností.

b) Soudní orgány

V řadě členských států Rady Evropy je počet soudkyň velmi vysoký; v některých sektorech některých soudních orgánů se může zdát počet žen až příliš vysoký (například soudkyně v záležitostech týkajících se dětí). Účast žen je však méně viditelná, obrátíme-li pozornost k vyšším funkcím v justičních orgánech, například podíváme-li se na složení nevyšších soudů. Problémy týkající se pozitivní akce k dosažení rovného zastoupení žen a mužů na všech úrovních justičních orgánů jsou stejné jako problémy volitelných funkcí a státní služby, popsané výše. Místa soudců jsou obsazována volbou nebo jmenováním na základě veřejné soutěže nebo bez ní. Skutečnost, že ve všech demokratických zemích je jmenování a povyšování soudců podloženo zvláštními garancemi (neodvolatelnost, kooptování nebo podobné postupy) vyvolává ve srovnání s předchozími případy vyšší potřebu použít zákonné - nebo dokonce ústavní - ustanovení, aby se zajistilo

- úsilí o dosažení vyváženého zastoupení a současně plné nezávislosti soudního systému;
- zvýšení podílu žen v nejvyšších soudech nebo vyšších soudních orgánech při současném respektování záruk, které požívají současní držitelé těchto funkcí nebo mandátů.

K dosažení těchto cílů neexistuje jednoduché řešení. Nesmí se zapomínat na to, že řešení jsou ve značné míře v rukou samotných soudců a záleží na míře, v jaké si uvědomují význam rovnosti pohlaví. Je proto velmi pravděpodobné, že vyvážené zastoupení v otázkách rozhodování v sektoru soudnictví bude dosaženo až po uplynutí přechodného období, které je třeba pokud možno programovat nebo,

vzhledem k tomu, že je žádoucí věci urychlit, přijmout opatření v rámci kariérních příležitostí na vrcholku justičních orgánů nebo institucionální pyramidy.

Příklady na evropské úrovni

Zajímavý příklad politické vůle zlepšit zastoupení žen na vysoce postavených místech v soudnictví dala **Rada Evropy**. Nový stálý **Evropský soudní dvůr pro lidská práva** byl slavnostně ustaven 3. listopadu 1998 ve Štrasburku s cílem nahradit starý dvouinstanční systém. Je to jediný mezinárodní soud na světě, kde může jednotlivec podat stížnost proti státu z důvodu porušení lidských práv. Soud má 41 soudců, tj. z každého státu Rady Evropy jednoho voleného soudce. V průběhu procedury volby soudců, a s cílem dosáhnout vyváženější zastoupení žen a mužů v novém soudu, Výbor ministrů vyzval vlády, aby při sestavování národních listin kandidátů posílily vyrovnanou účast mužů a žen a aby zajistily, že kvalifikace a zkušenosti každému z jejich kandidátů umožní, aby mohli být posuzováni jako sobě rovnocenní. Mnohé vlády na to pozitivně reagovaly.

Volby do nového Soudu vyústily ve jmenování 8 soudkyň. Během působení starého soudu v něm soudily jen 3 ženy, a nikdy více než 2 zároveň.

Je třeba uvést, že v celé historii **Evropského soudního dvora** v Lucemburku byla žena jmenována soudkyní poprvé v říjnu 1999.

c) Řídící pracovníci v podnicích

Zařazování žen na pracovní místa s vysokou rozhodovací pravomocí je pro dosažení vyrovnaného zastoupení mužů a žen na všech funkčních úrovních velmi důležité. Zdá se však, že pracovní kariéra žen končí dříve než mužů. I když je jejich kvalifikace rovnocenná, zdá se, že ženy bývají zařazovány spíše na místa, která jim dobré možnosti pro další pracovní postup nezaručují. Při vstupu do povolání dříve vyhrazených mužům se ženy setkávají s odporem a nemohou prolomit tzv. skleněný strop. Zejména to platí pro rozhodování ve finančním sektoru. Žen je například velmi málo na nejvyšších místech v komerčních bankách, a také v národních a evropských finančních institucích.

Přístup k vyšším rozhodovacím funkcím se zdá být obtížný i v sektorech, kde je vysoká koncentrace žen, jako je školství a sociální věci. Diversifikace volby povolání je zejména důležitá v oblastech, kde se ve velkém rozsahu zavádějí a rozvíjejí nové technologie. Tam je možné překonávat segregaci podle povolání a ztrnulost pracovního života.

Příklady z členských států

Nizozemí

Zkušenosti ukazují, že snaha o nápravu situace nebyla vždy úspěšná. Holandsko chtělo zlepšit postavení žen ve vedoucích manažerských funkcích v podnicích tím, že povolilo preferenční zacházení pro podprezentované pohlaví. Jak se však ukázalo, největší prospěch z toho měli muži. Stalo se tak z řady důvodů.

Zprvu, preferenční zacházení se častěji praktikovalo ve veřejném a poloveřejném sektoru, než v sektoru soukromém. Poněvadž postavení žen ve veřejném sektoru již bylo silné, preferenční zacházení působilo hlavně ve prospěch mužů. Zřejmě bylo nutné pokusit se o účinnější zapojení soukromého sektoru.

Zadruhé, preferenční zacházení se setkávalo s nechtíví, zejména pokud šlo o místa na vysoké úrovni, to znamená tam, kde podprezentace žen byla největším problémem. Pokud šlo o pracovní místa na nižší řídicí úrovni v oblasti, kde pracuje většina žen, odpor se jevil jako menší problém. Celkově vzato preferenční zacházení se z velké míry aplikovalo v oblastech tradičně okupovaných

ženami a mnohem méně v sektorech, kde se podrepräsentace skutečně vyskytuje.

Navíc výběr manažera pro tým, v němž ženy převažují často vyústil ve jmenování manažera-muže s odůvodněním, že v případech týmů, v nichž mají ženy většinu náleží preferenční zacházení mužům. Preferenční zacházení tohoto typu tedy nebylo úspěšné.

Švédsko

V roce 1993 sestavila vláda komisi s cílem analyzovat důvody, proč je tak málo žen na vedoucích místech v soukromém sektoru. Jedním z návrhů předložených komisí bylo zřídit "akademii řízení" s cílem podporovat rozvoj znalostí, veřejnou diskusi a aktivity ke zvýšení počtu žen-manažerek v soukromém sektoru. Vláda rozhodla o poskytnutí počáteční finanční podpory Akademii pro vedení podniků založené v roce 1995. Na vedení akademie je napojena poradní vědecká rada.

d) Sdružení

Hlavním principem sdružení je svoboda občanů vybrat si určitý sociální účel a formu organizace. Přesříliš pevná pravidla by omezila svobodu členů a znemožnila budoucí založení sdružení, která by mohla například působit ve prospěch žen nebo hájit otcovství. Avšak v mnohých zemích je přístup sdružení k určitým výhodám (daňové úlevy nebo veřejné dotace) závislý na splnění určitých zákonných povinností. Není žádný důvod, proč by jednou z těchto povinností, tam kde to přichází v úvahu, nemohlo být rovnoměrné zastoupení mužů a žen v řídicích orgánech.

ZVYŠOVÁNÍ POVĚDOMÍ

Mluvíme-li o zvyšování povědomí, je třeba rozlišovat mezi: 1) pozitivními aktivitami zvyšování povědomí zaměřenými na rozvíjení veřejného mínění o rovnosti žen a mužů, jakožto principu sféry lidských práv a demokracie a 2) aktivitami zvyšujícími povědomí o pozitivní akci.

Pozitivní uvědomovací akce jsou důležité pro dosažení trvalé změny mentality. Lze je zařadit do školních osnov nebo procesu celoživotního učení, do školení ve státní službě. Může se ukázat nutným sestavit specifické plány a programy zvyšování povědomí využitelné ve vzdělávacím systému a zařazené nejspíše do všeobecné výchovy k lidským právům.

Jednorázové akce, které se zdají být vysoce důležité, jsou "školení učitelů", aby si uvědomili potřebu integrovat perspektivu pohlaví do všech oblastí, ať již jde o veřejnou správu, soukromé podniky, vzdělávací soustavu nebo rodinu.

Otázka zvyšování povědomí o pozitivní akci, která by měla být součástí jakékoli pozitivní akce hodné toho jména, musí ovšem brát zřetel na celou škálu cílových skupin:

- veřejnost
- nositele rozhodovacích oprávnění v politice, ve státní správě a ekonomice
- pracovní společnosti
- lidé vytvářející veřejné mínění (tisk a "komentátoři").

Zajímavé příklady v tomto směru lze nalézt v nových členských státech Rady Evropy, kde semináře a pracovní setkání jsou účinným způsobem jak dostat otázky týkající se pozitivní akce na pořad jednání.

Cílem jakékoli aktivity propagující pozitivní akci je publikovat a legitimizovat přijatá standardizovaná pravidla, finanční a jiná rozhodnutí.

Kromě toho je třeba uvážit, jaké změny jsou žádoucí v představách o rolích mužů a žen a v rozdělení těchto rolí a, kde je to vhodné, v rozvíjení výchovného přístupu k prosazení toho, čemu je třeba porozumět.

Někdy však přijetí standardizovaných pravidel a jiným iniciativám může předcházet diskuse o:

- různých možných konceptech pojmu rovnosti (rovná práva, přístup k právům, příležitosti, situace);
- podstatě a znacích, nástrojích měření;
- "spravedlivém" rozdělení odpovědností ve společnosti, zejména mezi pohlavími.

Aktivity ke zvyšování povědomí o pozitivní akci nejsou nutně neslučitelné s akcemi ke zvyšování povědomí. Jakkoliv je třeba návrhy, které by bylo možné považovat za ohrožení svobody tisku zvažovat opatrně, je nutné vyvinout úsilí, aby různé sféry médií z etických důvodů nevysílaly signály, buď přímo ve svých programech nebo v inzerátech, které by mohly diskreditovat strategie pozitivní akce nebo sociální změny, kterých těmito akcemi má být dosaženo nebo které je podporují.

Příklady z členských států

V **Bulharsku** byly uspořádány semináře pro různá fóra žen, kde hlavním bodem jednání bylo provádění systémů kvót v procesu ustanovování do politických funkcí.

Finsko

Parlamentní rada pro rovnost má ve státní správě statut pozorovatele. Jejím úkolem je: propagovat rovnost; pracovat se státními orgány, organizacemi trhu práce a jinými kolektivními orgány; sledovat a prosazovat rovnost v plánování společnosti; předkládat návrhy a přicházet s iniciativami pro vypracování právních předpisů a provedení informačních aktivit a podporovat studie o ženách a výzkum rovnosti.

Pro tyto účely rada pro rovnost zvažuje otázky koncepce rovnosti a například před parlamentními a obecními volbami poskytuje informace o problematice rovnosti.

Jednou z povinností *ombudsmana pro rovnost*, vedle dozoru nad zákonem o rovnosti, je sledovat otázky rovnosti obecně a za tím účelem poskytovat rady a konzultace, což může být též formou zvyšování povědomí.

Spolupráce mezi orgány pro rovnost a *organizacemi trhu práce* je velmi úzká. Společné projekty se týkaly například otázek rodiny, rovnosti odměňování, atd.

Německo

Jedním příkladem iniciativ pro zvyšování povědomí v sektoru zaměstnanosti je *Komplexní rovnost*, což je iniciativa odborů a zaměstnavatelů. Datuje se od konference "Pozitivní akce", uspořádané Evropskou komisí v květnu 1994 v italském městě Como. Spoluzakladateli Komplexní rovnosti byli pracovníci četných podniků a sociální partneři (Deutscher Gewerkschaftsbund /Svaz německých odborů/ a Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände /Spolkové sdružení zaměstnavatelských svazů/). Zapojena jsou dvě spolková ministerstva, Ministerstvo školství a vědy, výzkumu a technologie a Ministerstvo pro otázky rodiny, starých občanů, žen a mládeže, a také Institut pro výzkum zaměstnanosti spolkové agentury zaměstnanosti a Vzdělávací středisko v Hessensku (Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.).

Sdružení Komplexní rovnost Německo uděluje ocenění podnikům za personální řízení dodržující zásadu rovných příležitostí. Toto sdružení podporuje talent, schopnosti a zvláštní vlastnosti žen

v podmínkách činnosti podniků. Tyto vlastnosti je třeba napřed identifikovat a učinit transparentními. Dále je třeba potenciál zaměstnaných žen rozvíjet a nabídnout jim perspektivu pracovní kariéry. Znamená to však také dát ženám odpovídající práci podle jejich schopností a kvalifikace a umožnit jim účast v každé z úrovní organizace. A konečně též musí ženy dostat spravedlivou mzdu a profesionální ocenění. Předpokladem toho všeho je firemní kultura zahrnující rovné příležitosti a existence opatření, kterými je rovnost zajišťována. Často to vyžaduje posun v paradigmatických modelech personálního řízení. Sdružení Komplexní rovnost Německo se snaží popularizovat, rozvíjet a prosazovat tyto cíle. Viditelným symbolem již uskutečněných aktivit je cena komplexní kvality, která se podnikům udílela poprvé v lednu 1997.

Řecko

Z iniciativy generálního sekretariátu pro rovnost byly v televizi promítány šoty a rozhovory propagující pověřování žen výkonem odpovědných funkcí. Pro účely obecních a regionálních voleb v říjnu 1998 byly připraveny publikace a zvláštní video, propagující roli žen v rozhodování, zejména na úrovni řízení měst a obcí.

Island

V červnu 1998 islandský parlament (Althingi) přijal rezoluci, aby vláda uložila výboru zástupců politických stran, úřadu pro rovnost pohlaví a sdružení pro práva islandských žen organizovat napříč politickými stranami přijímání opatření ke zvýšení podílu žen v politice. Ministr sociálních věcí jmenoval komisi, která začala pracovat v říjnu 1998. Komise má k dispozici rozpočet na organizování projektů k posílení účasti žen v politice, ke zvýšení povědomí a k rozvíjení úvah o otázkách role žen v politice. Mezi projektové aktivity patří tiskové a televizní kampaně, konzultativní setkání se skupinami žen v politických stranách, otevřená setkání s ženami činnými v politice a jinými zajímavými lidmi ve všech volebních obvodech na téma 'zvýšená účast žen v politice'.

Po volbách v roce 1995 byl podíl žen v islandském parlamentu 25 % a po volbách v roce 1999 se zvýšil na 35%.

Lucembursko

Brožura publikovaná ministerstvem pro podporu žen pod názvem "Ženy a muži: lidský potenciál firmy" byla distribuována ve velkém počtu podniků. Uvádějí se v ní příklady dobré praxe v oblasti pozitivní akce na trhu práce a ministerstvo vyzývá firmy k předložení projektů, které mohou být podporovány.

Portugalsko

Z iniciativy 3 členek Evropského parlamentu došlo ve dnech 21. a 22. ledna 1994 k zasedání 'paritního parlamentu', konaného v budově Parlamentu Portugalské republiky. 115 bývalých a současných členek parlamentu pozvalo k tomuto setkání stejný počet kolegů. Hlavním cílem bylo diskutovat o situaci žen v Portugalsku, o občanství a paritní demokracii. (Z 230 členů portugalského parlamentu bylo jen 21 žen).

Paritní parlament měl pozoruhodnou odezvu v tisku, ale hlavně se mu podařilo dostat tuto problematiku do politických diskusí. Pojmy "parita" a "paritní demokracie" se dostaly do slovníku novinářů a politiků, i když jen v omezeném měřítku a někdy v nepřiliš jasném vyznění. Konstatovalo se, že manifestace těchto problémů na úrovni politických stran nebo sdružení má násobný účinek, který pak vede k dalším konkrétním akcím.

Je třeba uvést, že po volbách v roce 1999 je nyní v portugalském parlamentu 45 žen (19,5%).

Slovensko

Projekt "Slovenské ženy na pochodu" byl započat s podporou UNDP s cílem informovat členky nevládních organizací a ženy všeobecně o cílech pozitivních akcí.

Švédsko

Vláda informuje o možnosti požádat o finanční podporu projektů zaměřených na zvýšení účasti žen na rozhodování.

Ombudsman pro rovnost informuje veřejnost o ustanoveních zákona o rovnosti příležitostí.

Švýcarsko

Organizace žen a výbory a orgány působící na úseku prosazování rovnosti usilují o zvýšení povědomí na místní a regionální úrovni. Na národní úrovni Federální komise pro otázky žen poskytuje informace politickým stranám, médiím a volitelům, Organizuje zvláštní akce zaměřené na volby a pokračuje v celkové informační kampani na různá témata týkající rovnosti mezi ženami a muži.

Velká Británie

Národní komise žen (WNC - oficiální nezávislý poradní orgán zprostředkující názory žen vládě) a Komise pro rovnost příležitostí (EOC), po konzultaci a schválení organizacemi, zastupujícími ve Velké Británii miliony žen vypracovaly národní akční program. Program zdůrazňuje problémy spojené s dosažením rovnosti, na které musí soustředit pozornost vláda a další organizace, včetně místní správy, politických stran, podniků a dobrovolného sektoru.

'Příležitosti 2000' je kampaň zaměřená na podniky s cílem zvýšit počet a kvalitu pracovních příležitostí pro ženy v organizacích soukromého a veřejného sektoru. Byla vyhlášena v roce 1991 a probíhá bez finančních příspěvků vlády. Podporuje ji skupina vlivných podnikatelů, kteří došli k názoru, že organizace, které nedokáží plně využívat pracovního potenciálu žen ztrácejí možnost zvýšit výkon v konkurenčním boji. Zaměstnavatelé se vyzývají, aby vydali veřejná prohlášení o svých úmyslech a cílech zvýšit zastoupení žen na všech úrovních na pracovištích a jasně ukázat, jak chtějí těchto cílů dosáhnout. Zaměstnavatelé sledují každoroční vývoj v plnění cílů. 'Příležitosti 2000' zpracovávají roční zprávu o tom jak jejich členové stanovené cíle plní.

Příklad Evropské komise

Před volbami v roce 1999 bylo na různých úrovních vyvinuto úsilí k prosazení rovnováhy žen a mužů v Evropském parlamentu. Na základě zkušeností s úspěšnou informační kampaní z roku 1994 "Volte s cílem dosáhnout rovnováhu v Evropském parlamentu" připravila Komise během volební kampaně 1999 soubor materiálů pro kampaň distribuovaných bezplatně všem zainteresovaným orgánům.

NÁSTROJE, ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ ORIENTOVANÉ NA BUDOUCNOST

Provádění pozitivní akce záleží do značné míry na tom, jak je adresáty přijata. Zejména v soukromém sektoru může být pozitivní akce úspěšná jen tehdy, bude-li firma přesvědčena o užitečnosti a přínosnosti takových opatření pro podnik. Vedle technik zvyšování povědomí je třeba diskutovat o nových budoucích metodách, kterými jsou pobídky.

Jedna z forem pobídek podmiňuje poskytnutí veřejných zakázek a kontraktů prováděním programů pozitivní akce (viz příklady Rakouska a Německa).

Takové akce mají své pro a proti. Na jedné straně mohou pobídky zaměstnavatele přimět k zavedení pozitivní akce účinněji než zákonná povinnost. Na druhé straně je rozsah takových pobídek velmi omezený, protože veřejné zakázky jsou často soustředěny na úzký okruh soukromého sektoru (například stavebnictví, zásobování, určité služby).

Způsob, jakým si pojem pozitivní akce nalézá své místo v pozitivním právu na národní a mezinárodní úrovni je poněkud neuspokojivý. Platí to v řadě ohledů:

- pozitivní akce bývá v praxi vždy označována jako **přijatelná** nebo **žádoucí** za určitých podmínek a nikdy jako opatření **povinné**;

- její **cíle** jsou často formulovány velmi vágně, například jako "zvláštní" nebo "specifická" opatření, nebo o něco přesněji se říká, že opatření "slouží k nápravě **škodlivých účinků** různých sociálních faktorů nebo způsobů chování **vůči ženám**" nebo že opatření je "navrženo, aby **vybízelo k účasti žen**" nebo k dosažení **rovných příležitostí⁵¹, de facto rovných práv⁵², nebo de facto rovnosti⁵³** mezi ženami a muži, atd.

Výsledkem většiny stávajících pravidel je, že státní orgány jsou:

- buď **uznány za oprávněné přijmout** opatření tohoto typu **dočasně, aniž to bude považováno za akt diskriminace⁵⁴**;
- nebo **vyzvány**, aby působily ve prospěch tohoto cíle⁵⁵.

Žádný národní nebo mezinárodní právní instrument výslovně nestanoví, že relevantní orgány mají **jakékoli povinnosti** k přijetí takových opatření.

Na pozitivní akci se často pohlíží jako na prostředek k potírání skryté diskriminace. Postupně se však prosazuje požadavek, že nesmí docházet k žádné diskriminaci žen. Z toho vyplývá, že při podprezentaci jednoho pohlaví musí zaměstnavatel tuto skutečnost ospravedlnit.

Podobně směrnice EK 97/80 z 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví stanoví, že v případech předložených soudu nebo kompetentnímu orgánu osobou domnívající se, že jí byla způsobena újma tím, že vůči ní nebyla aplikována zásada rovnosti zacházení, musí být zjištěna taková fakta, aby na jejich základě mohlo být předpokládáno, že k přímé nebo nepřímé diskriminaci došlo, a že je na odpůrci, aby prokázal, že předmětná zásada porušena nebyla. Z toho vyplývá potřeba, i když jen implicitně, zvažovat, jaký podíl osob jednoho pohlaví byl znevýhodněn určitou podmínkou pro přijímání do zaměstnání nebo určitou procedurou nebo řadou procedur⁵⁶, což znamená, že rovnost příležitostí už není jen věc dobré vůle, ale povinnost, která musí být splněna určitými prostředky. Jak? Použitím pozitivní akce.

Je zřejmé, že účinné naplnění rovnosti pohlaví vyžaduje pevný závazek ze strany států jdoucí za hranice "**dobrovolné**" povahy pozitivní akce.

Co by se pravděpodobně mělo podniknout, alespoň na mezinárodní úrovni a například v rámci Rady Evropy, je přijetí imperativnější formy textu, který by mohl znít například takto:

*"S cílem urychlit naplnění **faktické rovnosti** mezi muži a ženami, souhlasí členské státy s přijímáním pozitivních opatření zaměřených na vyrovnání takových handicapů jednoho nebo druhého pohlaví, které vyplývají z postojů nebo chování způsobujících jednomu nebo druhému pohlaví jeho podprezentaci v oblastech kvalifikace, zaměstnání nebo odpovědností".*

Nebo možná ještě lépe:

"Členské státy souhlasí s přijímáním pozitivních opatření, nezbytných k tomu, aby bylo v době odpovídající stavu ekonomického a sociálního rozvoje dosaženo rovného zastoupení obou pohlaví v oblastech kvalifikace, povolání a odpovědností".

Tento přístup se zdá zásadní, pokud máme překonat mnohé stávající ústavní překážky v členských státech, protože je to jediná cesta jak přinutit lidi, aby diskutovali o rozporech mezi ústavními pravidly a mezinárodními závazky.

DOPORUČENÍ

V doporučeních 1 až 5 se navrhuje rozšíření rozsahu pozitivní akce. Doporučení 6 a 7 se zabývají jejím prováděním.

1. Rozšíření působnosti pozitivní akce za hranice veřejné služby

Právní předpisy o rovnosti příležitostí obsahující ustanovení o pozitivní akci se většinou týkají jen veřejné služby. Například v Německu se plány na podporu žen a předpisy o kvótách vztahují na veřejnou službu na federální nebo zemské úrovni. Bylo by velmi užitečné zkoumat možnosti, jak rozšířit pozitivní akci na soukromý sektor.

2. Pozitivní akce mimo standardní formy zaměstnání

Právní předpisy o rovnosti působí podle toho, jak se na výkonu standardních a nestandardních forem zaměstnání podílejí ženy a muži (stálé zaměstnání na plný úvazek, částečný úvazek, nestálé, pružné, nedostatečně chráněné zaměstnání). Obvykle byly vypracovány pro standardní formy zaměstnávání a jejich provádění je závislé na standardních strukturách kolektivních pracovních vztahů (Ženy a strukturální změny - New Perspectives, OECD, 1994, str. 32). V kontextu globalizace a deregulace, a zvyšujícího se počtu nestandardních a atypických forem zaměstnání by se měla další doporučení zaměřit na pozitivní akci pomáhající ženám, aby nebyly odkázány na nestandardní formy zaměstnání a chránící je před tendencemi, které je směřují do těchto forem zaměstnání.

3. Pozitivní akce pro muže

Pozitivní akce se silně zaměřují na ženy. Existují však také oblasti profesionálních a neprofesionálních činností, kde jsou podrepräsentováni muži, v neposlední řadě je to činnost v domácnosti. Bylo by užitečné diskutovat o účinné pozitivní akci pro muže s cílem zvýšit jejich účast v těchto oblastech (například rodičovská dovolená, která již není neutrální, ale je přednostně určena mužům).

4. Pozitivní akce a sociální partneři

Segregace na trhu práce by se měla stát jednou z oblastí pro pozitivní akci. Například jak rozvíjet celoživotní učení a jiné metody k řešení tohoto problému. Bylo by užitečné rozvíjet pozitivní akci v odvětvích a oborech, kde je převaha žen nebo mužů.

5. Pozitivní akce a nové technologie

Nové technologie rychle změnilly trh práce. V základním vzdělání a také v odborném a celoživotním vzdělávání by měly být rozvíjeny aktivity zohledňující potřeby dívek a žen.

6. Poradní orgány pro provádění pozitivní akce

Pro pozitivní akci je rozhodující její provádění. Doporučuje se zřizovat nezávislé poradní komisaře nebo výbory s úkolem řešit spory a také iniciovat, provádět a monitorovat pozitivní akci.

7. Vyjednávání v mezích zákona

K provádění pozitivní akce by mohla být užitečná koncepce vyjednávání v mezích zákona. Cílem této koncepce je zahajovat vyjednávání a dosahovat dohody o pozitivní akci na různých úrovních soukromého sektoru (například formou kolektivních smluv nebo smluv v rámci závodů). V tomto procesu stát stanoví cíle a standardy pro žádoucí výsledek a prokazuje odhodlání uplatnit

existující právní ustanovení, pokud vyjednávání ztroskotá nebo dohody jsou nedostatečné.

PŘÍLOHA I

STATUT ŘÍDÍCÍHO VÝBORU PRO ROVNOST MEZI ŽENAMI A MUŽI (CDEG)

Jednotlivá oprávnění

1. Název výboru: ŘÍDÍCÍ VÝBOR PRO ROVNOST MEZI ŽENAMI A MUŽI (CDEG)
2. Typ výboru: řídicí výbor
3. Zdroj mandátu: výbor ministrů
4. Oprávnění:

Se zřetelem na hlavní směry mezivládních akcí stanovených Deklarací o budoucí roli Rady Evropy a Rezolucí (89) 40, kterou Výbor ministrů přijal 5. května 1989, a v rámci každoročního mezivládního programu činnosti:

 - a. zkoumat situaci v rovnosti mezi ženami a muži v evropské společnosti a posuzovat dosažený pokrok;
 - b. podporovat evropskou spolupráci členských států s cílem dosáhnout skutečnou rovnost mezi ženami a muži jako podmínku sine qua non pro skutečnou demokracii a stimulovat akce na národní úrovni a na úrovni Rady Evropy s přihlédnutím k činnostem prováděným na jiných mezinárodních fórech, zejména v rámci Komise Spojených národů pro postavení žen;
 - c. k tomuto účelu provádět analýzy, studie a hodnocení, konfrontovat národní politiky a dělit se o zkušenosti, vypracovávat společné strategie politik, opatření a nástrojů k zajišťování rovnosti a, v nezbytné míře, vypracovat vhodné právní a jiné instrumenty;
 - d. připravit Evropské konference ministrů o rovnosti mezi ženami a muži a zajistit následné akce a řídit se při tom příslušnými usneseními Výboru ministrů;
 - e. spolupracovat s ostatními řídicími výbory a ad hoc výbory při provádění různých projektů a podněcovat je k praktickému uplatňování strategie gender mainstreamingu, zejména s cílem zlepšit a rozvíjet jejich aktivity a přispět tak k naplnění cílů uvedených v bodu (2) výše, za který má CDEG hlavní odpovědnost;
 - f. dávat připomínky k ročním zprávám generálního tajemníka o provádění cíle rovnosti v sekretariátu a v činnosti Rady Evropy.
5. Členství ve výboru:
 - a. Vlády všech členských států mají právo jmenovat členy s následující předpokládanou kvalifikací: osoby s vysokou úrovní odpovědnosti za politiku usilující o rovnost mezi ženami a muži, nebo jiné vysoce kvalifikované specialisty.

Výlohy a diety jednoho experta z každého členského státu jsou hrazeny z rozpočtu Rady Evropy (dvou expertů v případě členského státu, jehož expert byl zvolen předsedou).
 - b. Zasedání řídicího výboru se může zúčastňovat zástupce Parlamentního shromáždění.
 - c. Zasedání řídicího výboru se může zúčastňovat zástupce Kongresu místních a regionálních orgánů Evropy.
 - d. Evropská komise může vysílat zástupce na zasedání výboru bez práva hlasování a bez náhrady výloh.

- e. Následující státy, mající statut pozorovatele Rady Evropy, mohou vysílat na zasedání výboru své zástupce bez práva hlasování nebo náhrady výloh: Kanada, Japonsko, Spojené státy americké.
- f. Následující státy nebo organizace mohou vysílat na zasedání výboru své zástupce bez práva hlasování nebo náhrady výloh:

Svatá stolice
Bělorusko
OSN: příslušné orgány a specializované instituce,
OECD
seskupení nevládních organizací pro rovnost s poradním statutem Rady Evropy
Úřad pro demokratické instituce a lidská práva (ODIHR-OSCE)
Volení zástupci stálého výboru pro ženy místních a regionálních orgánů
CEMR

- 6. Pracovní struktury a metody:
V rámci svého mandátu bude mít CDEG možnost navazovat jakékoli kontakty nebo konzultace s profesionálními orgány, které považuje za potřebné k provedení svého mandátu.
- 7. Trvání:
Tento mandát bude revidován 31. prosince 2000.

PŘÍLOHA II SLOŽENÍ EG-S-PA

Paní Agnete ANDERSEN (předsedkyně)
zvláštní poradkyně, Ministerstvo práce, Holmens Kanal 20, DK-1060 COPENHAGEN K

Paní Pirkko MÄKINEN
ombudsman pro rovnost, Ministerstvo sociálních věcí a zdravotnictví, Box 267, SF-00171 HELSINKI

Pan Jean-Michel BELORGEY
státní poradce ve Státní radě, 1 place du Palais Royal, 75100 PARIS 01SP

Pan Bernhard FRANKE
Spolkové ministerstvo pro rodinu, staré občany, ženy a mládež, Rochusstrasse 8-10, D-53123 BONN

Paní Iphigénie KATSARIDOU
Řecký generální sekretariát pro pohlaví, Ministerstvo vnitra, veřejné správy a decentralizace, 8 Dragtsaniou Str. 195, GR-195 59 ATHENS

Paní Libera del Rosario CHIAROMONTE
místopředsedkyně, Comitato Nazionale di Parita, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Via Salandra 8, 00187 ROMA

Paní Paloma DURÁN Y LALAGUNA
Institut pro ženy, Ministerstvo práce a sociálních věcí, C/Condesa de Venadito 34, E-28027 MADRID

Paní Teuta ARIFI, Fakulta filologie, Krste Misirkov St. bb, 91000 SKOPJE

Sekretariát

Paní Ölöf ÓLAFSDÓTTIR
vedoucí divize rovnosti mezi ženami a muži, tajemnice CDEG, generální ředitelství
pro lidská práva, Rada Evropy, F-67075 Strasbourg Cedex

Paní Karen PALISSER
hlavní administrativní asistentka, generální ředitelství pro lidská práva, Rada Evropy,
F-67075 Strasbourg Cedex

PŘÍLOHA III STATUT EG-S-PA

Jednotlivá oprávnění

1. Název výboru: Skupina specialistů pro pozitivní akci v oblasti rovnosti mezi ženami a muži (EG-S-PA)
2. Typ výboru: výbor expertů
3. Zdroj mandátu: Řídící výbor pro rovnost mezi ženami a muži (CDEG)
4. Oprávnění:
Na základě práce, kterou již v této oblasti vykonal CDEG a národních zpráv předložených výboru CEDAW:
 - a. studovat právní a administrativní základnu pro pozitivní akci v oblasti rovnosti mezi muži a ženami a brát při tom na zřetel, mimo jiné, nedávná rozhodnutí v rámci Evropské unie a rozhodnutí Evropského soudního dvora;
 - b. na základě (1) studovat zejména praxi pozitivních akcí v různých členských státech Rady Evropy s cílem identifikovat příklady dobré praxe a prováděné strategie; předmětem studia by měly být následující oblasti: (a) trh práce a vzdělávací systém a (b) politický a veřejný život a správa. To by měl být hlavní úkol skupiny;
 - c. studovat techniky zvyšování povědomí s cílem informovat veřejnost o nutnosti a užitečnosti pozitivních akcí;
 - d. na základě práce uvedené v bodech 1-3 vypracovat závěrečnou zprávu o činnosti popisující pozitivní akce a jejich cíl a obsahující praktické návody a doporučení týkající se pozitivních akcí.
5. Složení
Skupina bude složena z 8 specialistů z různých států Rady Evropy; jejich výlohy budou hrazeny z rozpočtu Rady Evropy; experti budou mít následující kvalifikaci:
 - a. 2 experti, členové CDEG (Dánsko, "bývalá Jugoslávská republika Makedonie");
 - b. 6 expertů, například v oblasti práva a se zkušeností s kvótami a/nebo pozitivní akcí v politické sféře a v profesionální oblasti;
 - c. Evropská komise může na vlastní náklady vysílat zástupce bez práva hlasování;

Tyto specialisty bude jmenovat Sekretariát po konzultaci s Řídícím výborem a/nebo členskými státy. Složení EG-S-PA by mělo být pokud možno takové, aby byla dosažena geografická rovnováha a rovnováha pohlaví, a aby byly zastoupeny různé právní systémy

6. Pracovní metody

V rámci svého mandátu bude mít EG-S-PA možnost navazovat jakékoli kontakty nebo konzultovat se zainteresovanými odborníky a dalšími osobami, jak to uzná k provedení svého mandátu za potřebné, zejména cestou slyšení a písemných konzultací. Může použít i služeb externích poradců.

7. Trvání mandátu

Tento mandát uplyne 31. prosince 1999.⁵⁷

Poznámky

- 1) Viz mandát v příloze I.
- 2) Zpráva o prosazování otázek rovnosti pohlaví do hlavního proudu politiky se stala velmi populární publikací (Gender mainstreaming, Council of Europe Publishing 1998, ISBN 92-871-3799-4). Výbor ministrů Rady Evropy přijal v roce 1998 doporučení č. R (1998) 14 o gender mainstreamingu, tj. o metodě, která bere při v procesu koncepčního rozhodování na zřetel princip rovnosti příležitostí mužů a žen.
- 3) Viz Evropská úmluva o lidských právech, článek 14; Evropská sociální charta z roku 1961, preambule; Revidovaná Evropská sociální charta, článek E. Zásada je rovněž formulována v Deklaraci MOP základních zásad a práv při práci z roku 1998. MOP prohlašuje, že všichni členové, i v případě že neratifikovali příslušné úmluvy, mají povinnost vyplývající ze samého členství v organizaci, respektovat a prosazovat, v dobré víře a v souladu s ústavou, zásady týkající se základních práv uvedené v těchto úmluvách, totiž mj. odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání. První krok směrem k této deklaraci byl učiněn v Kodani v roce 1995, kde hlavy Států a vlád účastníci se Světového summitu sociálního rozvoje přijaly konkrétní závazky a akční program týkající se "základních práv pracovníků".
- 4) Gender mainstreaming: koncepční rámec, metodologie a prezentace vhodné praxe
- 5) Zaměstnatelnost znamená zlepšení schopnosti lidí integrovat se do trhu práce. Důraz se klade na zvýšení míry zaměstnanosti rovněž mezi skupinami, které jsou těžce postiženy nezaměstnaností a které ještě nemají prospěch z ekonomického růstu. Ke zlepšení dlouhodobé zaměstnatelnosti pracovníků je nezbytným předpokladem celoživotní vzdělávání.
- 6) Všeobecné doporučení č.5, sedmé zasedání, dočasná mimořádná opatření
- 7) Všeobecný komentář č. 18 k nediskriminaci, 37. zasedání, 1989.
- 8) Všeobecný komentář č. 4 o rovnosti pohlaví, 13. zasedání, 1981.
- 9) Další informace o precedenčním zákonodárství viz "Human Rights Files č. 14 - Rovnost mezi pohlavími a Evropská úmluva o lidských právech.
- 10) Viz "Rovnost mezi ženami a muži v Evropské sociální chartě". Monografie č. 2 v řadě Human Rights-Social Charter.
- 11) Do dnešního dne (březen 2000) opční proceduru přijaly Kypr, Finsko, Francie, Řecko, Itálie, Norsko, Portugalsko, Slovinsko a Švédsko.
- 12) Závěry I, Itálie, str. 15-16
- 13) Závěry XIII-5, str. 256
- 14) Pokud jde o nové strategie zaměstnanosti a směrnice pro zaměstnanost mohou členské státy přijmout opatření, která představují pozitivní akci. Posílení politiky rovných příležitostí je jedním z ústředních cílů strategií zaměstnanosti.
- 15) Úřední věstník č. L 039, 24.2.1976, str. 0040-0042.
- 16) COM(96)93 final.
- 17) Směrnice Rady z 10.2.1975 o sladění zákonů členských států týkajících se provádění zásady rovného odměňování mužů a žen (75/117/CEE).; Směrnice Rady z 9.2.1976 o realizaci zásady rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a ostatním pracovním podmínkám (76/207), již zmíněna v textu.; Směrnice Rady z 19.12.1978 o postupném provádění zásady rovnosti zacházení mezi muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení (79/71 CEE).: Směrnice Radv z 24.7.1986

o postupném provádění zásady rovnosti zacházení mezi muži a ženami v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení (86/378 CEE).; Směrnice Rady z 20.12.1996 novelizující směrnici 86/378 CEE o postupném provádění zásady rovnosti zacházení mezi muži a ženami zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení (86/378 /?/ CEE).; Směrnice Rady z 11.12.1986 o provádění zásady rovnosti odměňování mezi samostatně výdělečně činnými ženami a muži, včetně zemědělství, a o ochraně mateřství (86/613 CEE).; Směrnice Rady z 19.10.1992 o provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo které kojí dítě (92/85 CEE).; Směrnice Rady z 3.6.1996 o rámcové dohodě o rodičovském volnu uzavřená mezi UNICE, CEEP a CES (ETUC) (96/23 CE).; Směrnice 97/80 CEE z 15.12.1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

- 18) Úřední věstník č. L 331, 19.12.1984, str. 34-35.
- 19) Viz například úmluva Mezinárodní organizace práce č. 103 o ochraně mateřství (revidovaná, 1952), Evropská sociální charta (článek 8 nebo Směrnice Rady (92/85/EEC) o přijetí opatření sloužících ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po narození dítěte nebo kojících matek.
- 20) Směrnice Rady 96/34/EC z 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi UNICE, CEEP a ETUC, Úřední věstník No. L 145, 19/06/1996.
- 21) Viz zpráva Společné expertní skupiny Rady Evropy pro migraci, kulturní diverzitu a rovnost žen a mužů (Štrasburk, 1996).
- 22) Viz například úmluva MOP č. 89, noční práce žen v průmyslu (revidovaná, 1948).
- 23) Ve svém rozsudku z 3. února 1994 (případ C-13/93, Minne) Evropský soudní dvůr "je nucen" konstatovat, že článek 5 směrnice 76/207 nedovoluje, aby národní právní předpisy (například belgické) současně deklarovaly zákaz noční práce pro muže a ženy a současně udržovaly různé soubory výjimek (mnohem méně striktní pro muže než pro ženy), pokud nejsou tyto rozdíly zdůvodněny nutností chránit ženy, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. ECJ opakoval, co již dříve uvedl v rozsudku z 2. srpna 1993 (případ C-158/91, Levy): článek 5 se nevztahuje na národní ustanovení zamýšlená na respektování povinností, které pro stát vyplývají z mezinárodních závazků, například z ratifikace úmluvy MOP č. 89.
- 24) Závěry XII-1, str. 22-24.
- 25) Afirmativní akce používaná ve Spojených státech může být definována takto: Afirmativní akce je druhové označení programů obsahujících nějakou iniciativu, buď dobrovolnou nebo vyplývající ze zákona, zaměřenou na zvýšení, udržení nebo jiné uspořádání počtu nebo postavení členů některých skupin obvykle definovaných rasou nebo pohlavím, uvnitř větší skupiny." (Pramen: Johnson, Roberta Ann (1990): Affirmative Action Policy in the United States: its impact on women, policy and policies (její vliv na ženy, politiku a opatření), 18(2):77-90). Termín "afirmativní akce" může být interpretován různým způsobem, ale tato definice je užitečná, protože jde o definici s otevřeným koncem.
- 26) Skupina ještě nenašla žádné příklady opatření dávajících absolutní/automatickou přednost uchazečům z podprezentovaného pohlaví, kteří splňují jen minimální požadavky. Zdá se, že se všude požaduje stejná kvalifikace.
- 27) Nařízení Rady 781/98 z 7.4.1998. OJ L 113 z 15.4.1999, str. 4.
- 28) Skupina neklasifikovala tyto příklady podle kategorií použitých k vysvětlení rozhodnutí Evropského soudního dvora. Nebylo to možné, protože příklady nejsou tak jasné jako jsou rozhodnutí ECJ. Příklady jsou proto uvedeny v abecedním pořadí podle zemí.
- 29) Podle dohody se přiznával také příplatek k nízkým mzdám, který měl zmírnit rozdíly v odměňování v některých sektorech. Teoreticky příplatek k nízkým mzdám nebral ohled na pohlaví, ale v praxi je v nízko placených sektorech velká převaha žen.
- 30) Mexiko 1975, Kodaň 1980, Nairobi 1985 a Peking 1995.
- 31) "Podvýbor (Vládního výboru) se skládá z jednoho zástupce každé smluvní strany. Bude zvat ne více než dvě mezinárodní organizace zaměstnavatelů a ne více než dvě mezinárodní organizace odborů k účasti na svých zasedáních jako pozorovatelů s hlasem poradním." V současné době jsou zváni dva zástupci Evropské odborové konfederace (ETUC a po jednom zástupci Evropského svazu průmyslových a zaměstnavatelských konfederací (UNICE) a Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE).
- 32) Viz Francouzská národní rada pro rovnost mezi ženami a muži při práci - pracovní skupina č. 1 - Porovnání odměňování žen a mužů - závěrečná zpráva, leden 1996.

- 33) Tento úvod vychází hlavně ze závěrečné zprávy o činnosti skupiny expertů Rady Evropy pro rovnost a demokracii (Rada Evropy, 1996).
- 34) "Nizozemí: Pět let po Pekingu". Národní zpráva o provádění platformy, červen 1999
- 35) Termínem "kritická masa" se často rozumí potřeba mít alespoň 30% zastoupení žen v daném rozhodovacím orgánu; termín "práh parity" obvykle znamená 40 a více procent.
- 36) Závěrečná zpráva o činnosti skupiny expertů pro otázky rovnosti a demokracie, publikace Rady Evropy, ISBN 92-871-1977-0.
- 37) Zpráva z konference "Rovnost a demokracie: utopie nebo výzva?" (Štrasburk, 9-11. února 1995), publikace Rady Evropy, ISBN 92-871-2918-5.
- 38) Doporučení 1413 (1999) Parlamentního shromáždění pro rovnou účast v politickém životě. Doporučení 68 (1999) a rezoluce 85 (1999) kongresu místních a regionálních orgánů Evropy o účasti žen v politickém životě v oblastech Evropy.
- 39) Informace ze zprávy vypracované finským předsednictvím Evropské unie v říjnu 1999.
- 40) Francie je na tento problém zvláště citlivá vzhledem ke své republikánské a světové tradici, jak je to vyjádřeno v článku 1 francouzské ústavy.
- 41) Členské státy Rady Evropy (březen 2000): Albánie, Andorra, Rakousko, Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Gruzínsko, Německo, Řecko, Maďarsko, Island, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Lichtenštejnsko, Litva, Lucembursko, Malta, Moldavsko, Nizozemí, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Rusko, San Marino, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko, "dřívější jugoslávská republika Makedonie", Turecko, Ukrajina, Velká Británie.
- 42) Rakousko, Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Německo, Řecko, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Portugalsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie.
- 43) Účast žen v politickém životě, řada "Zprávy a dokumenty" č. 35.
- 44) Zastoupení žen v politickém životě v evropských regionech, CPR (6)4, část II.
- 45) Viz zpráva "Muži a ženy v evropských městech a obcích" publikovaná Radou evropských měst, obcí a regionů (CEMR), Paříž 1999
- 46) Ženy v parlamentu: Nejen počty, International IDEA, řada příruček č.2. Volební systémy v Evropě: posouzení jejich vlivu na pohlaví, Evropská komise, 1999.
- 47) Pramen: Ženy v parlamentu: Nejen počty, International IDEA, řada příruček č.2 Volební systémy v Evropě: posouzení jejich vlivu na pohlaví, Evropská komise, 1999.
- 48) Informace ze zprávy "Muži a ženy v evropských městech a obcích", publikované Radou evropských měst, obcí a regionů (CEMR), Paříž, 1999.
- 49) Pojem 'jmenované orgány' je odlišný od orgánů nebo reprezentací volených ve všeobecných volbách.
- 50) Ženy na rozhodovacích místech ve finančním sektoru, Evropská komise, 1997.
- 51) Francie (kodex zaměstnanosti), Španělsko (ústava).
- 52) Německo (ústava).
- 53) Belgie (královský dekret, Dánsko (zákon o rovnosti zacházení), Finsko (zákon o rovnosti mezi ženami a muži), Island (zákon o rovném postavení a rovných právech žen a mužů).
- 54) Úmluva Spojených národů o vyloučení všech forem diskriminace žen, 1979 (článek 4), Amsterodamská smlouva (článek 141, dříve 119), Island (zákon o rovném postavení a rovných právech žen a mužů), Švédsko (zákon o rovnosti příležitostí).
- 55) Rada Evropy: Doporučení R (85) 2 Výboru ministrů, Evropské společenství: Doporučení Rady z 13. prosince 1984 o podpoře pozitivní akce pro ženy (84/635/EEC).
- 56) Viz M.T. Lanquetin - Diskriminace na základě pohlaví - Komentář k směrnici ES z 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace založené na pohlaví - Social Law 7/8 července 1998.
- 57) Mandát byl prodloužen do konce června 2000.