

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut mezinárodních studií

Katedra evropských studií

Bakalářská práce

2023

Bára Košťálová

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut mezinárodních studií

Katedra evropských studií

**Evropská unie a genderová nerovnost na pracovním
trhu**

Bakalářská práce

Autor práce: Bc. Bára Košťálová

Studijní program: Teritoriální studia

Vedoucí práce: Mgr. Jan Váška, Ph. D.

Rok obhajoby: 2023

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 3. 5.

Bára Košťálová

Bibliografický záznam

KOŠŤÁLOVÁ, Bára. *Evropská unie a genderová nerovnost na pracovním trhu*. Praha, 2023. 34. s. Bakalářská práce (Bc). Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut mezinárodních studií, Katedra evropských studií. Vedoucí diplomové práce Mgr. Jan Váška, Ph. D.

Rozsah práce: 61 444

Abstrakt

Rovnost mezi muži a ženami je jednou ze základních sociálních otázek, kterými se zabývají státy a organizace po celém světě včetně Evropské unie. Tato bakalářská práce se zkoumá problematikou genderové rovnosti na pracovním trhu v rámci Evropské unie a její legislativy. Konkrétně pracuje se závaznou a nezávaznou legislativou Evropské unie na toto téma a popisuje její transpozici ve vybraných členských zemích. V práci jsou nejprve představeny klíčové koncepty jako je gender, a genderová nerovnost v rámci pracovního prostředí, nebo gender pay gap. Následně jsou představeny základní formy evropského práva a také to, jak se konkrétně zabývá otázkami rovnosti mužů a žen a jakým vývojem evropská legislativa v této oblasti prošla.

Poté jsou v práci nastíněny závazné a nezávazné evropské právní akty, které se týkají této oblasti a následně je zhodnoceno přijímání této legislativy ve vybraných členských zemích (Belgie, Česká republika, Španělsko, Švédsko) na příkladu Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Tato data a rozdíly mezi nimi jsou v práci interpretována a uvedena do kontextu evropské legislativy v oblasti rovnosti žen a mužů.

Abstract

Equality between men and women is one of the fundamental social issues addressed by states and organisations around the world, including the European Union. This bachelor thesis deals with the issue of gender equality in the labour market within the European Union and its legislation. Specifically, it works with binding and non-binding European Union legislation on this topic and describes its transposition in selected member states. This thesis first introduces key concepts such as gender and gender inequality within the work environment or the gender pay gap. Subsequently, the basic forms of European law are presented, as well as how it specifically addresses gender equality issues and what developments European legislation in this area has undergone.

The thesis then outlines the binding and non-binding European legal acts that relate to this area and then assesses the adoption of this legislation in selected member states (Belgium, Czech Republic, Spain, Sweden) using the example of Directive (EU) 2019/1158 of the

European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. The paper interprets these data and places them in the context of European gender equality legislation.

Klíčová slova

Evropská unie, EU, genderová nerovnost, genderová rovnost, gender pay gap, směrnice, transpozice

Keywords

European Union, EU, gender inequality, gender equality, gender pay gap, directive, transposition

Title/název práce

The European Union and gender inequality in the labour market

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Janu Váškovi, Ph. D. za přínosné konzultace a pomoc při vedení práce. Díky patří také mé rodině a přátelům za podporu při psaní této bakalářské práce.

Obsah

Úvod	1
1. Výzkumný rámec	3
1.1 Gender a rovnost v pracovním prostředí	3
1.2 Gender pay gap	6
1.3 Metodologie	7
2. Evropské právo	10
3. Genderová rovnost a EU	13
4. Legislativa EU v oblasti genderové rovnosti v pracovním prostředí	17
4.1 Závazná legislativa	17
4.2 Nezávazná legislativa EU v oblasti genderové rovnosti v pracovním prostředí	20
5. Přijímání evropské legislativy ve vybraných členských zemích	23
6. Komparace výsledků jednotlivých států	27
Závěr	29
Summary	31
Použitá literatura	33
Primární zdroje	33
Sekundární zdroje	35
Online zdroje	36
Teze bakalářské práce	38

Úvod

Genderová nerovnost představuje celospolečenský problém, který zasahuje všechny státy světa i všechny sociální vrstvy. Zároveň se projevuje ve všech odvětvích soukromého i veřejného života, v pracovním i rodinném prostředí. Tato práce se zaměřuje konkrétně na oblast genderové nerovnosti v pracovním prostředí a popisuje specifickou situaci v Evropské unii (EU), protože i přesto, že statistiky pro vyčíslení nerovností v této oblasti stanovují, že Evropa jako region je na poměrně dobré úrovni, stále zde existují signifikantní rozdíly mezi pozicí žen a mužů v pracovním prostředí a na pracovním trhu.

Konkrétněji je v této práci provedena deskripce role EU jako zákonodárského orgánu, který se snaží situaci genderové nerovnosti na pracovním trhu napravit a přijímat legislativní opatření upravující situaci na společném evropském trhu. EU je ale zároveň specifická svou členitostí, jednotlivé členské státy mají rozdílnou historickou zkušenost, společenské zvyklosti i současné nastavení společnosti. Práce spojuje tyto dvě oblasti a zaměřuje se na to, jak členské státy EU přijímají evropskou legislativu v oblasti genderové rovnosti v pracovním prostředí. Hlavním cílem práce je tedy zmapovat evropskou legislativu v oblasti genderové rovnosti a analyzovat rozdíly transpozice této legislativy ve vybraných členských zemích. Pro naplnění tohoto cíle je v práci stanovena výzkumná otázka: Jak se liší transpozice evropské legislativy v oblasti genderové nerovnosti na pracovním trhu napříč vybranými členskými zeměmi?

V práci je nejprve přestaven výzkumný rámec, který se snaží jak specifikovat nejdůležitější pojmy jako gender, nebo diskriminace na pracovním trhu, se kterými text dále pracuje, tak i nastínit metodologický rámec práce a opodstatnění prováděného výzkumu. Dále jsou představeny jednotlivé evropské legislativní akty, jejichž vymezení je klíčové pro výzkum. Následuje kapitola věnující se evropskému kontextu v rámci problematiky genderové rovnosti, jejímu historickému zakotvení i vývoji v rámci sledovaného období.

Dále se práce zabývá samotným zmapováním přijaté legislativy v rámci EU ve vymezeném časovém období, nejprve představuje závazné právní akty, které byly přijaty, dále se věnuje nezávazným právním aktům. Následuje analýza transpozice vybraných právních norem do předem specifikovaných členských států. V práci je dále provedeno hodnocení výsledků a jejich zařazení do kontextu v rámci představených teoretických konceptů a dat.

Pro tuto práci jsou významné hlavně zdroje zabývající se koncepty genderu a diskriminace v pracovním prostředí. V oblasti genderové rovnosti se tato práce opírá zejména o knihy Gender od Raewyn Connell Ženy muži a společnost od Claire M. Renzetti, Daniela J. Currana, které poskytují základní přehled teoretických konceptů a definic termínů jako gender, které jsou pro tuto práci klíčové. Práce také vychází z knih *Manging diversity* od Nimala Kumara Betchoo nebo *Women and Workplace Discrimination* od Raymonda F. Gregoryho, které se zaměřují podrobněji na oblasti nerovností na pracovním trhu a poskytují vysvětlení termínů a problematik specifických pro tuto oblast, Betchoo specifikuje problematiku managementu s ohledem na zastoupení marginalizovaných skupin na pracovišti, Gregory pak pohlíží specificky na oblast diskriminace žen a například faktorů, které mohou v této situaci diskriminační chování stupňovat. Pro pochopení dílčích konceptů spojených s genderovou nerovností je důležitá také práce Fatmy Abdel-Raouf a Patricie M. Buhler *The gender pay gap: understanding the numbers*, která představuje problematiku nerovného odměňování na trhu práce a popisuje rozdílná data, která o ní vypovídají.

Rámec pro tuto práci tvoří také zdroje popisující přímo problematiku genderové rovnosti v rámci EU a přijímání legislativy v této oblasti. Důležitá je hlavně kniha Sophie Jacquot *Transformation in EU Gender Equality. From emergence to dismantling*, která se věnuje chronologickému popisu problematiky a představuje jednotlivá období evropské integrace v souvislosti s jejich politikou pro boj s genderovou nerovností. Problematikou se dále zabývá práce *The birth, life and death of policy instruments: 35 years of EU gender equality policy programmes* Petry Ahrens, která mapuje situaci v této oblasti v posledních letech a popisuje postupné přerozdělení kompetencí EU v této oblasti, které má potom následky na vnímání této specifické oblasti legislativního rámce, což je důležité pro pochopení současného kontextu této problematiky.

Kromě sekundárních zdrojů akademické literatury pracuje tato práce také s primárními zdroji, nejvíce využívané jsou vlastní právní předpisy, a to jednak v rámci EU, tak i u jednotlivých vybraných členských států. Práce zároveň vychází i ze statistik poskytnutých Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) a dalšími evropskými orgány.

1. Výzkumný rámec

Tato kapitola představuje výzkumný rámec, který tvoří základ pro výzkum a interpretaci jeho výsledků. Nejprve představuje základní termíny a koncepty jako gender, diskriminace v pracovním prostředí nebo *gender pay gap* (GPG). Následně je v této kapitole vysvětleno metodologické ukotvení práce a předpoklady pro výzkum.

1.1 Gender a rovnost v pracovním prostředí

Connell definuje gender jako „strukturu sociálních vztahů, která se soustředí na oblast reprodukce a soubor zvyků a činností (řízených touto strukturou), které dávají reprodukčním rozdílům mezi lidskými těly společenský rozměr.“¹ Nejčastější používání tohoto termínu podle něj odkazuje na kulturní rozdíl mezi ženami a muži založený na biologickém rozdílu mezi nimi. Dichotomie a rozdíl jsou základem genderového vnímání, to ale ubírá prostor rozdílům a rozdílným zkušenostem. Existuje mnoho různých teorií mapujících genderovou problematiku a některé otázky s ní spojené je velice těžké vyřešit.²

Renzetti a Curran popisují gender jako společenskou kategorii zkonstruovanou na základě lidského pohlaví. Zároveň je ale podle nich možné, že jedinec se vymyká společenským charakteristikám definovaným pro jeho gender. Předpoklady, které se k této kategorii vztahují jsou však obecně přijímány za platné či dokonce správné a společnost na nich zakládá svůj rozdílný a místy i protikladný přístup k lidem s mužským či ženským pohlavím. V jednání se mnoho lidí opírá o genderové stereotypy, tedy zjednodušující popisy, kterým se ale mnozí lidé mužského i ženského pohlaví vymykají.³

Genderové rozlišování se odehrává nejen v rámci vzájemné komunikace, ale také na strukturální úrovni společnosti. Každá společnost předepisuje svým členům vlastnosti a způsoby chování, které závisí na jejich pohlaví. Takovéto předpisy jsou zakotveny v hospodářském, politickém nebo vzdělávacím systému, ale i dalších institucích. Tento institucionalizovaný vzorec genderové diferenciaci se označuje jako pohlavně-genderový systém společnosti.⁴

¹ Raewyn Connell, *Gender* (Cambridge: Polity, 2002), 10.

² Ibid. 9-10.

³ Claire M. Renzetti, Lukáš Gjuríč a Daniel J. Curran, *Ženy, muži a společnost* (Praha: Karolinum, 2003), 20-21.

⁴ Ibid., 20-21.

Podle Connell existuje u žen menší pravděpodobnost, že se budou vyskytovat ve veřejné sféře než muži, a když k tomu dojde, obvykle mají méně zdrojů. V mnoha situacích jsou marginalizovány a stavěny mimo hlavní dění. Navíc snahy o změnu tohoto postavení obvykle naráží na problém mužů v pozicích, které o nich rozhodují. Toto nastavení společnosti založené na genderových stereotypech je obvykle výhodné pro muže, kteří profitují z nerovností, objevují se rozdíly i mezi nimi, například v případě odchylky od dominantních definic maskulinity. Tyto rozdílné faktory v politice, násilí, ekonomice a dalších odvětvích tvoří vzor, který vytváří genderový řád současné společnosti.⁵

Diskriminace v pracovním prostředí je neférové nebo negativní jednání se zaměstnancem nebo uchazečem o práci na základě jeho příslušnosti ke specifické sociální skupině.⁶ Je běžnou součástí života prakticky po celém světě a ovlivňuje různé skupiny obyvatelstva na základě jejich genderu, věku, sexuální orientace, dalších faktorů nebo jejich kombinace.⁷ Co se týče genderové diskriminace, vidíme jí u specifických skupin žen, a může být spojována i s další diskriminací, jako například těhotných žen, žen s dětmi nebo starších žen, celkově se ale dotýká veškeré populace, která se účastní pracovního procesu.⁸ Disparita v této oblasti se v různých částech světa a různých národech liší například podle míry podpory od centrální vlády, kvality vzdělávání a zdravotní péče, ale také celkového vnímání společnosti jako prostoru dominovaného muži.⁹

Nepřímá diskriminace nastává v okamžiku, kdy zdánlivě neutrální kritérium, nařízení nebo zvyk představuje nevýhodu pro osoby ohrožené skupiny (například žen) ve srovnání s ostatními ovlivňuje je proporcčně více.¹⁰ V některých případech se diskriminující osoby nesnaží své chování skrývat a dochází tak k přímé diskriminaci. Takto otevřeně se staví například ke genderovým stereotypům, kdy předpokládají, že ženy nedokáží zastávat určité pozice, protože jsou nekompatibilní se stereotypním vnímáním žen jako osob, kterým chybí potřebné

⁵ Connell, *Gender*, 5-6.

⁶ Lindsay Y. Dhanani, Jeremy M. Beus a Dana L. Joseph, „Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique and future research agenda“. *Personnel psychology* 71, č. 2 (2018): 148, <https://doi.org/10.1111/peps.12254> (staženo 2. května 2023).

⁷ Nirmal Kumar Betchoo, *Managing Workplace Diversity: A Contemporary Context* (London: bookboon.com, 2015), 8.

⁸ Raymond F. Gregory, *Women and workplace discrimination overcoming barriers to gender equality* (New Brunswick, N. J: Rutgers University Press, 2003), 20.

⁹ Betchoo, *Managing workplace diversity*, 22.

¹⁰ Kasper Lippert-Rasmussen, *The Routledge handbook of the ethics of discrimination* (New York: Routledge, 2017), 31-32, <https://doi.org/10.4324/9781315681634> (staženo 2. května 2023).

vůdcovské schopnosti. Ženy mohou čelit také neskrývanému nesourodému chování, kdy jejich zaměstnavatelé přímo preferují své mužské podřízené, odměňují je vyšším platovým ohodnocením a dávají jim lepší možnosti kariérního růstu.¹¹

Významný problém v pracovním prostředí představuje také pracovní segregace na základě genderu, která nese více nevýhod pro ženy. Ty obvykle vykonávají práce s negativnější konotací, méně nezávislé a vnímané jako lehčí. Pracovní segregace se vyskytuje jak v rámci oboru, kdy se ženy typicky soustřeďují do hůře placených specializací, které jsou vnímané jako méně prestižní, tak i v rámci podniků, kdy jsou ženy obsazovány do méně prestižních pozic. S tímto rozdělením je spojeno to, že ženská zaměstnání přináší obvykle méně odměn, jako například stálého platu a ochrany zaměstnaneckými odbory.¹²

Vzorce pracovních činností u žen a mužů se historicky výrazně odlišovaly, zároveň ale standard tradičního vnímání zaměstnání nastavený v rámci vyšší a střední třídy popisuje historicky zkušenost pouze malé části společnosti. S nástupem průmyslové revoluce došlo k tlaku na rozdělení sfér práce, kdy muži pracovali mimo domácnost a rolí žen z bohatších rodin bylo starat se o chod domova. Naopak na ženy z chudších vrstev a dalších sociálně vyloučených skupin se toto dichotomické vnímání nevztahovalo. Ve dvacátém století se ženská zaměstnanost postupně proměňovala, první nárůst zaznamenala s první světovou válkou, kdy ženy pomáhaly vyrovnat nedostatek pracovní síly na trhu, po konci konfliktu se ale vracely zpět do domácností. Podobný impulz přinesla i druhá světová válka, na jejímž konci se ženy znovu vracely k péči o domácnost, ovšem v daleko menší míře.¹³

Častější nástup žen do zaměstnání je spojený i s jejich politickou emancipací, kdy v průběhu 20. století postupně získávaly volební právo, tato myšlenka byla i základním kamenem pro první zástupkyně feministického hnutí.¹⁴ Rozvoj nástupu žen do pracovního prostředí se proměňoval s postupným vývojem feministického hnutí, které se zejména v 60. a 70. letech 20. století po dosažení prvních vytyčených cílů změnilo zaměřením a zabývalo se aktivismem spojeným právě s ženskou zaměstnaností. Liberální feminismus se snažil jednak upozorňovat na problematiku neplacené práce, kterou ženy zastávají v domácnostech, zároveň propagoval

¹¹ Gregory, *Women and workplace discrimination*, 43-45.

¹² Renzetti, *Ženy, muži a společnost*, 280-281.

¹³ Rosemary Hays-Thomas, *Managing workplace diversity, equity, and inclusion: a psychological perspective* (New York: Routledge, 2022), 211.

¹⁴ Betchoo, *Managing Workplace Diversity*, 23.

myšlenku rovnosti v možnostech zaměstnání a ač byl tento směr feminizmu následně kritizován, přinesl změny v oblasti ženské zaměstnanosti.¹⁵

Problematika genderové rovnosti na pracovním prostředí se týká nejen mužů a žen, ale také lidí, kteří se neřadí do tohoto binárního rozdělení (*non-binary*). Tato oblast spojuje problém genderové diskriminace a diskriminace na základě sexuální orientace nebo genderového vyjadřování, případně příslušnosti k LGBTQ+ komunitě.¹⁶ Tato práce je ale primárně zaměřená na rozdíly mezi muži a ženami, se kterými se setkáváme v pracovním prostředí.

1.2 Gender pay gap

Jedním z klíčových fenoménů, který je spojený s nerovným přístupem k ženám a mužům v rámci pracovního prostředí je GPG. V základu se jedná o rozdíl příjmů mezi muži a ženami, většinou se vyjadřuje v procentech. Údaje GPG se mohou lišit, nejčastější rozdělení popisuje tzv. neočištěný a očištěný GPG. Výpočet tzv. neočištěného GPG zahrnuje vysvětlitelné proměnné jako například vzdělání, zkušenosti, věk, pracovní hodiny, zaměstnání a stejně tak i části, které jsou těmito faktory nevysvětlitelné a vychází spíše z diskriminace. Naopak očištěný GPG se snaží vysvětlit popsat rozdíly v ohodnocení žen a mužů na stejné pozici a se stejnými podmínkami, liší se tedy například podle typu povolání, státu nebo věku. Tento ukazatel přímo zachycuje diskriminaci, které ženy na pracovním trhu čelí.¹⁷

Kromě platových nerovností se v pracovním prostředí vyskytují další fenomény zhoršující ženám možnost kariérního postupu, jako například skleněný strop (*glass ceiling*) a skleněný výtah, nebo eskalátor (*glass elevator, escalator*). Skleněný strop popisuje „neviditelnou bariéru“, která ženám zabraňuje ve vertikálním kariérním růstu, mohou tak postupovat pouze do určité úrovně. Naopak teorie skleněného výtahu je založena na tom, že šance mužů na kariérní postup jsou v rámci stejné pracovní pozice vyšší a že mají větší šanci uspět v oblastech pracovního trhu, na kterých dominují ženy. Obě tyto hypotézy jsou založené na popisu pozitivně i negativně diskriminativních praktik, které se odehrávají v pracovních prostředích

¹⁵ Caroline Gatrell a Elaine Swan, *Gender and diversity in management: a concise introduction* (Los Angeles: Sage Publications, 2008), 21-23.

¹⁶ Sarah Gibson a James Fernandez, *Gender diversity and non-binary inclusion in the workplace: the essential guide for employers* (London, England: Jessica Kingsley Publishers, 2018), 12–13.

¹⁷ Fatma Abdel-Raouf a Patricia M. Buhler, *The gender pay gap: understanding the numbers* (New York: Routledge, 2020), 73.

a na pracovním trhu, je proto složité je měřit jako celek a dají se zkoumat spíše v individuálních případech.¹⁸

Podle Organizace spojených národů (OSN) byly v roce 2020 ženy ve světovém průměru odměňovány o 20 % méně než muži, v tomto ohodnocení jsou započteny jak problémy jako pracovní segregace nebo nedostatečné schopnosti, tak i diskriminační faktor.¹⁹ Data EU jsou dostupná k roku 2020, podle nich je průměrný očištěný GPG mezi členskými státy 13 % a toto číslo nezaznamenalo v poslední dekádě příliš velké proměny. Mezi země s nejnižším rozdílem v odměňování mezi muži a ženami se řadí Lucembursko s 0,7 %, Rumunsko s 2,4 % nebo Slovinsko s rozdílem 3,1 %. Státy, které jsou nejbližší evropskému průměru, jsou například Litva s 13 % nebo Dánsko s 13,9 %. Největší rozdíly v odměňování mezi muži a ženami má Rakousko s 18,9 %, Estonsko s 21,1 % a Lotyšsko s 22,3 %. Belgie zaznamenala GPG na úrovni 5,3 %, Španělsko 9,4 %, ve Švédsku se odměny mužů a žen liší o 11,2 % a v České republice o 16,4 %.²⁰

1.3 Metodologie

Tato podkapitola vysvětluje metodologické ukotvení práce, konkrétně se zabývá vymezením vybraného období, zemí, na kterých je daná problematika v rámci EU zkoumaná, a následně také přesného referenčního rámce pro vymezení záběru práce. Dále také vysvětluje proces samotného výzkumu.

Výběr období, na které se tato práce zaměřuje, vychází ze strategických dokumentů Evropské komise, které vždy pro určité období stanovují její cíle v oblasti genderové rovnosti. Práce se soustředí na poslední dvě období, první z nich je mezi lety 2016 a 2019, to je ohraničené dokumentem Strategický závazek ohledně rovnosti mužů a žen.²¹ Následující období, které v době psaní této práce stále trvá, je vymezeno na časové rozpětí pět let mezi roky 2020-2025

¹⁸ Mia Hultin, „Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling?: Career consequence of occupational sex segregation“, *Work and occupations* 30, č. 1, (2003): 32, <https://doi.org/10.1177/0730888402239326> (staženo 2. května 2023).

¹⁹ „Closing gender pay gaps is more important than ever“, UN News, United Nations, <https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901> (staženo 2. května 2023).

²⁰ „The gender pay gap situation in the EU“, European Commission, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (staženo 2. května 2023).

²¹ Evropská unie, *Strategic Engagement for Gender Equality* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016), https://commission.europa.eu/system/files/2017-06/strategic_engagement_en.pdf (staženo 2. května 2023).

a dokument, který k němu Evropská komise vydala, se jmenuje Strategie pro rovnost žen a mužů.²² Tato práce se tedy zaměřuje na období od roku 2016 do současnosti v rámci návaznosti na představené dokumenty, které budou dále popsány v následujících kapitolách.

Práce se také snaží provádět výzkum na reprezentativním vzorku zemí, který má ukázat na odlišné zkušenosti států a regionů EU s přijímáním evropské legislativy v této oblasti. Výběr zemí vychází z několika faktorů zahrnujících jak obecné rozdělení EU, tak dosavadní úspěšnost zemí v rámci prosazování genderové rovnosti. Vybrané země, které budou dále zkoumány, jsou Belgie, Česká republika, Španělsko a Švédsko. V rámci obecného vymezení se jedná o země, které se nachází v odlišných regionech EU, zároveň mají i odlišnou historickou zkušenost a liší se také tím, kdy se k EU připojily, zastoupený je jak zakládající členský stát, tak stát, který do EU vstoupil až ve 21. století.²³ Zároveň se jedná o země, které jsou rozloženy na škále ekonomických ukazatelů, jako například průměrný roční plat v zemi, který je za rok 2021 nejvyšší v Belgii s 48 tisíci euro, nejnižší naopak v České republice s průměrným platem 18 tisíc euro.²⁴

Vybrané země se liší také konkrétně v případě problematiky genderové rovnosti. Index genderové rovnosti zpracováváný evropskou agenturou EIGE zaměřenou na genderovou rovnost přidělil ve svém hodnocení za rok 2022 vybraným zemím odlišná hodnocení, která se nachází nad i pod evropským průměrem, který je stanovený na 68,6 ze 100. Z vybraných států byla nejhůře ohodnocená Česká republika, která získala 57,2 bodů, následuje Belgie s hodnocením 74,2 Španělsko s hodnocením 74,6, Z vybraných zemí si nejlépe vedlo Švédsko s hodnocením 83,9 bodů.²⁵ Hodnocení má také specifickou podkategorii, která se zaměřuje na hodnocení genderové rovnosti v pracovním prostředí. V této oblasti získala Česká republika 67,1 bodů, Španělsko 73,6 bodů, Belgie 75,5 bodů a nejlepší hodnocení získalo Švédsko s 83 body. Všechny země až na Českou republiku se v této oblasti nachází nad evropským

²² „Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025“, Evropská komise, naposledy upravené 5. dubna 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> (staženo 2. května 2023).

²³ „Rozšiřování Unie“, Evropský parlament, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/167/rozsirovani-unie> (staženo 2. května 2023).

²⁴ „Average full time adjusted salary per employee“, Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NAMA_10_FTE_custom_4232263/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=fafb4e3b-f3aa-4907-9102-16be8df6f775 (staženo 2. května 2023).

²⁵ „Gender Equality Index 2022“, EIGE, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/MT> (staženo 2. května 2023).

průměrem, který činí 71,7 bodů.²⁶ Země mají také odlišné hodnoty v neočištěném GPG za rok 2021, které jsou uvedeny výše.

	Vstup do EU	Průměrný plat (v eurech, 2021)	EIGE, celkové hodnocení	EIGE, pracovní prostředí	Neočištěný GPG (v procentech, 2020)
Belgie	1958	48 722	74,2	75,5	5,3
Česká republika	2004	18 189	57,2	67,1	16,4
Španělsko	1986	28 184	74,6	73,6	9,4
Švédsko	1995	46 934	83,9	83	11,2

Tabulka č. 1.: údaje o vybraných státech

Tato práce se zaměřuje specificky na oblast genderové rovnosti na pracovním prostředí, která je dále upřesněná podle toho, jak jí specifikuje EIGE. Podle agentury se hlavní rozdíly na pracovním trhu s ohledem na kritérium genderu nachází v těchto kategoriích: míra zaměstnanosti, práce na částečný úvazek, neplacená práce a zodpovědnost za rodinu, přístup k právům a výsadám (pozice, které přijímají rozhodnutí), pracovní podmínky, platové ohodnocení (a GPG) a možnost ekonomické nezávislosti.²⁷

Tato práce si stanovuje hlavní cíl, a to zmapovat evropskou legislativu v oblasti podpory genderové rovnosti na pracovním trhu a analyzovat rozdíly transpozice této legislativy ve vybraných členských zemích. Tento hlavní cíl je rozdělen na dva dílčí cíle, prvním dílčím cílem je vyhledání legislativních dokumentů vymezujících přístup EU k oblasti genderové rovnosti v pracovním prostředí, druhým dílčím cílem je následné posouzení transpozičního procesu u vybraných členských zemí EU. Pro naplnění tohoto cíle je pro práci stanovena výzkumná

²⁶ „Comparing Work scores in 2022 Edition“, Gender Equality Index, EIGE, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/compare-countries/work/bar> (staženo 2. května 2023).

²⁷ „Employment“, EIGE, naposledy upraveno v dubnu 2017, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment> (staženo 2. května 2023).

otázka: Jak se liší transpozice evropské legislativy v oblasti genderové nerovnosti na pracovním trhu napříč vybranými členskými zeměmi?

Pro naplnění prvního dílčího cíle je žádoucí provést podrobnou analýzu závazného a nezávazného evropského práva, vyhledat legislativní dokumenty, které souvisí s oblastí genderové rovnosti v širším kontextu, ale především s dopadem na pracovní prostředí na základě výše představených kritérií agentury EIGE. Součástí analýzy je i porovnání dohledaných právních dokumentů a vyhodnocení, které podléhají povinnosti ve vymezeném období možnosti transpozice do národních legislativ. Tento výčet, je základem pro určení klíčových indikátorů, které jsou následně porovnávány s legislativním rámcem jednotlivých vybraných zemí v rámci naplnění druhého dílčího cíle.

2. Evropské právo

EU naplňuje cíle stanovené ve svých smlouvách pomocí různých druhů právních aktů, které mohou být pro členské země závazné, nebo nezávazné. Tato kapitola se věnuje představení jednotlivých typů evropských právních předpisů a také tomu, jak probíhá jejich transpozice do právního řádu členských států.

Právo EU se od konvenční mezinárodní organizace odlišuje tím, že samotná instituce má soubor právních předpisů, který svazuje všechny její členské státy a nahrazuje národní právo v oblastech, kde Unie přejímá zodpovědnost. Vznik tohoto právního rámce byl umožněn dobrovolným přenecháním části moci členských států ve vybraných oblastech politik a následným vývojem nové úrovně legální autority, které jsou členské státy podřízeny.²⁸

Evropské právo lze rozdělit na primární a sekundární, přičemž primární právo je tvořeno zřizovacími (zakládajícími) smlouvami a smlouvami ošetřujícími vstup nebo vystoupení států z EU. Primární unijní právo je také doplněno principy unijního práva a unijními obyčeji.²⁹ Sekundární právo EU, nebo také právní akty této instituce, vznikají aktivitou unijních institucí vymezenou zřizovacími smlouvami nebo ostatními unijními akty. Tento typ právních aktů nepotřebuje pro své přijetí ratifikaci v rámci členských států, pouze schválení v rámci unijních institucí a případné zveřejnění v Úředním věstníku EU. Sekundární právní akty zahrnují

²⁸ John McCormick, *Understanding the European Union: a concise introduction*. 8. vydání, (London: Macmillan, 2020), 77.

²⁹ Ivo Šlosarčík, *Právní a politický rámec Evropské unie*, 5. vydání (Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020), 44.

zejména nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.³⁰ Protože oblast, na kterou je tato bakalářská práce zaměřena, je ošetřena zejména sekundárními právními akty, budou následně v práci popsány podrobněji.

Nařízení jsou právně závazné a platí v celém rozsahu ve všech členských státech EU.³¹ Jedná se o nejsilnější formu sekundární evropské legislativy a jsou nejvíce podobné konvenčním právním normám v rámci národního práva. Nemusí být převáděny do národního práva a nabývají platnosti ke specifikovanému datu. Většinou bývají používány s poměrně přesným záměrem upravit již existující právní normu.³² Členským státům je dokonce zakázáno nařízení implementovat, což má zabránit možným úpravám a přizpůsobením a zaručit jednotnou podobu v rámci celé EU.³³

Dalším druhem právního aktu v rámci evropského práva jsou směrnice. Ty představují právní akt stanovující cíl, kterého musí dosáhnout všechny členské země. Směrnice ale dává prostor členům pro to, aby formulovali vlastní specifické zákony, které potřebují k dosažení těchto cílů. Směrnice obvykle obsahují datum, ke kterému musí členské státy přijmout vlastní právní akty a také je musí předem konzultovat s Evropskou komisí.³⁴ Unijní státy mají v rámci implementace volnost, co se týče výběru typu vnitrostátní normy, nestačí ale neformální změna. Členské státy tak mohou dosáhnout cílů daných směrnic i dříve, může se tedy lišit jak právní forma a načasování, tak způsob dosažení vytyčených cílů. Směrnice mají zároveň stanovovat spíše minimální cíle či standardy, ale nebrání členským státům, aby byly v dané oblasti a ve sledování cílů ambicióznější.³⁵

Na plnění závazků stanovených ve směrnicích dohlíží Evropská komise, která členským státům poskytuje pomoc při provádění právních předpisů. Podniká kroky v případě, že některá členská země buď ve stanovené lhůtě nezačlení směrnici do svého vnitrostátního práva v plné podobě nebo pokud neuplatňuje evropské právo správně. Pokud shledá, že evropské právo není v některém ze států uplatňováno správně, má možnost proti němu zahájit formální řízení

³⁰ Ibid., 49.

³¹ „Druhy právních předpisů“, Evropská unie, https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_cs (staženo 2. května 2023).

³² McCormick, *Understanding the European Union*, 77.

³³ Šlosarčík, *Právní a politický rámec Evropské unie*, 51.

³⁴ McCormick, *Understanding the European Union*, 77.

³⁵ Šlosarčík, *Právní a politický rámec Evropské unie*, 53-54.

o nesplnění povinnosti a v případě dalších problémů předložit spor Evropskému soudnímu dvoru.³⁶

Posledním ze závazných právních aktů, které jsou zařazeny do sekundárního evropského práva jsou rozhodnutí, která jsou pro členské státy méně komplikovaná než směrnice. Jsou závazná pro všechny fyzické nebo právnické osoby, členské státy, nebo instituce EU, kterým jsou určena. Používají se například v oblasti vnitřních administrativních záležitostí nebo k řešení sporů mezi členskými státy a dalšími činiteli.³⁷

Specifikem mezinárodního práva, které se nachází také v EU, je rozdělení na tvrdé, tedy závazné a měkké právo, tedy závazky, které se nachází mezi závaznými právními normami a nezávaznými stanovisky. Od 90. let se tato oblast rozvíjí a získává nové oblasti kompetence. Zároveň se ale vyvíjí ve specificky daleko komplikovanější organizaci, než jsou typické mezinárodní organizace, má proto určitá specifika. V rámci evropského práva představují měkké právo dokumenty jako doporučení, nebo stanoviska.³⁸

Doporučení slouží k tomu, aby orgány EU daly najevo svůj postoj, nebo navrhly určité kroky, ze kterých ale není vyvozena zákonná povinnost pro ty, kterým je určena. Tento právní předpis dává institucím, které je vydávají, možnost vyjádřit svůj názor na to, jak v určité oblasti postupovat do budoucna. Stanoviska umožňují orgánům vyjádřit se k otázce nezávazným způsobem, nezakládá tak zákonnou povinnost pro toho, komu je určeno, soustředí se především na celkové zhodnocení situace.³⁹ Obsah těchto nezávazných dokumentů zároveň slouží jako možný indikátor budoucího vývoje evropského práva, často bývá součástí i následně vydaných závazných směrnic či nařízení. Členskými státům slouží jako inspirace pro přijímání domácí závazné legislativy, jedná se ale o autonomní rozhodnutí členského státu, zda je do svého legislativního rámce implementuje. Unijní instituce mohou vydávat rovněž atypické právní akty, mezi nejtypičtější příklady patří tzv. bílé a zelené knihy. Bílá kniha přináší přehled norem, která jsou podle Evropské komise nutné či vhodné přijmout, aby došlo k uskutečnění některého

³⁶ „Uplatňování práva EU“, Evropská komise, https://commission.europa.eu/law/law-making-process/applying-eu-law_cs (staženo 2. května 2023).

³⁷ McCormick, *Understanding the European Union*, 77.

³⁸ Fabien Terpan, „Soft Law in the European Union-The Changing Nature of EU Law“, *European law journal: review of European law in context* 21, č. 1 (2015): 94-95, <https://doi.org/10.1111/eulj.12090> (staženo 2. května 2023).

³⁹ „Druhy právních předpisů“, Evropská unie, https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_cs (staženo 2. května 2023).

cíle pro prohloubení evropské integrace. Zelená kniha často předchází vydání bílé knihy a ve specifické oblasti evropské integrace identifikuje dosud neřešené problémy a snaží se tím nastartovat diskuzi. Evropská komise dále vydává sdělení, které informují o jejich názorech na směřování integrace a hodnocení institucí a členských států.⁴⁰

3. Genderová rovnost a EU

Rovnost mezi ženami a muži je v rámci EU zakotvená legislativně. Je to jedna z problematik, které mají v EU prioritu a které se tato instituce dlouhodobě věnuje. Tato kapitola popisuje základní dokumenty, které se v rámci EU touto problematikou zabývají a jejich vnímání.

Genderová politika EU je součástí evropské sociální politiky, která upravuje podmínky na společném trhu. Evropská sociální politika zaznamenává růst i navzdory relativně nepříznivým podmínkám, například v rozvoji silnějších vládních procesů pro sociální politiku, posilování a úpravy právních závazků ohledně odpovědnosti firem. V posledních letech dominují v rámci sociální politiky nařízení a doporučení, která vedou k podpoře fungování trhu, soutěživosti a podpoře účasti na pracovním trhu a jeho „flexibilizaci“.⁴¹

Co se týče vlastní genderové politiky EU tak ta podle odborníků zaznamenala od založení evropských institucí výrazné proměny. Období od zakládajících Římských smluv do založení EU je označováno jako „zlatý věk“ genderových reforem. Při založení Evropského hospodářského společenství se princip genderové rovnosti stal jedním ze základních práv, ale vzhledem k povaze instituce moha v tomto období zasahovat pouze do oblasti rovnosti v pracovním prostředí. S tímto obdobím je spojený také vznik institucí a politických frakcí, které taková práva prosazovaly, kombinace těchto faktorů tak umožnila posilování práv zasazujících se o genderovou rovnost a umožnila prosazovat různé reformy postihující rozdílné aspekty této problematiky.⁴²

První zmínky o rovnosti mužů a žen jsou tedy už v zakládajících smlouvách EHS, konkrétně v Římských smlouvách z roku 1957 (konsolidovaná verze z roku 2008). Článek osm této smlouvy přímo říká, že „Unie má cílit na eliminaci nerovností a podporování rovnosti mezi

⁴⁰ Šlosarčík, *Právní a politický rámec Evropské unie*, 54-56.

⁴¹ Paul Copeland a Mary Daly, „The European Semester and EU Social Policy“, *Journal of common market studies* 56, č. 5 (2018):1014-1015, <https://doi.org/10.1111/jcms.12703> (staženo 2. května 2023).

⁴² Sophie Jacquot, *Transformations in EU Gender Equality From emergence to dismantling* (London: Palgrave Macmillan, 2015), 56.

muži a ženami.“⁴³ Smlouva dále specifikuje, že se snaží o prosazování aktivit v „rovnosti mezi muži a ženami s ohledem na možnosti na pracovním trhu a zacházení v práci“⁴⁴ Tyto cíle má podle smlouvy podporovat Evropský parlament a Rada, dokument zmiňuje také důležitost principu stejného odměňování za stejnou práci.⁴⁵

Oblasti rovnosti mezi muži a ženami se evropská legislativa věnovala i následně. V 70. letech to byla například směrnice o implementaci principu rovného zacházení pro muže a ženy s ohledem na přístup k zaměstnání, profesní vzdělávání a povýšení a pracovní podmínky nebo směrnice o progresivním zavádění principu rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. V 80. a 90. letech potom představila EU další směrnice zabývající se touto problematikou, které se věnují například ochraně rodičů v rámci pracovního prostředí. I v rámci 21. století představila EU další právní akty, například nařízení o zavedení principu rovného zacházení mezi samostatně výdělečně činnými muži a ženami.⁴⁶

Po přijetí Maastrichtské a zejména Lisabonské smlouvy ale zaznamenala tato oblast legislativy krizi. Pohled na problematiku genderové rovnosti se změnil, zároveň se rozpadly i původní mechanismy, které umožnily její vzestup, od roku 2010 je tedy možné zaznamenat rozklad evropské politiky genderové rovnosti. Nejedná se o její totální zrušení, ale spíše o redukci, co se týče intenzity a četnosti. Tento vývoj je spojený s ekonomickou krizí zaznamenanou na začátku 21. století.⁴⁷ Programy pro zlepšování genderové rovnosti zároveň zaznamenávají i určitou „delegalizaci“, kdy se stále více přesouvají do gesce Evropské komise a do oblasti měkkého práva. V této oblasti může tento orgán zároveň i manévrovat mimo dosah členských států a Rady EU, vzhledem k tomu, že navrhování právních norem přísluší výlučně Evropské komisi.⁴⁸

Činnost EU v této oblasti a její snaha o dosažení genderové rovnosti je popisována ve strategických dokumentech Evropské komise. Poslední dva tyto dokumenty jsou Strategický

⁴³ Článek 8 Smlouvy o fungování Evropské unie (konsolidovaná verze), *Úřední věstník Evropské unie* C 326/47, 26. října 2012.

⁴⁴ *Ibid.*, Článek 153, odst. 1 písm. I).

⁴⁵ *Ibid.*, Článek 157, odst. 3.

⁴⁶ „Employment“, EIGE, naposledy upraveno v dubnu 2017, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment> (staženo 2. května 2023).

⁴⁷ Jacquot, *Transformations in EU Gender Equality*. 173.

⁴⁸ Petra Ahrens, „The birth, life and death of policy instruments: 35 years of EU gender equality policy programmes“, *West European politics* 42, č. 1 (2019): 61-62, <https://doi.org/10.1080/01402382.2018.1490561> (staženo 2. května 2023).

závazek ohledně rovnosti žen a mužů pro období od roku 2016 do roku 2019 a následně dokument Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025. Hlavními cíli těchto dokumentů je potírání genderově podmíněného násilí, vyvracení stereotypů, odstranění rozdílů na trhu práce, rovné zastoupení v různých odvětvích a mimo jiné také řešení rozdílů v odměňování mezi muži a ženami.⁴⁹

První zmiňovaný dokument popisuje pět klíčových oblastí, ve kterých je potřeba konat a tři z nich se týkají genderové rovnosti v pracovním prostředí. Jedná se o rovnost v ekonomické nezávislosti pro ženy a muže, stejný plat za práci stejné hodnoty a prosazování rovného zastoupení ve vedoucích pozicích, jejich dosažení se pak řadí mezi priority tohoto plánu.⁵⁰ V oblasti zvyšování ženské účasti na pracovním trhu prosazuje tento dokument například modernizaci současného právního rámce v oblasti zaručování flexibilnějších pracovních podmínek a zařízení lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. V oblasti limitování GPG si tento dokument klade za cíl například posílit transparentnost odměňování, nebo posílit efektivní fungování institucí, které zařídí poškozeným kompenzaci za diskriminaci.⁵¹ Tento dokument také popisuje výši financí, které měla EU v této oblasti za cíl vynaložit, a to v rámci Evropských strukturálních a investičních fondů, ale také dalších programů.⁵²

Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů byl vyhodnocen v roce 2020 a v oblasti zaměstnanosti a platové rovnosti přinesl podle hodnotitelů důležitý základ pro budoucí změnu a některé jeho klíčové cíle se podařilo přenést na úroveň členských států. Hodnocení ale zároveň podtrhuje, že se musí jednat o dlouhodobější snažení a že komplexní změna je za časový rámec vymezený tímto programem velmi složitě dosažitelná. GPG byl podle vyhodnocení zmenšen pouze minimálně a strukturální nerovnosti na pracovním trhu nebyly napraveny.⁵³

Na tento dokument navázala Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025. I tento dokument stanovuje rovné postavení žen a mužů na trhu práce jako jeden ze svých primárních

⁴⁹ „Strategie pro rovnost žen a mužů“, Evropská komise, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs (staženo 2. května 2023).

⁵⁰ Evropská unie, *Strategic Engagement*, strana 6

⁵¹ Ibid., 10-13

⁵² Ibid., 19.

⁵³ Elvira González Gao, *Evaluation of the strengths and weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019): 10 https://commission.europa.eu/system/files/2020-02/strategic_engagement_2016-2019_evaluation.pdf (staženo 2. května 2023).

cílů. Genderové rozdíly na trhu práce mají být podle tohoto dokumentu odstraněny, což má přinést pozitivní dopad na ekonomiku v souvislosti s nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil. Dokument propojuje tuto problematiku se zlepšením rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, na podporu této politiky slibuje rozšíření finance a také to, že bude situaci ve členských státech monitorovat. Upozorňuje mimo jiné na problematiku neplacené ženské práce v rámci pečovatelských povinností v domácnosti, která představuje významný podíl hospodářské činnosti a změna této situace je jedním z požadavků strategie.⁵⁴

Další problém, na který dokument upozorňuje, jsou rozdíly v účasti v rozličných ekonomických odvětvích, ženy jsou podle něj nedostatečně zastoupeny v lépe placených profesích, pracují na nižších pozicích nebo ve špatně placených odvětvích. Podtrhává také důsledky tohoto rozdělení pro další život pracovníků, protože rozdílné finanční ohodnocení v pracovním věku se následně promítá i do markantních rozdílů ve výši důchodů, které znamenají, že starší ženy jsou chudobou ohroženy více než muži. Problémem je také nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a v nejvyšších patrech společností. Evropská komise se chce v této oblasti zasadit o zlepšení možností prolomení *glass ceiling*.⁵⁵

V roce 2010 zároveň zřídila EU agenturu, která se podílí na shromažďování prokázaných poznatků na podporu rovnosti žen a mužů. Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) sídlí ve Vilniusu a jeho hlavní přínosy jsou realizace výzkumů sdílení výsledků a nabídka osvědčených postupů v této problematice. Tato agentura tak vypracovává studie a statistiky o genderové rovnosti a monitoruje, jak EU plní své interní i mezinárodní závazky v této oblasti. Následně pak své poznatky a online zdroje šíří mezi orgány a instituce EU, ale také její členské státy. Hlavním produktem EIGE je index rovnosti žen a mužů, který vyčísľuje trendy v rovnosti žen a mužů, nabízí také například platformu pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů nebo statistickou databázi údajů o genderové rovnosti.⁵⁶

⁵⁴ „Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025“, Evropská komise, naposledy upravené 5. dubna 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> (staženo 2. května 2023).

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ „Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)“, Evropská unie, https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige_cs (staženo 2. května 2023).

4. Legislativa EU v oblasti genderové rovnosti v pracovním prostředí

Tato kapitola rekapituluje vybrané závazné a nezávazné právní normy, které byly v rámci EU ve vymezeném časovém období přijaty a které se obsahově týkají problematiky genderové nerovnosti na pracovním trhu.

4.1 Závazná legislativa

Ve vymezeném časovém období mezi lety 2016–2023 přijaly orgány EU v určené oblasti dvě nařízení. První z nich je Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/692 ze dne 28. dubna 2021, kterým se zavádí program Občané, rovnost, práva a hodnoty a zrušují nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1381/2013 a nařízení Rady (EU) č. 390/2014. Toto nařízení podtrhuje genderovou rovnost jako základní hodnotu EU, uznává ale, že pokrok v této oblasti se nedaří a že existují překážky, které brání v plném politickém a ekonomickém zapojení žen do společnosti. Toto nařízení ustanovuje fungování programu Občané, rovnost, práva a hodnoty v rámci let 2021–2027.⁵⁷ Mezi jeden z hlavních cílů programu patří podporování genderové rovnosti a boj proti diskriminaci.⁵⁸ Program má specifickou podsložku zabývající se problematikou genderové rovnosti a jeho cílem je jednak podpora rovnosti a předcházení nerovnostem a zároveň podpora komplexních politik, které mají za cíl mimo jiné prosazování plné genderové rovnosti a posilování postavení žen včetně sladování pracovního a soukromého života.⁵⁹

Druhé nařízení, které se věnuje určené oblasti, je Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2021/693 ze dne 28. dubna 2021, kterým se zavádí program Spravedlnost a zrušuje nařízení (EU) č. 1382/2013. Tento právní akt nastavuje program Spravedlnost na dobu trvání let 2021–2027 a stanoví jeho cíle, formy a pravidla.⁶⁰ V ustanovení tohoto programu je mimo jiné zdůrazněné uplatňování hlediska genderové rovnosti a potřeba kontrolovat nezamýšlené

⁵⁷ Čl. 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/692 ze dne 28. dubna 2021, kterým se zavádí program Občané, rovnost, práva a hodnoty a zrušují nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1381/2013 a nařízení Rady (EU) č. 390/2014, *Úřední věstník Evropské unie* L 156/1, 5. května 2021.

⁵⁸ *Ibid.*, Dův. 11.

⁵⁹ *Ibid.*, Čl. 3.

⁶⁰ Čl. 1 Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2021/693 ze dne 28. dubna 2021, kterým se zavádí program Spravedlnost a zrušuje nařízení (EU) č. 1382/2013, *Úřední věstník Evropské unie* L 156/21, 5. května 2021.

negativní dopady na tuto oblast. Žadatelům o finance z tohoto programu je zároveň podle nařízení potřeba poskytovat informace o zohlednění generové rovnosti a vyváženého genderového zastoupení.⁶¹

V určeném období byly v rámci evropského práva přijaty tři směrnice, které se týkají vymezené oblasti v rámci genderové rovnosti. Nejnovější z nich je Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních.⁶² Tato směrnice se snaží o dosažení vyváženějšího zastoupení mužů a žen ve vedení uvedených společností. Vztahuje se na jakoukoliv velkou společnost, která má registrované vedení v EU a jejíž akcie jsou obchodovány na jednom nebo více trzích členských států. Směrnice stanovuje přesná čísla minimálního zastoupení žen ve vedení těchto společností.⁶³ Tato směrnice musí být implementována do práva členských zemí do prosince 2024.⁶⁴

Další směrnice zabývající se oblastí rovnosti v pracovním prostředí je Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.⁶⁵ Tato směrnice upozorňuje na propojení výše minimální mzdy s genderovou nerovností, podle ní jsou ženy a další diskriminované skupiny náchylnější k tomu pracovat na méně platově ohodnocených pozicích, zvyšování minimálních mezd tedy podle ní přispívá k rovnosti žen a mužů.⁶⁶ Směrnice stanovuje rámec pro akurátní nastavení zákonných minimálních mezd a podporuje kolektivní vyjednávání o jejich stanovení.⁶⁷ Členské státy musí přijmout opatření spojená s dosažením cílů této směrnice do listopadu 2024.⁶⁸

Nejstarší směrnicí přijatou ve vymezeném období je Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem

⁶¹ Ibid., Dův. 18.

⁶² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních, *Úřední věstník Evropské unie* L 315/44, 7 prosince 2022.

⁶³ Ibid., Čl. 3 a 5.

⁶⁴ Ibid., Čl. 11.

⁶⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, *Úřední věstník Evropské unie*, L 275/33, 25. října 2022.

⁶⁶ Ibid., Dův. 10.

⁶⁷ Ibid., Čl. 1.

⁶⁸ Ibidl, Čl. 17.

rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.⁶⁹ Tato směrnice se věnuje nastavení rovnosti příležitostí pro muže a ženy na trhu práce pomocí vhodných podmínek pro snadnější sladění pracovního života se soukromým.⁷⁰ Zabývá se oblastmi otcovské dovolené, rodičovské a pečovatelské dovolené, zároveň pokrývá i oblast pružnějšího uspořádání práce. Stanovuje spodní časovou hranici pro dobu otcovské dovolené a stejně taky i pro rodičovskou dovolenou. Specifikuje také možnosti ochrany zaměstnanců v rámci této problematiky.⁷¹ Členské státy měly povinnost splnit podmínky uvedené ve směrnici do srpna 2022.⁷²

Důležitým krokem ve snaze o dosažení rovnosti mužů a žen na pracovním trhu je také návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Tato směrnice prošla v dubnu 2023 legislativním procesem a po zařazení do Úředního věstníku EU jí budou muset státy transponovat. V souladu s touto směrnicí budou muset evropské společnosti sdílet informace o tom, kolik platí mužům a ženám za práci stejné hodnoty a zjednat nápravu, pokud rozdíl v odměňování přesáhne 5 %. Nový legislativní akt zároveň obsahuje podmínku kompenzace pro oběti platové diskriminace a penalizaci včetně pokut pro zaměstnavatele, kteří stanovená pravidla poruší. Směrnice také nastavuje povinnost informovat lidi hledající zaměstnání o startovním platu na příslušné pozici.⁷³

Rozhodnutí, která se v dané oblasti týkají zkoumaných států, jsou každoročně přijímané právní normy o „hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států“, jako například Rozhodnutí Rady (EU) 2022/2296 ze dne 21. listopadu 2022 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.⁷⁴ Tato rozhodnutí cílí na všechny členské státy. I tato právní norma vyzdvihuje mimo jiné důležitost rovnosti žen a mužů, a uvádí, že je třeba řešit diskriminaci ve všech

⁶⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, *Úřední věstník Evropské unie*, L 188/79, 12. července 2019.

⁷² *Ibid.*, Dův. 16.

⁷¹ *Ibid.*, Čl. 1, 4 a 5.

⁷² *Ibid.*, Čl. 20.

⁷³ „Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency“, European Council, Council of the European Union, naposledy upravené 24. dubna 2023, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/> (staženo 2. května 2023).

⁷⁴ Rozhodnutí Rady (EU) 2022/2296 ze dne 21. listopadu 2022 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států, *Úřední věstník Evropské unie* L 304/67, 24. listopadu 2022.

formách, včetně té založené na genderu.⁷⁵ Tyto právní dokumenty následně poskytují přesné směry, které považují pro daný rok za důležité. Například toto rozhodnutí z roku 2022 hovoří o podpoře poptávky po pracovní síle a zdůrazňuje ohled na přerozdělovací účinky systému daní a jeho vliv na účast žen na trhu práce. Zdůrazňuje také nutnost potřeby řešení rozdílů v zaměstnanosti a výši odměn mezi muži a ženami.⁷⁶

4.2 Nezávazná legislativa EU v oblasti genderové rovnosti v pracovním prostředí

V Doporučení Rady ze dne 30. ledna 2023 o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění (2023/C 41/01) je komentováno riziko chudoby, kterému jsou více vystaveny ženy a také nepříznivý dopad pandemie covid-19, který byl větší na ženy a další znevýhodněné skupiny, prohlubující už existující omezení v přístupu k zaměstnání.⁷⁷ Doporučení požaduje s cílem podpořit rovnost žen a mužů a ekonomickou nezávislost žen a dalších zranitelných osob možnost požádat o poskytování minimálního příjmu jednotlivým členům domácnosti.⁷⁸

Další nezávazný právní akt, který se dotýká vybrané problematiky je Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022, o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030 (2022/C 484/01). Cílem tohoto doporučení je podpora členských států v účasti na kvalitním předškolním vzděláváním, to má následně usnadnit a podpořit účast žen na trhu práce.⁷⁹ Doporučení odkazuje na barcelonské cíle z roku 2002, které stanovují, že do roku 2010 mají členské státy EU poskytovat předškolní vzdělání alespoň 33 % dětí do tří let a nejméně 90 % dětí od tří let do věku povinné školní docházky. I přesto že většina členských států tato kritéria splňuje, liší se zejména u dětí z nízkopříjmových domácností, a následné povinnosti péče představují významné omezení pro účast žen na trhu práce. Doporučení zároveň označuje neúměrně vysoký podíl ženské pečovatelské práce jako jednu z hlavních příčin rozdílů v odměňování.⁸⁰

⁷⁵ Ibid., hl. směr 6.

⁷⁶ Ibid., hl. směr 5.

⁷⁷ Dův. 11 a 13, Doporučení Rady ze dne 30. ledna 2023 o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění (2023/C 41/01), *Úřední věstník Evropské unie* C 41/1, 3. února 2023.

⁷⁸ Ibid., Čl. 8.

⁷⁹ Dův. 2 Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022, o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030 (2022/C 484/01), *Úřední věstník Evropské unie* C 484/1, 20. prosince 2022.

⁸⁰ Ibid., Dův. 1 a 3.

Oblasti genderové rovnosti na pracovním trhu se věnuje také Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči (22/C 476/01). Tento nezávazný právní akt vysvětluje, že jako jeden z důvodů tohoto požadavku vidí zásadu prosazování genderové rovnosti, protože právě nerovnoměrné rozdělení péče na základě pohlaví je jedním ze základních zdrojů nerovností na pracovním trhu. Zároveň jsou ženy ohroženy i po odchodu z pracovního prostředí, kdy dostávají menší důchody a mohou si dovolit menší výdaje za péči, zároveň ale žijí déle.⁸¹ V rámci přijetí tohoto doporučení mají členské státy podporovat kvalitní pracovní místa a spravedlivé podmínky v oblasti dlouhodobé péče.⁸²

V Doporučení Rady ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi (2020/C372/01) se také objevují odkazy na problematiku genderové rovnosti na pracovním trhu. Konkrétně upozorňuje na to, že u mladých žen je pravděpodobnější, že se kvůli pečovatelským povinnostem (péči o děti, závislé dospělé), nebo jiným rodinným povinnostem stanou neaktivní. To může podle dokumentu následně vést k prohlubování rozdílů, jejichž důsledky u žen mohou přetrvávat celý život.⁸³ Doporučení tedy radí zajistit ve všech oblastech rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže v souladu Evropskými pilíři sociálních práv.⁸⁴

Dalším přijatým nezávazným právním aktem je Doporučení Rady ze dne 22. května 2019 o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče (2019/C 189/02). Podle tohoto dokumentu přispívá dostatečná nabídka kvalitních zařízení péče o děti k tomu, že se mohou muži a ženy zapojit do pracovního procesu a vede k jejich rovnosti.⁸⁵ Zároveň uvádí, že zaměstnanost žen přispívá ke zlepšení socioekonomické situace domácností. Dokument také znovu odkazuje na barcelonské cíle z roku 2002, které uvádí referenční úroveň pro účast dětí v předškolním vzdělávání.⁸⁶

⁸¹ Dův. 4 Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči (22/C 476/01), *Úřední věstník Evropské unie* C 476/1, 15. prosince 2022.

⁸² *Ibid.*, Čl. 7.

⁸³ Dův. 16 Doporučení Rady ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi (2020/C372/01), *Úřední věstník Evropské unie* C 372/1, 4. listopadu 2020.

⁸⁴ *Ibid.*, Čl. 1.

⁸⁵ Odst. 3 písm. b) Doporučení Rady ze dne 22. května 2019 o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče (2019/C 189/02), *Úřední věstník Evropské unie* C 189/4, 5. června 2019.

⁸⁶ *Ibid.*, Dův. 8.

Princip genderové rovnosti se vyskytuje i v Doporučení Komise (EU) 2017/761 ze dne 26. dubna 2017 o evropském pilíři sociálních práv, které představuje návod, jak posílit sociální prvky ve členských státech prostřednictvím 20 pilířů věnujících se této oblasti.⁸⁷ Rovnost žen a mužů je v dokumentu explicitně zmíněná jako druhý pilíř, zároveň jsou zde ale v dalších bodech také vyjádřeny principy jako rovné příležitosti, zajištění spravedlivého a transparentního odměňování nebo rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, které se také přímo vztahují k problematice genderové rovnosti.⁸⁸

EU přijala i několik dokumentů, které se týkají přímo jednotlivých zkoumaných zemí, konkrétně o problému genderové rovnosti ve Španělsku se mluví ve vymezeném časovém rámci v Doporučení rady ze dne 9. července 2019 k národnímu programu reforem Španělska na rok 2019 a stanovisko Rady k programu stability Španělska z roku 2019 (2019/C 301/09). Tento dokument upozorňuje na značné rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen v zemi a také na to, že se liší délka jejich pracovního života. Řešení tohoto problému je podle doporučení jedna z možností řešení problému rychlého stárnutí populace.⁸⁹

Specifická doporučení vydala EU také co se týče České republiky, prvním z nich je Doporučení rady z 9. července 2019 k národnímu programu reforem Česka na rok 2019 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu Česka z roku 2019 (2019/C 301/03), který doporučuje Česku mimo jiné zlepšit podporu zaměstnávání žen s malými dětmi a zlepšení cenové dostupnosti péče o děti.⁹⁰ Druhý nezávazný právní akt, který se v této oblasti týká Česka, je Doporučení rady ze dne 13. července 2018 k národnímu programu reforem České republiky na rok 2018 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2018 (2018/C 320/03). To doporučuje mimo jiné podporovat zaměstnávání žen například prostřednictvím zvýšení účinnosti aktivních politik na pracovním trhu.⁹¹

⁸⁷ Doporučení Komise (EU) 2017/761 ze dne 26. dubna 2017 o evropském pilíři sociálních práv, *Úřední věstník Evropské unie* L 113/56, 29. dubna 2017.

⁸⁸ *Ibid.*, Čl. 2, 3, 6 a 9.

⁸⁹ Dův. 10 Doporučení rady ze dne 9. července 2019 k národnímu programu reforem Španělska na rok 2019 a stanovisko Rady k programu stability Španělska z roku 2019 (2019/C 301/09), *Úřední věstník Evropské unie* C 301/48, 5. září 2019.

⁹⁰ Dův. 9 Doporučení rady z 9. července 2019 k národnímu programu reforem Česka na rok 2019 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu Česka z roku 2019 (2019/C 301/03), *Úřední věstník Evropské unie* C 301/15, 5. září 2019.

⁹¹ Dův. 14 Doporučení rady ze dne 13. července 2018 k národnímu programu reforem České republiky na rok 2018 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2018 (2018/C 320/03), *Úřední věstník Evropské unie* C 320/15, 10. září 2018.

Ve specifikovaném časovém období nepřijala EU žádná stanoviska týkající se vymezené oblasti.

5. Přijímání evropské legislativy ve vybraných členských zemích

Tato kapitola se zaměřuje na přijímání specifické evropské legislativy ve vybraných členských zemích, konkrétně tedy na směrnice, protože ty jako jediné tento proces přijetí vyžadují. První dvě jmenované směrnice, tedy Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních a Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii ještě nemusely projít transpozičním procesem, tato kapitola je tedy zaměřená hlavně na Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Co se týče zkoumané směrnice, tak podle hodnocení Evropské komise jí tři ze čtyř vybraných zemí ve vymezené době neimplementovaly, lhůta pro její přijetí uplynula 2. srpna 2022. Komise tedy 19 členským státům, které v této oblasti nesplňovaly podmínky, nejprve v září roku 2022 zaslala výzvu ohledně nedostatku transpozice této směrnice, v dubnu 2023 následně také odůvodněné stanovisko, které oznamuje státům, že neoznámily vnitrostátní opatření, která by odpovídala přijaté normě, toto stanovisko bylo adresováno 11 členským zemím. Pokud tyto státy do dvou měsíců nepřijmou nezbytná opatření, může Komise rozhodnout o předání věci Soudnímu dvoru EU.⁹²

V rámci zkoumání transpozice do vybraných států byly zvoleny čtyři hlavní faktory, které má za cíl směrnice implementovat a je analyzována jejich přítomnost v zákonech čtyř zvolených států. První ze zkoumaných indikátorů je právo otců na otcovskou dovolenou v trvání minimálně deseti pracovních dnů v období okolo narození dítěte. Druhou zkoumanou oblastí je rodičovská dovolená, podle směrnice 2019/1158 mají mít státy minimálně čtyři měsíce rodičovské dovolené, alespoň dva z nich mají být placené a nepřenositelné z jednoho rodiče na druhého. Třetí zkoumaná oblast je zavedení pečovatelské dovolené, která poskytuje

⁹² „Dubnové případy porušení právních předpisů: hlavní rozhodnutí“, Evropská komise, naposledy upravené 19. dubna 2023, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/CS/inf_23_1808 (staženo 2. května 2023).

zaměstnancům možnost alespoň pět pracovních dnů za rok poskytovat osobní péči nebo podporu osobám žijícím ve stejné domácnosti. Čtvrtou oblastí, která je v práci dále zkoumána, je povinnost zavedení flexibilních pracovních podmínek pro všechny rodiče dětí mladších osmi let.⁹³

První stát, který byl vybrán pro tento rozbor je Belgie. Ta má otcovskou dovolenou nastavenou s podmínkou, že otcové a další opatrovníci dítěte mohou čerpat dovolenou při jeho narození v době 20 dnů v rámci 4 měsíců od narození dítěte. Před rokem 2023 byla tato doba 15 dnů. Tato změna byla přijata v rámci Královského dekretu, kterým se částečně zavádí evropskou směrnicí 2019/1158.⁹⁴ Rodičovská dovolená má v rámci Belgie poměrně velkou flexibilitu, každý pracující má právo buď na čtyři měsíce kompletní dovolené, osm měsíců poloviční dovolené, dvacet měsíců pětinové dovolené nebo čtyřicet měsíců desetinové dovolené. U tří posledně jmenovaných případů má tedy rodič možnost zároveň i pracovat, je také možné si jí za určitých podmínek rozdělit. V průběhu rodičovské dovolené získává rodič příspěvek od Národního úřadu práce (ONEM).⁹⁵

Právo na pečovatelskou dovolenou není v podobě navržené směrnicí 2019/1158 není v belgických zákonech zakotvené a zaměstnanci na něj tak nemají nárok.⁹⁶ Belgické právo ale uznává tematické dovolené, které umožňují zaměstnancům přerušit kariéru na delší dobu v případě péče o nemocného, nebo umírajícího člena rodiny.⁹⁷ V oblasti flexibilních pracovních podmínek existuje pro belgické pracovníky několik možností, ty se ale přímo neshodují s podmínkami stanovenými EU. Na základě předchozích žádostí má pracovník povoleno přijmout například alternující týdenní režim, kdy pracuje střídavě, nebo přijmout neukotvené

⁹³ Čl. 1. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, *Úřední věstník Evropské unie*, L 188/79, 12. července 2019.

⁹⁴ Chap. 3, 7° Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

⁹⁵ Chap. III, art 39 Loi du 16 mars 1971 sur le travail, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

⁹⁶ „Congé d'aidant“, ONEM, naposledy upravené 23. prosince 2022, <https://www.onem.be/actualites/2022/12/23/conge-d-aidant> (staženo 2. května 2023).

⁹⁷ Art. 105 § 1/1 Loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales., ve znění účinném k 2. květnu 2023.

pracovní hodiny v rámci práce z domova, u kterých musí být ve vymezené časy dostupný pro práci.⁹⁸

Česká republika má stanovený institut otcovské dovolené, podpůrná doba v této oblasti činí 2 týdny a může o ní být požádáno v období 6 týdnů od narození dítěte. Toto rozšíření bylo přijato zákonem k 1. lednu 2022.⁹⁹ Rodičovská dovolená je v Česku rozdělena na dvě instituce, první z nich je samotná dovolená, ta přísluší matce po skončení mateřské dovolené, kterou má v prvních 28 týdnech od porodu a otcí od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádají. Nejdéle však může trvat do 3 roku věku dítěte.¹⁰⁰ Financování tohoto období řeší rodičovský příspěvek, na který má nárok rodič, který se po celý kalendářní měsíc osobně a celodenně stará o dítě. Nárok na něj vzniká do 4 roku věku dítěte.¹⁰¹

Institut jako je pečovatelská dovolená v českém právu jako takový zakotvený není. Poskytuje ale jednak pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení nejvýše na den,¹⁰² nebo institut dlouhodobého ošetrového, který s novelou zákona od 310/2017 umožňuje pojištěnci pečovat o osobu, která potřebuje dlouhodobou péči v domácím prostředí za specifikovaných podmínek – například podmínka předchozí hospitalizace. Tato doba trvá nejdéle 90 kalendářních dnů.¹⁰³ V právním řádu je také zakotvena možnost zaměstnance nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je tomuto povinen vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.¹⁰⁴

Španělsko jako třetí z vybraných zemí také nesplňuje podmínky stanovené směrnicí 2019/1158 EU. Otcovská dovolená je v zemi vymezená tak, že otec, nebo druhý rodič má právo na nepřetržitou třináctidenní dovolenou.¹⁰⁵ Rodičovská dovolená se prodloužila prostřednictvím

⁹⁸ Art. 20.4 § 1 Loi du 16 mars 1971 sur le travail, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

⁹⁹ § 38a odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění účinném k 2. květnu 2023., Čl. 1 bod 3 zákona č. 330/2021 Sb. zákon, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ve znění účinném od 1. ledna 2022.

¹⁰⁰ § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění účinném k 2. květnu 2023.

¹⁰¹ § 30 odst. 2 zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

¹⁰² Čl. 8 písm. a) nařízení vlády č. 590/2006., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

¹⁰³ § 41a odst. 1 zákona č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

¹⁰⁴ § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

¹⁰⁵ Art. 48 bis. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

zákona přijatého v březnu 2019, od začátku roku 2021 tak činí 16 týdnů pro oba rodiče. Šest z nich je po porodu povinných nepřetržitě pro matku, dalších deset týdnů může být čerpáno oběma rodiči přerušovaně do 12 měsíců po narození.¹⁰⁶

Pečovatelská dovolená je ve Španělsku upravená novým návrhem zákona přijatým 14. dubna 2023. Ten stanovuje, že pracovník může být po předchozím oznámení a zdůvodnění nepřítomen v práci s nárokem na mzdu, a to pět dní v případě vážného úrazu nebo nemoci u manžela, partnera nebo příbuzného.¹⁰⁷ V tomto nově přijatém zákoně se definuje také možnost flexibilních pracovních podmínek, konkrétně podle něj mají zaměstnanci právo požadovat úpravu délky a rozvržení pracovní doby tak, aby bylo realizováno jejich právo na sladění soukromého a pracovního života. Tuto žádost mohou podat do doby kdy jejich děti dosáhnou dvanácti let.¹⁰⁸

Poslední zkoumanou zemí, která ale na rozdíl od předchozích tří podmínky směrnice 2019/1158 splňuje, je Švédsko. Otcovská dovolená trvá podle tamních zákonů 10 dní v souvislosti s narozeným dítětem a je doplněna dočasným příspěvkem, funguje takto od roku 2010.¹⁰⁹ U rodičovské dovolené má švédský zaměstnanec nárok na její trvání do 18 měsíců věku dítěte, jak je určeno zákonem z roku 1995. Pokud pracují oba rodiče, mohou být současně v pracovní neschopnosti, mohou jí také čerpat na plno, nebo pracovat na částečný úvazek. Zároveň má matka dítěte nárok a plnou dovolenou 7 týdnů před porodem a 7 týdnů po porodu dítěte. Po celou dobu jejího trvání je vyplácen rodičovský příspěvek.¹¹⁰

Švédské právo stanovuje i nárok na pečovatelskou dovolenou, v souvislosti s tím, že se zaměstnanec stará o těžce nemocného příbuzného.¹¹¹ Nárok na čerpání tohoto typu dovolené má na maximálně sto dnů, tato lhůta byla stanovena v roce 2010.¹¹² Pro splnění mimo jiné podmínek flexibilní práce byl přijat zákon 2022:1294, který transponuje části evropské směrnice 2019/1158. Tento zákon zavedl možnost pružných forem práce, které umožňují například práci na dálku, nebo flexibilní pracovní dobu, o které může zaměstnanec požádat.

¹⁰⁶ Art. 3, tres, a) Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

¹⁰⁷ Disposición final cuarta, uno, Proyecto de ley de 14 de abril de 2023, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

¹⁰⁸ Ibid., Disposición final tercera, dos.

¹⁰⁹ 13. kap. § 10 Socialförsäkringsbalk (2010:110) z 4. března 2010, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

¹¹⁰ § 3 a § 4 Föräldraledighetslag (1995:584) z 24. května 1995, ve znění účinném v 2. květnu 2023.

¹¹¹ § 3 Lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård z 15. prosince 1988, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

¹¹² 47. kap. § 3 Socialförsäkringsbalk (2010:110) z 4. března 2010, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Zároveň pokud o ně požádá zaměstnanec s dítětem, které nedosáhlo osmi let věku, musí mu zaměstnavatel odpovědět v předem určené lhůtě.¹¹³

6. Komparace výsledků jednotlivých států

Tato kapitola se věnuje komparaci dat získaných porovnáním transpozice směrnice 2019/1158 do vybraných členských států a snaží se tyto výsledky interpretovat.

Zavádění směrnice	Otcovská dovolená			Rodičovská dovolená			Pečovatelská dovolená			Flexibilní prac. podmínky		
	Před	Při	Po	Před	Při	Po	Před	Při	Po	Před	Při	Po
Belgie	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Česká republika	Ne	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne	Ano	Ano	Ano
Španělsko	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne	Ne	Ano	Ne	Ne	Ano
Švédsko	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne	Ano	Ano

Tabulka č. 2 Přehled transpozice směrnice 2019/1158

U Belgie je vidět splnění podmínky otcovské a rodičovské dovolené, zaostává ale už v oblasti pečovatelské dovolené, limitované jsou také možnosti flexibilních pracovních podmínek, které se přímo nevyslovují k problematice rodičovství. V České republice jsou podmínky otcovské a rodičovské dovolené, potažmo rodičovského příspěvku také v souladu se stanovenými kritérii, problematický je zde přístup k pečovatelské dovolené, která je stanovena s přísnějšími podmínkami a neodpovídá tak normě stanovené ve směrnici. Flexibilita pracovní doby je v českých zákonech také ošetřena.

Španělsko splňuje podmínky, co se týče otcovské a rámcově i rodičovské dovolené. Co se týče pečovatelské dovolené a flexibilních podmínek, země přijala po vypršení lhůty pro transpozici

¹¹³ § 15b SFS 2022:1294 Lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) z 30. června 2022, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

evropské směrnice zákon, který oba dva body uvádí do stavu v souladu s evropskou směrnicí. Švédsko splňuje všechny oblasti, které byly touto prací vymezené a směrnicí úspěšně implementovalo. Důležité navíc je, že ve třech ze čtyř zvolených kategorií bylo Švédsko v souladu s evropskou směrnicí už před její transpozicí, což potvrzuje, že Švédsko je v oblasti problematiky genderové nerovnosti na vysoké úrovni a usnadnilo to proces transpozice této legislativy. Ostatní země měly proti tomu nedostatečně nastavená pravidla ve dvou zvolených oblastech ze čtyř.

Je vidět, že nejčastěji transponovanou kategorií je oblast otcovské dovolené, kterou bez výhrad splnily všechny země, naopak nejvíce problémů mají státy s naplněním pečovatelské dovolené, podmínky shodné se směrnicí 2019/1158 nemá Belgie, Česká republika a donedávna je nemělo ani Španělsko. Celkově je v neplnění podmínek stanovených směrnicí nejhorší Belgie, ještě donedávna na tom bylo ještě hůř Španělsko.

Zároveň je vidět, že u každé ze zemí se po přijetí směrnice 2019/1158 změnila legislativa, pravděpodobně v reakci právě na tento evropský zákon. Belgie zavedla prodloužení otcovské dovolené přímo v královském dekretu, který částečně implementoval tuto směrnicí. V České republice byl v roce 2021 přijat zákon, který prodloužil dobu otcovské dovolené tak, aby byla v souladu se směrnicí. Španělsko přijalo v dubnu 2023, tedy po uplynutí lhůty na transpozici, zákon, který upravuje jak pečovatelskou dovolenou, tak flexibilní pracovní podmínky tak, aby byly v souladu s normou. Ve Švédsku byl v roce 2022 také přijat zákon, který přispěl k přijetí pružných forem práce, například práce na dálku tak, aby byla švédská legislativa kompatibilní s evropskou normou.

Pro rozdílnou transpozici směrnice lze hledat vysvětlení v různých faktorech. Jednak se částečně shoduje s již představeným hodnocením vybraných zemí v žebříčku EIGE o genderové rovnosti, kde má nejvyšší skóre Švédsko, které jako jediné směrnicí úspěšně přijalo. Česká republika se ale nachází v tomto hodnocení níže než Belgie, která si v hodnocených kategoriích vedla hůře, stejně jako donedávna Španělsko. Rozdíly v implementaci jsou částečně viditelné i v pohledu na celkový transpoziční deficit, tedy procento neúspěšně přijatých evropských směrnic, čtyř reprezentativních zemí, v rámci kterého

se nachází nad evropským průměrem. Nejlépe si v této oblasti vede Švédsko se 2 %, následuje Španělsko s 2,2 %, Česká republika s 2,4 % a nejhůře si vede Belgie s 2,8 %.¹¹⁴

Problémy přijímání této směrnice se částečně shodují i s představenou teorií, konkrétně se zhoršujícím se stavem v rámci evropské politiky rovnosti mužů a žen, její redukcí, co se týče intenzity a četnosti. Nedostatek transpozice ve vybraných zemích i fakt, že 11 členským zemím bylo odesláno odůvodněné stanovisko podporuje tvrzení, že stav v oblasti zavádění rovnosti mezi muži a ženami není ideální, což je vysvětlitelné krizemi, kterými musela EU v minulých letech čelit a v rámci které byla, stejně jako ve výše zmiňované krizi na začátku 21. století, tato legislativní oblast spíše upozaděována. Zároveň je možné vidět, že se jedná o pravidla, která jsou v souladu s celkovým pohledem EU na tuto oblast z posledních let, tedy podpora fungování trhu, zvětšování jeho flexibility a umocňování konkurenceschopnosti.

Závěr

Pro práci je stanoven hlavní cíl, a to zmapovat evropskou legislativu v oblasti podpory genderové rovnosti na pracovním trhu a analyzovat rozdíly transpozice této legislativy ve vybraných členských zemích. Tento hlavní cíl je rozdělen na dva dílčí cíle, prvním dílčím cílem je vyhledání legislativních dokumentů vymezujících přístup EU k oblasti genderové rovnosti v pracovním prostředí, druhým dílčím cílem je následné posouzení transpozičního procesu u vybraných členských zemí EU. V kapitole 4 byl naplněn první dílčí cíl zpracováním podrobné analýzy legislativy EU v oblasti genderové rovnosti na pracovním prostředí. Naplnění druhého cíle je zpracováno v kapitolách 5 a 6, kde je představena analýza transpozice vybrané evropské směrnice do čtyř států EU. Tato analýza je následně uvedena do kontextu ve vztahu k představené literatuře a datům. Naplněním obou dílčích cílů byl naplněn i hlavní cíl práce a tím odpovězena výzkumná otázka.

Na základě získaných informací je možné konstatovat, že transpozice evropské legislativy v oblasti rovnosti mužů a žen se liší v míře úspěšnosti adaptace sledované směrnice do jednotlivých států. Zároveň většina zvolených evropských států nebyla v tomto procesu úspěšná a povedlo se jí přijmout pouze části evropské legislativy. Bylo zjištěno, že nejméně úspěšnou zemí bylo v této oblasti Švédsko, jehož legislativa splňuje podmínky stanovené

¹¹⁴ „Transposition“, Single Market Scoreboard, Evropská komise https://single-market-scoreboard.ec.europa.eu/enforcement-tools/transposition_en (staženo 2. května 2023).

směrnici 2019/1158 a které mělo navíc většinu požadavků zakotvenou ve svém právním systému již před jejím přijetím.

Ostatní zkoumané státy, tedy Belgie, Česká republika a Španělsko, nebyly v transpozici úspěšné, a to hlavně v otázkách flexibilního nastavení pracovní doby a uzákonění institutu pečovatelské dovolené. Naopak nejméně problémů měly zvolené státy s transpozicí otcovské a rodičovské dovolené, kde měla většina z nich předem nastavená pravidla shodující se se zkoumanou směrnicí. Španělsko jako jediná z těchto zemí přijalo po ukončení transpoziční lhůty směrnice zákon, kterým chce tento deficit dohnat.

V práci byl nejprve přestaven výzkumný rámec, který se snaží jak specifikovat nejdůležitější pojmy jako gender, nebo diskriminace na pracovním trhu, se kterými práce dále pracuje, tak i nastínit metodologické podložení práce a opodstatnění prováděného výzkumu. Dále byly představeny jednotlivé evropské legislativní akty a evropský kontext v rámci problematiky genderové rovnosti, jeho historické zakotvení i vývoj v rámci sledovaného období. Dále se práce zabývala samotným popisem přijaté legislativy v rámci EU ve vymezeném časovém období, nejprve představila závazné a nezávazné právní akty, které byly přijaty, dále se věnovala jejich transpozici do členských států a popisu možných problémů, které v jejím rámci nastaly. V práci bylo následně provedeno hodnocení výsledků a jejich zařazení do kontextu v rámci představených teoretických konceptů.

Výzkum provedený v rámci bakalářské práce je limitován různými faktory. Jednak se soustředí pouze na hlavní aspekty zkoumané směrnice, neumožňuje tedy hloubkovou analýzu celkové transpozice směrnice, zároveň kvůli malému počtu zkoumané legislativy neumožňuje validní celkové zobecnění výsledků a jejich využití k popisu vztahů mezi legislativou a situací v jednotlivých státech. Je také omezen na závaznou legislativu, protože zákony doporučujícího charakteru jsou složitější na posouzení v rámci transpozice do národních právních řádů.

V rámci tématu existuje nepochybně prostor pro další a podrobnější výzkum, který by se zaměřil na politizaci tohoto tématu a vysvětlení rozdílného přístupu jednotlivých zemí k dané problematice s ohledem na jejich vnitřní kontext a zažité praktiky. Zároveň je zde také prostor pro zkoumání reálné transpozice evropského práva do domácího prostoru, tedy to, jak se projevuje v každodenním společenském životě. Celkově je toto téma důležité, protože umožňuje jednak komparaci nejlepších praktik v rámci EU a jejich zařazování, zároveň ale také

ukazuje na to, kde se nachází největší problémy v této oblasti, kterým je potřeba věnovat zvláštní pozornost.

Summary

Gender inequality is one of the big challenges that our society is facing. Even though the European Union is considered a pioneer in this area and in statistical evaluations shows some of the best results in this area, there are still significant differences in its member states when it comes to approaches, policies and results. The main objective of the thesis is to map the European legislation in the field of promoting gender equality in the labour market and to analyse the differences in the transposition of this legislation in selected Member States.

This thesis has first presented a research framework that attempts to specify the most important concepts such as gender or discrimination in the labour market, which the thesis further deals with, as well as to outline the methodological basis of the thesis and the rationale for the research conducted. After that the different European legislative acts and the European context within the issue of gender equality, its historical anchoring and its development within the period under review were presented.

Coming from this theoretical framework, this thesis dealt with the actual description of the adopted legislation within the EU within the defined time period, first presenting the binding and non-binding legal acts that have been adopted, then discussing their transposition into the Member States and describing possible problems that have occurred within this framework. The paper then evaluates the results and places them in context within the theoretical concepts presented.

Based on the obtained information, it can be concluded that the transposition of European legislation in the field of gender equality varies in the degree of success of the adaptation of the Directive to individual countries. At the same time, most of the selected European countries have not been successful in this process and have only managed to adopt parts of the European legislation. It was found that the most successful country in this area was Sweden, whose legislation meets the conditions set out in the Directive 2019/1158 and which, moreover, had most of the requirements already enshrined in its legal system before its adoption.

The other countries examined, namely Belgium, the Czech Republic and Spain, were not successful in transposition, especially regarding flexible working time arrangements and the

enactment of the institution of care leave. On the other hand, the selected countries had the fewest problems with transposing paternity and parental leave, where most had pre-set rules identical to the Directive. Spain was the only one of these countries to have adopted a law to make up for this shortfall after the transposition deadline.

Overall, these findings help with understanding this important topic and allow for both a comparison of best practices within the EU and their inclusion. They also point to where the biggest problems in this area need special attention.

Použitá literatura

Primární zdroje

Doporučení Komise (EU) 2017/761 ze dne 26. dubna 2017 o evropském pilíři sociálních práv, *Úřední věstník Evropské unie* L 113/56, 29. dubna 2017.

Doporučení rady ze dne 9. července 2019 k národnímu programu reforem Česka na rok 2019 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu Česka z roku 2019 (2019/C 301/03), *Úřední věstník Evropské unie* C 301/15, 5. září 2019.

Doporučení rady ze dne 13. července 2018 k národnímu programu reforem České republiky na rok 2018 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2018 (2018/C 320/03), *Úřední věstník Evropské unie* C 320/15, 10. září 2018.

Doporučení Rady ze dne 22. května 2019 o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče (2019/C 189/02), *Úřední věstník Evropské unie* C 189/4, 5. června 2019.

Doporučení Rady ze dne 30. ledna 2023 o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění (2023/C 41/01), *Úřední věstník Evropské unie* C 41/1, 3. února 2023.

Doporučení Rady ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi (2020/C372/01), *Úřední věstník Evropské unie* C 372/1, 4. listopadu 2020.

Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči (22/C 476/01), *Úřední věstník Evropské unie* C 476/1, 15. prosince 2022.

Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022, o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030 (2022/C 484/01), *Úřední věstník Evropské unie* C 484/1, 20. prosince 2022.

Doporučení rady ze dne 9. července 2019 k národnímu programu reforem Španělska na rok 2019 a stanovisko Rady k programu stability Španělska z roku 2019 (2019/C 301/09), *Úřední věstník Evropské unie* C 301/48, 5. září 2019.

Föräldraledighetslag (1995:584) z 24. května 1995, ve znění účinném v 2. květnu 2023.

Lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård z 15. prosince 1988, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Loi du 16 mars 1971 sur le travail, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales., ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/692 ze dne 28. dubna 2021, kterým se zavádí program Občané, rovnost, práva a hodnoty a zrušují nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1381/2013 a nařízení Rady (EU) č. 390/2014, *Úřední věstník Evropské unie* L 156/1, 5. května 2021.

Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2021/693 ze dne 28. dubna 2021, kterým se zavádí program Spravedlnost a zrušuje nařízení (EU) č. 1382/2013, *Úřední věstník Evropské unie* L 156/21, 5. května 2021.

Nařízení vlády č. 590/2006., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Proyecto de ley de 14 de abril de 2023, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Rozhodnutí Rady (EU) 2022/2296 ze dne 21. listopadu 2022 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států, *Úřední věstník Evropské unie* L 304/67, 24. listopadu 2022.

SFS 2022:1294 Lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) z 30. června 2022, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, *Úřední věstník Evropské unie*, L 188/79, 12. července 2019.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, *Úřední věstník Evropské unie*, L 275/33, 25. října 2022.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních, *Úřední věstník Evropské unie* L 315/44, 7 prosince 2022.

Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidovaná verze), *Úřední věstník Evropské unie* C 326/47, 26. října 2012.

Socialförsäkringsbalk (2010:110) z 4. března 2010, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Zákon č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Zákon č. 330/2021 Sb. kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ve znění účinném od 1. ledna 2022.

Zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění účinném k 2. květnu 2023.

Sekundární zdroje

Abdel-Raouf, Fatma a Patricia M. Buhler. *The gender pay gap: understanding the numbers*. New York: Routledge, 2020.

Ahrens, Petra „The birth, life and death of policy instruments: 35 years of EU gender equality policy programmes“. *West European politics* 42, č. 1 (2019): 45-66, <https://doi.org/10.1080/01402382.2018.1490561> (staženo 2. května 2023).

Betchoo, Nirmal Kumar. *Managing Workplace Diversity: A Contemporary Context*. London: bookboon.com, 2015.

Connell, Raewyn. *Gender*. Cambridge: Polity, 2002.

Copeland, Paul a Mary Daly. „The European Semester and EU Social Policy“. *Journal of common market studies* 56, č. 5 (2018):1001-1018, <https://doi.org/10.1111/jcms.12703> (staženo 2. května 2023).

Dhanani, Lindsay Y. Jeremy M. Beus a Dana L. Joseph. „Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique and future research agenda“. *Personnel psychology* 71, č. 2 (2018): 147-179, <https://doi.org/10.1111/peps.12254> (staženo 2. května 2023).

Evropská unie. *Strategic Engagement for Gender Equality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. https://commission.europa.eu/system/files/2017-06/strategic_engagement_en.pdf (staženo 2. května 2023).

Gatrell, Caroline a Elaine Swan. *Gender and diversity in management: a consise introduction*. Los Angeles: Sage Publications, 2008.

Gibson, Sarah a James Fernandez. *Gender diversity and non-binary inclusion in the workplace: the essential guide for employers*. London, England: Jessica Kingsley Publishers, 2018.

González Gao, Elvira. *Evaluation of the strenghts and weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. https://commission.europa.eu/system/files/2020-02/strategic_engagement_2016-2019_evaluation.pdf (staženo 2. května 2023).

Gregory, Raymond F. *Women and workplace discrimination overcoming barriers to gender equality*. New Brunswick, N. J: Rutgers University Press, 2003.

Hays-Thomas, Rosemary. *Managing workplace diversity, equity, and inclusion: a psychological perspective*. New York: Routledge, 2022.

Hultin, Mia. „Some také the glass escalator, some hit the glass ceiling?: Career consequence of occupational sex segregation“. *Work and occupations* 30, č. 1, (2003): 30-61, <https://doi.org/10.1177/0730888402239326> (staženo 2. května 2023).

Jacquot, Sophie. *Transformations in EU Gender Equality From emergence to dismantling*. London: Palgrave Macmillan, 2015.

Lippert-Rasmussen, Kasper. *The Routledge handbook of the ethics of discrimination*. New York: Routledge, 2017. <https://doi.org/10.4324/9781315681634> (staženo 2. května 2023).

McCormick, John. *Understanding the European Union: a concise introduction*. 8. vydání. London: Macmillian, 2020.

Renzetti, Claire M., Lukáš Gjurič a Daniel J. Curran. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003.

Šlosarčík, Ivo. *Právní a politický rámec Evropské unie*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020.

Terpan, Fabien. „Soft Law in the European Union-The Changing Nature of EU Law“. *European law journal: review of European law in context* 21, č. 1 (2015): 68-96, <https://doi.org/10.1111/eulj.12090> (staženo 2. května 2023).

Online zdroje

EIGE. „Comparing Work scores in 2022 Edition“. Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/compare-countries/work/bar> (staženo 2. května 2023).

EIGE. „Employment“. Naposledy upraveno v dubnu 2017. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment> (staženo 2. května 2023).

EIGE. „Gender Equality Index 2022“. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/MT> (staženo 2. května 2023).

European Commission. „The gender pay gap situation in the EU“. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (staženo 2. května 2023).

European Council, Council of the European Union. „Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency“. Naposledy upravené 24. dubna 2023. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/> (staženo 2. května 2023).

Eurostat. „Average full time adjusted salary per employee“. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NAMA_10_FTE_custom_4232263/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=fafb4e3b-f3aa-4907-9102-16be8df6f775 (staženo 2. května 2023).

Evropská komise. „Dubnové případy porušení právních předpisů: hlavní rozhodnutí“. Naposledy upravené 19. dubna 2023. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/CS/inf_23_1808 (staženo 2. května 2023).

Evropská komise. „Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025“. Naposledy upravené 5. dubna 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> (staženo 2. května 2023).

Evropská komise. „Strategie pro rovnost žen a mužů“. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs (staženo 2. května 2023).

Evropská komise. „Transposition“. Single Market Scoreboard. https://single-market-scoreboard.ec.europa.eu/enforcement-tools/transposition_en (staženo 2. května 2023).

Evropská komise. „Uplatňování práva EU“. https://commission.europa.eu/law/law-making-process/applying-eu-law_cs (staženo 2. května 2023).

Evropská unie. „Druhy právních předpisů“. https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_cs (staženo 2. května 2023).

Evropská unie. „Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)“. https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige_cs (staženo 2. května 2023).

Evropský parlament. „Rozšiřování Unie“. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/167/rozsirovani-unie> (staženo 2. května 2023).

ONEM. „Congé d’aidant“. Naposledy upravené 23. prosince 2022. <https://www.onem.be/actualites/2022/12/23/conge-d-aidant> (staženo 2. května 2023).

United Nations. „Closing gender pay gaps is more important than ever“. UN News. <https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901> (staženo 2. května 2023).

Teze bakalářské práce

TEZE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	
Jméno:	Bára Košťálová
E-mail:	34167960@fsv.cuni.cz
Semestr:	zimní
Akademický rok:	2022/2023
Název práce:	Evropská legislativa a genderová rovnost v pracovním prostředí
Předpokládaný termín ukončení (semestr, školní rok):	letní semestr 2023
Vedoucí bakalářského semináře:	prof. PhDr. Michal Kubát, Ph.D.
Vedoucí práce:	Mgr. Jan Váška, Ph.D.
V čem se oproti původnímu zadání změnil cíl práce?	<p>Cíl práce se proti původnímu zadání zúžil. V projektu bakalářské práce je cíl popsán obecně, po podobnějším nastudování literatury a dostupných zdrojů jsem se rozhodla zaměřit pouze na oblast přejímání evropských politik vybranými členskými státy, nebude se tedy podrobněji věnovat tomu, jak se následně ve státech promítají a jaké jsou vzniklé podmínky v pracovním prostředí v dané zemi.</p> <p>Nově upraveným cílem práce je tedy představit závaznou i nezávaznou legislativu Evropské unie v oblasti politiky genderové rovnosti v pracovním prostředí ve vymezeném časovém období a také popsat to, jakým způsobem proběhla transpozice evropského práva do právního rámce jednotlivých zkoumaných zemí. Následně budou tato zjištění konfrontována s již existujícími žebříčky hodnotícími problematiku genderové rovnosti v pracovním prostředí.</p>
Jaké změny nastaly v časovém, teritoriálním a věcném vymezení tématu?	<p>Časový rámec problematiky je limitován hlavně dostupností žebříčků, které hodnotí problematiku genderové rovnosti v pracovním prostředí. Evropský index genderové rovnosti (EIGE) je dostupný od roku 2013, proto bude problematika primárně zkoumána v tomto období, pro lepší kontextualizaci bude ale obsahovat i stručný exkurz do předchozího dění v této oblasti.</p> <p>Teritoriálně se práce věnuje Evropské unii v jejím dnešním rozsahu. Specificky se zabývá pouze určitým vzorkem zemí, který má za úkol alespoň rámcově pokrýt různé typy zemí, které se v Evropské unii co do zvolené problematiky nachází.</p> <p>Věcné vymezení prošlo od zadání projektu práce upřesněním. Práce se zabývá pouze vztahy mezi EU a jejími členskými státy, nedává si za cíl podrobněji zkoumat situaci v jednotlivých členských státech a v jejich pracovních prostředích. Tímto podrobnějším obsahovým vymezením dochází ke vzniku přesné podoblasti, které se bude práce věnovat.</p>
Jak se proměnila struktura práce (vyjádřete stručným obsahem)?	<p>Úvod</p> <p>1. Gender a rovnost v pracovním prostředí</p>

<p>2. Metodologie</p> <p>3. Transpozice evropské legislativy</p> <p>4. Závazná evropská legislativa</p> <p>4.1 Popis evropské legislativy v oblasti genderové rovnosti v pracovním prostředí</p> <p>4.2 Přijímání této legislativy ve vybraných členských zemích</p> <p>5. Doporučující evropská legislativa</p> <p>5.1 Popis evropských doporučení a sdělení vydaných na toto téma</p> <p>5.2 Přijímání doporučující legislativy vybranými členskými zeměmi</p> <p>6. Hodnocení vybraných členských zemích v žebříčcích zabývajících se problematikou genderové rovnosti v pracovním prostředí</p> <p>7. Hledání propojení mezi vztahu k evropské legislativě a pozici zemí na žebříčcích</p> <p>7.1 Hodnocení v časovém horizontu</p> <p>Závěr</p>		
<p>Jakým vývojem prošla metodologická koncepce práce?</p> <p>Se zúžením tématu se posunula i metodologická koncepce práce. Primárními zdroji budou pro práci dokumenty evropské legislativy a následovat bude zkoumání jejich přijímání vybranými členskými státy. Práce by měla být také doplněna analýzou hodnocení získaných z dostupných žebříčků pomocí faktorů, které budou získány v první části.</p>		
<p>Které nové prameny a sekundární literatura byly zpracovány a jak tato skutečnost ovlivnila celek práce?</p> <p>Nově jsem v rámci přípravy předběžně prostudovala základní evropskou legislativu v oblasti genderové rovnosti v pracovním prostředí, abych mohla upravit a lépe koncipovat novou strukturu práce a zároveň se předběžně připravila na její porovnávání se situací ve vybraných členských zemích.</p> <p>Zároveň jsem podrobněji prostudovala indexy zmiňované v projektu, tedy Gender Equality Index vytvářený EU a statistiku Global Economic Forum, která se zabývá Gender Pay Gap, abych věděla, zda je možné v práci používat data, která tyto žebříčky porovnávají. Také jsem prostudovala celkové statistiky informující o problematice genderové rovnosti v Evropské unii.</p> <p>Předběžně jsem také zpracovala situaci v České republice jako modelovém příkladu pro zpracovávání situací v ostatních zemích. V této oblasti jsem vycházela hlavně z projektu Ministerstva práce a sociálních věcí rovná odměna, které se touto problematikou v České republice dlouhodobě zajímá a ze studií, které byly v rámci projektu zpracovány.</p>		
<p>Charakterizujte základní proměny práce v době od zadání projektu do odevzdání tezí a pokuste se vyhodnotit, jaký pokrok na práci jste během semestru zaznamenali (v bodech):</p> <ul style="list-style-type: none"> - došlo ke zúžení tématu práce pouze na oblast evropské legislativy a europeizace států ve zkoumané oblasti - změnil se i cíl práce a předpokládané výstupy - došlo ke změně struktury práce tak, aby podrobněji refletovala cíle práce - v souvislosti s posunem tématu práce se změnil i předpokládaný název 		
<p>Podpis studenta a datum:</p>		
Schváleno:	Datum	Podpis
Vedoucí práce	8.2.2023	
Vedoucí bakalářského semináře		