

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Nikola Vacek**

**Srovnání české a švédské právní úpravy genderové  
rovnosti v odměňování za rovnocennou práci  
s aplikací v profesionálním sportu**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 02. 09. 2023

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval/a samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 303 716 znaků včetně mezer.

Nikola Vacek

V Praze dne 02. 09. 2023

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat Mgr. Lucii Matějka Řehořové, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce, zejména pak za podnětné rady a ochotný přístup, s jakým k vedení mé práce vždy přistupovala. Rovněž bych chtěla poděkovat Heleně Dreiseitlové, projektové manažerce Equal Pay Day ČR, jakož i celému týmu organizace Business & Professional Women CR z.s., za věnovaný čas a zprostředkování cenných příležitostí a informací. Na závěr děkuji všem kolegům a blízkým za nikdy nekončící diskuze, jež mi pomohly rozebrat problematiku z nejrozmanitějších perspektiv.

# Obsah

<b>ÚVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY GENDERU .....</b>	<b>8</b>
1.1.    LEGISLATIVNÍ POJETÍ GENDERU .....	11
1.2.    GENDER GAP OBECNĚ A AKTUÁLNÍ PROBLÉMY S NÍM SPOJENÉ .....	15
1.2.1. <i>The EU Gender Equality Index</i> .....	16
1.2.2. <i>The Global Gender Gap Index</i> .....	17
1.2.3. <i>Akcelerátory genderové parity</i> .....	19
<b>2. ZÁSADA ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ ZA ROVNOCENNOU PRÁCI .....</b>	<b>22</b>
2.1.    ROVNOST, ROVNÉ ZACHÁZENÍ A PROPOJENÍ SE ZÁKAZEM DISKRIMINACE .....	23
2.2.    ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ ZA ROVNOCENNOU PRÁCI .....	29
2.3.    EKONOMICKÉ A SPOLEČENSKÉ VYMEZENÍ DŮLEŽITOSTI GENDEROVÉ ROVNOSTI NA PRACOVNÍM TRHU .....	32
<b>3. GENDER PAY GAP .....</b>	<b>36</b>
3.1.    OBECNÉ STATISTICKÉ ÚDAJE.....	37
3.1.1. <i>Gender Pay Gap podle pracovní pozice a dosaženého vzdělání</i> .....	39
3.1.2. <i>Mateřská, rodičovská a otcovská dovolená a jejich vliv na Gender Pay Gap</i> .....	40
3.1.3. <i>Ostatní vedlejší vlivy působící na rozsah Gender Pay Gap</i> .....	44
3.2.    PROGNÓZY MOŽNÉHO UZAVŘENÍ GENDER PAY GAP .....	45
<b>4. EVROPSKÝ PRÁVNÍ RÁMEC ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ ZA ROVNOCENNOU PRÁCI .....</b>	<b>47</b>
4.1.    SMĚRNICE O ZAVEDENÍ ZÁSADY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A ROVNÉHO ZACHÁZENÍ .....	49
4.2.    SMĚRNICE O TRANSPARENTNOSTI ODMĚŇOVÁNÍ.....	53
4.2.1. <i>Právo na informace</i> .....	55
<b>5. GENDER PAY GAP VE ŠVÉDSKU .....</b>	<b>57</b>
5.1.    LEGISLATIVNÍ NÁSTROJE UŽÍVANÉ K GENDEROVÉ ROVNOSTI NA PRACOVNÍM TRHU .....	58
5.1.1. <i>Povinnosti zaměstnavatelů</i> .....	59
5.1.2. <i>The Equality Ombudsman neboli institut Veřejného ochránce rovných práv</i> .....	60
5.1.3. <i>Rada proti diskriminaci (dále jen „Rada“)</i> .....	63
5.1.4. <i>The Minister for Gender Equality</i> .....	63
5.1.5. <i>Rozdíl kolektivních smluv a rolí odborových organizací ve Švédsku a v České republice</i> .....	65
<b>6. GENDER PAY GAP V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>	<b>71</b>
6.1.    LEGISLATIVNÍ VYMEZENÍ GENDEROVÉ PROBLEMATIKY .....	72
6.2.    NÁSTROJE A INSTITUTY UŽÍVANÉ K GENDEROVÉ ROVNOSTI NA PRACOVNÍM TRHU .....	74
6.2.1. <i>Projekt 22 % k rovnosti a nástroj Logib</i> .....	74
6.2.2. <i>Nástroj Logib</i> .....	77
6.2.3. <i>Mzdová a platová kalkulačka</i> .....	78
6.2.4. <i>Role sociálního dialogu</i> .....	80
6.3.    POSTAVENÍ OMBUDSMANA VE VZTAHU K UZAVŘENÍ GENDER PAY GAP .....	81
6.4.    NEVLÁDNÍ ORGANIZACE A JEJICH INICIATIVY .....	83
6.4.1. <i>The Equal Pay Day ve Švédsku</i> .....	83
6.4.2. <i>The Equal Pay Day v Česku</i> .....	85
6.4.3. <i>University Women of Europe v. the Czech Republic</i> .....	86
6.5.    JUDIKATURA ČESKÝCH SOUDŮ .....	86
<b>7. GENDER PAY GAP V PROFESIONÁLNÍM SPORTU.....</b>	<b>89</b>
7.1.    AKTUÁLNÍ PROBLÉMY, KTERÝM PROFESIONÁLNÍ SPORT AKTUÁLNĚ ČELÍ .....	91
7.2.    MOŽNÉ UŽITÍ NÁSTROJŮ K UZAVŘENÍ GENDER PAY GAP V PROFESIONÁLNÍM SPORTU VE ŠVÉDSKU A ČESKÉ REPUBLICE .....	93

<b>SROVNÁNÍ ČESKÉ A ŠVÉDSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY GENDEROVÉ ROVNOSTI V ODMĚŇOVÁNÍ ZA ROVNOCENNOU PRÁCI S APLIKACÍ V PROFESIONÁLNÍM SPORTU .....</b>	<b>113</b>
<b>COMPARISON OF CZECH AND SWEDISH LEGISLATION ON GENDER EQUALITY IN PAY FOR EQUAL WORK WITH APPLICATION IN PROFESSIONAL SPORT .....</b>	<b>115</b>

## Úvod

Porovnáme-li výsledky statistických studií, jež srovnávají úspěšnost jednotlivých zemí po celém světě v uzavření Gender Gap, tedy ve vyrovnání rozdílů mezi muži a ženami ve čtyřech klíčových odvětvích – v ekonomické participaci a příležitostech, přístupu ke vzdělání, zdraví a politické angažovanosti, zjistíme, že Švédské království a Česká republika si téměř nemohou být vzdálenější. Švédsko standardně obsazuje s 82,2 % odstraněných genderových rozdílů místo v první desítce nejúspěšnějších států v porovnání s celosvětovou konkurencí, zatímco Česko například v roce 2019 obsadilo 76. příčku s uzavřenými pouze 68,1 %.<sup>1</sup> Ačkoliv od sebe hranice těchto dvou států neodděluje ani 1 000 km, oba státy jsou členy Evropské unie nebo mají téměř totožný počet obyvatel, v genderové problematice je Česká republika vůči Švédskému království polárním antonymem.

Základem této diplomové práce je proto hypotéza, že vzhledem ke statistickým výsledkům, kterých Švédsko celosvětově nejen v oblasti úspěšnosti uzavření Gender Pay Gap, tedy v genderově rovném odměňování za rovnocennou práci, dosahuje, je pravděpodobné, že jsou pro uzavření Gender Pay Gap užívány mnohé nástroje, které, vzhledem ke statistickým výsledkům i nastavení české společnosti, v České republice absentují.

Cílem této práce je tudíž zhodnotit, zda je předpoklad, že je švédská legislativa oproti legislativě české o mnoho lépe připravena bojovat s nerovným odměňováním za rovnocennou práci mezi muži a ženami, případně i jinak zabraňovat diskriminačnímu jednání, správný. V případě, že bude tato hypotéza potvrzena, budou navrženy způsoby, kterými by se Česká republika mohla inspirovat ze švédské právní úpravy či přístupu švédské společnosti, aby se Česku lépe dařilo dostát zásady rovného odměňování za rovnocennou práci.

Pro dosažení cíle této diplomové práce nejdříve představím, co se pod samotným pojmem gender skrývá a jak se problematika uchopení tohoto pojmu projevuje v právních předpisech České republiky i Švédska, jakož i ve statistických výsledcích, které pro potvrzení či vyvrácení stanovené hypotézy v této práci využívám. Práce se následně bude zaměřovat na představení právního rámce jak na unijní úrovni, tak v rámci české a švédské legislativy, přičemž se v práci budu zabývat zejména stěžejní zásadou rovného odměňování, zákazem diskriminace a dalších relevantních zásad užívaných v rámci řešení problematiky Gender Pay Gap. Vzhledem k výše uvedeným statistickým výsledkům v umístění obou států v úspěšnosti uzavření Gender Pay Gap

---

<sup>1</sup> *Global Gender Gap Report 2020*. Weforum.org [online]. 2019, 16.12.2019 [cit. 2022-12-21]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality/>.

budu v práci detailně popisovat konkrétní instituty a nástroje, jež jsou užívány v legislativním rámci Švédska a komparativní metodou je porovnávat s nástroji užívanými v České republice.

Na závěr práce budu zjištěné obecné informace o možnostech uzavření Gender Pay Gap pomocí různých nástrojů i institutů v obou státech aplikovat na odvětví profesionálního sportu. Právě využití příkladu profesionálního sportu mi v práci umožní demonstrovat efektivitu jednotlivých právních řádů i konkrétních nástrojů pro rovné odměňování za rovnocennou práci mezi muži a ženami i na tak obtížně právně uchopitelném pracovním odvětví, jakým je právě profesionální sport.

# 1. Úvod do problematiky genderu

Pojem gender se v posledních letech těší velké popularizaci, a to ačkoliv historie „*osobního pocitu ze svého pohlaví*“ sahá až do 60. let minulého století.<sup>2</sup> Velký sociologický slovník pak gender definuje jako: „*termín používaný pro skupiny vlastností a chování formované kulturou a spojené s obrazem muže a ženy,*“<sup>3</sup> na základě čehož můžeme odvodit, že je pojem genderu prostoupen všemi právními odvětvími. Gender jako takový vzniká v průběhu začleňování konkrétního jedince do společnosti, kdy se v rámci společenských standardů přizpůsobuje nastavení „*chovat se jako muž, nebo jako žena*“. Tento pojem je též využíván k vymezení sociálních odlišností mezi muži a ženami, které jsou vytýčeny společensky, kulturně či historicky a v průběhu času se mění, přičemž se též projevují v rámci sociálních, kulturních a psychologických rozdílů.<sup>4</sup> Tyto standardy jsou označovány jako „*genderové role*“, případně „*genderové stereotypy*“, které je možné definovat jako: „*předem utvořená představa, která ženám a mužům svévolně přiřazuje vlastnost či roli určenou a omezenou jejich příslušností k danému pohlaví.*“<sup>5,6</sup>

Evropské právo neposkytuje zastřešující definice, které by striktně vymezily rozdíly v pojmech „*gender*“, jež je často používán v judikatuře a teoretické nauce, a „*pohlaví*“, se kterým pracuje většina právních předpisů. Proto jsou tyto pojmy často zaměňovány, a to jak v odborných publikacích, tak v běžné komunikaci. „*Pohlaví*“ je na rozdíl od genderu definováno jako biologický a geneticky podmíněný rozdíl, respektive mnohost rozdílů, mezi muži a ženami, přičemž se má za to, že ostatní rozdíly mezi pohlavími jsou spíše společenského původu, a to s ohledem na skutečnosti, že se vyvíjí souběžně s individuálním sociálním vývojem konkrétního jedince.<sup>7</sup> Lze proto shrnout, že pod pojmem pohlaví se promítají biologické a geneticky určené faktory, zatímco gender je širší pojem, jež zastřešuje všechny ostatní lidské znaky. Na evropské úrovni s rozdílnými definicemi konceptu „*pohlaví*“ a „*genderu*“, případně „*transgender*“, v rámci legislativy operuje pouze hrstka členských států, například, pro tuto

---

<sup>2</sup> UNGER, R. K. *Handbook of the Psychology of Women and Gender*; John Wiley & Sons Inc: United States, 2004. ISBN: 978-0-471-65357-8.

<sup>3</sup> PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN: 80-7184-164-1.

<sup>4</sup> *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002, s. 48. ISBN: 80-86436-11-X (brož.).

<sup>5</sup> *Principle of equal treatment*. European Institute for Gender Equality [online]. [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1222>.

<sup>6</sup> KOLDINSKÁ K., *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Nakladatelství C. H. Beck. 2010. s. 20. ISBN: 978-80-7400-343-1.

<sup>7</sup> SCHIEK, D., L. WADDINGTON, M. BELL a D. DROSHOUT. *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law: Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe*. Illustrated edition. Hart Publishing, 2007. ISBN: 1841137480., s. 70-71.



diplomovou práci stěžejní, Švédsko, dále pak Finsko, Albánie, Černá Hora, Rumunsko a Srbsko. Švédský the Discrimination Act, 2008:567, v kapitole 1, článku 5, odstavec 1. definuje pohlaví jako skutečnost, že „je někdo žena či muž“, dále pak v odstavci 2. vymezuje pojem transgenderové identity nebo vyjádření jako situaci, kdy: „někdo sám sebe/sama sebe neidentifikuje jako ženu či muže nebo vyjadřuje způsobem oblékání či jiným způsobem, že patří k opačnému pohlaví.“<sup>8</sup>

Biologický faktor, jež konkrétní pohlaví předurčuje k nerovnoměrným statistickým výstupům, způsobuje snahu vyspělých zemí k zajištění určité ochrany, pročež v mnoha právních předpisech existuje tzv. *pozitivní diskriminace*. Pozitivní diskriminací se má zcela dospět či alespoň částečně dopomoci k právní rovnosti, která vyrovnává nerovnost faktickou založenou na biologickém předurčení pohlaví. Česká republika má takové stanovení ochranných nástrojů vymezeno již na ústavní úrovni, kdy článek 29 v Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. a ústavního zákona č. 295/2021 Sb. („**Listina základních práv a svobod**“ či „**Listina**“), zaručuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, případně i na zvláštní pracovní podmínky pro ženy, mladistvé a osoby zdravotně postižené. Švédská legislativa pak specifická práva

a ochranu těchto práv pro konkrétní skupiny osob zahrnula zejména do the Discrimination Act, a to jak do proaktivní, tak reaktivní části tohoto zákona.

Na vymezení genderu mimo biologický faktor, tedy v návaznosti na pojem „*sociální gender*“, je rozlišováno na 72 variant. Na základě pocitu, zda osoba přísluší či nepřísluší k danému pohlaví, rozlišujeme následující základní typy genderové diverzity. Zastřešujícím termínem pro osoby, které se nedokáží zcela „*zaškatulkovat*“ do jedné z možných variant, je pojem „*nebinární*“, „*genderově diverzní*“, „*genderově expanzivní*“ nebo „*genderqueer osoba*“. Dalším obecným termínem je „*genderfluidní osoba*“, jež se užívá pro označení člověka, jehož genderová identita není stabilní a v průběhu času se mění. Konkrétním příkladem takové změny je „*bigender osoba*“, jejíž genderová identita se mění z mužské na ženskou, a naopak, v návaznosti na konkrétní kontext či životní situaci. Podobnému vymezení se tak dostává „*trigender osobě*“, která však ke změně z mužské na ženskou identitu přidává ještě třetí gender, který není konkrétně vymezen, je proto na výběr až ze 70 dalších genderů, přičemž svůj gender tato osoba mění též v závislosti na konkrétní situaci. Není možné opomenout ani pojem „*neutrois*“, jež označuje osobu,

---

<sup>8</sup> Srov. The Discrimination Act, Chapter 1, Sec 5.1, 5.2.

kteřá se identifikuje genderově neutřálně.<sup>9</sup> Pro tuto diplomovou práci však bude stěžejnř genderové vymezenř, jeř je reflektováno právnř úpravou, pročeř je důraz kladen na rozdělení dle biologického faktoru na muže a ženy.<sup>10</sup>

Každř stát se potřká s nástrahami spojenřmi s genderovou diskriminací. Ačkoliv je Švédské království společně s Českou republikou členem Evropské unie, politika genderové rovnosti a schopnosti se s problematikou spojenou s genderem vypořádat, je ve Švédsku na zcela jiné úrovni, než které se této problematice dostává v České republice. Progresivnř přístup Švédska bude v této práci dále demonstrován na řešenř problematiky Gender Pay Gap, tedy skřze nástroje řešicř rozdíly v odměňování mezi muži a ženami. Gender Pay Gap je totiž uříván jako měřřtko toho, jak daná společnost oceňuje pracovní přínos mužů a žen, a na kolik si jejich pracovní síly cenř. Procentnř hodnota, jeř je standardně vřstupem vřzkumů v oblasti Gender Pay Gap, ukazuje rozdřl mezi průměrnřmi odměnami mužů a žen.

Protože je Gender Pay Gap odrazem postoje společnosti, je na úvod této práce třeba vyzdvihnout důležitost role Švédského parlamentu v problematice nerovného přřstupu k ženám a mužům. Vůdčř roli ve směřování společnosti hraje poskytuje prohlášenř Švédského parlamentu, že se považuje za feministickř a bude přřstupovat k problematice genderově nerovného zacházení proaktivně ve prospěch co nejdřívějšřho uzavřenř jakýchkoliv rozdřlů nejen v nerovném odměňování mezi muži a ženami, ale i v jiných diskriminujicřch přřstupech založenřch na faktoru odlišného pohlavř.<sup>11</sup> V rámci legislativnřho procesu proto Švédskř parlament často prosazuje progresivnř návrhy zákonů, jeř jsou přřvětivě jak pro většř rovnost mezi muži a ženami, tak pro podporu pozitivnř diskriminace fakticky oslabenřch skupin. V České republice má samotné slovo „*feminismus*“ velmi negativnř konotaci a množství politickřch činitelů, kteří by jej ve svřch prohlášenř pouřřvali, je minimálnř.<sup>12</sup> Naopak se samotného slova *feminismus* snaží co nejvíce stranit, jelikož by je jeho uřívání mohlo stát ztrátu politickřch preferencř od konzervativnřch voličů, kteří hnutí doprovázejicř pojem feminismus odsuzují či neobjektivně radikalizují. Švédskř parlament naopak nadále vytyčil své základnř cíle podporujicř feminismus

---

<sup>9</sup> PAVLICA, K. *Dvě, nebo tři? Nebo snad 4, 8, 15, 16, 23, 42, či víc? Kolik vlastně existuje těch pohlavř?*. Prague Pride [online]. 2021 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://praguepride.cz/cs/cteni-a-foto/clanky/1565-dve-nebo-tri-ci-vic-kolik-vlastne-existuje-tech-pohlavi>.

<sup>10</sup> SHAZIYA, A. SUYOG U. P. *What Are the 72 Other Genders?*. MedicineNet [online]. 2022, 02. 02. 2022 [cit. 2023-07-14]. Dostupné z: [https://www.medicinenet.com/what\\_are\\_the\\_72\\_other\\_genders/article.html](https://www.medicinenet.com/what_are_the_72_other_genders/article.html).

<sup>11</sup> *Equal power and influence for women and men – that's what Sweden is aiming for*. Swedish Institute [online]. 2022 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>.

<sup>12</sup> JEŽKOVÁ, A. „*Musel jsem si vygooglit, co to je.*“ *Zeptali jsme se všech poslanců a poslankyň na postoj k feminismu (Anketa)*. Refresher. [online]. 2022. [cit. 2023-02-29]. Dostupné z: <https://refresher.cz/118215--Musel-jsem-si-vygooglit-co-to-je-Zeptali-j sme-se-vsech-poslancu-a-poslankyn-na-postoj-k-feminismu-Anketa#lock>.

jako takový, mezi které zařadil mimo jiné problém spočívající ve stále příliš vysokém Gender Pay Gap, jehož maximalizované snížení označil za klíčový pro rozvoj společnosti.

Pro komplexnost celé problematiky je nezbytné vymezit též další dva pojmy. Pojem první je tzv. „genderová rovnost“, jejíž popis zní jako: „vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života“<sup>13</sup>. Následuje „genderový mainstreaming“, který Rada Evropy definuje jako: „(re)organizace, zdokonalování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat perspektivu rovnosti žen a mužů,“<sup>14</sup> případně je možné říci, že genderový mainstreaming: „...představuje integraci perspektivy rovnosti pohlaví do každé etapy procesu politiky – do její formulace, realizace, sledování a vyhodnocování – s cílem podporovat rovnost žen a mužů. Gender mainstreaming není sám o sobě cílem, ale prostředkem k dosažení rovnosti. Nezabývá se pouze ženami, ale řeší vztah mezi ženami a muži ku prospěchu obou stran. Odstranění těchto nerovností mezi ženami a muži, které byly vyjmenovány, si může vyžádat zavedení zvláštních opatření navíc.“<sup>15</sup> V návaznosti na výše uvedené je tedy možné uvést, že se Švédský parlament vydal cestou genderového mainstreamingu, díky kterému Švédsko dosahuje znatelných úspěchů v rámci uzavření Gender Pay Gap a celkového zlepšení postavení žen ve společnosti, přičemž z takového progresu benefitují i ostatní skupiny obyvatel. O konkrétních krocích, které Švédsko užívá v rámci genderového mainstreamingu do jednotlivých etap politických i právních rozhodnutí, pak pojednávají další kapitoly této práce.

## 1.1. Legislativní pojetí genderu

V právních rádech České republiky i Švédska jsou ukotveny pouze dvě možnosti pohlaví – muž a žena. Je tedy aplikován princip založený na biologickém pojetí, nikoli na sociálním, které zastřešuje pojem gender.

Tzv. právní pohlaví vychází v České republice ze striktně binárního pohledu, tedy rozdělení na muže a ženy, jež je určeno na základě lékařských kritérií, která jsou považována za objektivní. Dovodit tak můžeme například z § 29 odst. 2 zák. č. 82/2012 Sb., Občanský zákoník

---

<sup>13</sup> ŠTANGOVÁ, V., *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 54. ISBN: 978-80-7380-277-6.

<sup>14</sup> GENDER MAINSTREAMING: *Conceptual framework, methodology and presentation of good practices* [online]. Strasbourg, 1998 [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: <https://www.unhcr.org/sites/default/files/legacy-pdf/3c160b06a.pdf>. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming. Section on Equality between Women and Men Directorate of Human Rights, Council of Europe.

<sup>15</sup> *Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a sociální ochrany* [online]. [s.l.]: [s.n.], [2008], 12.03.2008 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual\\_gender\\_CZ.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual_gender_CZ.pdf).

(„**Občanský zákoník**“),<sup>16</sup> ve kterém jsou stanoveny následky změny pohlaví. V první řadě je tak z tohoto ustanovení možno dovodit, že práva a povinnosti se vztahují pouze na pohlaví vymezené právně – tedy dle biologických faktorů na muže a ženy, protože tak můžeme demonstrovat na praktickém příkladu. V případě změny pohlaví totiž obligátně dochází k zániku manželství mezi mužem a ženou či k zániku registrovaného partnerství a též ke změně majetkových poměrů mezi (bývalými) manželi či registrovanými partnery.

Zadruhé toto ustanovení reflektuje složitost genderové identity a případnou možnost změny biologického určení pohlaví tím, že takovéto rozhodnutí o změně pohlaví připouští, ačkoliv cesta ke změně pohlaví je podmíněna mnohými podmínkami. Dle § 29 odst. 1 Občanského zákoníku totiž změna pohlaví člověka nastává chirurgickým zákrokem, při němž jsou přeměněny pohlavní orgány se současným znemožněním reprodukční funkce dané osoby.<sup>17</sup> Společností je tedy uznáváno i subjektivní pojetí genderové identity, kterou rozumíme vyjádření osobního vnímání sebe samého jakožto muže, ženy, či ve výjimečných případech obou možností, nebo ani jedné z těchto možností, případně jejich kombinací v návaznosti na možnosti genderového pojetí, přičemž tato identifikace sebe sama v určitých případech nemusí kolidovat se stavem fyzickým, protože je takovým osobám poskytnuta možnost této legální změny pohlaví.<sup>18,19</sup>

Švédsko bylo v roce 1972 průkopníkem ve výše zmíněné možnosti právně komfortní změny pohlaví. Jak švédská, tak česká právní úprava (viz výše) stanovuje povinnost podrobit se při změně pohlaví chirurgické operaci. Na půdě Švédského parlamentu však aktuálně probíhá debata ohledně oddělení požadavku podstoupení operace potvrzující pohlaví od změny legálního označení pohlaví v identifikačních dokladech. Po transosobě by bylo nadále vyžadováno lékařské vyšetření a rozhodnutí Národního úřadu pro zdraví a sociální péči o tom, že je oprávněna k přístupu ke změně. Zanechání tohoto ustanovení i v novelizovaném znění švédské právní úpravy však vyvolává kontroverzní diskuze, kdy jsou transosoby „patologizovány“ jako zdravotně nemocné, čímž jsou dotčena jejich základní lidská práva. Předsedkyně švédské LGBTQ organizace RFSL například k tomuto vládnímu návrhu konstatuje, že: „*Je vítáno, že vláda konečně jedná, ale trans*

---

<sup>16</sup> Uvedené ustanovení Občanského zákoníku zní následovně „*Změna pohlaví nemá vliv na osobní stav člověka, ani na jeho osobní a majetkové poměry; manželství nebo registrované partnerství však zaniká. O povinnostech a právech muže a ženy, jejichž manželství zaniklo, ke společnému dítěti a o jejich majetkových povinnostech a právech v době po zániku manželství platí obdobně ustanovení o povinnostech a právech rozvedených manželů ke společnému dítěti a o jejich majetkových povinnostech a právech v době po rozvodu; soud rozhodne, a to i bez návrhu, jak bude každý z rodičů napříště o společné dítě pečovat.*“

<sup>17</sup> Srov. § 29 odst. 1 Občanského zákoníku.

<sup>18</sup> American Psychological Association. *Answers to your questions: For a better understanding of sexual orientation and homosexuality* [online] [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://www.apa.org/topics/lgbtq/orientation>.

<sup>19</sup> Roselli CE. *Neurobiology of gender identity and sexual orientation*. J Neuroendocrinol. [online] [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6677266/>.

lidé budou stále muset chodit do zdravotnictví, aby získali povolení změnit své legální pohlaví, což je velké zklamání.“<sup>20</sup> Švédské organizace tak usilovně vyvíjejí nátlak na švédské zákonodárce, aby po vzoru Norska, Dánska či Finska přistoupili na postup uznávání pohlaví na základě sebeurčení, nikoliv dle zdravotního posouzení.<sup>21</sup> Svým progresivním přístupem proslulé Švédsko ale od minulého roku začalo zaujímat zcela opačný postoj k problematice genderové potvrzující hormonální terapie, které byly až do roku 2022 předepisovány nezletilým poměrně bez problémů. Se zvyšujícím se počtem lidí, kteří hlásí genderovou dystrofii, tedy pocit, že jejich biologicky určené pohlaví neodpovídá pohlaví, kterým se identifikují, omezilo Švédsko s ohledem na nutnou „opatrnost“ jak právě hormonální terapii, tak například mastektomie u dospívajících dívek. Není tedy zcela jisté, zda bude Švédské království dále dominujícím průkopníkem v oblasti práv LGBTQ, jako tomu bylo doposud, či se vydá zcela opačným směrem, protože je otázka ukotvení možnost změny legální pohlaví bez nutnosti návštěvy ve zdravotnictví pouhou spekulací.<sup>22</sup>

Aktuální česká legislativa stanovuje povinnost podrobit se chirurgickému zákroku, na základě kterého dojde ke znemožnění reprodukční funkce a přeměně pohlavních orgánů.<sup>23</sup> Podmínka sterilizace je však v rozporu se článkem 11 Evropské sociální charty<sup>24,25</sup> i judikaturou Evropského soudu pro lidská práva.<sup>26</sup> Rozpor se článkem 11 Evropské sociální charty například namítaly stěžovatelské organizace Transgender Europe a ILGA-Europe, které mají za to, že: „pokud se trans osoba rozhodne zákrok nepodstoupit, a právní uznání změny pohlaví je jí proto odepřeno, nesoulad mezi jejími viditelnými genderovými projevy a označením pohlaví v dokladech pro ni může představovat řadu obtíží v každodenním životě. Stěžovatelské organizace tak v této právní úpravě spatřují porušení článku 11 Charty.“<sup>27</sup> Kromě porušení práva na co nejvyšší dosažitelnou úroveň zdraví a práva na přístup ke zdravotní péči je nutným podstoupením

---

<sup>20</sup> *Stora brister i förslag till ny lag om könstillhörighet*. RFSL [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.rfsl.se/aktuellt/stora-brister-i-forslag-till-ny-konstillhorighetslag/>.

<sup>21</sup> *Sweden proposes LGR reform without self-determination*. TGEU.org [online]. Legal Gender Recognition, Press, 2022, 4.8.2022 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://tgeu.org/sweden-proposes-lgr-reform-without-self-determination/>.

<sup>22</sup> MIN, R. *As Spain advances trans rights, Sweden backtracks on gender-affirming treatments for teens*. Euronews.next [online]. 2023, 17.02.2023 [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://www.euronews.com/next/2023/02/16/as-spain-advances-trans-rights-sweden-backtracks-on-gender-affirming-treatments-for-teens>.

<sup>23</sup> *Změna pohlaví*. Portal.gov [online]. 2020, [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/rozcestniky/zmena-pohlavi-RZC-8>.

<sup>24</sup> Srov. čl. 11 Evropské sociální charty – Právo na ochranu zdraví.

<sup>25</sup> *Anotace rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva*. Justice.cz [online]. [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://justice.cz/documents/12681/719886/Transgender+Europe.pdf/4a4b117d-985d-4961-b206-234d3c126992>.

<sup>26</sup> *Les résultats de la Grande Chambre: Cour européenne des droits de l'homme*. HUDOC [online]. [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fr/#{&documentcollectionid%22:%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22}}>.

<sup>27</sup> Pod zkratkou „Charta“ je myšlena Evropská sociální charta.

sterilizace porušen i zákaz diskriminace, který je mimo jiné formulován v preambuli Evropské sociální charty, když jsou osoby s genderovou identitou neodpovídající jejich vrozenému pohlaví diskriminovány podmínkou podstoupení sterilizace oproti osobám, které disponují genderovou identitou, jež je v souladu s jejich vrozeným pohlavím. Evropský výbor pro sociální práva („Výbor“) v návaznosti na argumentaci stěžovatelských organizací rozhodl, že podmíněním právního uznání genderové identity podstoupením chirurgického zákroku k trvalému znemožnění reprodukční funkce – sterilizací, porušuje legislativa České republiky článek 11 odst. 1 Evropské sociální charty<sup>28</sup>. Ve svém vyjádření pak Výbor uvedl, že vedle práva na nejvyšší dosažitelnou úroveň zdraví a práva na přístup ke zdravotní péči je nutné respektovat a významně hledět na význam lidské důstojnosti, jež je jádrem Evropské sociální charty i Evropské úmluvy lidských práv. Jak judikatura doplnila, zdravotní péče je jedním z předpokladů zachování lidské důstojnosti,<sup>29</sup> proto je neakceptovatelné považovat podmínku sterilizace za podmínku, která by byla v souladu s lidskou důstojností<sup>30</sup>.

V České republice tak v současné době dochází k revoluci v pojetí transgenderu. K problematice se vyjádřil například náměstek ministra spravedlnosti Karel Dvořák tak, že: *„požadavek sterilizace neodpovídá v současnosti požadavkům mezinárodních lidskoprávních norem. V rámci Evropy lze sledovat jasný trend v jeho zrušení, mezi tyto země patří i ‚konzervativní‘ státy jako Polsko.“*<sup>31</sup> Vládní zmocněnkyně pro lidská práva Klára Šimáčková Laurenčíková představila při příležitosti Mezinárodního dne viditelnosti transgender osob návrh nové právní úpravy, na základě které by ke změně pohlaví mělo stačit pouze osobní prohlášení a lékařské doporučení, čímž by Česká republika splnila výzvu Výboru k ukončení zásahů do lidské důstojnosti. V úvodu tiskové konference uvedla Šimáčková Laurenčíková následující: *„Je právem každého, aby se mohl svobodně projevat takový, jaký je – a aby byl společností uznáván v celé své identitě. Trans lidé nyní nemají svobodnou volbu; musí buď podstoupit operaci se všemi riziky,*

---

<sup>28</sup> Článek 11 Evropské sociální charty zakotvuje právo na ochranu zdraví, jehož cílem je zajištění účinného uplatnění práva na ochranu zdraví ve spolupráci a veřejnými a soukromými institucemi nebo přímo prostřednictvím smluvně zavázaných států, a to zejména prostřednictvím přijímání opatření k odstraňování příčin nemocí v co nejvyšší možné míře, ke zprostředkování poradenských a vzdělávacích služeb na podporu zdraví či zvýšení odpovědnosti jednotlivce v záležitostech týkajících se zdraví nebo k prevenci endemických, epidemických a jiných nemocí. Srov. čl. 11 Evropské sociální charty.

<sup>29</sup> Srov. judikaturní rozhodnutí Mezinárodní federace lidských práv (FIDH) proti Francii, č. 14/2003, rozhodnutí o odůvodněnosti ze dne 8. září 2004, § 31.

<sup>30</sup> *Anotace rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva.* Justice.cz [online]. [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://justice.cz/documents/12681/719886/Transgender+Europe.pdf/4a4b117d-985d-4961-b206-234d3c126992>.

<sup>31</sup> JEŽKOVÁ, A. *Ministerstvo spravedlnosti podpoří zrušení povinných sterilizací trans lidí. Nová legislativa by konečně respektovala jejich práva: Podmínka povinné kastrace pro úřední změnu pohlaví snad v nejbližší době zmizí z českého právního řádu.* REFRESHER [online]. Česko [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://refresher.cz/133913-Ministerstvo-spravedlnosti-podpori-zruseni-povinnych-sterilizaci-trans-lidi-Nova-legislativa-by-konecne-respektovala-jejich-prava>.

nebo zůstanou uvězněni ve své úřední identitě.“<sup>32</sup> Osobní prohlášení by mohla učinit osoba starší 15 let, přičemž nejvýraznější změna spočívá v úřední změně pohlaví, jež by měla předcházet chirurgickému zákroku, a ne naopak, jak stanovuje aktuální česká právní úprava.<sup>33</sup>

Kromě České republiky se povinná kastrace pro uznání identity trans osob vyžaduje k roku 2023 v Evropě pouze v Lotyšsku, Rumunsku, Srbsku, Bosně a Hercegovině, Černé Hoře a v Turecku. Finsko zrušilo tuto podmínku v únoru 2023.<sup>34</sup>

## 1.2. Gender Gap obecně a aktuální problémy s ním spojené

Gender Gap je označením pro označení pro nerovnosti mezi muži a ženami v jakékoliv oblasti, pokud jde o úroveň jejich účasti, přístupu, práv, odměňování nebo výhod.<sup>35</sup> Rovnost žen a mužů může být měřena a hodnocena různými způsoby. Kromě rozdílů v odměňování, kterým se v této diplomové práci budu věnovat, lze (ne)rovnost posuzovat na základě údajů nezaměstnanosti, dosažené úrovně vzdělání, dostupného přístupu ke zdravotnictví, respektive jednotlivým zdravotnickým službám, nebo obecně rovným zacházením ve společnosti.

Například ve faktoru zaměstnanosti, konkrétně v ohledu míry nezaměstnanosti, můžeme pozorovat, byť jen v rámci evropských států, extrémní rozdíly. Pokud jsou porovnávány například Itálie, Finsko a Švédsko, je možné dojít k závěru, že dle statistických údajů je míra nezaměstnanosti ve Švédsku de facto stejná pro muže i ženy. Finské údaje zaznamenávají více nezaměstnaných mužů než žen a Itálie znázorňuje naprosto specifický příklad. Ačkoliv je míra nezaměstnanosti žen vyšší pouze o 2 % než u mužů, projevuje se do statistických údajů skutečnost, že míra ekonomické neaktivity je u žen o 20 % vyšší než u mužů. V praxi to znamená, že velké procento žen se pracovního trhu vůbec neúčastní, protože nejsou ani zaměstnané, ani nezaměstnané, z čehož vyplývá nízký, dvouprocentní, rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti

---

<sup>32</sup> JEŽKOVÁ, A. *Ministerstvo spravedlnosti podpoří zrušení povinných sterilizací trans lidí. Nová legislativa by konečně respektovala jejich práva: Podmínka povinné kastrace pro úřední změnu pohlaví snad v nejbližší době zmizí z českého právního řádu.* REFRESHER [online]. Česko [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://refresher.cz/133913-Ministerstvo-spravedlnosti-podpori-zruseni-povinnych-sterilizaci-trans-lidi-Nova-legislativa-by-konecne-respektovala-jejich-prava>.

<sup>33</sup> JEŽKOVÁ, A. *Ministerstvo spravedlnosti podpoří zrušení povinných sterilizací trans lidí. Nová legislativa by konečně respektovala jejich práva: Podmínka povinné kastrace pro úřední změnu pohlaví snad v nejbližší době zmizí z českého právního řádu.* REFRESHER [online]. Česko [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://refresher.cz/133913-Ministerstvo-spravedlnosti-podpori-zruseni-povinnych-sterilizaci-trans-lidi-Nova-legislativa-by-konecne-respektovala-jejich-prava>.

<sup>34</sup> KOŠLEROVÁ, A. *České zákony o kastraci trans osob jsou evropskou anomálií. Ministerstva jsou připravená jednat.* IROZHLAS [online]. 2023, 22. 03. 2023 [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/trans-zakon-gender-zmena-pohlavi-rakusan-spravedlnost-zdravnictvi-vnitro-vlada\\_2303220630\\_ank](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/trans-zakon-gender-zmena-pohlavi-rakusan-spravedlnost-zdravnictvi-vnitro-vlada_2303220630_ank).

<sup>35</sup> *Global Gender Gap Report 2023: Insight Report.* Weforum.org [online]. World Economic Forum, 2023, 06. 2023 [cit. 2023-08-23]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/>.

mužů a žen. Trend nižšího procentuálního zastoupení žen, jež pracují na plný úvazek, však můžeme pozorovat v rámci celé Evropské unie, přičemž mužů ve věkové skupině od 25 do 49 let zaměstnaných na „full time“ je 84 %, zatímco žen pouze 65 %.<sup>36</sup>

Z nejaktuálnějších statistik vyplývá, že vzhledem k množství krizí, které společnost provází, ať už se jedná například o zvyšování životních nákladů, probíhající pandemii onemocnění COVID-19, klimatickou nouzi či rozsáhlé vojenské konflikty a násilné vysídlování, dochází globálně k pozastavení pokroku v uzavření gender gapu. Dosažení rovnosti mezi muži a ženami mimo jiné komplikují i silně zakořeněná společenská očekávání, stereotypy, politiky zaměstnavatelů či dostupnost pečovatelské infrastruktury, která je zejména v posledních desetiletí zcela nedostatečná, což se velmi zásadně projevilo právě při nejkritičtější fázi boje s onemocněním COVID-19. V návaznosti na tato negativní jednání společnosti dochází k omezování možností vzdělání či kariérního růstu, přičemž zejména hospodářské a sociální důsledky výše uvedených krizí mají za následek viditelné zhoršení postavení dívek a žen na celém světě. Prohloubení gender gapu souvisejícího s pracovním trhem zvyšuje potřebu sociální ochrany, případně ochrany konkrétních pracovníků – v právním postavení slabších stran, zakomponování přístupnějších možností rekvalifikace a reintegrace příležitostí či nastavení příznivějších podmínek pro vyšší zastoupení žen ve vedoucích pozicích.<sup>37</sup>

### 1.2.1. The EU Gender Equality Index

Index rovnosti žen a mužů z roku 2022, jak by bylo možné the EU Gender Equality Index 2022<sup>38</sup> volně přeložit, srovnává vnitrostátní rozdíly mezi státy Evropské unie v oblastech zdraví, vzdělání, politiky a hospodářství. Je hlavním nástrojem pro měření progresu uzavření gender gapu, za jehož vypracováním stojí European Institute for Gender Equality, an EU Agency („EIGE“). Index poukazuje na oblasti, ve kterých je dosažení rovnosti mezi muži a ženami nejdálší, nebo zdůrazňuje, jak vysoké rozdíly je možné u členských států nalézt.

Díky Indexu rovnosti žen a mužů je pro jednotlivé státy jednodušší vytvořit efektivní legislativu na národní úrovni, přičemž například Index rovnosti žen a mužů z roku 2022 byl

---

<sup>36</sup> *Gender equality in Europe - Statistics & Facts*. STATISTA [online]. 2023, 28.02.2023 [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: <https://www.statista.com/topics/3719/gender-equality-in-europe/#topicOverview>.

<sup>37</sup> GILCHRIST, K. *Global gender gap could take 131 years to close after a generation of progress was lost to Covid*, WEF says. CNBC [online]. 2023, 21. 06. 2023 [cit. 2023-07-19]. Dostupné z: <https://www.cnbc.com/2023/06/21/wef-global-gender-gap-could-take-131-years-to-close.html>.

<sup>38</sup> *Gender Equality Index 2022: The COVID-19 pandemic and care*. EIGE.europa.eu [online]. 2022, 24.10.2022 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>.



zaměřen na téma péče při pandemii, jež byla kruciólní otázkou, kterou řešily téměř všechny vlády světa. Konkrétně Index rovnosti žen a mužů z roku 2022 zkoumal oblasti neformální péče o děti, dlouhodobé péče a rozdělení domácích prací mezi muže a ženy. Bylo zjištěno, že oblastmi nejvíce postiženými pandemií onemocnění COVID-19 jsou převážně ty s dominancí zaměstnaných žen, neboť ženy mají tendenci pracovat v sektorech s vysokou úrovní sociální interakce. Právě výsledky z roku 2022 pak konkrétně stanovily Index rovnosti žen a mužů v rámci celé Evropské unie na 68.6 bodů ze 100. Pro porovnání je možné přihlídnout k výsledkům Indexu rovnosti žen a mužů z předchozího roku 2021, kdy došlo k nárustu o 0.6 bodu, a ve srovnání s rokem 2010 je pak možné pozorovat nárust o 5.5 bodu. Konvergenční analýza ukázala, že možnost dosažení genderové rovnosti se mezi lety 2010 a 2020 zvýšila jen marginálně, ačkoliv se 14 státům, včetně České republiky, podařilo genderovou rovnost zvýšit rychleji, než jak je stanoven evropský průměr. Důvod tohoto pozitivního údaje však spočívá ve skutečnosti, že genderový index rovnosti těchto států byl trvale výrazně nižší než evropský průměr, a proto je každý, byť minimální, nárust považován za skokový progres.

Výsledky roku 2022, které vychází především z dat z let 2019-2020, avšak i z dlouhodobější statistiky sbírající se mezi lety 2010 a 2020, jasně ukazují, že Švédsko je v porovnání s ostatními evropskými státy nejúspěšnější státem co do dosažení rovnosti mezi muži a ženami. Pyšní se skóre 83.9 bodů ze 100, čímž vysoce převyšuje evropský průměr. Od roku 2010 došlo ve Švédsku ke zlepšení o 3.8 bodu. Naproti tomu se Česká republika se skóre 57.2 bodů umísťuje na samém chvostu tabulky evropských států, přičemž je též hluboko pod stanoveným evropským průměrem. Ačkoliv se proto České republice naskýtá velký prostor pro zlepšení, od roku 2010 zaznamenala zlepšení pouze o 1.6 bodu. Nejhuře je na tom dle Indexu rovnosti žen a mužů z roku 2022 však stále Řecko, které statistiky uzavírá s 53.4 body.

### **1.2.2. The Global Gender Gap Index**

The Global Gender Gap Index srovnává již od roku 2006 aktuální stav a progres genderové parity. Soustředí se, stejně jako the EU Gender Equality Index, na čtyři klíčová odvětví – ekonomickou participaci a příležitosti, přístup ke vzdělání, zdraví a politickou angažovanost. Minimálním počtem zemí, jež jsou do analýzy the Global Gender Gap Index zahrnuty, je 102 zemí, což poskytuje dostatečně široký vzorek pro objektivní posouzení aktuální situace. Cílem the Global Gap Index je porovnání jednotlivých politik, srovnání jejich úspěšnosti v rámci národní genderové politiky a též poskytnutí motivace k zakomponování efektivních nástrojů do strategie států, které jsou v oblasti uzavření Gender Gap méně úspěšné.

Dle The 2020 Global Gender Gap Index se Evropa umístila díky Islandu, Norsku, Finsku a Švédsku na prvních čtyřech příčkách v oblasti rovnosti žen a mužů. V žebříčku deseti nejúspěšnějších států Evropy reprezentuje též Irsko, Španělsko nebo Lotyšsko.<sup>39</sup>

Nejaktuálnější výsledky, tedy statistiky z roku 2022, ukazují, že celosvětový rozdíl mezi ženami a muži by se potenciálně mohl vyrovnat za 132 let, přičemž podrobnějším odhadům se budu věnovat níže. Ačkoliv tyto prognózy nejsou na první pohled zcela pozitivního charakteru, pokud jsou zkoumávána konkrétní odvětví, tedy ekonomická účast, možnost vzdělání, zdravotní dispozice a politické posílení, vypovídají statistické údaje o pozitivním trendu. Celková rovnost mezi ženami a muži byla vyhodnocena na 68.1 %, konkrétně pak jde o 95.8 % v rámci oblasti zdraví a přežití, 94.4 % ve vzdělávání, 60.3 % v ekonomické participaci a 22 % v politickém zastoupení.

Dle výsledků je možné konstatovat, že žádná ze zastoupených zemí stále nedosáhla plného odstranění Gender Gap, avšak zemím umístěným na prvních 10 příčkách se podařilo dosáhnout alespoň 80% rovnosti mezi muži a ženami. Stejně jako v roce 2020 se na prvním místě umístil Island s uzavřením Gender Gap co do 90.8 %, přičemž s tímto výsledkem zůstává jedinou ekonomikou na světě, které se povedlo uzavřít více než 90 %. Je tak celosvětovým vzorem, a to i například pro skandinávské země, jež stejně jako v roce 2020 obsazují místa na prvních pěti příčkách s rozpětím snížení rozdílů mezi muži a ženami ve výši od 86 do 82.2 procent.

Ačkoliv dle výpočtů z výsledků získaných v roce 2022 bylo vyhodnoceno, že by se Gender Gap mohl uzavřít již za 132 let, pokud bychom se soustředili na predikci jednotlivých indexů na základě statistických hodnot za posledních 16 let s návazností na stabilní počet 102 participujících zemí, došli bychom k následujícímu: dosažení rovnosti v politickém zastoupení mezi ženami a muži by bylo potenciálně možné za 155 let, 151 let by tak trvalo vyrovnání genderového rozdílu v ekonomické účasti a příležitostech a pouhých 22 let by bylo potřeba k odstranění genderové propasti v rámci dostupnosti vzdělání. Stanovení časového horizontu v rámci zdravotní péče není aktuálně možné, neboť se jakýkoliv pokrok k paritě naprosto zastavil.<sup>40</sup> Pro tuto diplomovou práci je nejdůležitějším subindexem participace žen a mužů při obnově trhu práce, kdy ze sbíraných dat vyplývá, že rovnost na pracovním trhu od roku 2009 stabilně klesá, přičemž výrazné zhoršení je evidováno od roku 2020, kdy se skóre rovnosti žen a mužů v účasti na pracovní síle podvkrát výrazně snížilo.

---

<sup>39</sup> *Global Gender Gap Report 2020*. Weforum.org [online]. 2019, 16.12.2019 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality/>.

<sup>31</sup> *Global Gender Gap Report 2022: Insight Report*. Weforum.org [online]. World Economic Forum, 2022, 07.2022 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf).

<sup>40</sup> Ibid.

Švédsko se na mezinárodní úrovni drží v rámci všech subindexů na předních místech, případně zaostává pouze o jednotky procent. V rámci celkového vyhodnocení the Global Gender Gap Index se v celosvětovém porovnání umístilo na 5. příčce s 82.2 %, Česká republika dosáhla se 71 % 76. místa. V rámci subindexu ekonomické participace žen a mužů umístilo s 81.2 % též na 5. místě, Česká republika opět zaostává – 64.5 % ji přiřadilo na 95. místo. Naopak v případě subindexu zdraví a přežití obsadilo Švédsko až 124. místo se skóre 0.963 z 1, zatímco Česká republika 41. místo s 0.978. Ačkoliv je v tomto případě rozdíl v umístění mezi zmiňovanými státy markantní, výsledné hodnoty dělí pouze 1,5 %, zatímco například v případě ekonomické účasti je rozdíl vyjádřen 16.7 %. Je vždy proto nutné porovnávat konkrétní subindexy nejen z hlediska umístění v rámci porovnávání zúčastněných států, ale zejména v návaznosti na konkrétní statistické hodnoty.<sup>41</sup>

### 1.2.3. Akcelerátory genderové parity

Pro splnění cíle – uzavření Gender Gap, tedy dosažení rovnosti mezi muži a ženami, jsou na světové i evropské úrovni využívány tzv. akcelerátory genderové parity. Někdy též označovány jako GEP, tedy Gender Equality Plans. Tyto akcelerátory provádí soukromě-veřejné akční plány, jejichž cílem je prostřednictvím systematického řešení posílit ekonomické postavení žen na trhu práce. Prostřednictvím strukturálních a kulturních změn tak tento nástroj pomáhá uvnitř institucí v určitém časovém horizontu díky vytyčeným aktivitám a opatřením dosáhnout rovného odměňování za rovnocennou práci a zvýšit podporu zastoupení žen ve vedoucích pozicích.

Mezi organizace, které za akcelerátory genderové parity stojí, se řadí například Global Acceleration Learning Network či Global Parity Alliance.<sup>42</sup> Plány bývají tzv. „na míru“ vybraným společnostem v návaznosti na jejich stanovené nedostatky v problémových oblastech souvisejících s rovností žen a mužů. Společnosti tyto akcelerátory genderové parity přijímají jakožto explicitní závazek v progresi rozvoje řízení a strategie rozvoje pro dosažení genderové rovnosti.

Akcelerátor genderové parity zpravidla obsahuje 4 fáze. Vstupní fází je analýza statistických dat, která slouží ke zhodnocení aktuálního stavu existujících diskriminačních postupů. V této fázi probíhá sběr komplexních informací, kvalitativních a kvantitativních dat, které jsou obstarávány nejčastěji dotazníkovým šetřením (polostrukurovaným), případně

---

<sup>41</sup> *Global Gender Gap Report 2022: Insight Report*. Weforum.org [online]. World Economic Forum, 2022, 07.2022 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf).

individuálními či skupinovými rozhovory, přičemž údaje jsou dále děleny dle biologického pohlaví a dalších individuálně vymezených charakteristik. Audit doprovází i analýza interních procesů a jiných postupů, organizační struktury včetně hierarchie a zastoupení žen a mužů v rámci konkrétních agend, to vše podložené relevantními dokumenty, například kariérním řádem, nominačními procesy na obsazování vedoucích pozic, systému kariérní podpory či work-life balance struktury. Dochází i k přezkumu formálních a neformálních pravidel, hodnot, zvyků, norem, PR materiálů a ostatních materiálů dotvářejících firemní kulturu pracovního prostředí.

Na základě vyhodnocení auditu dosavadní institucionální politiky dochází k sestavení tematických okruhů změn, jež jsou následně reflektovány ve druhé fázi – při sestavení Plánu genderové rovnosti.<sup>43</sup> Během sestavování GEP tedy dochází k vydefinování problémů a jejich spouštěčů či obdobných příčin, vyhodnocení pozitivních i negativních aspektů kultury daného podniku, stanovení konkrétních potřebných kroků a indikátorů nutných pro vytyčení cílů pro dosažení změn dle reálných potřeb. Je tak vytvořen počáteční bod, jež v následujících fázích slouží k reflektování pokroků, které daná firma na základě Plánu genderové rovnosti dosahuje. Společně s určenými záměry jsou stanoveny i termíny, ve kterých je nutné splnit vymezené aktivity, určeny finanční zdroje pro plnění GEPu, definovány systémy monitoringu i principy evaluace změn, jež vedou k docílení potřebných změn v rámci dané společnosti. Třetí část je již čistě praktického rázu, kdy dochází k postupnému zavádění Plánu genderové rovnosti, konkrétních aktivit i monitoringů, případně stanovení prognóz k uplatnění vymezených postupů. V této fázi je již možné upravovat i procesy na základě průběžných dat tak, aby bylo splnění Plánu genderové rovnosti v budoucnu co nejefektivnější. V případě problémů s plněním stanovených aktivit je možné přehodnotit a případně i znovu definovat neefektivní část GEPu. Akcelerátor genderové parity uzavírá poslední – čtvrtá část, v rámci které dochází k hodnocení na základě výsledků monitoringu. Evaluují se jak procesní, tak obsahové indikátory změn, které byly styčnými body zejména v průběhu třetí části Akcelerátoru genderové parity, kdy docházelo k aktivnímu uplatňování Plánu genderové rovnosti ve společnosti. Standardně se ve vyhodnocení uvádí dopad, jež GEP na chod firmy i samotnou firemní kulturu měl. Ten následně případně slouží jako odrazový dokument pro vytvoření dalšího Plánu genderové rovnosti dané organizace.<sup>44</sup>

Jedním z akcelérátorů genderové rovnosti, tedy programů na podporu dosažení rovnosti žen a mužů, je Target Gender Equality Accelerator, jehož součástí je pro rok 2023 i Švédsko.

---

<sup>43</sup> *Genderový audit v instituci*. Gender a věda [online]. Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2020, 8.12.2020 [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/Genderovy\\_audit.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/Genderovy_audit.pdf).

<sup>44</sup> *Plány genderové rovnosti*. Gender a věda [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti-geps/>.

Obecným cílem tohoto akcelérátoru je dosažení ambiciózních firemních cílů pro zastupování žen společně se zajištěním rovného odměňování za rovnocennou práci. V rámci strategické iniciativy pro podniky Global Compact OSN jsou pro zúčastněné společnosti připraveny analýzy výkonnosti, workshopy pro zlepšení vytváření kapacit, peer-to-peer vzdělávání či debaty na mezinárodní úrovni.<sup>45</sup> Každý akcelérátor genderové parity má vlastní požadavky pro plnění v rámci určitého časového horizontu tak, aby společnost získala například finanční podporu.

Ačkoliv jsou Plány genderové rovnosti jedním z nejpraktičtějších nástrojů užívaných celosvětově na podporu genderové rovnosti, statistické údaje hodnotící uchazeče o akcelérátory genderové parity vypovídají o negativním trendu, jež je postihuje. Výsledky ukazují, že ženy mají menší pravděpodobnost získání podpory v podnikání či investování prostřednictvím těchto akcelérátorů, a to vzhledem k originálnímu zastoupení ve společnostech, jež se do programů GEP hlásí. Pouze 13 % z uchazečů o tyto programy totiž tvoří týmy, které jsou vedeny ženami. Naopak rovných 52 % týmů mají mužské vedení, přičemž zbylých 35 % disponuje alespoň smíšenými týmy vedoucích.<sup>46</sup>

Kromě Plánů genderové rovnosti jsou akcelérátory využívány i v mnoha dalších oblastech, například v rámci rovnosti v přístupu ke vzdělání, k pracovním pozicím a účasti na pracovním trhu jako takovém, k získávání nových dovedností či v zastoupení v odvětví zvaném “Markets of Tomorrow“, které podporuje udržitelnou progresi trhu kombinací technologických a sociálně-institucionálních inovací.<sup>47,48</sup>

Různé nástroje obdobné Akcelérátorům genderové parity, jež zlepšují postavení žen ve společnosti, případně mají pozitivní dopad na uzavření Gender Pay Gap, budou níže v této práci rozebrány s ohledem na jejich praktické využití v České republice a ve Švédsku. Následně bude též porovnán rozdíl v přístupu společnosti i vlád těchto zemí a zhodnocení potencionálních možností, jak je efektivně aplikovat pro pozitivní vliv jak na samotné skupiny žen, tak na jejich rodiny, protože kladné důsledky dopadají následně globálně i na celou společnost.

---

<sup>45</sup> *Target Gender Equality: Why your company should join*. United Nations Global Compact [online]. 2023 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://unglobalcompact.org/take-action/target-gender-equality>.

<sup>46</sup> *Accelerating Women-led Startups: A Knowledge Brief by the Global Accelerator Learning Initiative* [online]. Global Accelerator Learning Initiative, 2020, 03. 2020 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: [https://www.galidata.org/assets/report/pdf/accelerating\\_women\\_led\\_startups\\_final.pdf](https://www.galidata.org/assets/report/pdf/accelerating_women_led_startups_final.pdf).

<sup>47</sup> Impact areas: *Where the network drives impact*. Accelerators Network [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://initiatives.weforum.org/accelerators-network/impact-areas>.

<sup>48</sup> *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy*. WORLD ECONOMIC FORUM [online]. 2020 [cit. 2023-09-01]. Dostupné z: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Markets\\_of\\_Tomorrow\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Markets_of_Tomorrow_2020.pdf).

## 2. Zásada rovného odměňování za rovnocennou práci

Ke komplexnímu vystižení meritu této práce, tedy právní úpravy genderové rovnosti v odměňování za rovnocennou práci, je potřeba definovat hned několik pojmů. Zásada rovného odměňování je kombinací dvou obecných zásad – genderové rovnosti (rovnosti mužů a žen) a zákazu diskriminace na základě pohlaví. Mezi nejzákladnější pojmy, jež je nutné přiblížit, pak patří rovnost, odměňování, rovné zacházení a rovné odměňování, rovnocenná práce či diskriminace přímá, nepřímá, vícenásobná, aditivní a mezi sekční.

Odměnou se podle § 109 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů („**Zákoník práce**“), myslí „*mzda, plat nebo odměna z dohody*“, která zaměstnancům náleží za vykonanou práci. Ústavní základ této zákonné úpravy je možné nalézt ve čl. 28 Listiny, jež zaměstnancům poskytuje právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky.

Na evropské úrovni je pak odměna definována například ve Směrnici Evropské parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování („**Směrnice o transparentnosti odměňování**“), kdy je odměnou myšlena „*obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním*“. Pod pojem odměny se tak zahrnuje nejen plat, ale i ostatní odměny, jež jsou zaměstnanci vypláceny přímo či nepřímo v souvislosti s pracovním výkonem, a to jak v hotovosti, tak v naturáliích. Důvodová zpráva ani Směrnice o transparentnosti odměňování samotná však explicitně neobsahuje jiné formy vyplácení odměny v penězích, kdy je možné uvažovat o standardním převodu financí mezi bankovními účty, avšak například i o vyplácení v kryptoměnách či formou nákupu NTF tokenů a následném převedení vlastnictví na zaměstnance.

Tento způsob odměňování zaměstnance by ale bylo možné pod definici „*odměny*“ zahrnout pomocí argumentu *per analogiem*. Vzhledem ke skutečnosti, že se odměnou rozumí i veškeré odměny související s výkonem práce, vztahují se pod tuto definici i odměny a další výhody, jako například roční bonusy, odměny vyplývající z úspěšně dokončených projektů či související s celkovými hospodářskými výsledky dané společnosti, odměny za přesčasy, příspěvky za práci ve ztížených pracovních podmínkách, odměny za pracovní pohotovost, příplatky za práci v noci či o víkend, cestovné, a to včetně poskytování vozidel a cestovních karet zaměstnancům, příspěvky na bydlení, podpora penzijního spoření, náhrady za účast na vzdělávacích programech, odstupné, nemocenské a jiné, zákonem nebo kolektivní smlouvou požadované náhrady

a příspěvky. Ve výše uvedené směrnici se v návaznosti na rovné odměňování definují další pojmy, jako například „úroveň odměňování“, která spočívá ve vyjádření hrubé roční nebo hodinové odměny, nebo „medián úrovně v odměňování“, jež vyjadřuje bod v rámci odměňování konkrétního pracovníka, kdy přesně polovina pracovníků pobírá více než tato blíže určená osoba a polovina pracovníků pobírá méně.<sup>49</sup>

Právo na mzdu se též opírá o mezinárodněprávní normy. Mezi hlavní právní předpisy tak můžeme zařadit například Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech („MPHSKP“)<sup>50</sup>, kterým jsou vázány jak Česká republika jako nástupnický stát Československa, tak Švédské království. MPHSKP ve čl. 7 stanovuje, že státy, které jsou smluvními stranami tohoto paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, pod které je možné zařadit mimo jiné i odměnu, která je poskytována jako minimum všem pracovníkům, dále pak spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoliv rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky „ne horší, než jaké mají muži se stejnou odměnou za stejnou práci.“<sup>51</sup> Vedle MPHSKP je významnou právní oporou i Evropská sociální charta společně s Dodatkovým protokolem k Evropské sociální chartě, přičemž oba dokumenty byly přijaty Radou Evropy. První část Evropské sociální charty pojednává o závazku smluvních stran, že budou usilovat prostřednictvím národních i mezinárodních nástrojů o dosažení stanovených podmínek. Mezi ty se pak řadí například právo na spravedlivé pracovní podmínky nebo právo na spravedlivou odměnu, „... která jim a jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň.“<sup>52</sup>

## 2.1. Rovnost, rovné zacházení a propojení se zákazem diskriminace

Pojem rovnost hraje v rámci rovného odměňování za rovnocennou práci stěžejní úlohu. Můžeme jen definovat jako: „*existenci souladu nebo shody mezi osobami, procesy, situacemi alespoň v jednom ohledu nebo vlastnosti.*“<sup>53</sup> Rozlišujeme mezi tzv. formální rovností a materiální rovností. Formální rovnost navazuje na učení Aristotela a je o ní uvažováno jako o stejném zacházení se stejnými a odlišným zacházením s odlišnými. V právní praxi je pak používána

---

<sup>49</sup> Srov. čl. 3 odst. 1 písm. a), b), d) Směrnice o transparentnosti odměňování.

<sup>50</sup> Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech byla přijata v roce 1966 Valným shromážděním OSN v New Yorku. Pro Československo se stal závazným dne 23. března 1976, kdy byl pakt ratifikován. Švédsko je pakem vázáno od 6. prosince 1971.

<sup>51</sup> Srov. čl. 7 MPHSKP.

<sup>52</sup> Evropská sociální charta byla dne 18. října 1961 přijata Radou Evropy. Pro Švédsko se stala závaznou dne 5. května 1989, pro Českou pak 3. prosince 1999.

<sup>53</sup> VEČERA, M. *Rovnost jako právní kategorie. Časopis pro právní vědu a praxi*, 2008, ročník XVI, č. 1, s. 1. ISSN: 1210-9126.

konstrukce, zda se stejnými nebylo zacházeno odlišně či s odlišnými stejně, na základě čehož dochází k vyhodnocení existence diskriminace.<sup>54</sup> K samotnému naplnění formální rovnosti postačí, budou-li pravidla pro všechny jedince nastavená totožně, půjde-li tedy o rovnost *de iure*.<sup>55</sup> Materiální rovnost si naproti tomu klade za cíl individuálně zhodnotit konkrétní situaci, protože se zaobírá reálnou rovností – rovností *de facto*. Využívána je zejména v případech, kdy rovnost vzhledem k mezerám v rovnosti formální částečně či zcela chybí.

V souladu s pracovním právem a rovným odměňováním se uplatňuje obecná úprava rovného zacházení, která je v české legislativě zakotvena v § 16 odst. 1 Zákoníku práce, jež zahrnuje povinnost zaměstnavatelů: „...zajišťovat rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“<sup>56</sup>

Základní legislativní ukotvení rovnosti ve švédském právním řádu najdeme v the Discrimination Act, který v § 1 vymezuje cíl tohoto zákona, kterým je mimo jiné boj proti diskriminaci a jiné způsoby, jakými se dají rovná práva, rovné příležitosti a rovnost jako taková podporovat, aniž by záleželo na pohlaví, transgenderové identitě nebo jiném (sebe)vyjádření, etnické příslušnosti, náboženském vyznání nebo obdobném přesvědčení, zdravotním postižení, sexuální orientaci nebo věku. Druhá kapitola tohoto zákona vymezuje zákaz diskriminace v návaznosti na pracovní vztahy. Na rozdíl od Zákoníku práce však vymezuje širší vztah, na který se zákaz diskriminace přímo váže. Dle § 1 kapitoly druhé „zaměstnavatel nesmí diskriminovat osobu, který ve vztahu k zaměstnavateli: je zaměstnancem, je dotazována nebo žádá o práci, se uchází o stáž nebo ji provádí, nebo je k dispozici pro výkon práce nebo vykonává práci jako dočasná nebo vypůjčená pracovní síla.“<sup>57</sup> Přičemž je nadále specifikováno, že osoba, jež má právo konat jménem zaměstnavatele ve věcech týkajících se výše uvedené osoby, je postavena na roveň zaměstnavateli, a tak ani z její strany nesmí docházet k diskriminaci dané osoby. Jedna z kapitol the Discrimination Act se věnuje i zákazu diskriminace v rámci činností v oblasti politiky trhu práce a služeb zaměstnanosti mimo veřejnoprávní instituce. Základní legislativní rámec

---

<sup>54</sup> KOLDINSKÁ K., *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Nakladatelství C. H. Beck. 2010. s. 20. ISBN: 978-80-7400-343-1, s. 1.

<sup>55</sup> WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář. 1. Vyd.* Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN: 978-80-7357-750-6, s. 66.

<sup>56</sup> Srov. § 16 odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>57</sup> Srov. anglická verze: An employer may not discriminate against a person who, with respect to the employer,

1. is an employee,
2. is enquiring about or applying for work,
3. is applying for or carrying out a traineeship, or
4. is available to perform work or is performing work as temporary or borrowed labour.



ve Švédsku utváří společně s the Discrimination Act i the Employment Protection Act, jež se věnuje zaměstnávání v soukromém i veřejném sektoru. The Employment Protection Act bude blíže přiblížen v části této práce, která se bude věnovat švédské legislativě jako takové.

Pokud tedy bude srovnána právní úprava zákazu diskriminace v návaznosti na pracovní vztah, jež je ukotvena v Zákoníku práce a the Discrimination Act, je možné si povšimnout jiného způsobu vymezení. Ačkoliv obě právní úpravy zastřešuje evropský rámec, vymezují státy zákaz diskriminace rozdílně, a to zejména v návaznosti na cílení zákazu diskriminace a nutnosti rovného zacházení. Zatímco v Zákoníku práce jsou vytyčena jednání, v rámci kterých je povinné se zaměstnanci zacházet rovnocenným způsobem, tedy nediskriminovat je například v rámci odměňování nebo využívání odborných příprav, v the Discrimination Act jsou specifikovány osoby, které není možné diskriminovat, čímž nepřímá dochází k vymezení konkrétních situací, kdy je nutné zastát rovného zacházení. Pokud je tedy ukotveno, že zaměstnavatel nesmí diskriminovat svého zaměstnance, vyplývá z takového ustanovení, že mu musí zajistit rovné příležitosti například v dosažení funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, jak je konkrétně stanoveno v Zákoníku práce.

Oběma státům pak dává legislativní rámec právo Evropské unie. Rovnosti je vyhrazena HLAVA III v Listině základních práv Evropské unie (2012/C 326/02) („**Listina základních práv EU**“), jež v článku 21 upravuje zakazuje diskriminaci založenou „*zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci*“. Legislativní rámec na evropské úrovni dovytváří směrem k zákazu diskriminace například i článek 14 EÚOLP, dle kterého jsou státy povinny zajistit, aby bylo užívání práv zajištěno bez diskriminace: „... založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“<sup>58</sup>

Přímou diskriminací the Discrimination Act rozumí chování vůči osobě, která je s jinou osobou ve stejné, obdobné či srovnatelné situaci, a se kterou je zacházeno méně výhodně. Nepřímou diskriminací se pak rozumí situace, která se navenek projevuje jako neutrální, avšak ve skutečnosti dochází k méně příznivému zacházení s určitou osobou, a to opět na základě jedné z výše uvedených charakteristik. K diskriminaci nedochází pouze v případech, kdy je diskriminační chování legitimní a objektivně akceptovatelné, jelikož je jím docíleno konkrétního

---

<sup>58</sup> Srov. čl. 14 EÚOLP.

účelu, zejména pak zvýšené ochrany jednotlivých osob či skupiny osob, jež takovou ochranu dle zákonodárců potřebují a vyžadují.<sup>59</sup> Definice přímé diskriminace v the Discrimination Act nebo Zákoníku práce též vychází z evropského právního zastřešení, a proto je popisována téměř totožně jako situace, ve které je zacházeno s osobou méně příznivě než s osobou, která se nachází ve srovnatelné situaci.

Nepřímou diskriminací se rozumí případ, kdy se s určitou osobou zachází méně příznivě na základě kritéria, které je zdánlivě neutrální.<sup>60</sup> Tuto definici podporuje i výklad Ústavního soudu, který ve svém nálezu vykládá nepřímou diskriminaci jako situaci, ve které je aplikováno neutrální kritérium, tedy taková podmínka, „... jež nespočívá v některém z „podezřelých“ důvodů ve smyslu čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod,“<sup>61</sup> přičemž dopad užití takového neutrálního znaku dopadá v určitých jednotlivě vymezených poměrech na příslušníky nějaké chráněné skupiny takovým způsobem, jako by o citovaný „podezřelý“ důvod šlo. Aby byla naplněna nepřímá diskriminace, musí se tedy vždy jednat o faktický dopad v rámci souhrnu konkrétních případů, ve kterých by mělo být nebo již bylo vymezené neutrální kritérium aplikováno stejným či podobným, srovnatelným způsobem. Jak Ústavní soud ve svém nálezu správně dovozuje, je-li neutrální znak či kritérium využíváno ve vztahu ke dvěma skupinám, přičemž ve vztahu k první skupině případů se aplikuje jedním vymezeným způsobem a ve vztahu ke druhé skupině se použije odlišným způsobem a zároveň bude každý z využitých způsobů aplikace zaručovat různé účinné garance zabraňující diskriminačnímu působení, pak se bude nepřímá diskriminace hodnotit pouze ve vztahu k dílčím praxím zvláště<sup>62</sup>.

Vzhledem k tomu, že je prokázání nepřímé diskriminace velmi obtížnou záležitostí<sup>63</sup>, poskytují některé státy, včetně České republiky i Švédska, možnost užití statistických důkazů, které mají umožnit domněnku nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Dle rozsudku v případě D. H. a další proti České republice je dle ESLP možné připustit důkaz statistikou, přičemž z tohoto rozhodnutí nadále vyplývá i odpadnutí povinnosti prokázání diskriminačního úmyslu, a dochází tak i k přenosu důkazního břemene<sup>64</sup>. Například v rozhodnutí Hoogendijk v. Nizozemí ESLP konstatoval, že: „v případech, kdy je stěžovatel schopen na základě nesporných oficiálních statistik doložit existenci nepřímého důkazu o tom, že určitá norma, ač formulovaná neutrálně,

<sup>59</sup> *What is discrimination?*. Diskriminerings ombudsmannen [online]. 2023, 14. 04. 2023 [cit. 2023-07-25]. Dostupné z: <https://www.do.se/choose-language/english/what-is-discrimination>.

<sup>60</sup> Srov. § 3 odst. 1 zák. č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

<sup>61</sup> Srov. nálezu Ústavního soudu ze dne 12. srpna 2015, sp. zn. 1136/13, ve věci prokazování nepřímé diskriminace romských dětí při jejich umísťování do zvláštních škol.

<sup>62</sup> Ibid.

<sup>63</sup> Srov. Rozsudek ESLP Nachova a další v. Bulharsko ze dne 6. července 2005, stížnosti č. 43577/98, č. 43579/98.

<sup>64</sup> Srov. Rozsudek ESLP D. H. v. Czech Republic ze dne 13. listopadu 2007, stížnost č. 57325/07.

ve skutečnosti dopadá na podstatně vyšší procento žen než mužů, musí žalovaná vláda prokázat, že se tak děje v důsledku objektivních faktorů, které nesouvisejí s diskriminací na základě pohlaví.<sup>65</sup> K použití statistik se vyjádřil například i Soudní dvůr Evropské unie („SDEU“) v kauze *Enderby*, kdy se jedna z otázek týkala statistik využitých k prokázání většího dopadu na jedno pohlaví. SDEU ponechal na posouzení jednotlivým členským státům, zda využití statistiky pokrývají takové množství osob, jež zaručují, že se nejedná náhodný či krátkodobý stav věci, případně zda působí „pádně“<sup>66</sup>. Lze tedy shrnout, že ESLP i SDEU má za to, že použití statistik je možné ve chvíli, kdy se ukáží býti pádné, spolehlivé a pro konkrétní praxi významné až klíčové, přičemž jsou následně hodnoceny jako dostačující nepřímé důkazy, které jsou od stěžovatele vyžadovány k unesení důkazního břemene.

Podnět k diskriminaci na základě pohlaví osoby je na evropské úrovni postaven na roveň diskriminaci jako takové dle čl. 2 odst. 2 písm. b) Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání<sup>67</sup>. Ta definuje přímou diskriminaci jako situaci, kdy: „se s jednou osobou zachází méně příznivě na základě pohlaví, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou ve srovnatelné situaci.“<sup>68</sup> Ačkoliv tento podnět k diskriminaci na základě pohlaví není unijním právem jasně definován, byl jakýkoliv pokyn k diskriminaci vyloučen legislativami jednotlivých členských států. Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání však definuje i diskriminaci nepřímou, a to jako okamžik, „kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe znevýhodnily osoby jednoho pohlaví ve srovnání s osobami druhého pohlaví, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe není objektivně odůvodněné legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou vhodné a nezbytné.“<sup>69</sup> Nepřímá diskriminace se pak obecně dle Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání týká opatření, jež se zdají býti neutrální, ale ve skutečnosti mají nevýhodný vliv na danou osobu. Z rozhodnutí v případě C-170/84 *Bilka*<sup>70</sup> je možné konstatovat,

---

<sup>65</sup> Srov. Rozsudek ESLP *Hoogendijk v. the Netherlands* ze dne 6. ledna 2005, stížnost č. 58641/00.

<sup>66</sup> Havelková, B., *Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora*. [online]. [cit. 2023-04-04]. Právní rozhledy, 2006, č. 6, s. 211. Dostupné z: [https://www.academia.edu/6981080/Nepřímá\\_diskriminace\\_z\\_důvodu\\_pohlaví\\_v\\_judikatuře\\_Soudního\\_dvora\\_Evropských\\_společenství](https://www.academia.edu/6981080/Nepřímá_diskriminace_z_důvodu_pohlaví_v_judikatuře_Soudního_dvora_Evropských_společenství).

<sup>67</sup> Srov. ASSCHER-VOK, I. *European Gender Equality Law Review: European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality* [online]. 2012. 2012 [cit. 2023-04-02]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/dea2021f-0be4-476f-bd8f-86829326380a/language-en/format-PDF/source-86561026>.

<sup>68</sup> Srov. Čl. 2 odst. 1 písm. a) Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

<sup>69</sup> Srov. Čl. 2 odst. 1 písm. b) Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

<sup>70</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986. *Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz*. C-170/84. EU:C:1986:204.

že méně příznivé zacházení s pracovníky, kteří jsou zaměstnání na částečný úvazek, představuje diskriminaci na základě pohlaví, pokud jsou na částečný úvazek zaměstnány především ženy. Jiný případ nepřímé diskriminace je možné znázornit na kritériu pro vstup na Policejní akademii v Řecku, kdy tímto kritériem bylo splnění minimální výšky 1.70 cm pro muže i ženy. Jelikož tuto podmínku splňuje diametrálně méně žen než mužů, bylo vyhodnoceno jako kritérium naplňující protizákonnou nepřímou diskriminaci.<sup>71</sup>

Kromě jiného požaduje Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání ve článku 4, aby členské státy implementovaly přímou i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, a to společně se všemi aspekty a podmínkami odměňování. Paradoxně ani jeden z posuzovaných států tuto povinnost plně nesplnil. Česko sice diskriminaci do zákonných předpisů zakotvilo, avšak stejná odměna za práci pro muže a ženy není v žádném zákoně výslovně zmíněna. Dovožovat se však dá ze zásad stejné odměny pro všechny zaměstnance, jenž zjevně rovnost v odměňování v návaznosti na pohlaví zahrnuje. Švédské právní předpisy však zákaz diskriminace v odměňování vůbec výslovně nezahrnují, a to ačkoliv je na rovné odměňování v tomto státu kladen velký důraz.

Judikatura ve Švédsku se navíc zabývá takzvanou vícenásobnou diskriminací, která je vymezena jako jakákoliv kombinace různých forem diskriminace osob, a to ať už se jedná o pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk, sexuální orientaci, genderovou identitu nebo jinou charakteristiku, případně i jako diskriminace těch, kteří trpí nebo jsou obecně vnímáni jako ti, kteří jsou nositeli výše zmíněných charakteristik.<sup>72</sup> Vícenásobná diskriminace se užívá jako zastřešující pojem pro veškeré případy diskriminace z několika diskriminačních důvodů, přičemž toto neutrální vymezení můžeme rozdělit na „aditivní diskriminaci“ a „mezi sekční diskriminaci“. Aditivní diskriminací je označována situace, kdy k diskriminačnímu chování dochází na základě několika důvodů, které fungují zcela odděleně, na rozdíl od mezi sekční diskriminací, kdy se dva a více důvodů navzájem ovlivňují do takové míry, že je není možné oddělit. Česká judikatura ani legislativa však ani jeden z těchto druhů diskriminace nikterak neupravuje.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 18. října 2017, C-409/16, Kalliri. EU:C:2017:767.

<sup>72</sup> *Multiple Discrimination in EU Law.: Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?* [online]. 2009. European Commission Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2009 [cit. 2023-04-02]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/46718012\\_Multiple\\_Discrimination\\_in\\_EU\\_Law\\_Opportunities\\_for\\_legal\\_responses\\_to\\_intersectional\\_gender\\_discrimination\\_European\\_Commission\\_Directorate\\_General\\_for\\_Employment\\_Social\\_Affaires\\_and\\_Equal\\_Opportuniti](https://www.researchgate.net/publication/46718012_Multiple_Discrimination_in_EU_Law_Opportunities_for_legal_responses_to_intersectional_gender_discrimination_European_Commission_Directorate_General_for_Employment_Social_Affaires_and_Equal_Opportuniti).

<sup>73</sup> A-Z Index: *multiple discrimination*. EIGE Europa [online]. [cit. 2023-03-08]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1069>.

## 2.2. Rovné odměňování za rovnocennou práci

Záruka stejné mzdy za rovnocennou práci je následně zakotvena v § 110 odst. 1 Zákoníku práce, kdy je rovnocenná práce vymezena jako: „*stejná práce nebo práce stejné hodnoty*“, jež se dle odst. 2 téhož paragrafu rozumí: „*práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, který se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*“<sup>74</sup> Danou definici zakotvenou v Zákoníku práce pak podpírá rozsudek sp. zn. 21 Cdo 436/2016 Nejvyššího soudu, jež shrnul výše zmíněná ustanovení tak, že: „... práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 zák. práce; není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce“<sup>75</sup>.<sup>76</sup> Zbylé odstavce § 110 Zákoníku práce pak vymezují, jak se určí složitost, odpovědnost a namáhavost práce, způsob posouzení pracovních podmínek a pracovní výkonnosti. Zákoník práce tedy na základě výše vydefinovaného nezdůrazňuje pouze zákaz nerovného odměňování za rovnocennou práci v rámci závislé práce bez ohledu na to, zda je vykonávána na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.

Rovné odměňování pak vychází zejména z unijní zásady stejné mzdy za stejnou práci, jež byla do Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství zakomponována na základě podnětu Francie, která téhož času jako jediná uplatňovala, a zároveň i do právního řádu zakomponovala, zásadu rovného odměňování pro muže a ženy. Účel zásady uvedené ve článku 119<sup>77</sup> byl originálně ekonomického charakteru, avšak pozdější judikatura SDEU rozšířila účel zásady též o charakter sociální.<sup>78</sup> Později SDEU k sociálnímu a hospodářskému cíli doplnil, že „*hospodářský cíl sledovaný článkem 119 Smlouvy, a sice odstranění narušení hospodářské*

<sup>74</sup> Srov. ust. § 110 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>75</sup> Zák. práce je právní předpis, který je v této práci označován zkratkou Zákoník práce.

<sup>76</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. prosince 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/20166.

<sup>77</sup> Srov. aglické znění článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství: Each Member State shall during the first stage ensure and subsequently maintain the application of the principle that men and women should receive equal pay for equal work.

For the purpose of this Article, 'pay' means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives, directly or indirectly, in respect of his employment from his employer.

Equal pay without discrimination based on sex means:

(a) that pay for the same work at piece rates shall be calculated on the basis of the same unit of measurement;

(b) that pay for work at time rates shall be the same for the same job.

<sup>78</sup> BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. *Rovnost a diskriminace*, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007, str. 126. ISBN: 978-80-7179-584-1.

soutěže mezi podniky usazenými v různých členských státech, je druhořadý k sociálnímu cíli sledovanému stejným ustanovením, které je vyjádřením základního lidského práva.“<sup>79</sup> Díky rozsudku ve věci 43/75, Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, známý pod názvem Defrenne II<sup>80</sup>, získal článek 119 Smlouvy o EHS (později článek 141 Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii (Euratom), nyní článek 157 **Smlouvy o fungování Evropské unie**“ nebo „SFEU“) horizontální přímý účinek.<sup>81</sup> Prostřednictvím horizontálnímu přímému účinku se pak soukromé osoby, zejména zaměstnanci, mohou dovolávat nedodržování této zásady vůči jiným soukromým osobám, zejména zaměstnavatelům.<sup>82</sup> Tento přímý účinek se však dle rozhodnutí SDEU vztahuje pouze na přímou a otevřenou diskriminaci, kterou vymezuje jako rozpoznatelnou z hlediska rovné odměny a stejné práce, případně takovou, která má původ v právních předpisech. Tím byl upřesněn záměr článku 119, čímž je zakázání jakékoliv diskriminace, včetně té, který plyne z individuálních a kolektivních pracovních smluv. Vedle přímé a otevřené diskriminace rozlišuje SDEU diskriminaci nepřímou a skrytou.<sup>83</sup>

Obecně lze říct, že unijní úprava byla od počátku inspirována i Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, jež byla přijata v roce 1951 Generální konferencí Mezinárodní organizace práce. Článek 1 písm. a) Úmluvy MOP č. 100 vymezuje pojem odměna následovně: „*Pojem odměna zahrnuje řádnou, základní, nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplacené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníkova zaměstnání.*“ Dle článku 2 Úmluvy MOP č. 100 je všem smluvním státům uložena povinnost podporovat, a pokud je to s metodami užívanými pro stanovení tarifů odměň možné, zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci, jež vykazuje stejnou hodnotu. Kromě Úmluvy MOP č. 100 byla unijní

---

<sup>79</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 10. února 2000 ve věci C-50/96, Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, bod 57.

<sup>80</sup> Srov. Rozsudek SDEU ze dne 8. dubna 1976 ve věci C-43/75, Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, ECLI:EU:C:1976:56, body 8–10

<sup>81</sup> Ibid.

<sup>82</sup> BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. *Rovnost a diskriminace*, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN: 978-80-7179-584-1. str. 128.

<sup>83</sup> Nepřímá a skrytá diskriminace a její přímý účinek byl později specifikován v rozhodnutích Soudního dvora ve věcech Jensink (98/80) a Bilka (170/84).

úprava ovlivněna například ekonomickou obavou ze sociálního dumpingu,<sup>84</sup> a to vzhledem k možné levné pracovní síle žen.<sup>85</sup>

Základní legislativu je však možné nalézt již ve Smlouvě o Evropské unii, kdy je ve článku 2 zakotvena hodnota úcty k rovnosti, přičemž dle článku 3 této Smlouvy bojuje Unie proti diskriminaci a podporuje rovnost žen a mužů. Smlouva o fungování Evropské unie ve článku 8 prohlašuje, že Evropská unie při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy. Článek 153 SFEU nadále stanovuje, že Evropská unie podporuje a doplňuje činnost členských států mimo jiné v rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovném zacházení na pracovišti. Článek 157 SFEU pak členským státům stanovuje povinnost zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, přičemž se odměnou rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Dále je blíže určeno, že rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že „... *se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby...*“ a „... *časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.*“ Listina základních práv Evropské unie ve článku 23 specifikuje zásadu rovnosti tak, že musí být zajištěna rovnost žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti však nebrání v zachování nebo přijetí opatření, která poskytují zvláštní výhody ve prospěch pohlaví, jenž je nedostatečně zastoupeno.

Podrobná unijní úprava je následně prováděna jednotlivými směnicemi, zejména pak Směrnicí Evropské parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, v přepracovaném znění. Dle preambule této směrnice je zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, jež je zakotvena v primárním právu Evropské unie a dále rozvíjena judikaturou SDEU, významným hlediskem zásady rovného zacházení s muži a ženami. Důraz na judikaturu SDEU je kladem zejména s ohledem na potřebu ověření skutečnosti, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, a dále pak určení, zda lze s ohledem na všechny proporcionálně relevantní faktory, včetně samotné povahy práce, vzdělávání v daném oboru či jiných pracovních podmínek, považovat situaci alespoň dvou pracovníků za obdobnou nebo srovnatelnou. Článek 4 Kapitoly 1 Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného

---

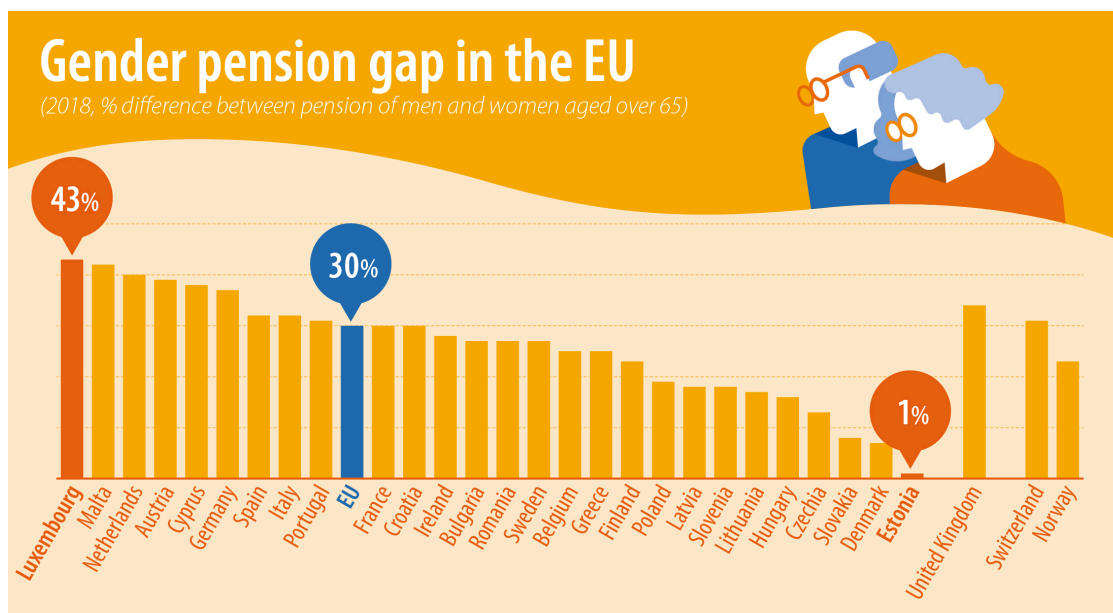
<sup>84</sup> Sociální dumping je nekalosoutěžní praktika, která snižuje společnosti náklady využíváním extrémně nízkých mezd a špatných pracovních podmínek.

<sup>85</sup> ŠTEFKO, M. Mzdová (ne)svoloba zaměstnavatele v judikatuře českých soudů. Právní rozhledy. Praha, 2022, 2022(17), 598.

zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání specifikuje, že se rovné odměňování neuplatní pouze na „stejnou práci“, nýbrž i na práci, „které je přiznána stejná hodnota.“

### 2.3. Ekonomické a společenské vymezení důležitosti genderové rovnosti na pracovním trhu

Gender Pay Gap, tedy rozdíl mezi muži a ženami v úrovni jejich účasti, práva, odměny, přístupu nebo výhod, má společensky dlouhodobý dopad na kvalitu života zejména žen i jejich rodin. V návaznosti na výraznost rozdílů v odměňování se úměrně zvyšuje riziko, že budou osoby, jež se Gender Pay Gap týká, ohroženy chudobou. Riziko chudoby je navíc nejvíce reflektováno v domácnostech rodičů – samoživitelů, z čehož ženy představují 85 %. Na kvalitu života jsou však navázány i další faktory, jako například výše důchodů, jejichž rozdíl činí v Evropské unii 33 %.<sup>86</sup>



ec.europa.eu/eurostat 87

Gender Pay Gap vzniká jako nerovnost v odměňování na pracovním trhu, mimo jiné se ale do výše takového rozdílu promítají neplacené domácí práce či přístup jednotlivých osob k majetku. Zvýšením příjmů žen, a tudíž snížením Gender Pay Gap, by vyvolalo hned několik pozitivních dopadů. Dle studie Schrobera a Winter-Ebmera, která navázala na studii Seguino z roku 2000, by došlo ke zvýšení zájmu žen o vstup na pracovní trh. V takovém případě se však nejedná o zájem

<sup>86</sup> Closing the gender pension gap?. Eurostat [online]. 2020, 02. 07. 2020 [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>.

<sup>87</sup> Gender pension gap in the EU: Closing the gender pension gap?. In: Eurostat [online]. 2020, 02. 07. 2020 [cit. 2023-07-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/10321587/Gender+pension+gap+in+the+EU.jpg/cb1b7a44-3fde-174a-04b7-7766ddb7594e?t=1581000027313>.



o pracovní pozici pouze po ukončení vzdělání, ale i zkrácení rodičovské dovolené, aby se co nejdříve vrátily do pracovního koloběhu, jakož i jejich motivace být plnohodnotnou součástí pracovního trhu místo dlouhodobého setrvání v domácnosti.<sup>88</sup>

Rovné odměňování efektivně ovlivňuje ekonomickou situaci, když například v rámci Evropské unie lze očekávat zvyšování celkových hrubých výdělků spolu s přímou úměrností uzavírání Gender Pay Gap. Zároveň by na evropské úrovni došlo k vyvážení tržních příjmů členských států EU.

Dle slov Jana Bittnera, poradce premiéra ze Sekce pro evropské záležitosti na Úřadu vlády České republiky, znamená nerovnost v odměňování určitou „*nemoc ekonomiky*“, kdy: „*místo plného využití potenciálu vlastních lidí naše hospodářství pokulhává na jednu nohu. Tahle nerovnost není jen otázkou nespravedlnosti, ale i ekonomického plýtvání vzácnými zdroji.*“<sup>89</sup> Zmiňuje také, že je důležité vzdělávat vysoký management firem, jelikož rovné odměňování za rovnocennou práci spolu s rovnými příležitostmi pro kariérní růst v rámci firemní hierarchie jsou „*základním pilířem udržitelného firemního modelu*“. Klíčem k úspěchu je proto v tento okamžik přechod na znalostní ekonomiku, která přímo navazuje na investice do vzdělávání zaměstnanců.<sup>90</sup>

Snížení rozdílu v odměňování mezi muži a ženami má dle obecných názorů pozitivní dopad na zvýšení hrubého domácího produktu („**HDP**“), a to zejména v dlouhodobém horizontu. Pozitivní efekty jsou však znatelné už v rámci střednědobé periody. Názory, které podporují teorii o zvýšení HDP v případě dosazení rovnosti pohlaví,<sup>91</sup> opírají svá tvrzení o další kladné efekty, které by snížení či úplné uzavření Gender Pay Gap mělo přinést. Jedná se například o zvýšení plodnosti<sup>92</sup> nebo snížení chudoby<sup>93</sup>.

---

<sup>88</sup> Schober, T., Winter-Ebmer, R. 2011. *Gender Wage Inequality and Economic Growth: Is There Really a Puzzle?* [online]. [cit. 2023-06-11]. - A Comment, World Development, Volume 39, Issue 8. Dostupné z: <https://docs.iza.org/dp4323.pdf>

<sup>89</sup> *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti*. Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2023-06-30]. ISBN: 978-80-7421-217-8. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/249997466.pdf>.

<sup>90</sup> Ibid.

<sup>91</sup> WOETZEL, J., A. MADGAVKAR, K. ELLINGRUD, et al. *How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey Global Institute [online]. 2015. [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.

<sup>92</sup> WOLSZCZAK-DERLACZ, J. *The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth – Cross-country Approach* [online]. Gdańsk, 2014 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/270688002\\_The\\_Impact\\_of\\_Gender\\_Wage\\_Gap\\_on\\_Sectoral\\_Economic\\_Growth\\_-\\_Cross-country\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/270688002_The_Impact_of_Gender_Wage_Gap_on_Sectoral_Economic_Growth_-_Cross-country_Approach). Gdańsk University of Technology, Poland.

<sup>93</sup> *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* [online]. [cit. 2023-04-26]. Dostupné z: [https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality?language_content_entity=en).

Podpora zvýšení plodnosti je zejména v České republice velmi palčivým problémem posledních let. Dle výzkumů Světové banky vyplývá, že k roku 2020 se míra plodnosti na jednu ženu pohybovala ve výši 1,71 porodů. Obdobný problém však řeší i Švédsko, kdy se plodnost dle hodnocení Světové banky k roku 2020 pohybuje vy výši 1,66 porodů na jednu ženu. Švédsko však dle údajů Švédského statistického úřadu od roku 1960 do roku 2018 populačně rostlo a dle odhadů a prognóz je politika Švédska nastavena tak, aby tento trend i nadále pokračoval. V České republice však už od první vlny prudkého poklesu narozených dětí a úrovně plodnosti, která nastala v první polovině devadesátých let, není v prognózách reflektován žádný pozitivní trend. Naopak, od dob, kdy mladí lidé narození v 70. letech mohli naplno využívat svůj potenciál a možnosti, které přinesla doba po Sametové revoluci, nedosáhla plodnost požadované výše, aby například mohla zabezpečit fungující důchodový systém. Navíc dle studie Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy, Katedry demografie a geodemografie z roku 2002, kterou lze však stále považovat za aktuální v souvislosti s analýzou vývoje demografie v období od roku 2000 do roku 2050, se předpokládá stárnutí populace v České republice dvojnásobně výraznější než ve Švédsku. Je proto potřeba, aby Česká republika přijala co nejefektivnější a nejpřínosnější legislativní podporu mladých rodin, a tím docílila zvýšení plodnosti, a to ačkoliv se míra plodnosti na jednu ženu pohybuje ve vyšších hodnotách v České republice než ve Švédsku.

Potenciál politik ke zvýšení HDP je dle odhadů Projektu 22 % K ROVNOSTI zaštitěném Ministerstvem práce a sociálních věcí, až 1,3 %.<sup>94</sup> Dle zjištění plynoucích z analýzy makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v České republice<sup>95</sup> však zvýšení HDP není jediným pozitivním faktorem, ke kterému by v návaznosti na uzavření nebo alespoň částečnému snížení rozdílného odměňování mezi muži a ženami došlo, jak již bylo uvedeno výše. Obecně by měla tato skutečnost kladný vliv na veřejné finance, když se vyšší účastí žen na pracovním trhu obecně zvyšují příjmy státu prostřednictvím vyšších odvodů na daních z příjmů přímých i nepřímých, jakož i odvody na sociální pojištění, s čímž se současně pojí snížení nákladů na podporu v nezaměstnanosti.

Mimo podporu vládních úspor by však vyšší zaměstnanost žen společně s navýšením jejich odměn pozitivně podpořilo finanční sektor firem a rozvoj investic přidružených k hospodaření žen.

Ženy mají dle obecně uznávaných názorů vyšší tendence spořit finance, pročež vyšší mzdy žen zvyšují míru úspor. V návaznosti na stereotypně reflektovanou skutečnost vyššího podílu žen

---

<sup>94</sup> *Jak na GPG z pohledu makroekonomie: Analýza makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v ČR.* In: Rovnaodmena.cz [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021 [cit. 2023-06-21]. Dostupné z: [https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Makroanaliza\\_07\\_22022021\\_S\\_titulkou\\_A\\_jednostrany.pdf](https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Makroanaliza_07_22022021_S_titulkou_A_jednostrany.pdf).

<sup>95</sup> Ibid.

pečujících o domácnost se vyšší účast žen na trhu práce odráží i v motivaci žen zvyšovat výdaje pro chod domácnosti, protože se takto investované finance pozitivně promítají do lidského kapitálu dětí. Ženy, díky své tendenci investovat do svých potomků, jejich životní úrovně a zejména jejich vzdělání, podporují společnost do budoucna.<sup>96</sup> Vyšší vzdělání totiž zvyšuje šance na perspektivnější uplatnění na pracovním trhu s vyššími odměnami, čímž se opět dosahuje ekonomického prospěchu jednotlivců i celé společnosti.

---

<sup>96</sup> STOTSKY, J. G. *Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey* [online]. 2006 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/wp06233.pdf>. IMF Working Paper. International Monetary Fund.

### 3. Gender Pay Gap

Gender Pay Gap je v obecné rovině definován jako rozdíl mezi muži a ženami v úrovni jejich účasti, práva, odměny, přístupu nebo výhod.<sup>97</sup> Gender Pay Gap nemá jednotný způsob, jakým by ho bylo možné změřit. Obecně je ale, zejména na úrovni Evropské unie, vypočítáván jako „relativní rozdíl mediánu<sup>98</sup> mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů a vyjadřuje se v procentech“ neboli procentuální rozdíl mezi průměrným hodinovým hrubým výdělkem mužů a žen, jež jsou zaměstnaní, k čemuž lze dospět použitím níže uvedeného matematického vzorce.

$$\text{Gender Pay Gap} = 100 \% * \frac{\text{hrubý výdělek zaměstnaných mužů} - \text{hrubý výdělek zaměstnaných žen}}{\text{hrubý výdělek zaměstnaných mužů}}.^{99}$$

Gender Pay Gap vzniká na základě několika různých faktorů, nelze tak specifikovat pouze jeden konkrétní, po jehož eliminaci by došlo k neprodlenému uzavření Gender Pay Gap. Obecně lze mezi důvody vedoucí k způsobování, udržování, případně prohubování Gender Pay Gap uvést například horizontální a vertikální segregaci pracovního trhu, užití částečných pracovních úvazků, nedostatek podpory v balancování rodinného a pracovního života, historický náhled společnosti či předsudky směřující vůči „něžnému“ pohlaví.<sup>100</sup>

Vedle těchto faktorů však stále existuje skupina tzv. „nevysvětlitelných“ rozdílů, které dle Důvodové zprávy ke Směrnici o transparentnosti odměňování<sup>101</sup> představují dvě třetiny rozdílů v odměňování navázaného na gender ve členských státech Evropské unie. Souhrnem těchto nevysvětlitelných nerovností je pro přesnější statistické vyhodnocení a stanovení relevantních kroků pro podporu uzavření tohoto rozdílu v odměňování mezi muži a ženou počítán tzv. *očistěný Gender Pay Gap*. V očistěném výpočtu je vyjádřen rozdíl v příjmech žen a mužů ve srovnatelném věku, se srovnatelným dosaženým i celkovým vzděláním, obdobnou délkou praxe a na srovnatelné pozici. Mimo tyto faktory je do celkové hodnoty očistěného Gender Pay Gap nutné zahrnout i další

---

<sup>97</sup> *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men* [online]. European Commission, 1998 [cit. 2023-04-04]. ISBN 92-828-2627-9. Dostupné z: <https://yourterm.eu/wp-content/uploads/2020/01/One-hundred-words-for-equality-EU-gender-glossary.pdf>.

<sup>98</sup> Dle Českého statistického úřadu představuje medián „hodnotu mzdy zaměstnance uprostřed mzdového rozdělení, to znamená, že polovina mezd je nižší a druhá polovina je vyšší než medián. Pro určení konečného obrazu se tak jeví jako lepší volba než pohá komparace průměrné hrubé měsíční mzdy, která je zkruslena několika jedinci, kteří pobírají nezměrně vyšší částky. Nepřesný je taktéž údaj o hrubé hodinové mzdě, jež není schopen sdělit konečný počet odpracovaných hodin.“

<sup>99</sup> Vlastní vzorec autora.

<sup>100</sup> *Rovná odměna - Projekt 22 % k rovnosti: O projektu*. Rovnaodmena.cz [online]. [cit. 2023-06-29]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/wp/o-projektu/>.

<sup>101</sup> Důvodová zpráva k návrhu 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. [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0093#footnote11>.

dílčí faktory, jejichž okruh je neuzavřený, jako například forma úvazku – tedy plný či částečný úvazek, velikost podniku či dosavadní osobní zkušenosti a specializace.

Nerovné odměňování způsobené odlišným pohlavím nejen že negativně ovlivňuje život znevýhodněného pohlaví, tedy každodenní aspekty životů žen, ale zároveň má negativní dopady i na jejich rodiny, zejména pak na životní úroveň jejich dětí. Tato životní úroveň žen, jejich dětí a v obecném pojetí i jejich rodin se následně propisuje na vyspělosti a funkčnosti celé společnosti.

Kromě rozdílu v odměňování mezi muži a ženami během pracovní aktivní části jejich životů však Gender Pay Gap ovlivňuje například i rozdíly ve výši důchodů mužů a žen. V rámci dosažení boje za rovné odměňování za rovnocennou práci je tak potřeba poskytnout komplexní systém přístupů, jež dosažení uzavření Gender Pay Gap dopomůže. Tento systém by měl zahrnovat například rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, zlepšení vyvážení mužů a žen ve vedoucích, řídicích či dozorčích orgánech nebo podporu iniciativ bojujících proti stereotypům.

### 3.1. Obecné statistické údaje

Mnoho výzkumů, které se Gender Pay Gap zabývají, ukazuje, jak odlišná je situace v České republice a Švédsku, a to ačkoliv jsou oba státy členy Evropské unie.

Dle the Global Gender Gap Report z roku 2022<sup>102</sup> se Švédsko pohybuje na světové úrovni na páté příčce co do největšího přiblížení k uzavření Gender Pay Gap, tedy k vyrování rozdílů v odměňování mezi muži a ženami. V posledních dekádách se Švédsko pohybuje vždy v 10 nejúspěšnějších státech, které se s problematikou Gender Pay Gap vypořádávají nejlépe. Účast žen na švédském pracovním trhu je téměř vyrovnaná s účastí mužů na témže trhu, přičemž například v roce 2019 tvořila participace mužů hodnotu 75.2 a participace žen 71.3 ve věkové skupině 15 až 74 let.<sup>103</sup> Švédsko tak uzavřelo Gender Pay Gap z 82,2 %.

Na straně druhé, poměry v České republice se v návaznosti na výsledky celosvětového porovnání Švédsku ani zdaleka nepřibližují, když Česko obsadilo až 76. příčku. Česku se tak podařilo uzavřít pouze 71 % Gender Pay Gap.

Dle the Global Gender Gap Report 2023 se sice postavení obou států v uzavření Gender Pay Gap lehce zhoršilo, konkrétně Švédsko o 0,7 %, tedy z 82,2 % na 81,5 %, a výsledky Česka

---

<sup>102</sup> *Global Gender Gap Report 2022: Insight Report*. Weforum.org [online]. World Economic Forum, 2022, 07.2022 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf).

<sup>103</sup> *Equal power and influence for women and men – that's what Sweden is aiming for*. Swedish Institute [online]. 2022 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>.

se snížily ze 71 % o 2,4 % na 68,5 %. Příčkově se pak Česká republika propadla o 25 míst, kdežto Švédsko si udrželo svou pozici v nejúspěšnějších státech co do uzavření Gender Pay Gap.<sup>104</sup>

Dle studie Rozdílů v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů z roku 2018 vyplývá, že v mezinárodním srovnání, do kterého nejsou zahrnuty pouze státy Evropské unie, ale například i Kanada nebo Spojené státy Americké, dosahuje Česká republika velmi tristních výsledků, když rozdíly ve všech sledovaných úrovních jsou extrémně vysoké. Konkrétně se jedná o rozdíly v odměňování v celkovém rozhraní, v rámci jednoho pracoviště, co do konkrétní kategorie zaměstnání a na totožné pozici. Rozdíly v odměňování se ve výše uvedených skupinách v Česku pohybují od 10 do 20 %, což zřetelně převyšuje celosvětový průměr.<sup>105</sup> Studie Rozdílů v odměňování žen a mužů v ČR z roku 2018 porovnávala i rozdíly mezi Českou republikou a Skandinávií, ve výzkumu se tedy objevilo i Švédsko. Dle výsledků bylo zhodnoceno, že si Česká republika vede zřetelně hůře než severské státy, na druhou stranu studie prokázala, že situace v České republice není v rámci Gender Pay Gap tak kritická jako například v Kanadě nebo ve Spojených státech Amerických. Přes toto pozitivum ve srovnání se Severní Amerikou zůstává Česko daleko za evropským průměrem, když Gender Pay Gap dosahuje průměrně maximálně 15 %.

Co se týká srovnání České republiky s ostatními post-socialistickými zeměmi, je možné vyzorovat zhoršující se trend postavení Česka. Od roku 1996 se Česká republika posunula z 5. na 2. příčku nejhůře vyvážených, respektive kruciólně nevyvážených, zemí v rovném odměňování za rovnocennou práci.

Co do srovnání se zeměmi západní Evropy Česká republika opravdu zaostává. Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami se v zemích západní Evropy pohybují maximálně okolo 5 %. Česko se tak se svým o více než 10 % vyšším skóre řadí do zemí s nejhorším postavením a nejhorším vyhlídkám v blízkém uzavření Gender Pay Gap.<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> *Global Gender Gap Report 2023: Insight Report*. Weforum.org [online]. World Economic Forum, 2023, 06. 2023 [cit. 2023-08-23]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/>.

<sup>105</sup> *Co víme o rozdílech v příjmech žen a mužů: Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. In: rovnaodmena.cz [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2023-06-21]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/520f37781.pdf>.

<sup>106</sup> *Gender pay gap statistics* [online]. 2023 [cit. 2023-06-04]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

### 3.1.1. Gender Pay Gap podle pracovní pozice a dosaženého vzdělání

Gender Pay Gap se, jak již bylo výše v této práci zmíněno, dělí na tzv. *očištěný* a *neочиštěný*. V rámci hodnocení neočištěného Gender Pay Gap se do výpočtu zahrnují i vedlejší faktory, jako například dosažené vzdělání, délka praxe, věk, velikost firmy či organizace jak do počtu zaměstnanců, tak například do počtu států, ve kterých daná organizace působí. Mezi vedlejší faktory ovlivňující Gender Pay Gap nadále patří typ pracovní smlouvy či typ pracovního úvazku, tedy zda zaměstnanec pracuje na plný nebo částečný úvazek.

V první řadě bych se ráda zaměřila na rozdíly mezi jednotlivými zaměstnáními. Pokud se zaměříme na specifické oblasti zaměstnání, je možné nalézt kategorie takových zaměstnání, ve kterých je Gender Pay Gap velmi nízký, a tedy odměny mezi muži a ženami jsou objektivně vyrovnané. Jedná se například o pozice v zemědělství, lesnictví a rybářství. Tato skupina zaměstnání zahrnuje přibližně 30 000 pracujících, z čehož tvoří ženy 46 %. Zaměstnanci a zaměstnankyně pracující v této skupině se vyznačují dominancí osob s nízkým vzděláním, kdy 73 % nedosáhlo ani na středoškolské vzdělání s maturitou. S tím se pojí i průměrná mzda, která je v tomto odvětví třetí nejnižší. Vedle této skupiny zaměstnání je druhou kategorií s nejnižším Gender Pay Gap skupina pracovníků / pracovnic ve službách a prodeji. Nízký rozdíl v odměňování je zde dosažen zejména vysokým podílem žen pracujících v této skupině, přičemž míra zaměstnanosti žen dosahuje 64 %. Doprovodným jevem určujícím nízký rozdíl v odměňování je opět poměrně nízká dosažená vzdělanost pracovníků, kdy 53 % zaměstnanců a zaměstnankyň též nemá ani středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou.

Naprostým opakem se pak jeví pozice zákonodárců a zákonodárkyň, jakož i nejvyšších úředníků a úřednic. Tato skupina pracovníků je společně s řídicími pozicemi ve vědě či vzdělání a ostatními manažerskými a vedoucími pozicemi charakteristická pro svůj vysoký procentuální výsledek Gender Pay Gap. Navíc je na těchto pracovních pozicích umístěno pouze 33 % žen. Kromě této skutečnosti se s touto třídou pracovníků pojí i jejich vysoké odměny, které jsou navázány na dosažené vzdělání. To je na rozdíl od předchozích skupin v 53 % vysokoškolské. Pracovníci a pracovnice s vysokoškolským vzděláním v 61 % případů jsou příznační i pro skupinu pracovníků s určitou specializací. Tato kategorie je též významnými vysokými odměnami pro muže i ženy. Specialisté a specialistky jsou už z názvu skupiny velmi heterogenní třídou, a proto není možné stanovit konkrétní pracovní odvětví, ve kterém se tito zaměstnanci pohybují, ač lze konstatovat, že prostupují *de facto* celým pracovním trhem.<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> Jak na GPG z pohledu makroekonomie: *Analýza makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v ČR*. In: Rovnaodmena.cz [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021 [cit. 2023-06-21]. Dostupné

Z výše uvedeného je možné vyhodnotit určitou propojenost mezi dosažením vzděláním a vysokými odměnami, avšak není možné tvrdit, že by byl Gender Pay Gap nižší například ve skupině pracovníků s vyšším vzděláním. Každá skupina je velmi různorodá a ovlivňuje ji mnoho odlišných faktorů, od populárnosti konkrétního oboru, možností vzdělání v jednotlivých lokalitách České republiky nebo například stereotypní výchovou vedoucí mladé dívky do odvětví s nižším odměňováním.

Ačkoliv v české společnosti převažují na trhu práce muži s vyšším vzděláním, není možné relevantně odůvodnit rozdílnost v odměňování mezi muži a ženami právě dosaženou úrovní vzdělání. Znevýhodněné postavení žen, které dříve bylo možno vysvětlit právě nedostatečně vysokým dosaženým vzděláním, dnes přetrvává přes zvyšující se počet žen s uzavřeným vysokoškolským vzděláním, a tedy získanou specializací v určitém oboru.

### **3.1.2. Mateřská, rodičovská a otcovská dovolená a jejich vliv na Gender Pay Gap**

Kromě pracovní pozice, dosaženého vzdělání či diskriminace na pracovišti z nejrozmanitějších důvodů se do rozdílu v odměňování mezi muži a ženami promítá i podíl rodičovství či zminimalizované možnosti dřívějšího návratu na pracovní trh následkem čerpání rodičovské dovolené. V souladu se stereotypy, jež jsou v České republice na rozdíl od Švédska velmi pevně ukotvené, a které přímo souvisí s obstaráním domácnosti, které má dle obecného názoru společnosti v Česku za úkol žena, má rodičovství na rozdíl v odměňování negativní dopad především na životy českých žen, jelikož to jsou ve většině případů právě ony, kdo se dočasně či zcela vzdává své kariérní dráhy na úkor čerpání rodičovské dovolené a celkové péče o chod domácnosti.

Na úvod této problematiky je nutné podotknout, že nejen judikatura SDEU jasně stanovuje, že zacházení se ženou, které by bylo nepříznivé z důvodu jejího těhotenství nebo mateřství, je nepřijatelné. Takové jednání totiž představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví.<sup>108</sup>

Rodičovská dovolená ve Švédsku je jednotný zastřešující pojem jak pro rodičovskou dovolenou, jež známe z našeho právního řádu, tak pro mateřskou dovolenou. Oba rodiče společně pobírají 480 dní pro čerpání rodičovského příspěvku na dítě, přičemž v případě vícečetných porodů je rodičům poskytováno dalších 180 dnů dohromady pro oba rodiče na každé další dítě. Odchod mužů na rodičovskou dovolenou je pak podporován například přerozdělením společných

---

z: [https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Makroanalyza\\_07\\_22022021\\_S\\_titulkou\\_A\\_jednostrany.pdf](https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Makroanalyza_07_22022021_S_titulkou_A_jednostrany.pdf).

<sup>108</sup> Srov. Stanovisko ombudsmana ze dne 11. 7. 2022 v oblasti diskriminace – práce a zaměstnání, ve věci ukončení zaměstnání, sp. zn. 8798/2022/VOP. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10676>.



480 dnů, kdy na každého rodiče připadá 240 dní s možností převedení 150 dní na druhého rodiče dle libosti. Vždy je však vyhrazeno 90 dnů pro matku a 90 dnů pro otce, přičemž pokud rodič tento nárok na rodičovskou dovolenou nevyužije, bez dalšího tyto dny propadají, tudíž je druhý rodič nemůže využít. Nastává tedy tlak ze strany státu jak na matku, tak na otce, aby se do péče o dítě zapojili oba naplno alespoň na určitou dobu. Těhotná rodička může začít pobírat rodičovský příspěvek 60 dní před očekávaným porodem, přičemž v souvislosti s narozením (nebo osvojením) dítěte je možné získat dočasnou rodičovskou dovolenou v délce 10 dnů.<sup>109</sup>

Zároveň výše rodičovského příspěvku ve Švédsku podporuje nejen rodiče, aby trávili čas se svými dětmi, ale umožňuje jim i skloubit práci nebo studium s rodičovstvím. Výše náhrady činí pro 390 ze 480 dnů zhruba 80 % příjmu. V případě, kdy rodič, který nepečuje o dítě společně s druhým rodičem, nedisponuje příjmem, který by byl dostatečný pro výpočet nároku na dávky či nesplňuje jiné podmínky, vyplácí se rodiči základní dávka ve výši 250 SEK, což na přepočteno na české koruny činí zhruba 507 Kč, zbývajících 90 dní je pak kompenzováno pevnou částkou 180 SEK, tedy přibližně 365 Kč.<sup>110</sup> Co se týká rodičů, kteří pečují o dítě společně, ti mají vždy 195 z 240 dnů nárok na náhradu v závislosti na výši jejich příjmu, přičemž zbylých 45 dní je kompenzováno pevnou částkou.

Rodičovský příspěvek je navíc ve Švédsku velmi flexibilním institutem. Je možné ji využít standardně na celý den, ale též i na čtvrtinu, polovinu či dokonce pouze na osminu dne, pokud rodič kombinuje péči o dítě společně s pracovním úvazkem. Od roku 2012 je též možné, aby rodiče využívali rodičovskou dávku společně pro stejné dítě v totožný den, avšak tyto „double days“ neboli dvojité dny jsou ohraničeny maximálním rozmezím doby 30 dnů.

Z legislativního úhlu pohledu je rodič oprávněn nebýt přítomen v zaměstnání na plný úvazek během prvních 18 měsíců života dítěte. Po uplynutí této doby je rodičům povoleno zkrátit si pracovní dobu až o 25 %, aniž by využili dny navázané na rodičovské náhrady. Nárok na rodičovské dávky mají rodiče do 12. roku věku dítěte nebo do ukončení pátého ročníku školní docházky.<sup>111</sup>

Ačkoliv je jedním z cílů rodinné politiky pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí v České republice umožnění rodičům snadnějšího skloubení rodičovských a profesních životů, je

---

<sup>109</sup> Sweden - Parental benefits and benefits related to childbirth: Employment, Social Affairs & Inclusion. In: European Commission [online]. [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPageId=4808&langId=en>

<sup>110</sup> Švédská koruna se ke dni 9. června 2023 rovná 2,03 České koruny.

<sup>111</sup> Toto pravidlo platí pro rodiče dětí narozených či osvojených po 1. lednu 2014. Pro rodiče dětí narozených či osvojených před tímto datem platí podmínka nároku na rodičovskou dávku do ukončení dítěte prvního roku povinné školní docházky nebo dosažení osmi let – *Social insurance in Sweden* [online]. Government Offices of Sweden, 2016 [cit. 2023-06-04]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

situace v Česku ohledně rodičovské dovolené zcela odlišná. Nejprve je nutné rodičovskou dovolenou odlišit od jiného institutu, a to od mateřské dovolené. Mateřskou dovolenou se rozumí právo ženy od 8. týdne před očekávaným dnem porodu na uvolnění ze svých pracovních povinností, čímž vzniká překážka na straně zaměstnankyně. Pro zaměstnavatele pak platí povinnost mateřskou dovolenou akceptovat,<sup>112</sup> přičemž v souladu s mateřskou dovolenou je Zákoníkem práce upravováno právě pouze uvolnění zaměstnankyně ze zaměstnání, nikoli pak finanční náhrada, respektive určité finanční zabezpečení. Zaměstnankyni náleží v souvislosti s porodem a péčí o novorozené dítě 28 týdnů mateřské dovolené, v případě porodu dvou a více dětí se tato doba zvyšuje na 37 týdnů. Obligátní délka mateřské dovolené je bez výjimky 14 týdnů s podmínkou nemožnosti ukončení do uplynutí tzv. *šestinedělí*, tedy do uplynutí šesti týdnů od porodu dítěte.

Rodičovská dovolená je překážkou na straně buď zaměstnance, nebo zaměstnankyně, z čehož vyplývá, že rodičovskou dovolenou může na rozdíl od mateřské dovolené čerpat i otec, tedy druhý rodič. Matce přísluší rodičovská dovolená po ukončení mateřské dovolené v jakémkoliv rozsahu dle své žádosti, přičemž je zde pouze časové ohraničení dosažení 3 let věku dítěte.<sup>113</sup> Určitou stabilitu a velkou motivaci pro čerpání dovolené do 3 let věku dítěte je povinnost zaměstnavatele znovu zařadit zaměstnanci nebo zaměstnankyni jejich původní práci či pracoviště dle pracovní smlouvy. V případě, že bylo původní pracoviště nebo původní práce zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance jen dle pracovní smlouvy.<sup>114</sup> Pokud takový případ nastane, mohou si zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít například dohodu o změně pracovního poměru, nikdy ale nesmí zaměstnance nutit k úpravě pracovní doby či změně druhu práce.

Česká legislativa umožňuje čerpat rodičovskou dovolenou zaměstnanci i zaměstnankyni současně, avšak náhrada, tedy hmotné zabezpečení či dávky, přísluší pouze jednomu z rodičů.<sup>115</sup>

Rodičovský příspěvek, tedy náhrada za péči o dítě pro rodiče, však není upravena společně s rodičovskou dovolenou. V rámci této sociální podpory proto nacházíme různé odchylky. Rodičovský příspěvek je například možné čerpat až po dobu 4 let věku dítěte, doba je tedy prodloužena o rok oproti čerpání rodičovské dovolené. Pro čerpání rodičovského příspěvku není relevantní příjem domácnosti ani příjemce příspěvku, může jej tedy čerpat jak matka, tak otec. Způsob financování sociálního příspěvku je tedy odlišný od systému zavedeném ve Švédsku,

---

<sup>112</sup> Srov. § 191 Zákoníku práce.

<sup>113</sup> Srov. § 196 Zákoníku práce.

<sup>114</sup> Srov. § 47 Zákoníku práce.

<sup>115</sup> *Slučitelnost profesních a rodinných rolí*. In: MPSV [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Slucitelnost\\_profesnich\\_a\\_rodinnych\\_rolí\\_na\\_web.pdf/f492f525-a9cd-2acc-1a5d-989a22f410dc](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Slucitelnost_profesnich_a_rodinnych_rolí_na_web.pdf/f492f525-a9cd-2acc-1a5d-989a22f410dc).

kdy se převážná část podpory vypočítává z výdělku konkrétního rodiče. V České republice je však stanovena celková suma ve výši 300 tisíc Kč,<sup>116</sup> přičemž výše čerpání se odvíjí od rozvrhnutí doby, po kterou si rodiče přejí příspěvek čerpat. Výše čerpání příspěvku je možné měnit každé tři měsíce. Maximální měsíční dávka u jednoho příspěvku za jedno dítě činí v roce 2023 částku ve výši 49 440 Kč. V případě vícerčat se částka zvyšuje na 74 160 Kč. Příspěvek lze čerpat i v případě, kdy rodič pracuje či studuje, není tedy pevně spjat s povinností osobní péče o dítě, což motivuje i rodiče v České republice, aby se vraceli na pracovní trh dříve.<sup>117</sup>

Určitým směrem k motivaci mužů, aby se též podíleli na péči o dítě, měla zajistit dávka otcovské poporodní péče. „*Otcovská*“<sup>118</sup> je dávkou nemocenského pojištění, která je poskytována po dobu 14 dnů v souvislosti s péčí o novorozené dítě otci (případně pak i pojištěnci, ať muži, tak i ženě, který převzal dítě do náhradní péče). Pro možnost čerpání otcovské musí otec splnit hned několik podmínek: v první řadě je potřeba, aby se otec účastnil nemocenského pojištění, přičemž u osoby samostatně výdělečně činné je nutné, aby se účastnila na dobrovolném nemocenském pojištění alespoň po dobu 3 měsíců; otec musí být také zapsán v rodném listě dítěte; a nástup na otcovskou dovolenou musí otec provést v období do uplynutí šesti týdnů od narození dítěte.<sup>119</sup>

Česká republika však neuplatňuje žádnou „propadnou“ dobu, která by motivovala otce na dlouhodobější péči o dítě, jako tomu je ve Švédsku, kdy rodiči propadá celkem 90 dní, pokud je nevyužije.

Délka rodičovské dovolené je v porovnání s ostatními státy Evropy extrémně dlouhá, přičemž ačkoliv tato „výhoda“ vyvolává ve společnosti obecně pozitivní ohlasy, mám za to, že právě vystoupení z trhu práce na dobu tří až čtyř let, v návaznosti na rozvržení rodičovského příspěvku, když se rodičovský příspěvek nemusí shodovat s dobou čerpání rodičovské dovolené u zaměstnavatele, je pro ženy jeden z nejméně devastujících faktorů co do dosažení genderové rovnosti v odměňování za rovnocennou práci. Celková doba, po kterou může být matka vyřazena

---

<sup>116</sup> Ke dni 30. srpna 2023 je v Poslanecké sněmovně projednáván vládní návrh na zvýšení rodičovského příspěvku od 1. ledna 2024 z 300 na 350 000 Kč. Čerpání příspěvku má být též zkráceno ze čtyř let na tři roky. U vícerčat by se příspěvek měl zvýšit o 75 000 Kč, tedy ze 450 000 Kč na 525 000 Kč. ČESKÁ REPUBLIKA. Sněmovní tisk 489/0: Novela z. o státní sociální podpoře. In: Elektronická sbírka sněmovních tisků. 2023, ročník 2023, 489/0. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=489&CT1=0>.

<sup>117</sup> *Rodičovský příspěvek*. In: MPSV [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 05. 01. 2023 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/rodicovsky-prispevek1>.

<sup>118</sup> Kromě otcovské poporodní péče je v Zákoníku práce ukotvena i otcovská dovolená, která je někdy označována též jako „otcovská“. Pro účely této práce však pojem „otcovská“ označuje otcovskou poporodní péči. Srov § 195a Zákoníku práce,

<sup>119</sup> Srov. Hlava V zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

z pracovního trhu, totiž dosahuje až 156 týdnů. Švédské ženy v porovnání mohou vystoupit z trhu práce v souvislosti s péčí o dítě maximálně na dobu 80 týdnů.<sup>120</sup>

Legislativní zakotvení rodičovské dovolené není dle mého názoru dostatečné ani v ohledu na využití dovolené společně se zkrácenými úvazky. Právní předpisy České republiky nedovolují uplatňovat rodičovskou dovolenou na polovinu, čtvrtinu nebo na osminu dne, jak naopak nabízí rodičům švédské právní ukotvení. To utlumuje motivaci rodičů vrátit se alespoň na část dne zpět na svou pracovní pozici, a to společně v souvislosti se skutečností, že využívání formy částečného úvazku jsou ve střední Evropě, a konkrétně v České republice, nejméně běžnou formou zaměstnání.<sup>121</sup>

### 3.1.3. Ostatní vedlejší vlivy působící na rozsah Gender Pay Gap

Mezi ostatní faktory, jež mají za následek prohloubení rozdílu v odměňování a zároveň přímo souvisí s výše zmíněným odchodem na rodičovskou dovolenou, jsou například věk, odpracovaná doba nebo odborová organizovanost. Právě o systematickém zakotvení role odborů v České republice a ve Švédsku bude pojednáváno níže. Nyní se zaměříme na problematický faktor věku. Nejvyšší Gender Pay Gap se objevuje mezi 35. a 44. rokem života, a to právě proto, že zejména ženy v těchto letech nastupují zpět na trh práce po období věnovaném péči o děti.<sup>122</sup> Lze ale říci, že tyto ostatní faktory, které jsou individuální, se do konečné míry Gender Pay Gap nepropisují tak razantním způsobem.

Mezi další faktory, které zapříčiňují či minimálně podporují Gender Pay Gap, jsou společensky hluboko zakořeněné názory související s maskulinitou a feminitou. Pro mnoho společností po celém světě je typické rozdělení rolí na mužské a ženské, přičemž maskulinní povolání a role mužů ve společnostech je považována za cennější, hodnotnější a důležitější. Do kruciólního protikladu se pak staví role feminity, poněvadž ženy jsou typicky hodnocené jako slabší, méně vzdělané, méně racionální a na pracovním trhu hůře uplatnitelné, naopak se vyzdvihuje jejich mateřská role a schopnost pečovat o domácnost, která je mnohdy až hanlivě bagatelizována. Výše uvedené charakteristiky jsou typickými znaky stereotypní, neprogresivní

---

<sup>120</sup> *Takhle se nemají jinde v Evropě. Česká rodičovská je unikát.* In: Kurzy.cz [online]. 14. 05. 2019 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/493743-takhle-se-nemaji-jinde-v-evrope-ceska-rodicovska-je-unikat/>.

<sup>121</sup> DUDOVÁ, R. a VOHLÍDALOVÁ, M.. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR* [online]. [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/projekt/bariery-moznosti-vyuziti-flexibilnich-forem-prace-v-cr>.

<sup>122</sup> *Statistická ročenka České republiky: Statistical yearbook of the Czech Republic* [online]. Praha: Český spisovatel, 2018 [cit. 2023-06-09]. ISBN 978-80-250-2868-1.

společnosti, která nevidí potenciál v plnohodnotném uplatnění žen na trhu práce. Nerovnosti v péči o domácnost se navíc propisují rovnoměrně do nerovností na pracovním trhu a naopak.

V návaznosti na výše uvedené je nutné zmínit určitá specifika, která se váží k tzv. ženským povoláním. Ta bývají chápána ne jako způsob výdělků na živobytí, ale jako poslání, jelikož mezi základní ženská povolání patří ta ze skupiny pečování o potřebné osoby. Bývají málo viditelná, nedostatečně oceňovaná, často je jim připisována nízká přídavná hodnota, a tudíž jsou ženy, avšak i muži, pracující v tomto odvětví bez dalšího znevýhodňování.<sup>123</sup>

Mezi další oblasti, ve kterých by bylo možné míru Gender Pay Gap zkoumat, se řadí například velikost konkrétní firmy. Z průzkumů vyplývá, že společnosti s 250 až 999 zaměstnanci dosahují nejvyšších rozdílů v odměňování mezi muži a ženami. Zároveň se do statistik propisuje místo výkonu povolání, respektive sídlo firem, když větší rozdíly jsou úměrně přímé vyšší průměrné mzdě, která se objevuje opět úměrně velikosti kraje. Lze tak shrnout, že čím větší kraj, čím větší společnost a čím větší průměrná mzda zaměstnanců ve firmě, tím větší Gender Pay Gap.<sup>124</sup>

### 3.2. Prognózy možného uzavření Gender Pay Gap

Pro uzavření Gender Pay Gap je v první řadě klíčové, aby jednotlivé státy měly zájem na zlepšení situace v této oblasti. Bez vnitřní motivace společností, jež reprezentují demokraticky jmenované vlády, však budou přijatá ustanovení naprosto „bezzubá“ a neefektivní. Je proto nutné docílit sjednocené postoje firem, jednotlivců i vlád, k čemuž je zapotřebí jak vnější, tak vnitřní motivace. Vnější motivací je možné si představit například vládní balíčky, jež by firmám, které se snaží o vyrovnání odměňování za rovnocennou práci mezi muži a ženami, poskytovaly určité benefity zejména finančního zvyhodňování. Vnitřní motivací by pro firmy mohlo být snadnější vyhledávání nových zájemců o pracovní pozice, přičemž v případě, kdy by ženám poskytovaly podporu jak v rovném odměňování, tak vyvážených možnostech na postup v rámci managementové struktury firmy či zvyšování vzdělávání bez ohledu na gender, by se firma obohatila o genderové zpestření kolektivu nebo většího rozpětí úhlu pohledů, čímž by dosáhla komplexnějšího řešení konkrétních problémů.

Mimo jiné je však stěžejní vzdělání jednotlivců v celém společenském spektru. Čím více bude společnost informována o závažnosti problematiky a rozsahu nerovného odměňování

---

<sup>123, 124</sup> *Co víme o rozdílech v příjmech žen a mužů: Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI.* In: Rovnaodmena.cz [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020, 2020 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/520f37781.pdf>.

za rovnocennou práci, tím více bude dle mého názoru důraz kladen na zviditelnění pozitivních dopadů, které uzavření Gender Pay Gap přináší společnostem napříč všemi vrstvami.

Prognózy k úplnému uzavření Gender Pay Gap, tedy dosažení rovného odměňování pro muže a ženy za rovnocennou práci, se mění s časem a jsou závislé na mnoha vnějších faktorech. Výše v této práci bylo pojednáváno o možnostech dosažení ekonomické rovnosti mezi muži a ženami před celosvětovou pandemií onemocnění COVID-19. Pandemie však pozastavila pokrok v této oblasti na jednu celou generaci.<sup>125</sup> Tato skutečnost aktuálně přináší výzvu všem státům nejen napříč Evropou. Pro Českou republiku bude tak stěžejní dostat problematiku nerovného odměňování na základě genderu ještě více do popředí, aby bylo možné alespoň částečně snížit negativní dopady pandemie. Pro snížení časového rozmezí uzavření Gender Pay Gap bude klíčové přijetí dostatečně přísných legislativních změn, jež budou zaměstnavatele vést k odpovědnosti za konsekvence vzniklé diskriminačním jednáním vůči ženám či mužům. Díky členství v Evropské unii a s tím souvisejících propojených právních rádu je však možné očekávat legislativní iniciativu v souvislosti s evropským právem. O konkrétních povinnostech, jež jsou členské státy prozatím povinny reflektovat, bude pojednáváno v následující kapitole.

---

<sup>125</sup> MARTIN, W. a GOULD, S.. *The global gender gap will take more than 100 years to close - here are the countries with the highest and lowest gender gap around the world*. In: INSIDER [online]. [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.businessinsider.com/the-countries-with-the-highest-and-lowest-gender-gap-around-the-world-2018-12>.

## 4. Evropský právní rámec rovného odměňování za rovnocennou práci

V posledních měsících probíhala na evropské úrovni debata zejména o zakotvení transparentnosti odměn do evropského práva, což by zcela zřejmě velmi významně ovlivnilo situaci ohledně Gender Pay Gap v České republice.<sup>126</sup> Ačkoliv byl požadavek na zajištění rovného odměňování zahrnut již ve Směrnici o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení, jež zároveň obsahuje od roku 2014 doporučení Komise ohledně transparentnosti odměňování, nejen statistické údaje dokazují, že uplatnění této zásady v praxi členských států není dostatečné.

Pravidelné recese postihující zaměstnanost navíc enormně vyeskalovaly v návaznosti na dopady krize související s pandemií COVID-19. Zaměstnanost žen byla v rámci této recese, oproti krizi v roce 2008, kdy se ztráta pracovních míst projevila v odvětvích jako stavebnictví či výroba, výrazněji více postižena než zaměstnanost mužů. Opatření, jež zahrnovala sociální distancování, mělo totiž nejvýznamnější vliv právě na odvětví s vysokým procentem zaměstnaných žen, jako například oblast služeb či hospitality. I u těchto oblastí se společným znakem je ale možné pozorovat naprosto odlišné reakce pracovního trhu. V oblasti hospitality se projevil nedostatečný počet zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří by byli ochotní za ztížených podmínek obětovat velké množství času a energie na překonání pandemie onemocnění COVID-19, a proto se vysoce zvýšila poptávka po pracovnících v tomto odvětví. Pro ženy bylo tedy v průběhu pandemie velmi těžké zkoordinovat rodinný a pracovní život, jelikož prostupnost onemocnění COVID-19 vyžadovala o mnoho vyšší pracovní nasazení, než které by vyžadovaly standardní situace, ačkoliv právě oblast hospitality je obecně známá vysokou časovou náročností. I přes svou vysokou časovou i psychickou náročnost je však výkon práce v oblasti hospitality finančně zcela podhodnocen. Jedním z hlavních důvodů je, že společnost pečovatelskou práci považuje spíše poslání než povolání, které má ženám přinést zejména výdělek na živobytí.

U pracovníků a pracovníc v oboru služeb jsme mohli vyzorovat opačný problém. Kvůli uzavření většiny provozoven spadajících pod odvětví poskytování služeb došlo k výraznému zvýšení nezaměstnanosti žen v této sféře. Recese zaměstnanosti se do této oblasti promítla velmi výrazně, a je proto zajímavé sledovat její dopady. Po překonání krizové fáze pandemie onemocnění COVID-19 je možné aktuálně pozorovat výrazný výkyv na pracovním trhu, kdy například restaurace či hotely, ale i jiné provozovny poskytující služby, bojují

---

<sup>126</sup> *EU action for equal pay: Equal pay for equal work*. European Commission [online]. 2020, 2020 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en).

po znovuotevření s nedostatkem pracovních sil. Mezi základní důvody k vysvětlení této nastalé situace se řadí obava zaměstnanců a zejména zaměstnankyň, které od práce ve službách odrazuje nejistota stále ještě panující okolo koronavirové pandemie. Kroky vlády k zastavení prostupování onemocnění COVID-19 společností byly totiž tak razantní, že vysoké procento restaurací či hotelů a obecně firem podnikajících ve službách nebylo schopno finančně zastat, a tudíž ani spravedlivě odměnit, své pracovníky a pracovnice.

Uzavření mnoha odvětví, včetně vzdělávacích institucí, zapříčinilo též zvýšenou potřebu péče o děti, což se nejvíce dotklo zejména pracujících žen – matek.<sup>127</sup> Krizovost situace navíc zvýšil fakt, že se nejvíce ohroženou skupinou za pandemie koronaviru stali senioři. V návaznosti na tuto skutečnost bylo nutné zcela zabránit styku dětí s prarodiči nebo alespoň maximálně omezit jejich vzájemný kontakt.

Nejen že krize onemocnění COVID-19 postihla zejména oblasti s vysokým procentem pracujících žen, ale zároveň odsunula problematiku rovného odměňování za rovnocennou práci z priorit programů jednotlivých vlád. Evropská unie však reagovala novou legislativou i na tento vzniklý problém, a proto začala aktivněji řešit problematiku Gender Pay Gap například skrze nově ukotvené směrnice, které jsou jednotlivé členské státy povinny promítnout do svých právních předpisů.

Evropský parlament v minulosti, tedy ještě před samotnou koronavirovou pandemií, opakovaně vyzýval členské státy ke krokům, které by zlepšily situaci s Gender Pay Gap. Usiloval tak například o zajištění dalších opatření, které by Směrnicí o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení doplnily a posílily. Kromě Evropského parlamentu se o posílení rovnosti mezi muži a ženami zasazovala a stále zasazuje i Komise, kdy ve svém Akčním plánu na období od 2017 do 2019 zdůraznila nutnost přijetí dalších opatření podporující vyrovnání Gender Pay Gap. Předsedkyně Evropské komise Ursula von der Leyen navíc ve svém prohlášení uvedla, že Komise, v návaznosti na retrospektivní hodnocení, buduje navazující závazná opatření pro podporu rovnosti v odměňování zejména díky transparentnosti odměn.<sup>128</sup>

---

<sup>127</sup> ALON, T., DOEPKE, M., OLMSTEAD-RUMSEY, J. and TERTILT, M. *The impact of Covid-19 on gender equality*. In: Covid Economics [online]. 2020, 14. 04. 2020 [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: [https://faculty.wcas.northwestern.edu/mdo738/research/Alon\\_Doecke\\_Olmstead-Rumsey\\_Tertilt\\_COVID\\_2020.pdf](https://faculty.wcas.northwestern.edu/mdo738/research/Alon_Doecke_Olmstead-Rumsey_Tertilt_COVID_2020.pdf).

<sup>128</sup> *Breaking news: European Parliament approves pay: Member states have 3 years to transpose the directive into national legislation*. KPMG [online]. 2023, 2023 [cit. 2023-05-13]. Dostupné z: <https://kpmg.com/be/en/home/insights/2023/03/ppl-breaking-news-european-parliament-approves-pay-transparency-directive.html>.



## 4.1. Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení

Jedním z prvotních dokumentů nynější Evropské unie, dřívějšího Evropského hospodářského společenství, byla Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání – jedná se o přepracovanou verzi z roku 2006<sup>129</sup>, která navazuje například na Směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Rovnost mužů a žen je pro Společenství, respektive pro Evropskou unii, jednou ze základních zásad, o čemž svědčí právě výše uvedená směrnice, jež byla zakotvena již v roce 1976. K cíli, kterým je zrovnoprávnění žen a mužů ve všech oblastech jejich životů, je však třeba dojít velmi komplikovaným procesem, a proto se EU snaží o konstantní posilování legislativních nástrojů k uzavření Gender Gap nejen v oblasti odměňování. Samotného cíle nelze dosáhnout pouze stanovením zákazu diskriminace na základě odlišnosti pohlaví právě vzhledem ke komplexnosti této problematiky, protože jsou na unijní úrovni každoročně či v určitých kratších časových obdobích obnovovány akční plány či přepracovávány konkrétní, zejména sekundární, právní předpisy.

Unie si je vědoma nejefektivnější cesty za dosažením rovného zacházení s oběma pohlavími, a to sice skrze motivace konkrétních zaměstnavatelů a osob odpovědných za odborné vzdělávání, jež jsou na pracovní trh úzce navázány. Mezi motivační prvky, které EU plně podporuje, se řadí například opatření pro boj proti všem formám diskriminace mezi muži a ženami, zejména v přístupu k odbornému vzdělávání, jež má ze statistik výše uvedených v této práci za následek zpřístupnění lépe ohodnocených pracovních pozic ženám. V této souvislosti jsou zaměstnavatelé motivováni i k otevření vícera pracovních možností pro ženy v jednotlivých firmách. Mimo jiné Evropská unie podporuje i přijímání preventivních opatření, jež mají zabránit jakémukoliv obtěžování, včetně sexuálního, na pracovišti či v jiné souvislosti s výkonem zaměstnání. Důležitým faktorem, jež je nejvíce viditelným na pracovním trhu, a na který je též velmi poukazováno, je zpřístupnění možného kariérního postupu v zaměstnání.

Na unijní úrovni je však možné toto téma pouze zastřešit, jednotlivá ustanovení stále zůstávají na členských státech, ačkoliv se Evropská unie snaží malými kroky přepracovanými i nově schválenými směrnicemi ukazovat členským státům, jakým směrem by se jejich právní řády měly ubírat. Jednotlivé legislativy je však třeba přizpůsobovat nejen dodržování povinnosti

---

<sup>129</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění). Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

rovného zacházení mezi muži a ženami, ale určitým způsobem i reflektovat aktuální rozpoložení společnosti. Jak bylo výše v této práci uvedeno, přístup české společnosti k podílení se na chodu domácnosti či využívání mateřské dovolené je zcela odlišný od přístupu Švédů. Takových rozdílů se v této velmi široké a s mnoha oblastmi propojené problematice nachází nespočet. Na druhou stranu není možné nechat tuto problematiku pouze na odpovědnosti jednotlivých států, jelikož v návaznosti na výše uvedenou rozdílnost přístupu společností, od čehož se odráží i zastoupení jejich demokratických vlád, by pravděpodobně nikdy nebylo dosaženo efektivní ochrany práv osob ve slabším postavení, ať už by jejich diskriminace souvisela s genderem, věkem, náboženstvím či jiným determinantem.

Hlavním úkolem členských států je proto promítnutí sekundárních unijních právních předpisů – směrnic, do právních řádů, případně reflektování ostatních unijních předpisů, ať už primárních či sekundárních. Nezbytné je však i přijetí důsledných a odpovídajících sankcí za porušení zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení. Takové sankce musí splňovat několik kritérií: musí být přiměřené, tedy reflektovat konkrétní případy zásahu do zásady rovného zacházení, musí být též účinné, a tedy soudně či jinou státní mocí vymahatelné, a též odrazující, tedy působící *pro futuro* jako výstražná konsekvence protiprávního jednání, která bude stanovena tak, že samotná hrozba sankcí odradí případné osoby, které by jednaly v rozporu s právním řádem, od takového omisivního či komisivního jednání.

Kromě zdůrazňování potřebnosti přijetí legislativních nástrojů k efektivnímu vymáhání zásady rovného zacházení, včetně odměňování, se směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení zaobírá i vedlejšími, nelegislativními, prostředky, kterými by mělo být co nejdříve dosaženo uzavření Gender Gap. Mezi ty patří koordinace s odborovými organizacemi či jednotlivými zaměstnavateli, kteří by měli být přizvaní na národní úrovni k diskusi ohledně nových kroků k dodržování zásady rovného zacházení. Zásadním bodem v rámci diskuzí je pak vedení dialogu mezi sociálními partnery a nevládními organizacemi, o kterých bude v této práci pojednáváno níže. Mimo jiné je třeba udržovat určitou míru podpory procesu informovanosti veřejnosti. Čím více si budou lidé vědomi negativních důsledků, které diskriminace přináší jak osobám diskriminovaným, tak i nepřímo zasaženým, případně celé společnosti, tím snadněji budou přijímána nová opatření k zamezení nerovného odměňování za rovnocennou práci. Právě ke zvýšení informovanosti by bylo vhodné využít co nejvíce komunikačních kanálů, ať již vysvětlováním ze strany zákonodárců a zákonodárkyň, tak zástupců odborových organizací, společenství zaměstnavatelů či jiných nevládních organizací. Každá skupina cílí na jiné obecnstvo, čímž je možné dosáhnout prostoupení tohoto povědomí v podstatě skrze celou společnost.

Již v úvodních odůvodněních Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení je vymezena například potřeba tzv. pozitivní diskriminace, kdy: „...*by nemělo být dotčeno zachování nebo přijímání opatření zaměřených na předcházení nebo vyrovnávání znevýhodnění, jež utrpěla skupina osob jednoho pohlaví.*“<sup>130</sup> Právě tato problematika rozlišení mezi negativní a pozitivní diskriminací se často objevuje v argumentaci laiků, kteří nejsou obeznámeni s důsledky přijetí jednotlivých ustanovení. Ti často zaměňují či zcela nerozumí konsekvencím zavedení práv a povinností související se zákazem diskriminace či podporou vyrovnání tzv. faktické nerovnosti.

Účelem této směrnice je zajištění, aby zásada rovných příležitostí a rovného zacházení byla promítnuta do praxe, a muži a ženy tak měli totožné podmínky pro přístup k zaměstnání, případnému povýšení a doplnění či zvýšení vzdělání. Pro splnění prvního vytyčeného bodu je proto potřeba upravit pracovní podmínky současně s úměrnou odměnou. Na všechno výše uvedené je též navázán systém sociálního zabezpečení pracovníků, který Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení též reflektuje, ale jež není hlavním předmětem této práce, a proto nebude tento účel detailněji rozebírán. Zároveň jsou však reflektována i rovná práva pro muže, což je možné demonstrovat na příkladu ve věci *Konsatinnos Maïstrellis proti Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton*: stěžovatel, státní úředník, požádal o možnost využít rodičovskou dovolenou, ačkoliv jeho manželka byla tou dobou nezaměstnaná. SDEU dospěl k závěru, že nezaměstnanost manželky stěžovatele nemá v návaznosti na soulad se zásadou rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů vliv na právo čerpání rodičovské dovolené stěžovatelem, jelikož on sám, jakožto pracující osoba, musí mít možnost čerpat rodičovskou dovolenou jako ženy, jejichž manželé jsou též nezaměstnaní<sup>131</sup>.

Výše uvedená směrnice zajišťuje, aby členské státy zrušily veškerá právní ustanovení, případně celé právní předpisy, jež by odporovaly zásadě rovného zacházení. Stejný přístup je nutné uplatnit i u pracovních a kolektivních smluv i navazujících dohod, interních řádů firem, stanov organizací zaměstnanců a seskupení zaměstnavatelů. Tato směrnice obsahuje generální demonstrativní výčet, který pokrývá všechny potenciální situace a dokumenty, ve kterých je také nutné pravidla upravit tak, aby neodporovala zákazu diskriminace.<sup>132</sup>

---

<sup>130</sup> Srov. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění). Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

<sup>131</sup> Srov. Rozsudek SDEU ze dne 16. července 2015 ve věci C-222/14, *Konstantinos Maïstrellis proti Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton*, ECLI:EU:C:2015:473.

<sup>132</sup> Srov. směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení čl. 23 písm. b).

Směrnici o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení prostupují ustanovení ohledně dialogu sloužícímu k podpoře rovného zacházení. Ten vychází z předpokladu, že každý stát bude do sociálního dialogu probíhajícím mezi sociálními partnery promítat vnitrostátní zvyklosti a tradice, protože bude snadnější docílit posílení rovného zacházení. Sociální dialog by se kromě rovného odměňování, dostupnosti vzdělání nebo možnosti kariérního růstu měl zabývat i obsahem kolektivních smluv, interních pracovních řádů nebo výzkumem, protože hlavní benefit tohoto nástroje nastává za předpokladu vzájemného sdílení názorů, postojů, zkušeností a konsekvencí přijatých prostředků mezi jednotlivými sociálními partnery.<sup>133</sup>

Vedle sociálního dialogu se tato směrnice soustředí i na dialog s nevládními organizacemi.<sup>134</sup> Nevládní organizace mohou mít zájem na rovném odměňování či na dodržování zákazu diskriminace, a proto mohou dle článku 22 směrnice „... *přispívat k boji proti diskriminaci na základě pohlaví za účelem podpory zásady rovného zacházení.*“<sup>135</sup>

Na Směrnici o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení navazuje Doporučení Komise z roku 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti. Primární právní předpisy Evropské unie, konkrétně Smlouva o Evropské unii ve člancích 2 a 3 a Smlouva o fungování Evropské unie ve člancích 8 a 10, zakotvují rovnost žen a mužů a prioritu postavenou na odstranění nerovností mezi nimi, a proto jsou sekundární unijní právní předpisy často aktualizovány a doplňovány. Účelem těchto doporučení či novelizací je efektivní zajištění rovnosti mužů a žen ve všech oblastech, a to včetně zaměstnání i odměňování.

Cílem doporučení je zaměřit se na transparentnost v odměňování, jež je jednou z klíčových nástrojů pro dosažení rovnosti v odměňování. Avšak nejedná se pouze o zavedení interního transparentního odměňování v rámci firem, ale například i zavedení opatření na národní úrovni, aby byl tento nárok zaměstnanců vynutitelný. Nejedná se pouze o právo znát výši finanční odměny spolupracovníků, ale i o jejich bonusy či naturální odměny, přičemž je kruciólní znalost souhrnné odměny pracovníků na stejné nebo obdobné pracovní pozici s totožnou či podobnou pracovní náplní. Nejenže tato informovanost vede zaměstnance k výhodnější pozici při vyjednávání jejich odměny, ale případně jim poskytuje i kvalitní důkazní prostředky při uplatnění individuálních žalob vůči zaměstnavatelům. Jak již z celého konceptu soudnictví vyplývá, neposkytovaly

---

<sup>133</sup> Srov. směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení čl. 21 Sociální dialog.

<sup>134</sup> Nevládní organizace, často označovány anglickým ekvivalentem Non-governmental organization, jsou neziskové organizace nezřizované státem a na státu nezávislé. Často jsou zakládány za charitativním účelem. Mohou být zřízeny na místní úrovni, avšak nezřídka kdy se z nich stanou mezinárodní organizace, jež působí po celém světě.

<sup>135</sup> Srov. směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení čl. 22 Dialog s nevládními organizacemi.

by takové případy jen ochranu individuím, ale zároveň by judikatura měla i odrazující efekt vůči ostatním zaměstnavatelům, kteří v rámci odměňování přistupují k diskriminačním praktikám.

Doporučení Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 však doporučuje mimo jiné odlišné povinnosti vůči firmám s méně než 50 zaměstnanci, pro které by zveřejňování odměňování jednotlivých kategorií zaměstnanců znamenalo nepřiměřenou byrokratickou zátěž.<sup>136</sup> Naopak Nařízení Rady (ES) č. 530/1999 vyžaduje nákladnou a náročnou povinnost po členských státech, když by bylo vhodné, aby každé čtyři roky sestavovaly statistiky, jež obsahují strukturalizované výdělků na základě pohlaví.<sup>137</sup> Je však naprosto zřetelné, jaký je úmysl těchto doporučení či nařízení EU. V případě, kdy by neúměrně byrokraticky zatížily malé firmy, tzv. společnosti do 50 zaměstnanců, zřejmě by se projevil naprosto opačný efekt. V první řadě unijní předpisy předpokládají v malých firmách individuálnější přístup ke konkrétním zaměstnancům a lepší přístup ke všem informacím, kterého však není ve velkém korporátu možné docílit. Neúměrná zátěž malých firem by naopak mohla způsobit odosobnění vztahů, na jejichž budování by nezbývalo managementu dostatek času. Navíc je v malých firmách jednodušší navázat kontakt s ostatními zaměstnanci na obdobných pozicích, pročež je též snazší vyhodnotit přístup zaměstnavatele ke konkrétním zaměstnancům. Ve firmě s větším počtem zaměstnanců, kteří jsou častokrát rozděleni do různých týmů či oddělení, však takového vzájemného osobního přístupu není možné snadno dosáhnout.

## 4.2. Směrnice o transparentnosti odměňování

Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentnosti odměňování se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti výše a mechanismů prosazování jednotlivých („**Směrnice o transparentnosti odměňování**“) navazuje jak na Směrnici o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení, tak na doporučení na směrnici navazující, jakož i na zásady plynoucí z primárních unijních předpisů. Směrnice o transparentnosti odměňování byla dne 30. března 2023 schválena Evropským parlamentem, když 427 poslanců EP bylo pro přijetí směrnice, 79 se vyslovilo proti a 76 se hlasování zdrželo.

---

<sup>136</sup> Doporučení Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků a malých a středních podniků, Úř. věst. L 124. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=OJ%3AL%3A2003%3A124%3ATOC>.

<sup>137</sup> Nařízení Rady (ES) č. 530/1999 ze dne 9. března 1999 o strukturální statistice výdělků a nákladů práce, Úř. věst. L 63. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=OJ%3AL%3A1999%3A063%3ATOC>.

Směrnice vytyčuje tři základní cíle, přičemž ve článku 1 je specificky určeno, že tato směrnice stanovuje „*minimální požadavky pro posílení uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci*“<sup>138</sup>. Jedním z cílů směrnice je tedy usnadnění použití klíčových pojmů, když definuje pojmy jako „odměna“ či „rovnocenná práce“. Mezi další se řadí zavedení transparentnosti odměňování v rámci organizací ve veřejném i soukromém sektoru a posílení mechanismů prosazování transparentního odměňování.<sup>139,140</sup> Obecně si zavedení této právní úpravy klade za úkol rozšířit povědomí o nerovném odměňování mezi zaměstnavateli, zlepšit postavení slabších stran, kterými jsou v těchto případech zaměstnanci, a zároveň dosáhnout efektivnějšího vymáhání jejich práv na rovné odměňování za rovnocennou práci. Zaměstnancem se rozumí všichni pracovníci zaměstnání u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy či osoby, které se nachází v pracovněprávním vztahu, jež je specifikován právními předpisy, kolektivními smlouvami, případně zvyklostmi či judikaturou Soudního dvora. Přijetím této legislativní změny, respektive doplnění předchozích právních předpisů evropského práva, by mělo dojít ke snížení genderové předpojatosti s cílem dojít k celkovému vymizení pejorativních stereotypů. Souhrn všech těchto faktorů by mělo zabezpečit snížení rozdílného odměňování na základě genderu.

Poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů vydal v prosinci 2017 stanovisko, ve kterém zdůrazňuje nutnost zajištění transparentnosti odměňování na úrovni všech členských států, jelikož právě problematika nedostatečné právní úpravy je kruciólním bodem v boji za rovné odměňování. Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů má za to, že zavedením práva na informace ohledně individuální i souhrnných úrovní odměňování zabrání vytváření nepřátelských vztahů ve společnosti, přičemž se zároveň posílí pozice zaměstnanců i jejich zástupců, jako například zástupců odborových organizací.

Zhotovení Směrnice o transparentním odměňování předcházely i veřejné konzultace a cílené průzkumy, jejichž účelem bylo shromáždit názory i zkušenosti zástupců jednotlivých členských států, sociálních partnerů i zaměstnavatelů<sup>141</sup>. Důležitým cílem výše uvedených nástrojů bylo nasbírat dostatečné množství informací o nedostatcích, které na úrovni evropské legislativy

---

<sup>138</sup> Srov. Čl. 1 Směrnice o transparentnosti odměňování.

<sup>139</sup> Důvodová zpráva k návrhu 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. [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0093#footnote11>.

<sup>140</sup> Srov. Čl. 2 odst. 1 Směrnice o transparentnosti odměňování.

<sup>141</sup> Sociálními partnery se označuje dobrovolné uskupení zaměstnavatelů a zaměstnanců v různých oblastech, které však vzájemně sdílí. Například se proto jedná o zaměstnavatele a odborové organizace, kteří mají zájem na dosažení příznivých ekonomických podmínek pro obě strany. Sociální partnerství je možné seskupit též pro jednotlivé problémy v rámci hospodářství. Důvodem, proč jsou sociální partnerství vytvářena, je dosažení vhodného kompromisu, který reflektuje požadavky obou stran, a to bez neefektivních konfliktů.

toho času panovaly. Zúčastněné osoby též vyjadřovaly své názory k potenciálním otázkám ohledně potřeby přijetí doplňujících legislativních opatření k řešení diskriminace v odměňování na genderovém základě.

Je nutné podotknout, že transparentnost odměňování se nevztahuje pouze za zaměstnance, jež již pracovní vztah se zaměstnavatelem uzavřeli, nýbrž i na uchazeče o zaměstnání, kteří mají právo na sdělení objektivně stanovených výší počáteční odměny pro danou pozici, o kterou se u zaměstnavatele uchází, případně o rozpětí výše takové odměny. Směrnice proto zasáhne i do oblasti lidských zdrojů, neboť i potenciální zaměstnanec musí mít dle nových pravidel přístup k výši odměny již před samotným pracovním pohovorem, a to bez nutnosti žádosti o sdělení této výše. S oblastí personalistiky je spojován i *status negativus*, který zaměstnavateli podle článku 5 Směrnice o transparentním odměňování zakazuje ústně i písemně, osobně nebo prostřednictvím jakéhokoliv zástupce žádat o informace ohledně platební historie uchazečů o zaměstnání plynoucí z předchozích pracovních poměrů.<sup>142</sup>

#### 4.2.1. Právo na informace

Stěžejním bodem nové právní úpravy je právo na informace o individuálních odměnách či o průměru odměňování podle kategorií dle pohlaví pracovníků, jež je poskytováno všem pracovníkům bez výjimky. Kategorie dle pohlaví budou reflektovat relevantní skupinu ostatních pracovníků, kteří vykonávají stejnou či rovnocennou práci jako osoby žádající o takové informace.

Pracovníkům zaměstnavatel nesmí ani bránit ve zveřejňování jejich odměn, čímž jsou zaměstnanci oprávněni zasluhovat se o dodržování zásady rovné odměny za rovnocennou práci. Toto ustanovení je zásadní z hlediska praxe. V mnoha případech totiž docházelo ke stanovení povinnosti mlčenlivosti v pracovních smlouvách, jež zcela vylučovala jakékoliv zprostředkování informací nestranné osobě o výši odměny zaměstnance, a to ačkoliv je výslovná povinnost mlčenlivosti na české úrovni zakotvena v § 303 odst. 2 písm. b) Zákoníku práce a vztahuje se tak pouze na zaměstnance vymezené v § 303 odst. 1 Zákoníku práce. Tito zaměstnanci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám, přičemž takové zaměstnance lze povinnosti mlčenlivosti zprostit. Je nutné podotknout, že účel tohoto ustanovení ale není totožný s účelem vytyčeným ve Směrnici o transparentnosti odměňování, když ustanovení Zákoníku práce míří například na ochranu know-how, obchodního tajemství zaměstnavatele či informací o klientele,

---

<sup>142</sup> Srov. Čl. 5 Směrnice o transparentnosti odměňování.

a ustanovení Směrnice o transparentnosti odměňování striktně vymezuje účel pro podporu zásady rovného odměňování za rovnocennou práci, přičemž tato zásada nikterak nepoškozuje zaměstnavatele, pokud v rámci jeho společnosti nedochází k diskriminačnímu zacházení na základě neodůvodněného diskrečního faktoru.

V praxi je povinnost mlčenlivosti standardně stanovena příliš vágně, kdy klasickou formulací užívanou v pracovních smlouvách je například „*zaměstnanec se zavazuje dodržovat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvěděl v souvislosti s výkonem zaměstnání*“, a to povětšinou i po skončení trvání pracovního poměru, čímž se zaměstnavatelé dostávají nad rámec zákona. Navíc je do ustanovení pracovní smlouvy často zahrnována smluvní pokuta za porušení povinnosti mlčenlivost, a to ačkoliv je v § 346d odst. 7 Zákoníku práce dovoluje ujednání smluvní pokuty jen v případech, které Zákoník práce stanoví. Smluvní pokutu za porušení povinnosti mlčenlivosti však Zákoník práce nedovoluje, smluvní pokuta je proto v takovém případě vyloučena, a zaměstnavatelé proto tímto jednáním překračují zákonné meze.

Právo na informace upravené touto směrnici proto dává zaměstnavatelům přesnější vodítko, jak povinnost mlčenlivosti případně v pracovněprávním vztahu upravit. Mohou požadovat, aby byla výše odměny zaměstnancem sdělována pouze za účelem ochrany svého práva na rovnou odměnu za stejnou či rovnocennou práci.



## 5. Gender Pay Gap ve Švédsku

Švédsko, jako i ostatní severské státy, zastávají specifický přístup k problematice Gender Pay Gap. Dle statistik je právě Švédsko statisticky na vrcholu států, které Gender Pay Gap úspěšně uzavírají, respektive mají nejbližší k celkovému uzavření rozdílného odměňování mezi muži a ženami. Obecně lze Švédsko ale zhodnotit jako jeden z nejpokročilejších států napříč celým světem, například všeobecné volební právo bylo zavedeno již v roce 1921, proporční volební systém se ve Švédsku užívá od let 1907-1909, parlamentní režim byl zaveden v letech 1917-1921.

Ústava Švédského království je pololegální, skládá se ze 4 základních zákonů: Regeringsformen, přeloženo jako Nástroj vlády, z roku 1975 (1974:152), Tryckfrihetsförordningen neboli Zákon o svobodě tisku z roku 1766 (1949:105), Yttrandefrihetsgrundlagen, v překladu Základní zákon o svobodě projevu, z roku 1991 (1991:1469) a nejstarší Successionsordning neboli Zákon o nástupnictví v návaznosti na státní zřízení<sup>143</sup>, kterým je Zákon o nástupnictví z roku 1810 (1810:0926).

Pro tuto práci jsou z pohledu švédského ústavního práva stěžejní dva zákony. Zákon o svobodě tisku, který reguluje tištěné slovo, tedy zejména knihy, noviny nebo časopisy, Základní zákon o svobodě projevu, jež se věnuje ostatním mediím. Z právního hlediska pojednávají oba zákony téměř o totožné právní problematice, avšak o konkrétních dopady obou zákonů budou blíže specifikovány níže v této práci. Dle 1:1 Zákona o svobodě tisku má každý švédský občan právo publikovat jakýkoliv psaný materiál, výjimky z tohoto práva pak upravují kapitoly 4-6 téhož zákona. Základní zákon o svobodě projevu je oproti Zákonu o svobodě tisku širší, jelikož poskytuje ochranu svobody projevu i jiným tvůrcům než těm, kteří publikují v tištěných médiích. V praxi se proto Základní zákon o svobodě projevu může užít i na producenty, režiséry nebo jiné osoby jakkoliv související s produkcí filmů a ostatních pořadů. Svoboda slova je jednou ze základních svobod souvisejících se zákazem diskriminace, jelikož je svobodný přístup k novinám či TV zprávám efektivní cestou, jak upozornit na problémy či nedostatky nejen v nerovném odměňování za rovnocennou práci.

Stěžejní jsou však ustanovení, která upravují právo na přístup k veřejné správě a ke všem dokumentům s veřejnou správou souvisejícím. Každý švédský občan má tak právo vyžádat si přístup k veřejným dokumentům z různých důvodů. Existují však situace, ve kterých není možné veřejné dokumenty zpřístupnit. Důvody k takové restrikci jsou ukotveny v Zákoně o veřejném

---

<sup>143</sup> Švédsko je konstituční monarchií. V čele státu stojí od 15. září 1973 král Karel XVI. Gustav. Kompetence krále jsou od roku 1975, tedy od účinnosti jednoho z ústavních dokumentů – Nástroje vlády, omezeny na reprezentativní funkce. Král tedy nemá pravomoci spojené s ústavními iniciativami, není vrcholným velitelem ozbrojených sil ani nejméně, na rozdíl od českého prezidenta, premiéra vlády.

přístupu a mlčenlivosti (SFS 2009:400). Švédsko, jakož i ostatní severské státy, umožňují svým občanům vyšší transparentnost, když jsou občané oprávněni zjišťovat o mnoho více informací než například občané České republiky. Ve Švédsku je poměrně jednoduché, ať už online, nebo písemně na vyžádání, zjistit jméno a příjmení osoby disponující personnummer<sup>144</sup>, bydliště, věk či povolání této osoby. Krucíální informací je pak výše odměn za vykonávanou práci. Každý švédský občan si může vyžádat tuto informaci o komkoliv, kdo má personnummer. Osoba, o jejíž informaci o výši odměn se žádá, je informována o tom, kdo má na takové informaci zájem a za jakým účelem o výši odměny byla žádost podána. Získané informace ohledně odměňování konkrétních osob slouží následně k lepší pozici ve vyjednávání vlastní odměny u zaměstnavatele. Také možnost získání těchto informací vytváří určitý tlak na zaměstnavatele, aby nebyli nařknuti z nerovného odměňování zaměstnanců na rovnocenných pozicích, proto zpřístupnění veřejných dokumentů slouží i jako kontrola veřejnosti dodržování povinností zaměstnavatelů.<sup>145</sup>

Legislativním relevantním základem pro rovné odměňování za rovnocennou práci ve Švédsku byly předpisy z roku 1980 o rovných příležitostech, na které v roce 1992 navázal Zákon o rovných příležitostech (1991:433). Tento zákon obsahuje dvě roviny, jež mají za účel zlepšit podmínky a příležitosti v pracovním životě žen, aby bylo dosaženo rovnosti mezi muži a ženami. První rovinou se zaměřuje na povinnosti zaměstnavatelů, jež musí splnit, aby bylo zamezeno diskriminaci na základě pohlaví. Druhou je pak nutnost upravit postoje zaměstnavatelů tak, aby měli ženy i muži dostatečnou možnost skloubit rodinný život s pracovním, zejména s důrazem na období rodičovství. Jednotlivé právní předpisy, jež hrají v dnešní době ve Švédsku legislativní prim na úrovni rovného odměňování, jakož i konkrétní nástroje k dosažení uzavření Gender Pay Gap, budou dále blíže popsány v této kapitole.

## 5.1. Legislativní nástroje užívané k genderové rovnosti na pracovním trhu

Švédsko, stejně jako Česká republika, má ve svých právních předpisech zakotveny dvě pohlaví – mužské a ženské. Ačkoliv je Švédsko velmi progresivní a tlak společnosti na ukotvení i pohlaví na základě genderu, tedy vlastního společenského pojetí, postupně stoupá, nebyla prozatím platná legislativa nijak zásadně pozměněna.

Diskriminace na základě pohlaví je ve Švédsku považována za ilegální již od roku 1980. Hlavním právním předpisem zabývajícím se zákazem diskriminace na úrovni švédské legislativy

---

<sup>144</sup> Personnummer je osobní identifikační číslo, pod kterým jsou koordinovány jednotlivé veřejné dokumenty dané osoby. Má ji každý občan Švédska.

<sup>145</sup> BOGDAN M., and WONG CH., *SWEDISH LEGAL SYSTEM*. ISBN: 978-9139014898.

je The Discrimination Act, do kterého byly transponovány základní principy evropského práva. Zákon obsahuje zejména zákaz přímé i nepřímé diskriminace na základě pohlaví, (trans)gender nebo jiného vyjádření své identity, jakož i dle náboženství, sexuální orientace, etnického původu, zdravotního postižení nebo věku. Zaměstnavatelé, a mimo jiné i vzdělávací instituce, mají povinnosti aktivně konat, aby bylo zabráněno jakémukoliv chování, které by bylo diskriminační vůči výše uvedeným charakteristikám.

The Discrimination Act nařizuje zaměstnavatelům hned několik různých povinností, která jsou třeba splnit, aby bylo zabráněno diskriminaci na základě jedné či více charakteristik v tomto zákoně uvedených. Mezi takové povinnosti patří například zavedení preventivních opatření proti diskriminaci, represi a jiným překážkám v rovných právech a příležitostech.

### **5.1.1. Povinnosti zaměstnavatelů**

The Discrimination Act nadále rozlišuje mezi zaměstnavateli s méně než 25 zaměstnanci a s alespoň 25 zaměstnanci. Pro zaměstnavatele s alespoň 25 zaměstnanci platí, že musí mít jasně definovanou koncepci spolu s pohotovostním plánem, který nastiňuje konkrétní aktivní kroky těchto zaměstnavatelů v případě, kdy by došlo k diskriminaci či jinému omezení na rovných právech. Takový plán se použije například i v situaci, kdy by došlo k sexuálnímu obtěžování v rámci výkonu pracovních povinností a zaměstnavatel se o takovém obtěžování dozví – následně je povinen nastalou situaci prošetřit, a to včetně relevantních okolností, a pokud je to nutné, nastavit taková opatření, která by v budoucnosti podobné situaci zabránila, tedy aby bylo obdobným situacím předcházeno. Zaměstnavatel s alespoň 25 zaměstnanci je povinen všechny aktivní kroky, které proti diskriminaci na pracovišti koná, jednou za rok zdokumentovat. Zaměstnavatel s počtem zaměstnanců mezi 10 a 24 je povinen provést dokumentaci kroků, které jsou navázány na platový průzkum – tedy zda nedochází k nerovnému odměňování mezi zaměstnanci, kteří odvádí rovnocennou práci. Vše tak podléhá povinnosti transparentního zacházení se zaměstnanci. Zaměstnavatel s méně než 10 zaměstnanci žádnou z výše uvedených povinností nemá.<sup>146</sup>

Hlavním bodem transparentního zacházení se zaměstnanci je transparentnost odměňování, která slouží zaměstnancům jako způsob, pomocí kterého sami hlídají, zda vůči nim nedochází v rámci společnosti k diskriminaci, případně, pokud k nerovnému zacházení dochází, je možné

---

<sup>146</sup> BOESEN, Mia, Lotta KUMPUNIEMI a ARNTYR. *Changes to Swedish discrimination law: how will this affect employers?*. Bird&Bird [online]. 2017, 07. 02. 2017 [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: <https://www.twobirds.com/en/insights/2017/sweden/changes-to-swedish-discrimination-law-how-will-this-affect-employers>.

tento mechanismus použit jakožto důkazní prostředek. Švédská legislativa tak reflektuje určitou (nejen) genderovou předpojatost, kdy v mnoha případech dochází k nerovnému odměňování na základě jednoho z neopodstatněných diskrečních faktorů, jakým může být například i gender.

Systém povinností, které jsou na zaměstnavatele kladeny, však neslouží pouze pro přímou ochranu slabších stran – zaměstnanců. Pomáhají též zaměstnavatelům vytvářet pozitivní firemní kulturu, jelikož k diskriminaci zaměstnanců může docházet i neúmyslně, například použitím neefektivního či chybného mechanismu odměňování. Vytvoření pozitivního přístupu k zaměstnancům, který naprosto vylučuje diskriminaci na základě jakýchkoliv neopodstatněných diskrečních důvodů, zlepšuje dobré jméno i pověst zaměstnavatele na pracovním trhu, čímž může zaměstnavatel výrazněji lépe motivovat stálé zaměstnance, udržet kvalitní a nadané zaměstnance, přilákat nové pracovní síly a následně i potencionálně zvýšit zisky společnosti.

### **5.1.2. The Equality Ombudsman neboli institut Veřejného ochránce rovných práv**

Veřejného ochránce práv zaručujících rovnost neboli Diskrimineringsombudsmannen je jedním z nástrojů, respektive vládních iniciativ, jež je ve Švédsku užívaný v boji proti diskriminaci. Úkolem Veřejného ochránce práv zaručujících rovnost je napomáhat jednotlivcům při prosazování jejich práv.<sup>147</sup> Cílem tohoto vládního institutu je šíření rovných práv, napomáhání vybudování respektující společnosti, která nehledí na jakékoliv diskriminační faktory, a v neposlední řadě poskytování rad a potřebných kroků lidem v nouzi, jejichž práva byla na základě jakékoliv diskriminace omezena. Dle Zákona o Veřejném ochránci práv zaručujících rovnost (2008:568) je jeho povinností zejména zabezpečit, aby v žádné z oblastí společenského života nedocházelo k diskriminaci související s pohlavím, genderovou identitou nebo projevem, případně etnickou příslušností, náboženstvím nebo jiným přesvědčením, zdravotním postižením, sexuální orientací nebo věkem. Výčet je však demonstrativní, pokud by došlo k diskriminaci na základě jiného faktoru, například kvůli barvě vlasů či příslušnosti k určitému politickému spektru, vztahoval by se na takovéto jednání zákaz diskriminace, na který má Veřejný ochránce práv zaručujících rovnost povinnost dohlížet. Institut Ombudsmana práv zaručujících rovnost se musí řídit radami odborníků, aby se ti, kdo byli vystaveni diskriminaci, mohli efektivně proti takovému protiprávnímu jednání bránit. Povinnosti Ombudsmana však nejsou vymezeny taxativně, jelikož pozice této osoby musí schopně a instantně reagovat na změny i vývoj společnosti. Proto byly pravomoci Ombudsmana v různých historických obdobích využívány

---

<sup>147</sup> Act concerning the Equality Ombudsman (2008:568). Dostupný z: <https://www.do.se/choose-language/english/act-concerning-the-equality-ombudsman>.

odlišně. Například po migrační vlně, která aktuálně mění politické rozložení sil ve Švédsku, poněvadž doposud byla imigrační politika Švédska velmi liberální k přijímání vysokého počtu uprchlíků, se zvýšil počet případů v souvislosti s diskriminací na základě národnosti, se kterými se kancelář Ombudsmana práv zaručujících rovnost musela potýkat. Vzhledem ke vstřícné politice co do práv homosexuálů či transgender osob, jejichž práva jsou prosazována na všech úrovních společnosti, od výuky na základních školách přes masivní propagaci této menšiny v médiích po progresivní politické programy na podporu těchto právně znevýhodněných skupin obyvatel, se Ombudsman práv zaručujících rovnost často zabývá i problémy vznikajícími při střetu názorů konzervativní skupiny obyvatel s názory pokrokové části společnosti. Veřejný ochránce práv zaručujících rovnost je tak povinen naplno dostát svých povinností a využít všech zákonem povolených instrumentů, které jsou mu svěřovány do působnosti, prostřednictvím kterých může oběti diskriminace dopomoci domoci se svých práv. Ačkoliv může Ombudsman často využít i práva, jež nejsou doslovně zakotveny v právním řádu, nesmí být ilegální a nesmí svou povahou odporovat účelu zřízení institutu Veřejného ochránce práv zaručujících rovnost.<sup>148</sup>

Povinnosti, odpovědnosti i pravomoci Veřejného ochránce práv zaručujících rovnost vycházejí ze Zákona o Veřejném ochránci rovných práv, the Parental Leave Act (1995:584) a zároveň z výše zmiňovaného Diskriminačního zákona.

Podpora Veřejného ochránce práv zaručujících rovnost by se v praxi měla projevat a odrážet ve všech činnostech spojených s fungováním kanceláře Ombudsmana. Kromě informování, vzdělávání a diskuze s vládou i jinými vládními organizacemi či politickými subjekty by měl Veřejný ochránce práv zaručujících rovnost podporovat rozvoj mezinárodních vztahů a mezinárodní pomoci či asistence ve specifických sektorech, podporovat vědu a výzkum, pokrok v zákonodárných procesech či případně navrhnout konkrétní právní změny a nástroje, které by se měly užívat pro zamezení jakékoliv diskriminace.

Na určité fyzické či právnické osoby se vztahují i povinnosti vyšetřit obtěžující chování a přijmout vhodné opatření, které by takovému chování zamezilo a do budoucna předcházelo. Obtěžování a sexuální obtěžování je formou diskriminace, a tak přímo souvisí se zákazem diskriminace, jehož dozorování je v dikci Ombudsmana. Za takové diskriminační chování je považováno i podněcování, navádění nebo jiné vyvolání nátlaku, které směřuje právě k obtěžování nebo sexuálnímu obtěžování. Veřejný ochránce práv zaručujících rovnost může tyto osoby požádat o poskytnutí informací o konkrétních opatřeních, která jsou zavedena v rámci boje s nechtěnými

---

<sup>148</sup> Výuka Introduction to Swedish Law, 2022-2023, zimní semestr, Lund University.

formami jednání. Tato žádost Veřejného ochránce práv zaručujících rovnost se však vztahuje pouze na činnosti, nad kterými vykonává vůči uvedeným osobám dohled.

Mimo jiné je však Veřejný ochránce práv zaručujících rovnost oprávněn požadovat informace o kvalifikacích podle požadavků, které stanovuje the Discrimination Act. V určitých případech jsou tyto osoby též povinny umožnit Veřejnému ochránci práv zaručujících rovnost provádění dozoru a případného šetření na pracovišti a jiných relevantních prostorech. Musí mu proto poskytnout veškerou potřebnou součinnost, od umožnění vstupu na pracoviště přes zpřístupnění pracovních smluv a navazujících dohod až po uvolnění zaměstnanců k rozhovoru s Ombudsmanem samotným nebo osobou zplnomocněnou činit takové kroky jménem Veřejného ochránce práv. V neposlední řadě je pro výše uvedené osoby, tedy jak fyzické, tak právnické osoby, stanovena v the Discrimination Act povinnost účastnit se diskuze s Veřejným ochráncem práv zaručujících rovnost v případě, že o to požádá.<sup>149</sup>

Ombudsman práv zaručujících rovnost má povinnost dohlížet na dodržování the Discrimination Act jako takového, přičemž se má dle § 1 kapitoly 1. tohoto zákona snažit o motivování těch, na které se zákon vztahuje, aby jej dobrovolně dodržovali. Fyzické nebo právnické osobě, která nevyhoví jedné z výše uvedených povinností, pokud se na její jednání nevztahuje výjimka mířící na existenci zvláštních důvodů pro nesplnění povinností vyplývajících z the Discrimination Act, přičemž takové zvláštní důvody podléhají hodnocení dle konkrétních případů, má Veřejný ochránce práv zaručujících rovnost možnost nařídit, aby splnila danou povinnost s výhradou finanční sankce. Proti takovému rozhodnutí Veřejného ochránce práv zaručujících rovnost je možné podat odvolání k Radě proti diskriminaci. Obecně se ale dle § 6 kapitoly 4., není možné se proti rozhodnutí Veřejného ochránce práv zaručujících rovnost odvolat co do rozhodnutí týkajících se peněžitých trestů dle § 4 kapitoly 4.

Vůči osobě, který neplní svou povinnost například nevytvářením aktivních opatření, která by například zamezila obtěžujícím chování a do budoucna jim předcházela, neposkytuje informace, jež je Veřejný ochránce práv zaručujících rovnost oprávněn vyžadovat, či vede nesprávně, případně vůbec nevede, povinnou dokumentaci, má Ombudsman práv zaručujících rovnost pravomoc podat žádost o vynucení plnění těchto povinností Radě proti diskriminaci. Ta pak může rozhodnout nejen o nařízení výkonu těchto povinností, ale zároveň i o uložení podmíněného finančního postihu.

---

<sup>149</sup> *The Board against Discrimination*. Government Offices of Sweden [online]. [cit. 2023-05-05]. Dostupné z: <https://www.government.se/government-agencies/board-against-discrimination/>.

### 5.1.3. Rada proti diskriminaci (dále jen „Rada“)

Na činnost Veřejného ochránce rovných práv přímo navazuje činnost Rady. Její hlavní působností je rozhodovat o přezkumu žádosti o udělení peněžitého trestu, jež podává Veřejný ochránce rovných práv, a o odvolání proti rozhodnutí týkajících se příkazů k finančním sankcím. Pro posouzení objektivních skutkových okolností, na základě kterých Rada rozhoduje o nařízení peněžitého trestu či o upuštění od jakékoliv finanční sankci. Tato instituce je vždy odpovědná všechny případy řádně prošetřit, avšak nadbytečné vyšetřování může být odmítnuto.

Případy před Radou jsou projednávány v ústním jednání, pokud sama nerozhodne o nadbytečnosti takového jednání. Stranami sporu jsou osoba, jež podala Radě žádost, a subjekt, kterého se taková žádost týká. Rada je oprávněna předvolat v řízení i jiné osoby.

Postavení Rady je v rámci švédského systému poměrně výrazné. Nejen že je oprávněna straně, které se návrh týká, nařídit, aby se pod pohrůzkou udělení peněžité sankce osobně dostavila k projednávání věci, ale v případě, že se strana nevyjádří, nedostaví k ústnímu projednávání či jinak nespolupracuje, může o nařízení peněžitého trestu rozhodnout i v její nepřítomnosti. Pokud se však k nařízenému jednání nedostaví například Veřejný ochránce rovnosti práv, jež podal žádost o udělení peněžitého trestu, pak je jeho návrh neplatný a věc se před Radou více neprojednává.<sup>150</sup>

### 5.1.4. The Minister for Gender Equality

Úřad ministra, respektive ministryně, pro genderovou rovnost, který hraje ve Švédsku v boji proti diskriminaci primární roli, spadá aktuálně pod gesci Ministerstva práce<sup>151</sup>.

V České republice doposud takový ústav, který by se specializoval přímo na problematiku genderové rovnosti nebyl zřízen. Obdobná agenda, která bude ze švédské perspektivy dále přiblížena v této podkapitole, spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí, která se potýká například s problematikou zaměstnanosti a potřebné rekvalifikace, kolektivního vyjednávání, mzdy i jiných odměn za vykonanou práci, případně i pozitivní diskriminací spočívající v upravení pracovních podmínek žen a mladistvých či dalšími specifickými problémy sociální politiky. Problematika zaměstnanosti a rovnosti pohlaví je však roztržena i do agendy dalších ministerstev, když například přístup ke vzdělání, který je významným faktorem v uzavření Gender Pay Gap je v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Diskriminační faktory související

---

<sup>150</sup> Srov. the Discrimination Act.

<sup>151</sup> V průběhu historie se tento úřad řadil například pod ministerstvo spravedlnosti, zdraví a sociálních věcí či přímo pod agendu úřadu premiéra. V letech 2006-2010 disponovalo samostatným ministerstvem, kdy bylo funkční ministerstvo pro integraci a rovnost pohlaví.

s náboženství či vírou spadají pod Ministerstvo kultury. Dotace a celkové financování nevládních organizací, mezi které se řadí i spolky na podporu rovného zacházení, řeší Ministerstvo pro místní rozvoj.<sup>152</sup> Ani ve Švédsku nejsou samozřejmě veškeré detailní instituty zařazeny pod Ministerstvo práce a rovnosti pohlaví, avšak vzhledem k uvědomění si, jak důležitou roli hraje dosažení rovnosti mezi muži a ženami ve společnosti, je nejdůležitější související agenda zařazena právě pod gesci tohoto ministerstva.

Úřad ministra pro genderovou rovnost nese, v souladu s gescí ministerstva, pod které aktuálně spadá, odpovědnost zejména za záležitosti týkající se trhu práce, pracovněprávních vztahů a pracovního prostředí jako takového, avšak hlavní náplní je zajištění i dodržování rovnosti pohlaví, respektování základních lidských práv a zodpovídá i za nepolevující úsilí v boji proti rasismu a diskriminaci. Součástí povinností, jimiž je Úřad ministra pro genderovou rovnost, je i zajištění posílení práv LGBTI osob.<sup>153</sup>

Jako každé ministerstvo je i Ministerstvo zaměstnanosti společně s Úřadem ministra pro genderovou rovnost nadřízené mnoha státním agenturám. Jednou z takových podřízených subjektů je Švédská agentura pro rovnost pohlaví, která byla založena v roce 2018 s cílem usnadnit efektivní a jednoduchou implementaci politiky rovnosti pohlaví do legislativy. Úkolem této vládní organizace je zajištění rovnosti nejen v oblasti pracovněprávních vztahů a pracovního práva, ale také v oblastech vzdělání, zdraví nebo fyzické integrity. Švédská agentura pro rovnost pohlaví je „prostředníkem“, který je v úzkém kontaktu s dalšími agenturami, ale také s regiony, konkrétními občany nebo organizacemi, které občané vytvářejí. Společně pak vyjednávají takové podmínky, jež následně reflektují vládní legislativní návrhy Ministerstva zaměstnanosti, které navazují na činnost Úřadu ministra pro genderovou rovnost, přičemž koncepty, které Švédská agentura předává tomuto ministerstvu jsou kompromisem v potřebách dvou a více subjektů, jež se podílejí na řešení konkrétních problematik rovnosti pohlaví či jiných témat souvisejících s pracovním trhem. Jednou z pravomocí, jimiž je agentura nadána, je přerozdělování finančních prostředků organizacím a projektům, které se zaměřují na rovnost pohlaví. Specifické postavení pak mají i organizace na podporu žen, která jsou ve Švédsku významně podporována nejen finančně, ale též v rámci sociálních dialogů či politických prohlášeníh.<sup>154</sup>

---

<sup>152</sup> *Ministerstva*. Vláda České republiky [online]. [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministerstva/>.

<sup>153</sup> *Ministry of Employment*. Government Offices of Sweden [online]. [cit. 2023-05-07]. Dostupné z: <https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-employment/>.

<sup>154</sup> *Swedish Gender Equality Agency: ABOUT US*. Swedish Gender Equality Agency [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://swedishgenderequalityagency.se/about-us/>.



### 5.1.5. Rozdíl kolektivních smluv a rolí odborových organizací ve Švédsku a v České republice

Kolektivní smlouvou se rozumí písemná dohoda o podmínkách zaměstnání. Ve Švédsku je možné takovou dohodu uzavřít mezi zaměstnavatelem a zástupnou organizací nebo mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, případně může zaměstnavatele nahradit organizace zaměstnavatelů, kdežto v České republice mají právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance pouze odborové organizace. V obou státech kolektivní smlouva bez dalšího zavazuje jak členy odborové (či jiné) organizace, tak společnosti, které jsou členy zaměstnavatelské organizace uzavírající kolektivní smlouvu. Působnost smlouvy pak dopadá nejen na členy odborové organizace, ale i na všechny ostatní zaměstnance zaměstnavatele bez ohledu na jejich členství v organizaci. V případě, že by zaměstnavatel užíval jiné podmínky pro kariérní postup či jinak odměňoval osoby, které jsou členy odborové organizace, a osoby, které takové členství nemají, a které by zároveň splňovaly obdobnost pracovní pozice či obsahu výkonu práce, jakož i další podmínky, o kterých je více řečeno výše v této práci, dopouštěl by se zaměstnavatel znevýhodňováním této skupiny osoby diskriminace vůči osobám neparticipujícím v odborové organizaci. Nečlenové odborových organizací se nemohou vzdát výhod jim plynoucích z uzavřených kolektivních smluv po dobu jejich účinnosti.<sup>155</sup>

Obsah kolektivních smluv se týká zejména mzdy a konkrétních pracovních podmínek ve firmě, které jsou nad zákonný rámec. V případě, že by kolektivní smlouva obsahovala ustanovení zkracující práva vyplývající z právních předpisů daného státu, nepřihlíželo by se k nim. Uplatňuje se tedy obecně závazná zásada „*co není zákonem zakázáno, je dovoleno*“. Vždy je však potřeba reflektovat postavení zaměstnanců jako slabší strany a nijak tedy nezkracovat ani neohýbat práva, jež jim vyplývají jak z národních, tak z unijních předpisů. Kolektivní smlouvou není možné zaměstnancům ani ukládat povinnosti nad rámec zákona, pokud by kolektivní smlouva taková ujednání obsahovala, opět by se k nim nepřihlíželo. Kolektivní smlouvy jsou i z výše uvedených důvodů velmi často označovány jako „podlaha, ne strop“, protože zaměstnancům poskytují pevnou základnu pro případné další a lepší jednání o podmínkách.<sup>156</sup>

Z kolektivní smlouvy uzavřené zástupnými organizacemi, ať už specifickými, nebo v České republice výhradně užívanými odborovými, vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Kolektivní vyjednávání se proto využívá v případě firem s vysokým počtem zaměstnanců, pročež se zjednodušuje stanovení konkrétních práv a povinností. Ačkoliv je proces vyjednávání často

---

<sup>155</sup> Srov. náleží Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 279.

<sup>156</sup> XIV.8.1 Kolektivní smlouva. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [cit. 2023-08-21]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XIV81Kolektivnismlouva>.

dlouhodobý a velmi náročný, stále představuje jak časovou, tak osobní úlevu pro management firmy co do porovnání s individuálním vyjednáváním podmínek pro jednotlivé zaměstnance.

Obsah kolektivních smluv se liší sektor od sektoru, obecně se ale stanovuje minimální mzda a další odměny v rámci vymezených skupin pracovních pozic, podmínky pro zaměstnance ohledně kariérního postupu nebo pracovní doba, případně rozložení směnného provozu. Nezřídka kdy jsou kolektivními smlouvami upravována pravidla pro přesčasy, odměňování za práci v době svátků či odměny za pracovní cesty.<sup>157</sup>

Postup pro uzavření kolektivní smlouvy a řešení sporů mezi účastníky je v České republice upraven zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Ve Švédsku je právo sdružování zaměstnavatelů a zaměstnanců do organizace zaměstnavatelů nebo zaměstnanců založeno na základě zákona o zaměstnání a spolurozhodování na pracovišti (1976:580). Základy a záruky pro fungování odborových organizací jsou pak ustanoveny v zákoně o zástupcích odborů (1974:358), který se týká zejména vyjednávání o mzdách a dalších podmínkách nebo možnosti aktivně se zapojit do činnosti v radách.<sup>158</sup>

Švédský systém kolektivních smluv je ve srovnání s českým mimořádně sofistikovaný. Každý sektor by podle „švédského modelu“ měl mít vlastní podmínky stanovené odbory a organizacemi zaměstnavatelů, s minimálními zásahy ze strany státu. Mezi typické znaky švédského modelu pak patří pojištění pro případ nezaměstnanosti. Pro získání podpory v nezaměstnanosti je nutné být jak členem konkrétní odborové organizace, tak fondu pojištění pro případ nezaměstnanosti, a to alespoň po dobu 12 měsíců před ocitnutím se v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti společně s pojištěním příjmu následně činí až 80 % předchozího příjmu člena odborové organizace.<sup>159</sup>

Vyjednávání jako takové probíhá převážně na úrovni jednotlivých sektorů. K detailnímu vyjednávání o mzdách pak podle zprávy OECD dochází pouze ve velkých firmách. Kolektivní smlouvy jsou ve Švédsku koordinovány na několika úrovních, a to zejména skrze nezávazné normy a/nebo směrnice obsahující doporučení o maximálních nebo minimálních mzdových sazbách a podmínkách pro zvyšování mezd, jež vydává vláda nebo vládní agentura, případně ústřední odbory nebo sdružení zaměstnavatelů.

---

<sup>157</sup> *Collective Agreements – Swedish trade union tool: working conditions negotiated and agreed between trade unions and employers.* Sverigesingenjorer.se [online]. [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/engelska/collective-agreements.pdf>.

<sup>158</sup> BOGDAN M., and WONG CH., *SWEDISH LEGAL SYSTEM*. ISBN: 978-9139014898.

<sup>159</sup> *Swedish labour market model and collective agreements.* SULF [online]. [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://sulf.se/en/working-in-sweden/swedish-labour-market-model-and-collective-agreements/>.

Lépe rozvinutý švédský model je demonstrován zejména úrovní členství v odborech, které je ve Švédsku několikanásobně vyšší než v České republice, když se přibližně 65 % zaměstnanců participují v odborech. Kolektivní smlouvy pak k roku 2021 dopadají na 88 % zaměstnanců, přičemž stejná je i míra hustoty zaměstnavatelů účastnících se kolektivního vyjednávání.<sup>160</sup> Zaměstnavatelé sami jsou taktéž povzbuzováni k připojení se k odborům – sdružení zaměstnavatelů.<sup>161</sup> Vstup do odborové organizace je otevřený všem bez ohledu na jejich národnost nebo typ zaměstnání, na druhou stranu nesmí být zaměstnanci nuceni vstupovat do odborových organizací, jelikož jim taková povinnost nevyplývá ani z národních, ani z unijních právních předpisů. V případě, že by docházelo k zamezování členství v odborových organizacích, docházelo by k porušování svobody sdružování, jež je v obou státech jednou ze základních svobod.

V České republice se odborové organizace netěší příliš velké oblibě, a to s ohledem na historické faktory, které stále v tzv. „kolektivním vědomí“ Čechů přetrvávají. Odbory jsou totiž po roce 1989 vnímány se skeptickým postojem, protože v minulém režimu sloužily jako jakási prodloužená ruka Komunistické strany Československa, která se v Československu držela u moci od tzv. Vítězného února v roce 1948 až do sametové revoluce v listopadu 1989. Úkolem odborových organizací v Československu bylo sice oficiálně hájit zájmy pracovníků, avšak zde docházelo k rozporu mezi situací *de iure* a *de facto*. Ačkoliv byly zájmy dělnické třídy za komunistického režimu prioritními, odbory se ve skutečnosti proměnily v bezzubou a pouze formální organizaci. Hlavním úkolem odborů bylo zvyšovat produktivitu práce a výroby bez ohledu na ochranu zaměstnanců, tudíž jejich postavení absolutně odporovalo jejich účelu, a tedy zejména prosazování práv zaměstnanců a snižování faktické nerovnosti mezi nimi a zaměstnavateli. Pravomoci, kterými odborové organizace dnes disponují, se za dob socialismu zredukovaly na pořádání odborářských rekreací a případně kulturních akcí, jakož i například organizaci oslav Mezinárodního dne žen. Členové odborových organizací nakonec nezískávali téměř žádné výhody či vyšší ochranu, naopak pro ně členství způsobovalo nadbytečné komplikace, když potřebovali souhlas odborové organizace při žádosti o byt nebo i výjezdní doložku do západních států.<sup>162</sup>

---

<sup>160</sup> *Main indicators and characteristics of collective bargaining: Sweden*. OECD [online]. 2021, 17. 02. 2021 [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-sweden.pdf>.

<sup>161</sup> *This is how the Swedish labour market works: A guide to the role of trade unions, collective agreements, freedom of association and who does what on the Swedish labour market*. UNIONEN [online]. [cit. 2023-04-14]. Dostupné z: <https://www.unionen.se/in-english/how-swedish-labour-market-works>.

<sup>162</sup> ŠTASTNÁ, B. *Odbory za socialismu rozdávaly čokoládové kolekce, ale zaměstnance nehájily*. Paměť národa [online]. 2023, 16. 03. 2023 [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.pametnaroda.cz/cs/magazin/pribehy/odbory-za-socialismu-rozdavaly-cokoladove-kolekce-ale-zamestnance-nehajily>.

V minulosti měly odbory ve socialistickém Československu významnou roli a měly možnost ovlivňovat životy lidí, ačkoliv ne takovým způsobem, kterým je ovlivňují dnes. Účastnily se například hodnocení pracovníků nebo vystupovaly jako záruka při trestním řízení, bylo totiž umožněno za svého člena složit tzv. společenskou záruku, a tím dopomoci k nižšímu trestu. Socialistické Československo mělo monopolní odborovou organizaci Revoluční odborové hnutí, které příkladmo spravovalo i nemocenské pojištění.<sup>163</sup>

Pochybnosti o důvěryhodnosti odborů kvůli jejich problematické minulosti přetrvávají dodnes. Pouze zhruba 17 % pracovníků se zapojuje do odborových organizací. Pozitivním faktorem však zůstává, že alespoň 45 % zaměstnanců je pokryto kolektivními smlouvami. Zaměstnanci však nejsou dostatečně motivováni ke vstupu a případnému podílení se na odborových organizacích. Jak bylo již výše uvedeno, účinné kolektivní smlouvy a jejich ustanovení dopadají i na zaměstnance, kteří nejsou členy těchto organizací právě proto, že pokud by s nimi bylo zacházeno bez objektivního důvodu (kterým rozhodně členství v odborové organizaci není) odlišně než se zaměstnanci, kteří do odborové organizace vstoupili, dopouštěl by se zaměstnavatel diskriminace vůči této skupině zaměstnanců. Naopak nečlenové tak požívají benefity z vyjednaných kolektivních smluv bez povinnosti platit členský příspěvek. Objektivně je však možné nízkou participaci zaměstnanců v odborových organizacích zdůvodnit i dalšími skutečnostmi, například nedostatečnou propagací výhod plynoucích ze členství v odborové organizaci, jakými jsou například bezplatný právní servis či možnost osobního ovlivnění rozsahu a struktury uzavíraných kolektivních smluv.

České odborové organizace se přesto snaží dosáhnout alespoň částečně na švédský model, proto poskytují například podpůrné fondy zahrnující podporu při dlouhodobé nezaměstnanosti, pracovní neschopnosti, narození či osvojení dítěte, případně podporu při vzniku invalidity či úmrtí člena rodiny. Konkrétní podpory jsou však často rozděleny na standardní a nadstandardní, kdy nadstandardní podpory jsou poskytovány pouze v případě úhrady vyššího členského příspěvku, respektive připojištění.<sup>164</sup>

Vzhledem ke skutečnosti, že kolektivní smlouvy dopadají ve Švédsku na 88 % zaměstnanců a v České republice pouze na 45 %, je vliv, který působí odborové organizace na rovnost v odměňování znatelný. Zvýšení dopadu kolektivních smluv je úměrné uzavření Gender

---

<sup>163</sup> ŠTASTNÁ, B. *Odbory za socialismu rozdávaly čokoládové kolekce, ale zaměstnance nehájily*. Paměť národa [online]. 2023, 16. 03. 2023 [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.pametnaroda.cz/cs/magazin/pribehy/odbory-za-socialismu-rozdavaly-cokoladove-kolekce-ale-zamestnance-nehajily>.

<sup>164</sup> *Bud'te Pohodářem - Staňte se naším členem: Výhody obecně*. Bud'te Pohodářem [online]. [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <http://www.budtephodarem.cz/vyhody-clenstvi/>.

Pay Gap, jelikož jsou jasně a přesně stanoveny podmínky pro odměňování bez ohledu na pohlaví zaměstnance. Více než polovina zaměstnanců v České republice aktuálně nemá prostředky pro zajištění rovnosti jejich odměn s kolegy na obdobných pracovních pozicích. Zvýšení účasti zaměstnanců v odborových organizacích by proto v České republice znamenalo výrazný posun minimálně ke snížení Gender Pay Gap. Pro takovýto posun ve smýšlení zaměstnanců pracujících v České republice je však potřeba v první řadě zvrátit negativní vnímání odborových organizací s ohledem na jejich historii, ke kterému je potřeba celospolečenská osvěta o pozitivních přínosech těchto organizací do životů jednotlivých zaměstnanců, o kterou se mohou pokusit jak zaměstnavatelé, skupiny zaměstnavatelů, tak zaměstnanci či případně kampaně na vládní úrovni. Konkrétní projekty, které česká vláda, vládní organizaci i nevládní spolky v současné době užívají, budou detailně rozebrány níže v této práci, avšak již zde je možné podotknout, že je brán jen minimální ohled na sílu odborových organizací v boji za uzavřením Gender Pay Gap.

Poměrně netradiční způsob, díky kterému se v České republice dostaly odborové organizace do povědomí společnosti v posledním roce, je kandidatura předsedy Českomoravské konfederace odborových svazů<sup>165</sup> Josefa Středuly na prezidenta. Přímá volba prezidenta užívaná v České republice od roku 2012 dává kandidátům značný prostor v komunikačních médiích, a proto se vyjádření Josefa Středuly, jehož program obsahoval mimo jiné tlak na zvýšení platů státních zaměstnanců či boj za navýšením minimální mzdy. Ve svých rozhovorech a vyjádřeních často reflektoval svou dlouholetou praxi v největší odborové centrále v České republice. Vzhledem k tomu, že primárním účelem veřejných výstupů předsedy Českomoravské konfederace odborových svazů však nebyla propagace členství v odborových organizacích ani výhod z takového členství plynoucích, případně pozitivního vlivu kolektivních smluv na zlepšení postavení žen na pracovním trhu, nebyl dopad na vnímání společnosti dostatečně zásadní.

Klíčem ke zvýšení atraktivity členství v odborových organizacích je tak dle mého názoru zejména obecné vzdělání společnosti, a to nejen ohledně odborové problematiky, ale i nabídnutí snadného a kvalitního vzdělání v konkrétním odvětví, které by odbory zajistily. Ačkoliv by takové nabídky plynoucí od odborových organizací znamenaly vysokou finanční náročnost, v dlouhodobém horizontu by se posílila jejich vyjednávací pozice a zvýšil by se i rozpočet díky

---

<sup>165</sup> Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) je dobrovolným, otevřeným a nezávislým sdružením 31 odborových svazů, jehož hlavním cílem je chránit mzdové, pracovní i životní podmínky práv zaměstnanců. ČMKOS se aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. Je též členem Evropské odborové konfederace, Mezinárodní odborové konfederace a Odborového poradního výboru při OECD. ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. CMKOS [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz>.

nárustu členských příspěvků. V případě, že by se odborové organizace rozhodly investovat své finance do nábora nových členů, nejefektivnější cestou by bylo kampaň promovat skrze moderní technologie zejména na sociálních sítích, kde se sdružuje nejvyšší procento cílové populace.<sup>166</sup>

---

<sup>166</sup> Sociální sítě v České republice dle statistik výzkumu MML-TGI od agentury Median i data plynoucí z webu Datareportal.com užívá ke konci roku 2021 75 % populace. Počet uživatelů sociální sítě Facebook činí zhruba 4,9 milionů, sociální sítí s největší návštěvností na českém trhu je pak YouTube, který užívá přibližně 8 milionů uživatelů. Nejefektivnější je tak dle těchto statistik zacílit marketingovou strategii na nástroje vhodné k užití na těchto dvou platformách, jelikož je při vytváření kampaně pro odborovou organizaci nutné pokrýt co největší spektrum osob co do věku, pohlaví i místa bydliště. Vzhledem k předpovědi společnosti Zenith působící na marketingovém trhu se předpokládá, že se v letech 2021 až 2024 stanou sociální média nejrychleji rostoucím reklamním mediálním kanálem. Překonají tak reklamní investice do televizních reklam, a proto je vhodné prvotně investovat právě do marketingových kampaní pro sociální sítě.

## 6. Gender Pay Gap v České republice

Problém nerovnosti v odměňování postihuje Českou republiku už od jejího samotného počátku. V rámci sběru dat hodnotících Gender Pay Gap je možné nahlédnout až do 60. let 20. století, kdy například v roce 1962 činil Gender Pay Gap v Československu dnes už nepředstavitelné výše 36 %. Během dvou desetiletí se rozdíl snížil na 29 %, přičemž na tento pozitivní trend navázal i vývoj v následujících letech. Zlomovým okamžikem co do progresivního trendu se stal rok 2002, jelikož pokles ve výši Gender Pay Gap se téměř zastavil a od té doby *de facto* stagnuje.<sup>167</sup> Dle statistických údajů získaných společností Eurostat v roce 2020 je rozdíl v odměňování na základě pohlaví v České republice aktuálně ve výši 16,4 %, což je o 3.4 procentních bodů vyšší, než na jakou hodnotu byl stanoven průměr v Evropské unii, který činí 13 %. V mezinárodním srovnání dochází k ještě výraznějšímu propadu České republiky, ku příkladu v zemích západní Evropy se Gender Pay Gap pohybuje nejvýše okolo 5 %.<sup>168</sup>

Co do neočištěného Gender Pay Gap, patří Česká republika podle výše v této práci zmíněných statistik v porovnání s ostatními státy Evropy do skupiny států s nejvyšším rozdílem v odměňování mezi muži a ženami. K výrazným rozdílům pak dochází i na stejných pozicích dle třídy zaměstnání CZ ISCO<sup>169</sup>, kdy na stejné pozici činí rozdíl mezi muži a ženami 11 %.<sup>170</sup> Nejrelevantnější hodnotou v rámci boje proti rozdílům v odměňování na základě pohlaví je ale tzv. *očistěný Gender Pay Gap*, který představuje hodnotu Gender Pay Gap, jenž nelze vysvětlit dílčími faktory, jakými jsou například typ pracovního úvazku, délka předchozí praxe nebo dosažené ukončené vzdělání, a o kterém bylo již pojednááno ve 4. kapitole této práce. Díky očištění Gender Pay Gap je možné přesněji určit, jaký podíl na Gender Pay Gap konkrétně má přímé diskriminační zacházení se zaměstnanci. Očištěný Gender Pay Gap činí v České republice z hlediska srovnatelné pozice u stejného zaměstnavatele 10 %. Ze statistik nadále vyplynulo, že hodnota očištěného Gender Pay Gap je v soukromém sektoru je více než dvojnásobně vysoká oproti hodnotě očištěného Gender Pay Gap v sektoru veřejném.

Gender Pay Gap ovlivňuje mnoho faktorů, přičemž pod základními z nich je možné si představit genderové stereotypy, na které navazuje konstantně podhodnocená práce, horší

---

<sup>167</sup> *Co je GENDER PAY GAP a jak se počítá.* Rovnaodmena.cz [online]. [cit. 2023-06-08]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>.

<sup>168</sup> *Gender pay gap statistics* [online]. 2023 [cit. 2023-06-04]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

<sup>169</sup> CZ-ISCO je kódové znázornění, respektive rozřídění, pracovního poměru podle klasifikace Českého statistického úřadu. Klasifikace tímto způsobem je nutné užívat pro statistiky vzniklé od 1. ledna 2011 dle § 19 odst. 2 zák. č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>170</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena, KRISTÝNA POSPÍŠILOVÁ, HANA MAŘÍKOVÁ a ROMANA MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018 [cit. 2023-08-07]. ISBN 978-80-7421-162-1.

postavení v rámci vyjednávání o výši odměny zaměstnankyně se zaměstnancem, obava zaměstnavatelů z možného odchodu zaměstnankyně na rodičovskou dovolenou až na dobu 3 let, uplatnění žen především ve „feminizovaných“ odvětvích pracovního trhu či minimální zastoupení žen na manažerských pozicích.

## 6.1. Legislativní vymezení genderové problematiky

Rovné odměňování za rovnocennou práci je ukotveno ve všech rovinách právních předpisů, ačkoliv stěžejními jsou Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, Zákoník práce a Antidiskriminační zákon, jež jsou doplněny Zákonem o inspekci práce, Zákonem o státní službě, Zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a Zákonem o veřejném ochránci práv. Princip rovného odměňování a zákazu diskriminace je právně ukotven v ustanovení Zákoníku práce, ačkoliv obdobnou úpravu ohledně spravedlivého odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň či zákaz diskriminace dle diskrečních faktorů je možné nalézt i v Zákonu o státní službě nebo Zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, tzv. služebních předpisů. Dle těchto ustanovení jsou všichni zaměstnavatelé povinni zacházet se zaměstnanci rovně, přičemž mezi rovné zacházení se beze sporu řadí i rovné odměňování za rovnocennou práci. Již v platné a účinné právní úpravě je zakotvena povinnost zaměstnavatelů informovat zaměstnance o opatřeních, která musí být přijata a dodržena, aby zaměstnavatelé splnili povinnost rovného odměňování bez rozdílu na pohlaví za rovnocennou práci, čímž zároveň dojde k zamezení porušování zákazu diskriminace.

V Zákoníku práce najdeme definici přímé a nepřímé diskriminace, přičemž oba typy jsou spojovány s méně výhodným zacházením k určité osobě na základě její rasy, etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, jazyka, zdravotního stavu, víry či náboženství, majetku, manželského a rodinného stavu, vztahu nebo povinnosti k rodině, politického či obdobného smýšlení, členství v politických stranách nebo hnutích, případně angažovanost v organizacích zaměstnavatelů. Pro úplnost je důležité dodat, že se za diskriminaci považuje i rozdílné zacházení z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství či pohlavní identifikace. K diskriminačnímu chování může samozřejmě dojít i nečinností.

Lze tedy říci, že aby bylo možné zachovat se k zaměstnanci jiným způsobem, zejména méně výhodným než k jinému zaměstnanci, musí být takové jednání objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení takového cíle musí být přiměřené a nezbytné. Dle Antidiskriminačního zákona se za diskriminační jednání nepovažují kroky směřující k předejití či vyrovnání faktických nevýhod, které plynou například z příslušnosti ke konkrétní



skupině lidí nebo požívající jiný z diskriminačních důvodů. Tyto kroky však musí být podloženy zákonnými důvody a jejich cílem musí být narovnání postavení osob bez ohledu na to, k jaké skupině přísluší, tedy dosažení rovného postavení a zacházení.<sup>171</sup>

Zákonná definice v § 110 Zákoníku práce určuje tzv. princip stejné mzdy, platu nebo odměny za práci stejné hodnoty. Aby bylo při odměňování dosaženo povinnosti uplatnit tento princip, je nutné zohlednit několik faktorů, není možné univerzální porovnávat výši odměny v rámci jednoho vymezeného druhu práce, nýbrž je třeba zhodnotit následující proměnné: složitost a namáhavost práce, která souvisí zejména s dosaženým vzděláním či nabytými pracovními zkušenostmi, jež jsou potřebné k získání konkrétní pozice, dále pracovní podmínky, kvalita a kvantita pracovních výstupů jakož i samostatný proces odvedení práce vyplývající z uzavřené smlouvy.<sup>172</sup> Princip stejné odměny za rovnocennou práci se pak uplatňuje na případy, kdy je možné vyhodnotit náplň pracovní pozice práce za práci stejné hodnoty s jinou pracovní pozicí, respektive s výši odměny jiného zaměstnance nebo zaměstnankyně.

Bez ohledu na přijatou směrnici o transparentnosti odměňování, přijalo velké množství zemí Evropské unie samostatná opatření na podporu transparentnosti, přičemž se jednalo například o právo požadovat informaci o platu nebo mzdě, reportování o odměňování a výši hodnoty Gender Pay Gap nebo společné posouzení nerovného odměňování či případně auditu způsobu odměňování. Všechna tato opatření byla přijata i Českou republikou, avšak pouze na dobrovolné, tedy zákonem neukotvené, bázi. Naopak Švédsko přejala všechna výše uvedená opatření do svých právních předpisů, čímž se stala závaznými a vymahatelnými.<sup>173</sup> Přesto je však možné na určitých úrovních v rámci České republiky spatřovat podporu transparentnosti odměňování, která se projevuje například zavedením povinnosti zveřejňovat odměnu v inzerátech na pracovní pozice. Tato odměna může být vyjádřena nejnižší mzdou poskytnutou v rámci konkrétní firmy, intervalem, ve kterém se výše mzdy nebo platu pohybuje v návaznosti na další faktory, jakož například dosažené vzdělání uchazeče o pracovní pozici nebo předchozí praxe na obdobné pozici s rovnocennou náplní práce.

---

<sup>171</sup> *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti*. Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2023-06-30]. ISBN: 978-80-7421-217-8. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/249997466.pdf>.

<sup>172</sup> Srov. § 110 odst. 1, 3, 4 a 5 Zákoníku práce.

<sup>173</sup> EUROPEAN COMMISSION. *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal work and work of the equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms: Impact assessment*. In: . Brussels, 2021, ročník 2021, SWD(2021) 41 final. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>.

## 6.2. Nástroje a instituty užívané k genderové rovnosti na pracovním trhu

K uzavření Gender Pay Gap není potřeba jen legislativních změn. Velkou roli hrají i vládní i nevládní organizace či soukromé osoby, které poskytují pomocné nástroje, jež nejsou pro zaměstnavatele obligátní, ale poskytují jim určitou výhodu na pracovním trhu. Vzhledem k nízkému počtu nezaměstnanosti v České republice<sup>174</sup> a vyššímu počtu volných pracovních míst než samotných uchazečů o práci, dochází k významnému tlaku na zaměstnavatele, kteří se na pracovním trhu musí odlišit od ostatních konkurenčních firem nabízejících obdobné pracovní pozice. Přistupují proto právě i k využívání nástrojů na zabezpečení genderové rovnosti, jejichž aplikace a výsledky šetření mohou zlepšit jejich postavení v porovnání s ostatními zaměstnavateli.

Mimo využívání těchto nástrojů pomáhá k dodržování zásady rovnosti a zákazu diskriminace i institut Veřejného ochránce práv, jež má právo dohlížet na činnosti zaměstnavatelů a poskytovat podporu a pomoc zaměstnancům, vůči kterým dochází k diskriminačnímu jednání, nebo samotná existence neziskových organizací, jejichž hlavním úkolem je například podpora uplatnění žen na pracovním trhu nebo podpora firem, které jsou progresivní a jejichž firemní kultura je založena na genderové vyváženosti a rovnosti na každé úrovni pracovní hierarchie.

### 6.2.1. Projekt 22 % k rovnosti a nástroj Logib

Projekt Rovná odměna Projekt 22 % k rovnosti („Projekt 22 % k rovnosti“) je systémovým projektem pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí, jehož hlavními cíli je zahájení procesu snižování rozdílu v odměňování žen a mužů v Česku a zvýšení společenského povědomí o tomto problému a benefitech ve snížení Gender Pay Gap. Mimo jiné se Projekt 22 % k rovnosti snaží propojit všechny strany, kterých se problematika týká, ať už jde o zaměstnavatele, skupiny zaměstnavatelů, zaměstnance či odborové organizace, neopomíná ale ani vládní či nevládní organizace a širokou veřejnost. Vzhledem k tomu, že si jsou zakladatelé projektu vědomi nízké reflexe problematiky na všech úrovních společnosti, je meritem tohoto vládního projektu navržení nových a účinných přístupů, postupů a užití nových technologií a nástrojů fungujících v zahraničí. Zároveň je cílem svou činností přispět k větší transparentnosti odměňování.<sup>175</sup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí se pokusilo vyřešit *de lege lata* problém s absencí striktních povinností vůči zaměstnavatelům alespoň zavedením Projektu 22 % k rovnosti. Kromě

---

<sup>174</sup> Míra nezaměstnanosti ke květnu 2023 činí dle informací zveřejněných Úřadem práce ČR 3,5 %, která na přepočít zahrnuje zhruba 254 000 nezaměstnaných osob, přičemž počet volných míst je zaokrouhlen na 285 7000.

<sup>175</sup> *Rovná odměna - Projekt 22 % k rovnosti: O projektu*. Rovnaodmena.cz [online]. [cit. 2023-06-29]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/wp/o-projektu/>.

školení zaměstnanců ve veřejném sektoru, užitečných školicích materiálů nejen pro manažery firem a výzkumu o genderové diskriminaci, doporučilo ministerstvo také užití nástroje Logib, o kterém bude pojednáváno níže, ve firmách.

Přestože myšlenka celého projektu je velkým pokrokem pro českou společnost jako takovou i pro jednotlivé firmy, jelikož se stává určitým *de lege ferenda* základem v České republice, stále neřeší určité „právní vakuum“, které v této oblasti panuje. Neklade totiž na zaměstnavatele žádné konkrétní povinnosti, vše je založeno na dobrovolné bázi, absentují i sankční ustanovení za nedostatky, které při použití nástroje Logib nebo jiné techniky plynoucí z Projektu 22 % k rovnosti vyplynou.

Absence povinností působí problémy hlavně z následujícího důvodu. Česká a švédská společnost a hlavně povaha, s jakou přistupují k doporučením a povinnostem, je naprosto odlišná. Tento zcela protikladný postoj je nejlépe viditelný na přístupu společností k zamezení šíření onemocnění COVID-19: Švédsko je známo jako stát s minimálním počtem restrikcí, navíc se společně s Dánskem vytvořilo první skupinou států, jež v září 2021 zrušila kompletně veškerá opatření proti šíření tohoto onemocnění. Ve Švédsku nebyly v podstatě po celou dobu pandemie povinné respirátory ani roušky. Zásadním v boji s koronavirovou pandemií se naopak stala vládní doporučení, a to zejména k proočkování co největšího množství obyvatelstva. Švédský epidemiolog Anders Tengell byl hlavní osobou, která odmítala zákaz provozování služeb nebo povinnost omezení pohybu, naopak prosazoval strategii vysvětlování jednotlivých kroků vlády obyvatelstvu. Mezi cíle švédských politiků v rámci tiskových konferencí se proto řadilo například vysvětlení výhod, která vysoká proočkovanost švédské populace přináší jak jednotlivcům, tak celému systému. Ministryně zdravotnictví následně potvrdila, že právě vysoká motivace obyvatel k užití očkování se stala zásadním faktorem v boji proti koronavirové pandemii, který nakonec vedl k naprosto marginální potřebě užití přísných restrikcí typu uzavírání školských zařízení či omezování mezilidského kontaktu.<sup>176</sup> Mezi další doporučení, která vláda v průběhu pandemie užívala, bylo i využití izolace v případě objevení příznaků onemocnění či vyhýbání se místům s vysokou koncentrací shromáždění davů lidí.<sup>177</sup> Švédové se všemi výše uvedenými doporučeními veskrze řídili, a proto bylo dosaženo překonání koronavirové pandemie i bez přísných nařízeních. Tento přístup je možné aplikovat na veškerá společenská odvětví.

---

<sup>176</sup> NOVÁK, M. Švédsko žije úplně bez opatření, povinné nejsou ani roušky. Díky očkování. Aktualne.cz [online]. 2021, 03. 11. 2021 [cit. 2023-06-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/zahranici/svedsko-zije-uplne-bez-opatreni-povinne-nejsou-ani-rouscky-di/r~a3b9e5803bd611eca1070cc47ab5f122/>.

<sup>177</sup> Švédsko - Pravidla cestování během výskytu COVID-19 a vnitrostátní zdravotní předpisy, digitální COVID certifikát EU. Your Europe [online]. [cit. 2023-06-29]. Dostupné z: [https://europa.eu/youreurope/citizens/travel/travel-and-covid/sweden/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/travel/travel-and-covid/sweden/index_cs.htm).

Důvěra švédské vlády je natolik silná, že obyvatelé nepotřebují k dodržování pravidel přísné zákazy či hrozby sankcí, ale z vlastní vůle se ve většině případů řídí právě zkušenými odborníky ve švédské vládě či pomocníky, kterými se členové vlády obklopují.

Naproti tomu Česká republika byla nucena využít cestu povinností, zákazů, přísných policejních kontrol dodržování jednotlivých ustanovení a hrozeb vysokými sankcemi v případě porušení zákazů či nesplnění povinností. Již v březnu 2020 s sebou vyhlášení nouzového stavu přineslo zákaz poskytování služeb a pořádání kulturních akcí nebo povinnost užívání roušek. V průběhu pandemie byl navíc zaveden zákaz cestování mezi okresy, který byl striktně kontrolován bezpečnostními sbory. I přes výše uvedené hrozby vysokými pokutami i přes časté upozorňování na nebezpečnost přenosu onemocnění COVID-19, však v průběhu pandemie bylo zaznamenáno vysoké množství protiprávních činů.<sup>178</sup> Očkovací kampaň byla vzhledem ke zmatečné komunikaci členů vlády a nedostatečné motivaci českých občanů v porovnání se Švédskem neefektivní.<sup>179</sup>

Dle souhrnných statistik se v České republice nakazilo onemocněním COVID-19 4 618 256 lidí, z čehož 42 491 tomuto onemocnění podlehl. Naproti tomu ve Švédsku bylo nakaženo 2 699 339 lidí, z čehož onemocnění podlehl 23 777. Porovnáme-li zalidnění těchto zemí, kdy Česká republika uvádí zhruba 10,7 milionu obyvatel a Švédsko více než 10,4 milionu obyvatel, vyplyne z výše uvedeného lepší zvládnutí koronavirové krize ve Švédsku. Tento příklad odráží přístup švédské a české společnosti k mnohým opatřením napříč tématy. Proto je ve švédské společnosti dostatečné užívat nástroje na úrovni doporučení, zatímco změny v české společnosti je nutné legislativně ukotvit na základě rigidních a striktních práv a povinností. Navzdory této skutečnosti Švédsko v oblasti Gender Pay Gap přistoupilo legislativní ukotvení zvýšených práv zaměstnanců a zavedení mnohých povinností zaměstnavatelů. Naopak Česká republika se vydala cestou doporučení, které není vzhledem k výše uvedenému zcela efektivní cestou. Dle mého názoru lze dovodit, že pokud není česká společnost pod pohrůžkou povinností a zákazů, včetně přísných a vysokých sankcí za jejich porušení, pak bude velmi pravděpodobně jakékoliv právně nevyhmatelné doporučení spíše nerespektované.

---

<sup>178</sup> *Sněmovna dala policistům právo pokutovat porušení opatření proti koronaviru. Návrh projedná ještě Senát.* IROZHLAS [online]. Praha, 2020, 08. 04. 2020 [cit. 2023-06-30]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/koronavirus-snemovna-pokuty-police-straznici\\_2004081732\\_cen](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/koronavirus-snemovna-pokuty-police-straznici_2004081732_cen).

<sup>179</sup> KRAMLOVÁ, J. *Anatomie selhání: Dva roky covidu v Česku. Během pěti vln zemřelo 39 tisíc nakažených.* Aktualne.cz [online]. 2022, 05. 03. 2022 [cit. 2023-06-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/casova-osa-covid/r~fd4c3f7e0ec511eb9d470cc47ab5f122/>.

## 6.2.2. Nástroj Logib

Nástroj Logib, který vyvinula švýcarská Federální agentura pro genderovou rovnost, slouží zaměstnavatelům ze soukromého i veřejného sektoru zjistit rozdíly v odměňování mezi muži a ženami v rámci vnitřní struktury konkrétní organizace. Švýcarský nástroj se kromě Francie či Německa osvědčil i v dalších evropských státech, kdy jeho hlavním benefitem je efektivita testování míry rovnosti a férovosti odměňování. Ve Švýcarsku Logib dokonce povoluje vstup do soutěže o veřejnou zakázku pouze společnostem, které vyhodnotí jako firmy, jež odměňují své zaměstnance spravedlivě.

Díky pozitivním zkušenostem se dne 3. listopadu 2019 začalo s testováním tohoto analytického nástroje i v kanceláři, dnes již bývalé, Ombudsmanky, Anny Šabatové. Toto testování bylo prvním svého druhu v rámci veřejné správy, přičemž datum 3. listopadu bylo vybráno záměrně. V tento den se koná the Equal Pay Day, tedy Den rovnosti v odměňování, který symbolicky poukazuje na skutečnost, že od tohoto data ženy v Evropě přestávají de facto vydělávat. Gender Pay Gap je totiž tak výrazný, že ženy v porovnání s muži pracují po zbytek roku „zadarmo“.

Dalším symbolickým údajem je počet dnů, který po Novém roce musí ženy odpracovat, aby dosáhly stejné odměny jako muži za přechozí rok. Statistiky z roku 2022 odhalily, že ženy si na stejnou odměnu, jakou mají muži, musí počkat o 60 dní déle. Pozitivní změnou však je, že se doba, kdy se odměny vyrovnají, je o 9 dní nižší než v roce 2021. Tento Den rovnosti odměňování žen a mužů je tedy určen každoročně individuálně v návaznosti na výsledky statistik z předchozího roku.<sup>180</sup>

Testování v kanceláři Ombudsmanky při svém šetření zohledňovalo charakteristiku dané pracovní pozice, osobní charakteristiky zaměstnanců a zaměstnankyň, které vyhodnotilo jako klíčové, například věk, vzdělání, délku praxe či úroveň dovedností a míry odpovědnosti. Výsledky testování prováděného Ministerstvem práce a sociálních věcí byly pro kancelář Ombudsmanky vesměs pozitivní. Celkový rozdíl činil 1,6 %, což je v porovnání s českým obecným průměrem, který činí 21 %, či s evropským průměrem ve výši 16 %, rozdíl zcela zanedbatelný.

Bývalá Ombudsmanka Anna Šabatová k výsledku testování v kanceláři Ombudsmanky uvedla: „*Mám radost z výsledku. Myslím, že se na něm podílely výrazně dva faktory – sladování*

---

<sup>180</sup> *Den rovnosti odměňování žen a mužů letos v Česku vychází na 1. března.* BusinessINFO.cz [online]. 2022, 28. 02. 2022 [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/den-rovnosti-odmenovani-zen-a-muzu-letos-v-cesku-vychazi-na-1-brezna/>.

*práce a péče, které dlouhodobě v Kanceláři podporujeme, a transparentní systém odměňování včetně nenárokových složek platu.*<sup>181</sup>

Tvůrci nástroje Logib navíc uvádějí, že kritická hranice, kdy je vhodné věnovat rozdílu v odměňování zvýšenou pozornost, bývá stanovena na 5 %. Avšak u každého případu je nutné veškeré okolnosti posuzovat zcela individuálně v návaznosti na specifické faktory, které by software nástroje Logib nemusel odhalit. Logib pracuje na bázi Microsoft Excel, což znamená, že se do systému zadají osobní data ve specifickém formátu. Výpočet rozdílu v odměňování mezi muži a ženami probíhá pomocí regresní analýzy, jež zkoumá objektivní faktory, které výši mzdy či platu přímo ovlivňují. Takovými objektivními faktory může být například lidský kapitál, tedy personální charakteristika zahrnující délku trvání pracovního poměru, délku konkrétně určené praxe či odbornou přípravu spolu se vzděláním, avšak velmi důležitými jsou i další údaje, které směřují přímo k vymezenému pracovnímu místu, kterého se testování nástrojem Logib týká. Mezi tyto údaje pak patří specificky požadovaná úroveň odborných dovedností týkajících se daného pracovního místa či vedoucí pozice v rámci vnitřní struktury společnosti.

Pomocí nezávislé proměnné, kterým je určení pohlaví testované osoby v rámci pracovního vztahu, je pak Logib schopný vyhodnotit, zda dochází k ovlivnění výše mzdy či platu u konkrétního zaměstnavatele na základě pohlaví či nikoli. Pokud je zjištěno, že se v rámci vnitřní struktury firmy objevují rozdíly v odměnách způsobené odlišným pohlavím, vyhodnotí Logib, o jak velký rozdíl se v konkrétních případech jedná.<sup>182</sup>

### **6.2.3. Mzdová a platová kalkulačka**

Nástroj mzdové a platové kalkulačky se řadí mezi další technologie užívané v rámci Projektu 22 % k rovnosti, které byly převzaty po pozitivních ohlasech ze zahraničí. Na rozdíl od švýcarského nástroje Logib pochází myšlenka mzdové a platové kalkulačky z vydařených projektů z Rakouska, přičemž tento nástroj byl využíván již od roku 2011. Mzdová a platová kalkulačka je nástroj určený primárně pro zaměstnance a zaměstnankyně založený na lineární regresivní analýze. Pracuje s množstvím specifických charakteristik, jakými jsou věk, vzdělání, vykonávaná profese, velikost podniku a region, ve kterém je práce vykonávána, respektive dotčený region, ke kterému je zaměstnavatel navázán). Závislou proměnnou se dle tohoto modelu

---

<sup>181</sup> *Kancelář ombudsmanky prošla úspěšně testováním platové rovnosti.* Ombudsman veřejný ochránce práv [online]. 2019, 2019 [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/kancelar-ombudsmanky-prosla-uspesne-testovanim-platove-rovnosti/>.

<sup>182</sup> *Analytický nástroj Logib.* Rovnaodmena.cz [online]. [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/logib-analyticky-nastroj/>.

rozumí výše platu či mzdy v návaznosti na výběr soukromého nebo veřejného sektoru. Mezi nezávislé proměnné se řadí sféra výhodu práce, konkrétní vykonávaná profese, nejvyšší dokončené vzdělání, věk, dotčený region a v případě výpočtu výše mzdy i velikost ekonomického subjektu. Mzdová a platová kalkulačka vyhodnotí na základě vstupních dat dle Informačního systému o průměrných výdělcích<sup>183</sup> průměrný výdělek i procentuální výši Gender Pay Gap, který aktuálně na dané pozici v souladu se všemi vstupními údaji panuje<sup>184</sup>, přičemž data jsou ve Mzdové a platové kalkulačce aktualizována po uzavření předchozího kalendářního roku.

Konkrétní firmy a organizace jsou povinny poskytnout Českému statistickému úřadu relevantní informace, jelikož je Čtvrtletní šetření o průměrném výdělků vyhlášeno ve sbírce zákonů pro daný kalendářní rok jako část programu statistického zjišťování, a proto jsou informace poskytnuté uživatelům Mzdové a platové kalkulačky objektivní a aktuální. Samotní tvůrci kalkulačky uvádí, že teoretické modely byly schopny postihnout přes 80 % zaměstnanců a zaměstnankyň, přičemž se jedná o jeden z nejefektivnějších nástrojů pro zjištění Gender Pay Gap na konkrétních pracovních pozicích a zároveň pro získání přehledu a transparentnosti v jednotlivých pracovních odvětvích.

Co se konkrétních údajů, které Mzdová a platová kalkulačka zohledňuje, dělí se do šesti primárních kategorií. První je výběr mezi soukromým a veřejným sektorem, což vyplývá již ze samotného názvu tohoto nástroje, který rozlišuje od názvosloví odměňování právě v těchto dvou základních sektorech. Druhou kategorií je rozdělení trhu práce do 23 skupin dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, o které bylo blíže pojednááno výše. Celkový počet kódů pro podskupiny zaměstnání ve mzdové i platové sféře, které jsou kalkulačkou reflektovány, dosahuje výše 580 různých profesí. Třetím klíčovým faktorem je dosažené vzdělání, jež je standardně rozděleno do pěti skupin na základní a nedokončené, střední bez maturity, střední s maturitou, vyšší odborné a bakalářské a vysokoškolské. Lze tudíž říci, že je téměř shodné se stylem hodnocení dosaženého vzdělání dle Informačního systému o průměrných výdělcích. Dalším znakem, který se propisuje do výše odměny i následného zhodnocení procentuální výše Gender Pay Gap, je věk. Ten je možný zadat od 19 let do 65, kalkulačka tedy pracuje se produktivní věkovou skupinou a vzhledem k faktoru, že reflektuje pouze pracovní vztahy, tedy vztahy založené na pracovní smlouvě, je jejich užití mimo věkové rozmezí 19-65 let minimální, a vymezení této věkové hranice tak nezpůsobuje

---

<sup>183</sup> Informační systém o průměrném výdělků (ISPV) je souhrn pravidelného monitorování úrovně výdělků a celkové pracovní doby zaměstnanců a zaměstnankyň v České republice, přičemž vychází z údajů získaných pravidelným statistickým šetřením, jež zajišťuje Český statistický úřad a které je známo pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výdělků. Zpracovatelem ISPV je společnost TREXIMA, spol. s r.o.

<sup>184</sup> *Co je GENDER PAY GAP a jak se počítá*. Rovnaodmena.cz [online]. [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>.

neobjektivní výchylku ve výsledných hodnotách. Pátou proměnnou je kraj, přičemž tato položka se dělí na obecně platné rozdělení České republiky do 14 různých krajů dle číselníku NUTS 3<sup>185</sup>. Posledním relevantním faktorem je zadání velikosti ekonomického subjektu, pro který zaměstnanec či zaměstnankyně pracuje či ve kterém o práci usiluje. Tato proměnná se však relevantní pouze pro výpočet mzdového ohodnocení, jelikož v platové sféře není tento faktor pro výši platu jakkoliv významný.

Pro výpočet se užívají dvě oddělené regresivní rovnice, jelikož se faktory zaměstnanců a zaměstnankyň v obou sektorech, tedy v soukromém i veřejném, výrazně liší, a tudíž by v případě užívání jedné společné regresivní rovnice docházelo k výsledkům s vysokými odchylkami od faktické situace na pracovním trhu. Zároveň dochází k oddělení výpočtů pro muže a ženy, a to s odůvodněním, že i v rámci těchto dvou kategorií je možné nalézt odlišnosti především v dosaženém uzavřeném vzdělání či v profesní struktuře.<sup>186</sup>

#### 6.2.4. Role sociálního dialogu

Jak bylo již detailně rozebráno v kapitole 6.1.5 této práce, je užití sociálního dialogu s cílem sestavení a uzavření kolektivní smlouvy efektivním nástrojem k dosažení nižšího rozdílu v odměňování mezi muži a ženami. Naopak v České republice hojně využívaná decentralizace z národní či sektorové úrovně na nižší úrovně způsobuje fragmentaci vyjednávání až na úroveň individuální, která například zvyšuje nevyváženost pozic zaměstnance a zaměstnavatele při vyjednávání výše odměny, čímž dochází k výrazným výkyvům v odměňování za rovnocennou práci mezi muži a ženami.

Je třeba podotknout, že v případě pracovního vztahu, jehož odměnou je plat, není možné o výši takového platu kolektivně vyjednat. Platem jsou odměňováni zaměstnanci státu, územních samosprávných celků – krajů i obcí, státních fondů či příspěvkových organizací, tudíž zaměstnanci, jež pracují v tzv. „státním sektoru“. Mzdou jsou pak odměňováni zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů, kteří nejsou zmíněni v taxativním výčtu § 109 odst. 3 Zákonníku práce.<sup>187</sup> Přesto je možné kolektivní smlouvou upravit i jiné náležitosti pracovního vztahu, než kterým je odměňování, avšak souvisí s možným snižováním rozdílu v odměňování mezi pohlavími. Mezi takové náležitosti je úprava vyšší transparentnosti zaměstnavatele, podpora vyššího zastoupení žen

---

<sup>185</sup> *Regiony soudržnosti (NUTS 2) a kraje (NUTS 3) České republiky* [online]. [cit. 2023-08-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/regiony-soudrznosti-nuts-2-a-kraje-nuts-3-ceske-republiky>.

<sup>186</sup> *Metodologie kalkulačky*. Rovnaodmena.cz [online]. [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/metodologie-kalkulacky/>.

<sup>187</sup> Srov. § 109 odst. 1, 3, 4, 5 Zákonníku práce.



v manažerských pozicích či obecně na lépe placených pracovních pozicích, sjednání možností, jež pomohou zaměstnancům se snazším skloubením work-life balance, případně podpora žen i mužů z dřívějšího návratu z rodičovské dovolené zřízením například soukromých dětských skupin přímo u zaměstnavatele či úpravou možných typů pracovních poměrů.

Je však krucióální, aby se do kolektivních smluv promítl určitý kompromis obou stran, tedy jak strany zaměstnavatele, tak jeho zaměstnanců a zaměstnankyň. V případě, že by uzavřená kolektivní smlouva pojednávala o problematice, která však není palčivá, tudíž o ní nebylo vedeno ani vyjednávání obou stran, které vedlo ke shodě či kompromisu, stává se z kolektivní smlouvy pouze popis aktuální situace panující ve firmě, nikoliv nástroj na úpravu vztahů v konkrétní společnosti.<sup>188</sup>

### **6.3. Postavení Ombudsmana ve vztahu k uzavření Gender Pay Gap**

V České republice, na rozdíl od Švédska, nenajdeme institut Veřejného ochránce práv zaručujících rovnost. Obdobné pravomoci jsou nicméně svěřeny do rukou Veřejného ochránce práv neboli Ombudsmana, přičemž kořeny této instituce vytvořené též ve Švédsku sahají do 19. století. Tento institut byl vytvořen především za účelem ochrany jednotlivce před jednáním úřadů a jiných institucí specifikovaných v zákoně č. 349/1999 Sb., Zákon o Veřejném ochránci práv, jejichž jednání je v rozporu se zákonem, případně není v souladu se zásadami demokratického právního státu a dobré správy. Pravomoci jsou Ombudsmana dány i v oblasti boje proti nečinnosti orgánů stanovených ve výše uvedeném zákoně. Veškeré aktivity, které díky uděleným pravomocem Veřejný ochránce práv vykonává, by měly přispívat k ochraně základních práv a svobod, přičemž právě zamezení porušování těchto práv a svobod je účelem institutu Ombudsmana. Orgán Veřejného ochránce práv je navíc nezávislý na orgánech moci výkonné a svou činností se zodpovídá pouze moci zákonodárné, které však není podřízen.<sup>189</sup> Tento institut se tudíž označuje jako tzv. „parlamentní ombudsman“, který je charakteristický výše uvedenými znaky – je zřízen nejvyšším zastupitelským sborem, vůči kterému však není v podřízené pozici, je nezávislý a nestranný. Vedle parlamentního ombudsmana existuje druhá varianta, která se ve světě

---

<sup>188</sup> *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů : projekt 22 % k rovnosti*. Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2023-07-26]. ISBN ISBN978-80-7421-217-8. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/249997466.pdf>.

<sup>189</sup> Srov. § 5 Zákona o Veřejném ochránci práv.

často užívá, a tou je tzv. „vládní ombudsman“. Ten je naopak závislý na pokynech vlády, je *de facto* součástí veřejné správy a je považován za formu dozoru nad veřejnou správou.<sup>190</sup>

Podle § 1 odst. 5 Zákona o veřejném ochránci práv vykonává Ombudsman působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Co se diskriminace týká, je oprávněn zasáhnout v případě nerovného zacházení na základě rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry, světového názoru nebo státní příslušnosti Ombudsman má dle Antidiskriminačního zákona pravomoci k ochraně před nerovným zacházením v zaměstnání, povolání, služebním poměru, přístupu k povolání nebo podnikání, vzdělání, sociálnímu zabezpečení, zdravotní péče, členství v profesních komorách nebo odborech nebo v oblasti zboží a služeb včetně problematice nerovného zacházení v souvislosti s bydlením. Veřejný ochránce práv však nedisponuje jakýmkoliv nástroji na ochranu osoby, která je například diskriminována kvůli svému sociálnímu původu, manželskému nebo jinému rodinnému stavu nebo kvůli jejímu členství v odborových organizacích nebo v politických stranách či hnutích.<sup>191</sup><sup>192</sup> Ombudsman provádí šetření na základě podnětu, který může být též neformální, nebo na základě vlastní iniciativy. Přejde-li v průběhu šetření na porušení práv občanů, předá takovou informaci příslušnému správnímu orgánu. Sám totiž není nadán právními prostředky, jimiž by mohl sám v daných případech napravovat porušení práv. Stanoviska vydávaná Ombudsmanem jsou však respektována veřejnou správou, zejména kvůli autoritě osoby vykonávající funkci Veřejného ochránce práv.

Důvody pozbytí funkce jsou vymezeny v § 6 Zákona o Veřejném ochránci práv, přičemž se jedná o zánik funkce po dni, kdy uplynulo funkční období Ombudsmana, nabytí právní moci rozsudek soudu, jímž byl Ombudsman odsouzen pro trestný čin, přestal být volitelným do Senátu, došlo k neslučitelnosti funkcí dle § 3 odst. 1 Zákona o Veřejném ochránci práv nebo se své funkce Ombudsman sám vzdal.<sup>193</sup> V souladu s účinnou legislativou proto není možné v současné době Veřejného ochránce práv odvolat. Je tak zcela zásadní klást důraz na výběr vhodného obsazení tohoto orgánu. Veřejný ochránce práv je volen Poslaneckou sněmovnou z kandidátů, z nichž dva navrhuje prezident České republiky a dva Senát, přičemž shodné návrhy jsou přípustné.<sup>194</sup>

---

<sup>190</sup> Důvodová zpráva č. 349/1999 Dz., k návrhu zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ze dne 30. prosince 1999. [cit. 2023-04-18] Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mjzhe4v6mzuhfpwi6q>.

<sup>191</sup> *Cítím se být diskriminován*. Ombudsman veřejný ochránce práv [online]. [cit. 2023-06-26]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/potrebuji-pomoc/diskriminace/>.

<sup>192</sup> Srov. § 13 Antidiskriminačního zákona.

<sup>193</sup> Srov. § 6 odst. 1 Zákona o Veřejném ochránci práv.

<sup>194</sup> Srov. § 2 Zákona o Veřejném ochránci práv.

S ohledem na výše uvedené je třeba, aby byl na pozici Veřejného ochránce práv dosazen morálně velmi nadaný, respektovaný a zkušený profesionál, jež za svou kariéru není znám pro jakékoliv rasistické, xenofobní či obdobné nenávistné výrazy, a je proto schopen vykonávat tuto funkci s ohledem na podstatu jejího vytvoření. Ačkoliv jsou kolem momentálně zvoleného Ombudsmana časté kontroverze, stále patří úřad Veřejného ochránce práv k nejdůvěryhodnějším institucím v České republice. To též znázorňuje obecný dlouhodobý problém s institucionální ochranou práv a svobod jednotlivců co do ochrany před zákazem diskriminace a dodržení práva na rovné zacházení. Jestliže i přesto, že současný Veřejný ochránce práv proslul svými rasistickými či jinak xenofobními výroky<sup>195</sup>, je považován za instituci s nejvyšší důvěrou společnosti, je zřejmé, že se čeští občané nemají možnost obrátit na méně problematický institut, který by neměl xenofobní pozadí a přesto dokázal jednotlivcům pomoci k dostání svých práv. Na přelomu let 2022 a 2023 důvěřovalo dle průzkumu CVVM Veřejnému ochránci práv 62 %, což je stejně jako důvěra v Ústavní soud.<sup>196</sup>

## 6.4. Nevládní organizace a jejich iniciativy

Nevládní organizace jsou neziskové projekty, jež se zaměřují na určité problematkové oblasti, přičemž tato podkapitola pojednává o veřejně prospěšných organizacích napříč Evropou, které působí i v České republice a ve Švédsku, a jejichž hlavním cílem je podpora zejména ekonomické nezávislosti žen. Samotné veřejně prospěšné organizace se do podvědomí veřejnosti dostávají skrze celoroční kampaně, pořádání konferencí či skrze medializaci ženských vzorů.

### 6.4.1. The Equal Pay Day ve Švédsku

The Equal Pay Day neboli Den rovnosti mezd je symbolickým dnem, který by měl pomoci zvýšit povědomí o tom, že ženy v Evropě jsou průměrně placeny o 14 % méně než muži za hodinu práce.<sup>197</sup> Švédsko a Česká republika jsou dvě ze dvanácti států, které mají svůj vlastní Den rovnosti mezd, spolu s Rakouskem, Belgií, Kypr, Německem, Estonskem, Francií, Nizozemskem,

---

<sup>195</sup> *Senátoři označili výroky ombudsmana za předsudečné a xenofobní, Křeček to přijal s rozpaky.* IROZHLAS [online]. 2022, 24. 06. 2022 [cit. 2023-06-26]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/senat-ombudsman-krecek\\_2206241358\\_jca](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/senat-ombudsman-krecek_2206241358_jca).

<sup>196</sup> *Ombudsman Křeček slaví 85. narozeniny. Měl bych lépe využívat sociální sítě, říká.* Česká justice [online]. 2023, 20. 05. 2023 [cit. 2023-06-26]. Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/2023/05/ombudsman-krecek-slavi-85-narozneniny-mel-bych-lepe-vyuzivat-socialni-site-rika/>.

<sup>197</sup> *Equal Pay Day: Joint Statement by Vice-President Jourová and Commissioners Schmit and Dalli.* European Commission [online]. 2021 [cit. 2023-04-18]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_5806](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_5806).

Slovenskem, Portugalskem a Španělskem. Cílem oslav Dne rovnosti mezd je ukázat, že rozdíl v odměňování mezi muži a ženami skutečně existuje a má vliv na nižší výdělečnost žen pouze z důvodu jejich pohlaví. Symbolem Dne rovnosti mezd je červená peněženka nebo kabelka, která souvisí s první kampaní z roku 1988. Červená barva v účetnictví znamená ztrátu a zůstává negativní ekonomickým efektem pro ženy.<sup>198</sup>

Kromě národního Dne rovnosti mezd existuje také Mezinárodní den rovnosti mezd, který stanovuje OSN a koná se každoročně 18. září.<sup>199</sup> Tento den má sloužit jako signál, že bychom neměli přestat usilovat o snížení či naprostém uzavření Gender Pay Gap.

Den rovnosti mezd ve Švédsku je organizována pod záštitou Swedish Women's Lobby (SWL), která je zastřešovací organizací ženských hnutí ve Švédsku a v současnosti sdružuje 47 členů.<sup>200</sup> Cílem SWL je zlepšit postavení žen, dosáhnout genderově rovnocenné společnosti nejen ve Švédsku, ale také v rámci Evropské unie. SWL si přeje dosáhnout integrace žen do všech sfér jejich života, například do politických či ekonomických procesů. Poslední iniciativa spojená s Gender Pay Gap organizována SWL je hnutí 16:13 s nápisem "TIME FOR #SALARYDAY!". Cílem hnutí je upozornit na skutečnost, že zatímco muži jsou placeni za každou minutu své práce od 8:00 do 17:00, ženy jsou symbolicky placeny pouze do 16:13 za stejnou práci kvůli výši Gender Pay Gap, což znamená, že pracují zadarmo po 16:13 každý den.<sup>201</sup>

Kromě Swedish Women's Lobby hraje významnou roli v organizacích, které ve Švédsku i v rámci Evropské unie podporují uzavření nebo alespoň snížení Gender Pay Gap, také organizace BPW SWEDEN – BUSINESS AND PROFESSIONAL WOMEN (BPW). Své důležité postavení potvrzuje svým zastoupením při Organizaci spojených národů, UNESCO, UNICEF, UNIDO, UNIFEM, WHO, nebo počtem členů přesahujícím 30 000. Začátky BPW ve Švédsku sahají hluboko do historie, a to konkrétně do roku 1931, kdy byla založena jako „Klub profesionálních žen“. BPW má tyto kluby po celém světě, například BPW v USA byl organizátorem kampaně s červenou peněženkou v roce 1988, která zdůrazňovala, že ženy mají „červená čísla ve svých peněženkách“. Kampaň se v Evropě poprvé objevila v roce 2008 díky BPW Německo. Hned následující rok, v roce 2009, byla oficiálně zahájena evropská kampaň nazvaná Den rovnosti mezd, tedy the Equal Pay Day, kterou pokrývaly organizace BPW napříč celou Evropou.

---

<sup>198</sup> 15. ročník Equal Pay Day: 11. – 12. dubna 2024 | Clarion Congress Hotel Prague. Equal Pay Day [online]. 2023 [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.equalpayday.cz>.

<sup>199</sup> International Equal Pay Day: September 18, 2023. National Today [online]. 2023 [cit. 2023-05-12]. Dostupné z: <https://nationaltoday.com/international-equal-pay-day/>.

<sup>200</sup> THE SWEDISH WOMEN'S LOBBY. Sveriges Kvinnoorganisationer [online]. 2023 [cit. 2023-05-12]. Dostupné z: <https://sverigeskvinnoorganisationer.se/in-english/>.

<sup>201</sup> 16:12 – LÖN HELA DAGEN!: DAGS FÖR #LÖNHELADAGEN!. Sveriges Kvinnoorganisationer [online]. 2023 [cit. 2023-05-12]. Dostupné z: <https://sverigeskvinnoorganisationer.se/in-english/>.

Kromě spoluorganizace Dne rovnosti mezd BPW také pořádá setkání a konference, na které zve zajímavé hosty ze všech odvětví, a také se věnuje sítění a každoročně jmenuje Profesionální ženu roku.

BPW si zejména klade za cíl podporovat ženy v jejich odbornosti a využití jejich potenciálu ve všech existujících sektorech. Zároveň chce BPW ženy povzbuzovat k získání práv ve všech aspektech jejich života. Nejvýznamnějším cílem je vytvoření co největšího množství příležitostí pro ženy, aby uspěly na profesionálním, obchodním a podnikatelském trhu. Mottem BPW je posílení profesního rozvoje, zdraví a finanční nezávislosti žen, což výstižně shrnuje vše o této organizaci výše uvedené.<sup>202</sup>

#### 6.4.2. The Equal Pay Day v Česku

Ačkoliv se The Equal Pay Day neboli Den rovnosti mezd koná ve Švédsku každý rok, přesto je v porovnání s Českou republikou pro švédskou společnost méně významnou událostí. Vzhledem ke skutečnosti, že není téma genderové nerovnosti v Česku obecně příliš hojně diskutované, je tento den a osvěta s tímto dnem související unikátní, zejména co do rozsahu pořádaných událostí. Právě zde spatřujeme největší rozdíl v rámci the Equal Pay Day – ve Švédsku je možné najít nespočet iniciativ a organizací, které se nerovnému odměňování věnují, v České republice jich je však stále naprosté minimum, a proto jsou události spojované s Dnem rovnosti mezd v Česku tak významné.

Den rovnosti mezd se koná každý rok na jaře, protože právě až na jaře ženy dosáhnou stejného ekonomického zisku jako muži za předchozí rok. Podle statistik musí ženy pracovat průměrně o 2 měsíce déle než muži, aby dosáhly stejné roční mzdy jako muži. Hlavní aktivity a komunikační kanály v České republice používané během Dne rovnosti mezd zahrnují mediální kampaně, rychlé mentoringové setkání a profesní konference, na kterých spolupracuje organizace Business & Professional Women CR z.s. (BPWCR) s různými partnery z různých oborů. Den rovnosti mezd nejen zvyšuje povědomí české společnosti o genderové mzdové nerovnosti, přičemž během posledních 10 let přesáhl počet účastníků událostí spojených se Dnem rovnosti mezd hranici 17 000 zainteresovaných. Konference, která se v současnosti koná v rámci Dne rovnosti mezd, je navíc zmiňována v každoroční zprávě vlády České republiky „Zpráva o rovnosti žen a mužů“, kterou zpracovává Úřad vlády ČR. Tato zpráva také označuje konferenci jako hlavní aktivitu vedoucí ke zlepšování mzdové rovnosti mezi muži a ženami.

---

<sup>202</sup> *Nätverk som utvecklar*. BPW Sweden [online]. 2021 [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <https://bpw.se>.

### 6.4.3. University Women of Europe v. the Czech Republic

Stížnost č. 128/2016 z roku 2019 – University Women of Europe v. the Czech Republic projednávaná u Evropského výboru pro sociální práva vyústila ke zjištění porušení Evropské sociální charty a Protokolu z roku 1988, jelikož v České republice absentuje zajištění transparentnosti odměňování a není možné ani jakkoliv srovnat jednotlivá pracovní místa, navíc není dosaženo dostatečného pokroku v rovném zacházení mezi muži a ženami, s čímž souvisí i nedostatečná podpora žen v dosažení rovných příležitostí s muži, přičemž ženy nejsou ani dostatečně zastoupeny v řídicích a rozhodovacích orgánech soukromých společností.<sup>203</sup> V roce 2021 bylo České republice doporučeno Výborem ministrů Rady Evropy, aby dokončila přijímání opatření transparentnosti v odměňování skrze možnost zaměstnanců a zaměstnankyň požadovat a následně na žádost získat v rámci soudních řízení informaci o výši mzdy svých spolupracovníků, to vše s ohledem na citlivost informací, respektování osobních údajů a neporušení obchodních tajemství, jakož i rozšířit možnost porovnání mezd mezi dvěma zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi, případně mezi zaměstnancem a zaměstnankyní, kteří nepůsobí u stejného zaměstnavatele, tudíž napříč soukromým sektorem. Mezi další doporučení se řadila nutnost přezkumu a posílení opatření ke zmírnění Gender Pay Gap a zvážit přijetí dalších opatření, jakož i návrh nových strategií, jak velmi nepříznivou situaci s rozdíly v odměňování mezi muži a ženami urychlit a napravit. Česká republika nesmí opomenout na to, aby její kroky byly měřitelné a přinesly pozitivní vývojové výsledky v rozumně předpokládaném čase. Takových pokroků by Česko mělo dosáhnout i co do množství žen v rozhodovacích, řídicích či obdobných manažerských pozicích, a to zejména v největších a nejvlivnějších soukromých firmách.

### 6.5. Judikatura českých soudů

Soudní dvůr Evropské unie ve svých závěrech shledal, že v určitých případech není možné posuzovat rovné odměňování pouze v situacích, kdy muži a ženy pracují u stejného zaměstnavatele.<sup>204</sup> Judikatura soudů jak na evropské, tak na české úrovni, je co do pracovního práva velmi pestrá. V posledních letech nebyly řešeny pouze případy domáhání se obdobné odměny za obdobnou práci u stejného zaměstnavatele v rámci jednoho místa výkonu práce,

---

<sup>203</sup> Dne 5. prosince 2019 přijal Evropský výbor pro sociální práva rozhodnutí o odůvodněnosti kolektivní stížnosti č. 128/2016 – University Women of Europe proti České republice. Dostupné z: [https://www.justice.cz/documents/12681/771376/UWE\\_CZ-rozh+ECSR\\_překlad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a3de4868](https://www.justice.cz/documents/12681/771376/UWE_CZ-rozh+ECSR_překlad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a3de4868).

<sup>204</sup> Důvod (10). Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

ale například i povinnost rovného zacházení, a tedy i odměňování, mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci, jejichž pozice je ve firmě srovnatelná,<sup>205</sup> nebo rovné odměňování za rovnocennou práci zaměstnanců a zaměstnankyň vykonávající obdobnou práci pro jednoho vytyčeného zaměstnavatele, ale v rozdílných regionech – tedy s odlišným místem výkonu práce.<sup>206</sup>

Dle výzkumu veřejného ochránce práv z roku 2020, který se zaměřil na rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech v časovém období od roku 2015 do roku 2019, vyplývá, že ze zkoumaného vzorku více než 200 rozhodnutí je polovina žalobců, kteří se u soudu domáhají konstatování nerovného zacházení, neúspěšná. Přesto však došlo k procentuálnímu nárůstu úspěšnosti žalobců v porovnání s předchozím obdobím v letech 2010-2014.

Zajímavostí v těchto případech se ukázal institut sdíleného důkazní břemene, jež bylo Ústavním soudem ve třech případech užito tak, aby se zvýšila jeho ústavně konformní interpretace, jež navazuje již na výklad v nálezu č. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006. Smyslem tohoto institutu je povinnost žalovaného, který tvrdí, že se nerovného chování nedopustil, aby doložil skutečné důvody svého postupu a celkového chování. Naproti tomu ani žalobce není zcela zproštěn jakéhokoliv aktivního jednání, což samo o sobě vychází již z logiky sporného řízení, kdy se *a priori* předpokládá aktivní přístup jak žalovaného, tak žalobce. Žalobce proto musí dokázat, jakého nepříznivého chování se měl žalovaný dopustit, avšak zda bylo toto jednání založeno na diskriminačním důvodu, může žalobce pouze spekulovat a tvrdit. Přesto není současná právní úprava sdíleného důkazního břemene dostatečná. § 133a zák. č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, totiž nekoliduje s ustanoveními Antidiskriminačního zákona co do situací, v rámci kterých je zcela zakázána diskriminace, čímž dochází k nerovnému postavení obětí diskriminačního zacházení před soudy. V případě, kdy se žalobce obrátí na soud v souvislosti s diskriminačním jednáním například na základě pohlaví či časového nebo etnického původu, je žalovaný povinen dokázat, že se nedopustil porušení zásady rovného zacházení. Pakliže se ale soudní ochrany domáhá osoba poškozena diskriminačním jednáním na základě věku, nevztahuje se na ni § 133a Občanského soudního řádu.

Z rozhodnutí českých soudů vyplývá, že se alespoň obecně uznávaným a respektovaným důkazním prostředkem staly utajované nahrávky, tedy záznamy ze skryté kamery. Soud tak činí zejména s ohledem na obtížnost dokazování diskriminačního chování pro osobu postiženou nerovným zacházením, tedy žalobce.

Do rozhodování českých soudů se též promítá názor Veřejného ochránce práv, přičemž z výše uvedeného zkoumaného vzorku soudních sporů se soud zcela shodoval se závěry Veřejného

---

<sup>205</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. května 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018.

<sup>206</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. července 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

ochránce práv ve více než 60 % případů. Jedná se však o názory soudů ve všech stupních. Pokud se zaměříme na jednotlivé stupně, dospějeme k výsledku, kdy odvolací soudy souhlasily a následovaly názor Veřejného ochránce práv pouze ve zhruba 38 % případů.<sup>207</sup>

V následujících letech čeká českou justici hned několik výzev spojených s implementací směrnic EU, zejména pak Směrnicí o transparentnosti odměňování. Předpokládám, že vzhledem ke skutečnosti, že se stěžejním bodem této směrnice stává právo na informace o individuálních odměnách či o průměru odměňování, které se posuzuje dle kategorií jak podle pohlaví, tak s v souvislosti s reflektováním relevantních skupin pracovníků, kteří vykonávají stejnou či rovnocennou práci jako osoby žádající o takové informace, bude zejména toto rozdělení do relevantních skupin častým faktorem soudních sporů. Pro vyšší právní jistotu zaměstnavatelů, zaměstnanců a v neposlední řadě i soudů samotných by byl vhodný manuál související se způsobem implementace směrnice do právních řádů členských států, aby právě toto rozdělení do relevantních skupin nebylo ad hoc posuzováno až v průběhu soudních sporů. V případě, že však Evropská unie nechá na jednotlivých státech konkrétní pravidla vyčlenění těchto skupin, bude meritum věci řešeno právě až s vyvíjející se judikaturou soudů. Též mám za to, že se do rozhodování českých soudů propíše přísnější úprava mlčenlivosti, jež má aktuálně nepříliš rigidní úpravu. Vzhledem k tomu, že po implementaci směrnice se budou zaměstnavatelé moci domáhat zveřejňování výše odměny zaměstnanci pouze za účelem ochrany svého práva na rovnou odměnu za stejnou či rovnocennou práci, předpokládám, že v roli žalobců se často vyskytnou i zaměstnavatelé, kteří budou namítat jiný účel, pro který zaměstnanec výši odměny zveřejnil, čímž mohl například znevýhodnit pozici zaměstnavatele na pracovním trhu.

---

<sup>207</sup> *Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019: Výzkum veřejného ochránce práv 2020* [online]. 2020. Sp. zn.: 61/2019/DIS/JF. Č. j.: KVOP-40830/2020. [cit. 2023-07-26]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani\\_ceskych\\_soudu\\_o\\_diskriminacnich\\_sporech\\_2015\\_2019/2020-vyzkum\\_judikatura-dis.pdf](https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf).



## 7. Gender Pay Gap v profesionálním sportu

Profesionálním sportovcem se rozumí osoba, která dělá sport jakožto výdělečnou činnost, tedy nikoliv v rámci svých zájmu, přičemž je zároveň třeba, aby sportovní výkon byl srovnatelný s výkonem jiného povolání co do povahy a časového vyžití sportovce.<sup>208</sup> V souladu s touto kvalifikací je možné na profesionální sportovce uplatňovat evropské právní předpisy, jelikož profesionální sportovci naplňují povahu ekonomických činností.<sup>209</sup>

Profesionální sport má oproti „standardním“ povoláním, respektive pracovníkům v různých odvětvích trhu práce, mnoho zvláštností. Jednou z nich je samotný spor, zda se sportovci mohou podřadit pod skupinu pracovníků dle evropského práva.<sup>210</sup> Obecně platí, že ačkoliv je možné se v současné době setkat i s profesionálními sportovci, kteří svou profesi vykonávají jako osoby samostatně výdělečně činné („OSVČ“), tudíž by měli vykonávat nezávislou činnost, je možné je podřadit pod skupinu pracovníků dle čl. 141 SES (dnes 157 SFEU), pokud je jejich *de facto* závislá činnost pouze skrývána pod institut OSVČ.<sup>211</sup>

V České republice však nenalezneme ucelenou právní úpravu, na rozdíl od většiny ostatních členských států, kteří řadí profesionální sportovce pod vztahy vyplývající z pracovního práva. Dle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 29. listopadu 2011, sp. zn. 2 Afs 16/2011, není jednoznačně možné podřadit činnost profesionálních sportovců pod závislou práci dle Zákoníku práce, proto je zcela legitimní, aby sportovci uzavírali s kluby a federacemi i jiné než pracovněprávní vztahy. Jednodušší situace se jeví u individuálních sportovců, kteří ve většině případů bez dalšího naplní podmínky § 2 zák. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání („Živnostenský zákon“), který stanovuje, že: „*Živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem.*“<sup>212</sup> To platí i v případě, kdy jsou sportovci sdružováni v rámci federace nebo konkrétního klubu, jelikož si během sezóny sami rozhodují, jakých turnajů se účastní, jak náročná a intenzivní bude jejich tréninková příprava, zda se budou chtít účastnit i soutěží v družstvech nebo doublech. Z čehož vyplývá, že nejsou závislí na pokynech plynoucích z klubu, pokud se jim sami nechtějí přizpůsobit, a proto je bez dalšího možné je pod koncept OSVČ

---

<sup>208</sup> Ibid. s. 20

<sup>209</sup> Aplikovat evropské právo na ekonomické činnosti judikoval SDEU hned v několika rozhodnutích, například v rozsudku SDEU ze dne 15. 12. 1995 ve věci C-415/93, Union royale belge des sociétés de football association ASBL v. Jean Marc Bosman, ECLI:EU:C:1995:463.

<sup>210</sup> Ačkoliv na unijní úrovni nenalezneme sjednocenou definici pojmu „pracovník“, musí být dle rozsudku SDEU ze dne 19. března 1964 ve věci C-75/63, M. K. H. Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten, ECLI:EU:C:1964:19 tento pojem alespoň vykládám na komunitární úrovni.

<sup>211</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 13. dubna 2004 ve věci C-256/01, Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, ECLI:EU:C:2004:18.

<sup>212</sup> Srov. § 2 Živnostenského zákona.

zařadit. Na druhou stranu je pak o to více složité se domoci jakéhosi rovného odměňování, které je *de facto* utopie v případě, kdy je na rozhodnutí samotných sportovců, jak bude jejich sportovní kariéra vypadat, případně na striktně stanovené prize money, tedy ohodnocení za výhru či jiný úspěch v turnaji.

Otázka Gender Pay Gap je nejen kvůli častému využívání institutu OSVČ v profesionálním sportu složitější než v jiných odvětvích pracovního práva. Do odměňování se totiž promítá například i způsob, jakým je sportovcům obecně stanovena odměna. Při souhlasu s účastí na sportovní události automaticky spadají do odměňovacích systémů, kdy v podstatě nemají jakoukoliv možnost o odměně individuálně vyjednat. V případě odmítnutí své účasti jsou bez dalšího připraveni o jakoukoliv možnost zvýšení svého výdělku profesionálním sportem, a tak se dostávají do situací, kdy nemají na výběr a buď přistoupí na všechny podmínky organizátorů jednotlivých sportovních událostí, nebo ztratí jakýkoliv potenciál ekonomického zisku.

Do obdobné situace se však dostávají i profesionální sportovci kolektivních sportů, jež se sdružují v rámci sportovních federací. Ty jsou omezovány nejen vedením dané federace, ale zejména schválenými interními předpisy. Navíc se v kolektivních sportech často promítá dominantní postavení federací a jednotlivých klubů, což se jeví jako jeden z nejvýraznějších znaků kolektivních sportů.<sup>213</sup> Právní teorie<sup>214</sup> se pak shoduje s mým názorem, kdy mám za to, že sportovci kolektivních sportů vykonávají převážně závislou práci, přičemž tak lze demonstrovat hned na několika specifických situacích: samotná idea kolektivního sportu se vyznačuje kooperací sportovců mezi sebou, s čímž souvisí nutnost respektovat pokyny osoby na vedoucí pozici, kterou bývá standardně trenér, jež je v nadřazeném postavením nad samotnými sportovci. Kromě pokynů plynoucích od trenéra/trenérů musí podřídit své tréninky, životosprávu i chování obecně morálním hranicím klubů, přičemž v případě, kdy porušení takové povinnosti je sankcionováno. Lze proto shrnout, že jsou naplněny podmínky závislé práce, jež určuje ustanovení Zákoníku práce, a to jak vztah podřízenosti a nadřízenosti, tak povinnost respektovat pokyny plynoucí od zaměstnavatele.

Ve Švédsku je situace obdobná, avšak obecně se švédské pracovní právo vztahuje na majoritu vztahů mezi sportovci a kluby a kluby samotné často ve svých interních řádech proklamují používání standardních pracovních smluv, kterými je vztah mezi nimi a sportovcem upraven. Pro kontrolu odměňování sportovců jsou ve sportovních klubech často navíc zaváděny

---

<sup>213</sup> JURKA, H. *Právní úprava profesionálního sportu v České republice a zahraničí*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právo prakticky. ISBN 978-80-7552-883-4.

<sup>214</sup> MORÁVEK, J. a M. ŠTEFKO. Profesionální sportovci v kolektivních sportech. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. Brno, 21(3), 354–358 [cit. 2023-08-07]. ISSN 1805-2789. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/5698/4793>.

tzv. systémy licencování klubů. Ty nejen že napomáhají kontrolovat příjmy a výdaje samotných klubů tak, aby byla kontrolována jejich finanční stabilita, ale zároveň slouží jako nástroj k individuálnímu vyjednávání odměn mezi kluby a sportovci. Navíc se i do sportovního odvětví promítá dominance odborových organizací, a proto, ačkoliv ani ve Švédsku neexistuje žádný sjednocující subjekt typu svaz či sdružení, platí kolektivní smlouvy pro zaměstnance z jiných pracovních odvětví i pro sportovce. Navíc nesmí kluby ani jiné asociace bránit sportovcům, aby se stali členy odborových svazů a zároveň jim pro členství v odborech nesmí být odepírána možnost získání funkce v klubových výborech.<sup>215</sup>

## 7.1. Aktuální problémy, kterým profesionální sport aktuálně čelí

Jak z výše uvedeného vyplývá, nerovné odměňování či obecně jiné diskriminační jednání se promítá i do profesionálního sportu. Ačkoliv diskriminace již nedosahuje do takové míry jako například v roce 1896, kdy byly ženy vyloučeny z účasti na olympijských hrách, přesto se například v řídicích pozicích sportovních výborů nachází jen zlomek ženského zastoupení. K roku 2019 například Mezinárodní olympijský výbor čítal pouze 33 žen z celkového počtu 144 členů. Nízký počet žen v zastoupení nejvyšších orgánů organizací však není jediným problémem, kterému profesionální sport aktuálně čelí.<sup>216</sup>

Nerovnosti se projevují též v množství ženských trenérů, které v Evropě dosahuje pouze ke 30 %, počet novinářek či komentátorek sportovních událostí nebo počet novinových článků, které se až v 85 % věnují mužským sportovcům.<sup>217</sup>

Meritem této práce i této kapitoly však je nerovné odměňování za rovnocennou práci. Ačkoliv bylo již výše popsáno, že hodnotit výkony profesionálních sportovců s pracovníky z jiných odvětví je poměrně těžké, jelikož se nejedná o standardní zaměstnání – například pokud se pokusíme porovnat výkon práce sportovce či sportovkyně a pozici učitelů a učitelek, dojdeme k odlišným výsledkům. Učitelé nebo učitelky mají období obsah práce co do její složitosti, náročnosti a v neposlední řadě i odpovědnosti, naopak pokud se zaměříme na sportovce a sportovkyně, jejich tréninky, stravovací plán či složení celé životosprávy, které je úzce spojeno s jejich kariérou, množství turnajů, kterých se mohou zúčastnit či jejich soutěžní výsledky i další

---

<sup>215</sup> MÖLLER, K. O. *Sports Law in Sweden: NORDIA LAW* [online]. [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=025a8a61-4229-4381-8d8b-877ac3b3699e>.

<sup>216</sup> *Gender equality in sport: Getting closer every day*. European Parliament: European Parliamentary Research Service [online]. 2019 [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS\\_BRI\(2019\)635560\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI(2019)635560_EN.pdf).

<sup>217</sup> Ibid.

povinnosti vztahující se k povolání profesionálního sportovce či sportovkyně je často mezi muži a ženami diametrálně rozdílné. Přesto tyto obtížně hodnotitelné nerovnosti nesmí *a priori* vyvolávat porušení zásady rovného odměňování nebo zásady zákazu diskriminace, leč je třeba objektivně odlišnosti reflektovat v nastavení prize money či v obecném přístupu k odměnám ve sportovních klubech.

Dle studie BBC z roku 2021, která navazovala na předchozí výzkumy z let 2014 a 2017, a jež do výsledků zakomponovala pro objektivitu celkového zhodnocení aktuální situace i statistiky z roku 2019 z důvodu promítnutí dopadů pandemie koronaviru, vyplývá, že největší Gender Pay Gap se projevuje ve fotbalu, golfu a basketbalu. Nutno však podotknout, že se výzkum zaměřoval pouze na prize money. Dle mého názoru je však pro většinu individuálních sportovců, avšak i pro mnoho klubů sdružujících sportovce kolektivních sportů, právě prize money, tedy v překladu peněžní odměna či výhra, jedním z nejdůležitějších faktorů, od kterého následně případně odvozují konkrétní odměny pro jednotlivce. Kromě prize money mají profesionální sportovci možnost zvýšit svůj ekonomický zisk například prostřednictvím podpory od jejich sponzorů či v rámci pracovněprávního nebo jiného smluvního vztahu s jejich domovským klubem. Přesto mám však za to, že právě na rovné prize money je v aktuální době kladen společností největší tlak, jelikož je to informace veřejně dostupná, o kterou se hojně zajímají i novináři, a tak je její výše zprostředkována širokému publiku. Proto bych se v této části diplomové práce zaměřila právě na vývoj výše prize money jak historicky, tak v budoucnosti.

Ačkoliv se tedy i do sportovního odvětví promítly tíživé následky pandemie koronaviru, podařilo se za čtyři roky, tedy od vydání poslední studie BBC ohledně nerovného odměňování žen a mužů v profesionálním sportu z roku 2017, uzavřít Gender Pay Gap alespoň v jedné hlavní soutěži hned několika sportům, a to například ve skocích do vody, surfování či v hokeji. Je proto nasnadě konstatovat, že přestože je situace související s Gender Pay Gap i rovným zacházením jako takovým v profesionálním sportu obtížnější než u ostatních pracovních odvětvích, není nereálné dosáhnout rovného odměňování mezi muži a ženami jak na všech úrovních standardních zaměstnání, tak i v rámci celého sportovního odvětví.

Exemplárním případem v úspěšnosti dosažení vyrovnaných odměn pro muže a ženy v profesionálním sportu je kriket, jež prošel nejvýznamnější změnou v rozdílném odměňování. Již v sezóně roku 2018 vyrovnaly Big Bash Leagues odměny pro vítěze i vítězku, přičemž je následoval progresivní přístup organizátorů soutěže the Hundred, jejíž odměna pro ženské a mužské týmy je od roku 2021 též sjednocena.<sup>218</sup> Změny v odměňování se však dějí již od roku

---

<sup>218</sup> *The HUNDRED*. THE HUNDRED [online]. [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: <https://www.thehundred.com>.

1952, což znázorňuje, jak dlouhá a komplikovaná cesta k rovným odměnám nejen ve sportu ještě povede. Právě v tomto roce debutovalo s rovnou prize money jezdeckví v rámci World Cup Dressage Final, jež bylo následováno například v roce 1873 tenisovou soutěží US Open, světovým šampionátem v atletice od roku 1997 či v cyklistice v roce 2013. Nezaostávají však ani další individuální sporty – lukostřelectví zavedlo rovnost v odměňování v rámci světového poháru již v roce 2006 a též světový šampionát ve squashu se od roku 2017 pyšní rovným odměňováním pro muže a ženy. Individuální sporty jsou však následovány i těmi kolektivními, kdy světový pohár ve skeletonu vyrovnal odměny v roce 2002 a světový pohár ve vodním pólu tak učinil v roce 2007.<sup>219</sup>

V souladu s výše uvedeným se proto domnívám, že trend nastolený za posledních 50 let bude pokračovat a spolu s přispěním akčních plánů Evropské unie či strategií na národních úrovních se bude zvyšovat jak právní, tak společenský nátlak na rovnost mezi sportovci a sportovkyněmi. Níže v této kapitole proto uvedu důvody, které již v této chvíli nasvědčují zvyšujícímu se tlaku na federace i jednotlivé kluby a sportovní odvětví jako takové, aby bylo co nejdříve dosaženo rovnosti v odměňování mezi sportovci bez ohledu na jejich gender.

## **7.2. Možné užití nástrojů k uzavření Gender Pay Gap v profesionálním sportu ve Švédsku a České republice**

Vzhledem k rozsáhlosti celé problematiky shledávám nejefektivnějším řešením nastavení určitého obecného rámce pro kluby plynoucím z národních organizací, avšak samotné upravení jednotlivých postupů a konkrétní vyjednávání bych samozřejmě zanechala v kompetenci jednotlivých klubů.

Nejprve bych navázala na obecnou část této práce, ve které bylo pojednáno o kolektivních smlouvách a jejich roli ve švédském právním systému. Vzhledem ke skutečnosti, že i ve sportovním odvětví se kolektivní vyjednávání a zastřešení kolektivními smlouvami uplatňuje ve vysokém procentu, je zřejmé, že v případě správně nastaveného celospolečenského systému je jednodušší a efektivnější následně pravidla pro genderovou oblast provázat i s tak komplikovaným a komplexním odvětvím, jakým je právě sport. Příkladem Národní sportovní konfederace neboli Riksidrottsförbundet je organizací zastřešující sportovní svazy po celém území Švédska. Aktuálně sdružuje přes 3 miliony členů, na 73 profesionálních sportovních asociací a slouží 210 sportům. Její hlavní náplní je „*podporovat, reprezentovat, vést*

---

<sup>219</sup> *Prize money in sport: In what years were men and women paid equal?* BBC [online]. 2021 [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/sport/56298226>.

a koordinovat sportovní hnutí ve společných otázkách, jak na národní, tak na mezinárodní úrovni.“<sup>220</sup> Právě její široký záběr napomáhá zlepšovat švédskou situaci ohledně rovného odměňování mezi sportovci a sportovkyněmi, když zavádí například předpisy či směrnice pro jednotlivé kluby, jež reflektují a konkretizují již tak striktní švédské právní předpisy. Mimo jiné se předpisy týkají i povinnosti začleňování sportovců bez ohledu na jejich gender, rasu či náboženství. Obdobnou úlohu hraje i Švédská sportovní konfederace, která působí ve všech krajích Švédska prostřednictvím místních úřadů neboli Distriktsidrottsförbund. Vzhledem k její působnosti na místní úrovni je blíže týmům a klubům jako takovým, a může proto poskytovat konkrétnější a intenzivnější podporu i samotným sportovcům sdružujícím se na této úrovni.

Ačkoliv v obou státech není k dispozici ucelený legislativní základ, například sportovní zákoník, přesto je určitý právní rámec ve Švédsku lépe vymezen. Vzhledem k významné pozici výše uvedené Národní sportovní konfederace a jejích četných kompetencích jsou její předpisy obecně uznávány a reflektovány hierarchicky nižšími kluby. V případě pořádání turnajů, jejichž odměnou je právě určitá finanční částka, by proto organizující kluby či federace měly opět postupovat podle rámce nastaveného Národní sportovní konfederací, což zapříčiňuje účinnější kontrolu odměňování mezi sportovci a sportovkyněmi.

V České republice působí obdobným způsobem Národní sportovní agentura, jež například v roce 2021 stanovila rovné odměny pro medailové olympioniky bez ohledu na jejich gender, přičemž velmi progresivní krok směrem v rovnoprávnosti spočíval ve stejném hodnocení i medailistům z paralympiády. Markéta Kabourková, předsedkyně Národní sportovní agentury, k této problematice uvedla následující: „*Paralympionici reprezentují naši zemi stejně dobře jako olympionici, proto si dle našeho názoru jednoznačně zaslouží odměny ve stejné výši.*“<sup>221</sup> Kromě Národní sportovní agentury se v České republice věnuje zastřešení sportovní situace například Česká unie sportu, Český olympijský výbor, Česká obec sokolská, Sdružení sportovních svazů České republiky nebo Český paralympijský výbor. V prosince 2022 proběhlo historicky první společné jednání největších zastřešujících agentur na území České republiky, jehož cílem je navázání pevné spolupráce v mnoha ohledech – například problematika financování sportu jako takového nebo možnosti strategie jednání se státními úřady.<sup>222</sup> Vzhledem k tomu, že je spolupráce těchto agentur na samém začátku, vyvstává na povrch otázka, jak intenzivní spolupráci bude

---

<sup>220</sup> Riksidrottsförbundet: *The unifying organization of the sports movement*. Riksidrottsförbundet [online]. [cit. 2023-07-29]. Dostupné z: [https://www-rf-se.translate.google/? x\\_tr\\_sl=sv& x\\_tr\\_tl=en& x\\_tr\\_hl=sv](https://www-rf-se.translate.google/? x_tr_sl=sv& x_tr_tl=en& x_tr_hl=sv).

<sup>221</sup> *Vedení NSA schválilo odměny medailovým olympionikům*. Národní sportovní agentura [online]. 2021 [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: <https://agenturasport.cz/vedeni-nsa-schvalilo-odmeny-medailovym-olympionikum/>.

<sup>222</sup> *Předseda NSA se setkal s představiteli střešních organizací*. Národní sportovní agentura [online]. [cit. 2023-08-07]. Dostupné z: <https://agenturasport.cz/predseda-nsa-se-setkal-s-predstaviteli-stresnich-organizaci/>.

možné navázat i do budoucna. Pokud by se však agentury inspirovaly způsobem upravující sport, jež je aplikován ve Švédsko, bylo by nasnadě zajistit alespoň obdobný interní řád, který by byl obligatorně uplatňován v rámci konkrétních klubů. V tomto řádě, či alespoň doporučení, jimž by se kluby musely obligatorně či mohly fakultativně řídit, by bylo vhodné nastavit základní systémy rovného odměňování tak, aby nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví. Vzhledem ke komplikovanosti sportovního povolání by bylo třeba obsáhnout zejména základní body, jako například vymežit četnost tréninků, náročnost přípravy v průběhu roku nebo předpoklad účasti na turnajích, od kterých by se následně odvíjel základ jejich sportovců a sportovkyň. Obdobný postup lze uplatnit i vůči pořadatelům turnajů. V případě určité návaznosti na spolupráci těchto agentur by bylo možné zaštitit velké množství sportovních událostí, skrze čeho by bylo následně snažší kontrolovat a lépe upravovat nastavení finančních odměn pro vítěze a vítězky. V aktuální chvíli je však třeba podporovat zaštiťující federace v navazování vzájemných spoluprací s federacemi z jiných odvětví sportu, aby tak bylo možné pokrýt jednotným zacházením co největší počet sportovců a sportovkyň.

## Závěr

V úvodu této diplomové práce byla stanovena hypotéza, že Švédsko užívá pro účely uzavření Gender Pay Gap mnohé nástroje, které nejsou v České republice využívány, ačkoliv by mohly přispět k výrazně lepšímu postavení Česka v celosvětových průzkumech a studiích zabývajících se genderově rovným odměňováním za rovnocennou práci, a tudíž i ke zlepšení postavení žen a mužů zapojených do českého pracovního trhu. Tuto hypotézu se podařilo potvrdit, jelikož bylo v práci vyjmenováno a blíže popsáno hned několik institutů či technologických, právních nebo sociálních nástrojů, jež Švédsko aktivně využívá pro zaručení zásady rovného odměňování za rovnocennou práci, avšak Česká republika s těmito nijak nepracuje ani se je nesnaží zakomponovat do svého právního řádu.

Zcela zásadním se však ukázalo být nastavení švédské společnosti. Vzhledem k faktu, že majoritní roli v regulaci odměňování a možnosti určitým způsobem efektivně dohlížet na dodržování zásady rovného odměňování za rovnocennou práci hraje ve Švédsku rozšířenost užívání kolektivních smluv, projevuje se mezi státy významná sociální propast. Zatímco ve Švédsku je důvěra v odborové organizace a obecně vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv vysoká, socialistickou historií poznamenaná česká společnost důvěru v odbory nevkládá, a proto se ani jednotliví zaměstnanci často odborových organizací jako členové neúčastní.

Působnost kolektivních smluv však není jediným faktorem, jež zajišťuje Švédsku umístění mezi nejlepšími 10 státy na světě v prognóze uzavření Gender Pay Gap. Švédsko do svého právního řádu zakomponovalo institut Veřejného ochránce rovných práv, na jehož působnost navazují pravomoci Rady proti diskriminaci, nebo se genderovou problematikou zabývá i Úřad pro genderovou rovnost. Jen samotné zavedení těchto institutů vytváří ve Švédsku povědomí o závažnosti diskriminačního jednání na základě genderu, díky čemuž je pak tomuto tématu věnována i větší pozornost na společenské úrovni.

Významnou roli hraje v problematice Gender Pay Gap i unijní právo, ačkoliv v této oblasti je Švédsko opět o více kroků napřed. Pro Českou republiku se aktuálně stává zcela kruciólní implementace směrnice o transparentnosti odměňování, jež bude například opravňovat zaměstnance žádat o odměny svých kolegů, pokud bude taková informace relevantní. Zavedením povinností stanovených unijním právem se české pracovní právo dočká kýžených pozitivních změn, zatímco pro švédské legislativce znamená tato směrnice *de facto* pouze vyhledání marginálních rozdílů mezi aktuální švédskou úpravou a teoreticky stanoveným evropským právním rámcem.



Kromě řady legislativních možností, jež se aktuálně českému právnímu řádu po vzoru Švédska naskýtají, jsou však v této diplomové práci vyzdvíženy i pokusy vládních i nevládních organizací, jež mají za cíl zlepšit v České republice postavení žen na pracovním trhu. Zejména nástroj Logib užívaný pro vyhodnocení rovného odměňování za rovnocennou práci v konkrétních firmách se jeví jako velmi nápomocné řešení jak pro zlepšení postavení jednotlivých společností na pracovním trhu, když jim pozitivní výsledky po použití nástroje Logib ve firmě umožní prezentovat svou konkurenční výhodu ve formě rovného odměňování, tak postupnému zlepšení celkového stavu společnosti.

Pro potvrzení univerzality nástrojů užívaných ve Švédsku pro dosažení genderově rovného odměňování za rovnocennou práci jsem v samém závěru své práce aplikovala roli kolektivních smluv do komplexní situace komplikovaného pracovního odvětví – profesionálního sportu. Nejprve však bylo zapotřebí vůbec definovat profesionální sport a stanovit, zda je profesionální sport výkonem závislé činnosti. Vzhledem k názoru, který vyjádřil již Nejvyšší správní soud, je nutné vždy posuzovat jednotlivý případ konkrétního sportovce, protože je o to obtížnější dostat zásady rovného odměňování za rovnocennou práci, když samotné vymezení rovnocenné práce je v případě profesionálního sportu komplikované a zahrnuje řadu vedlejších faktorů, jež musí být do posuzování pro objektivní výsledek zahrnuty. I přes takto složitou situaci v odvětví profesionálního sportu se na majoritní část smluv uzavíraných mezi sportovci nebo sportovkyněmi a kluby či federacemi ve Švédsku vztahují podmínky vyjednané v rámci kolektivních smluv. Proto je odměňování sportovců a sportovkyň ve Švédsku oproti České republice lépe kontrolovatelné, a zaručuje tak výrazněji snazší dodržování zásady zákazu diskriminace a zásady rovného odměňování za rovnocennou práci.

## Seznam zkratk

Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Antidiskriminační zákon	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o inspekci práce	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o státní službě	Zákon č. 434/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o služebním poměru příslušníků PČR	Zákon České národní rady č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky
Zákon o veřejném ochránci práv	Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
Občanský soudní řád	Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání	Směrnice Evropské parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, v přepracovaném znění
Směrnice o transparentnosti odměňování	Směrnice Evropské parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné

Smlouva o EHS	hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství ze dne 25. března 1957
SES	Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii (Euratom) ze dne 25. března 1957
Evropská sociální charta	Evropská sociální charta, Turín, 18. října 1961, ve znění Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě, Štrasburk, 5. května 1988
EÚOLP	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Řím, 4.XI.1950, ve znění ve znění Protokolů č. 11, 14 a 15 s Protokoly č. 1, 4, 6, 7, 12, 13 a 16
Úmluva MOP č. 100	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
the Employment Protection Act	Employment Protection Act (Lag om anställningsskydd), reference No.: SFS 1982:80
Diskrimineringsombudsmannen / (DO)	Veřejný ochránce práv zaručujících rovnost vycházející z Act concerning the Equality Ombudsman, reference No.: SFS 2008:568
EIGE	European Institute for Gender Equality, an EU Agency
NS	Nejvyšší soud České republiky
Rada	Rada Evropy – Council of Europe
RFSL	Národní asociace pro práva homosexuálů, bisexuálů, transgenderů, queerů a intersexuálů – Riksförbundet för homosexuellas,

bisexuellas, transpersoners, queeras och  
intersexpersoners rättigheter

# Seznam použitých zdrojů

## 1. Seznam použité literatury

1. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. *Rovnost a diskriminace*, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN: 978-80-7179-584-1.
2. BOGDAN M., and WONG CH., *SWEDISH LEGAL SYSTEM*. ISBN: 978-9139014898.
3. European Commission (2009). *Multiple Discrimination in EU Law: Opportunities for Legal Responses to Intersectional Gender Discrimination*. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality.
4. Havelková, B., *Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora*. Právní rozhledy, 2006, č. 6, s. 211.
5. JURKA, H. *Právní úprava profesionálního sportu v České republice a zahraničí*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právo prakticky. ISBN 978-80-7552-883-4.
6. KOLDINSKÁ K., *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Nakladatelství C. H. Beck. 2010. s. 20. ISBN: 978-80-7400-343-1.
7. KRŽÍKOVÁ, A., POSPÍŠILOVÁ K., MAŘÍKOVÁ H. a MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ R., *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018 [cit. 2023-08-07]. ISBN 978-80-7421-162-1.
8. PETRUSEK, M., MAŘÍKOVÁ H. a VODÁKOVÁ A. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN: 80-7184-164-1.
9. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002, s. 48. ISBN: 80-86436-11-X (brož.).
10. SCHIEK, D., L. WADDINGTON, M. BELL a D. DROSHOUT. *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law: Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe*. Illustrated edition. Hart Publishing, 2007. ISBN: 1841137480., s. 70-71
11. *Statistická ročenka České republiky: Statistical yearbook of the Czech Republic* [online]. Praha: Český spisovatel, 2018. ISBN 978-80-250-2868-1.
12. ŠTANGOVÁ, V., *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 54. ISBN: 978-80-7380-277-6.
13. ŠTEFKO, M. *Mzdová (ne)svoboda zaměstnavatele v judikatuře českých soudů*. Právní rozhledy. Praha, 2022, 2022(17), 598.
14. UNGER, R. K. *Handbook of the Psychology of Women and Gender*; John Wiley & Sons Inc: United States, 2004. ISBN: 978-0-471-65357-8.
15. VEČERA. M.. *Rovnost jako právní kategorie*. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2008, ročník XVI, č. 1, s. 1. ISSN: 1210-9126.
16. WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář. 1. Vyd.* Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN: 978-80-7357-750-6.

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

1. *Accelerating Women-led Startups: A Knowledge Brief by the Global Accelerator Learning Initiative* [online]. Global Accelerator Learning Initiative, 2020, 03. 2020 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: [https://www.galidata.org/assets/report/pdf/accelarating\\_women\\_led\\_startups\\_final.pdf](https://www.galidata.org/assets/report/pdf/accelarating_women_led_startups_final.pdf).
2. ALON, T., DOEPKE, M., OLMSTEAD-RUMSEY, J. and TERTILT, M. *The impact of Covid-19 on gender equality*. In: Covid Economics [online]. 2020, 14. 04. 2020 [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: [https://faculty.wcas.northwestern.edu/mdo738/research/Alon\\_Doecke\\_Olmstead-Rumsey\\_Tertilt\\_COVID\\_2020.pdf](https://faculty.wcas.northwestern.edu/mdo738/research/Alon_Doecke_Olmstead-Rumsey_Tertilt_COVID_2020.pdf).
3. American Psychological Association. *Answers to your questions: For a better understanding of sexual orientation and homosexuality* [online] [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://www.apa.org/topics/lgbtq/orientation>.
4. *Analytický nástroj Logib*. Rovnaodmena.cz [online]. [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/logib-analyticky-nastroj/>.
5. ASSCHER-VOK, I. *European Gender Equality Law Review: European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality* [online]. 2012. 2012 [cit. 2023-04-02]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/dea2021f-0be4-476f-bd8f-86829326380a/language-en/format-PDF/source-86561026>.
6. A-Z Index: *multiple discrimination*. EIGE Europa [online]. [cit. 2023-03-08]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1069>.
7. BOESEN, Mia, Lotta KUMPUNIEMI a ARNTYR. *Changes to Swedish discrimination law: how will this affect employers?*. Bird&Bird [online]. 2017, 07. 02. 2017 [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: <https://www.twobirds.com/en/insights/2017/sweden/changes-to-swedish-discrimination-law-how-will-this-affect-employers>.
8. *Breaking news: European Parliament approves pay: Member states have 3 years to transpose the directive into national legislation*. KPMG [online]. 2023, 2023 [cit. 2023-05-13]. Dostupné z: <https://kpmg.com/be/en/home/insights/2023/03/ppl-breaking-news-european-parliament-approves-pay-transparency-directive.html>.
9. *Bud'te Pohodářem - Staňte se naším členem: Výhody obecně*. Bud'te Pohodářem [online]. [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <http://www.budtephodarem.cz/vyhody-clenstvi/>.
10. *Cítím se být diskriminován*. Ombudsman veřejný ochránce práv [online]. [cit. 2023-06-26]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/potrebuji-pomoc/diskriminace/>.
11. *Closing the gender pension gap?*. Eurostat [online]. 2020, 02. 07. 2020 [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>.
12. *Co je GENDER PAY GAP a jak se počítá*. Rovnaodmena.cz [online]. [cit. 2023-06-08]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>.
13. *Co víme o rozdílech v příjmech žen a mužů: Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. In: Rovnaodmena.cz [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020, 2020 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/520f37781.pdf>.
14. *Collective Agreements – Swedish trade union tool: working conditions negotiated and agreed between trade unions and employers*. Sverigesingenjorer.se [online].

- [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/engelska/collective-agreements.pdf>.
15. ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. CMKOS [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz>.
  16. Den rovnosti odměňování žen a mužů letos v Česku vychází na 1. března. BusinessINFO.cz [online]. 2022, 28. 02. 2022 [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/den-rovnosti-odmenovani-zen-a-muzu-letos-v-cesku-vychazi-na-1-brezna/>.
  17. DUDOVÁ, R. a VOHLÍDALOVÁ, M.. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR [online]. [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/projekt/bariery-moznosti-vyuziti-flexibilnich-forem-prace-v-cr>.
  18. *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* [online]. [cit. 2023-04-26]. Dostupné z: [https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality?language_content_entity=en).
  19. *Equal Pay Day: Joint Statement by Vice-President Jourová and Commissioners Schmit and Dalli*. European Commission [online]. 2021 [cit. 2023-04-18]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_5806](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_5806).
  20. *Equal power and influence for women and men – that's what Sweden is aiming for*. Swedish Institute [online]. 2022 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>.
  21. *EU action for equal pay: Equal pay for equal work*. European Commission [online]. 2020, 2020 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en).
  22. *Genderový audit v instituci*. Gender a věda [online]. Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2020, 8.12.2020 [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/Genderovy\\_audit.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/Genderovy_audit.pdf).
  23. *Gender equality in Europe - Statistics & Facts*. STATISTA [online]. 2023, 28.02.2023 [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: <https://www.statista.com/topics/3719/gender-equality-in-europe/#topicOverview>.
  24. *Gender equality in sport: Getting closer every day*. European Parliament: European Parliamentary Research Service [online]. 2019 [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS\\_BRI\(2019\)6\\_35560\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI(2019)6_35560_EN.pdf).
  25. *Gender Equality Index 2022: The COVID-19 pandemic and care*. EIGE.europa.eu [online]. 2022, 24.10.2022 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>.
  26. *Global Gender Gap Report 2020*. Weforum.org [online]. 2019, 16.12.2019 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality/>.

27. *Global Gender Gap Report 2022: Insight Report*. Weforum.org [online]. World Economic Forum, 2022, 07.2022 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf).
28. *Global Gender Gap Report 2023: Insight Report*. Weforum.org [online]. World Economic Forum, 2023, 06. 2023 [cit. 2023-08-23]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/>.
29. *GENDER MAINSTREAMING: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices* [online]. Strasbourg, 1998 [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: <https://www.unhcr.org/sites/default/files/legacy-pdf/3c160b06a.pdf>. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming. Section on Equality between Women and Men Directorate of Human Rights, Council of Europe.
30. *Gender pay gap statistics* [online]. 2023 [cit. 2023-06-04]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).
31. *Gender pension gap in the EU: Closing the gender pension gap?*. In: Eurostat [online]. 2020, 02. 07. 2020 [cit. 2023-07-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/10321587/Gender+pension+gap+in+the+EU.jpg/eb1b7a44-3fde-174a-04b7-7766ddb7594e?t=1581000027313>.
32. GILCHRIST, K. *Global gender gap could take 131 years to close after a generation of progress was lost to Covid, WEF says*. CNBC [online]. 2023, 21. 06. 2023 [cit. 2023-07-19]. Dostupné z: <https://www.cnbc.com/2023/06/21/wef-global-gender-gap-could-take-131-years-to-close.html>.
33. Havelková, B., *Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora*. [online]. [cit. 2023-04-04]. *Právní rozhledy*, 2006, č. 6, s. 211. Dostupné z: [https://www.academia.edu/6981080/Nepřímá\\_diskriminace\\_z\\_důvodu\\_pohlaví\\_v\\_judikatuře\\_Soudního\\_dvora\\_Evropských\\_společenství](https://www.academia.edu/6981080/Nepřímá_diskriminace_z_důvodu_pohlaví_v_judikatuře_Soudního_dvora_Evropských_společenství).
34. *Impact areas: Where the network drives impact*. Accelerators Network [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://initiatives.weforum.org/accelerators-network/impact-areas>.
35. *International Equal Pay Day: September 18, 2023*. National Today [online]. 2023 [cit. 2023-05-12]. Dostupné z: <https://nationaltoday.com/international-equal-pay-day/>.
36. *Jak na GPG z pohledu makroekonomie: Analýza makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v ČR*. In: Rovnaodmena.cz [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021 [cit. 2023-06-21]. Dostupné z: [https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Makroanalýza\\_07\\_22022021\\_S\\_titulku\\_A\\_jednostrany.pdf](https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Makroanalýza_07_22022021_S_titulku_A_jednostrany.pdf).
37. JEŽKOVÁ, A. *Ministerstvo spravedlnosti podpoří zrušení povinných sterilizací trans lidí. Nová legislativa by konečně respektovala jejich práva: Podmínka povinné kastrace pro úřední změnu pohlaví snad v nejbližší době zmizí z českého právního řádu*. REFRESHER [online]. Česko [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://refresher.cz/133913-Ministerstvo-spravedlnosti-podpori-zruseni-povinnych-sterilizaci-trans-lidi-Nova-legislativa-by-konecne-respektovala-jejich-prava>.
38. JEŽKOVÁ, A. „Musel jsem si vygooglit, co to je.“ *Zeptali jsme se všech poslanců a poslankyň na postoj k feminismu (Anketa)*. Refresher. [online]. 2022. [cit. 2023-02-29].



Dostupné z: <https://refresher.cz/118215--Musel-jsem-si-vygooglit-co-to-je-Zeptali-jsme-se-vsech-poslancu-a-poslankyn-na-postoj-k-feminismu-Anketa#lock>.

39. *Kancelář ombudsmanky prošla úspěšně testováním platové rovnosti*. Ombudsman veřejný ochránce práv [online]. 2019, 2019 [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/kancelar-ombudsmanky-prosla-uspesne-testovanim-platove-rovnosti/>.
40. KOŠLEROVÁ, A. *České zákony o kastraci trans osob jsou evropskou anomálií. Ministerstva jsou připravená jednat*. IROZHLAS [online]. 2023, 22. 03. 2023 [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/trans-zakon-gender-zmena-pohlavi-rakusan-spravedlnost-zdravnictvi-vnitro-vlada\\_2303220630\\_ank](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/trans-zakon-gender-zmena-pohlavi-rakusan-spravedlnost-zdravnictvi-vnitro-vlada_2303220630_ank).
41. KRAMLOVÁ, J. *Anatomie selhání: Dva roky covidu v Česku. Během pěti vln zemřelo 39 tisíc nakažených*. Aktualne.cz [online]. 2022, 05. 03. 2022 [cit. 2023-06-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/casova-osa-covid/r~fd4c3f7e0ec511eb9d470cc47ab5f122/>.
42. *Les résultats de la Grande Chambre: Cour européenne des droits de l'homme*. HUDOC [online]. [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22documentcollectionid2%22:%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22%22}}>.
43. *Main indicators and characteristics of collective bargaining: Sweden*. OECD [online]. 2021, 17. 02. 2021 [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-sweden.pdf>.
44. *Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a sociální ochrany* [online]. [s.l.]: [s.n.], [2008], 12.03.2008 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual\\_gender\\_CZ.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual_gender_CZ.pdf).
45. *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy*. WORLD ECONOMIC FORUM [online]. 2020 [cit. 2023-09-01]. Dostupné z: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Markets\\_of\\_Tomorrow\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Markets_of_Tomorrow_2020.pdf).
46. MARTIN, W. a GOULD, S.. *The global gender gap will take more than 100 years to close - here are the countries with the highest and lowest gender gap around the world*. In: INSIDER [online]. [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.businessinsider.com/the-countries-with-the-highest-and-lowest-gender-gap-around-the-world-2018-12>.
47. *Metodologie kalkulačky*. Rovnaodmena.cz [online]. [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/metodologie-kalkulacky/>.
48. MIN, R. *As Spain advances trans rights, Sweden backtracks on gender-affirming treatments for teens*. Euronews.next [online]. 2023, 17.02.2023 [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://www.euronews.com/next/2023/02/16/as-spain-advances-trans-rights-sweden-backtracks-on-gender-affirming-treatments-for-teens>.
49. *Ministerstva*. Vláda České republiky [online]. [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministerstva/>.
50. *Ministry of Employment*. Government Offices of Sweden [online]. [cit. 2023-05-07]. Dostupné z: <https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-employment/>.

51. MÖLLER, K. O. *Sports Law in Sweden: NORDIA LAW* [online]. [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=025a8a61-4229-4381-8d8b-877ac3b3699e>.
52. MORÁVEK, J. a M. ŠTEFKO. Profesionální sportovci v kolektivních sportech. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. Brno, 21(3), 354–358 [cit. 2023-08-07]. ISSN 1805-2789. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/5698/4793>.
53. *Multiple Discrimination in EU Law.: Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?* [online]. 2009. European Commission Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2009 [cit. 2023-04-02]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/46718012\\_Multiple\\_Discrimination\\_in\\_EU\\_Law\\_Opportunities\\_for\\_legal\\_responses\\_to\\_intersectional\\_gender\\_discrimination\\_European\\_Commission\\_Directorate\\_General\\_for\\_Employment\\_Social\\_Affaires\\_and\\_Equal\\_Opportuniti](https://www.researchgate.net/publication/46718012_Multiple_Discrimination_in_EU_Law_Opportunities_for_legal_responses_to_intersectional_gender_discrimination_European_Commission_Directorate_General_for_Employment_Social_Affaires_and_Equal_Opportuniti).
54. *Nätverk som utvecklar*. BPW Sweden [online]. 2021 [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <https://bpw.se>.
55. NOVÁK, M. *Švédsko žije úplně bez opatření, povinné nejsou ani roušky*. Díky očkování. *Aktualne.cz* [online]. 2021, 03. 11. 2021 [cit. 2023-06-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/zahranici/svedsko-zije-uplne-bez-opatreni-povinne-nejsou-ani-rouscky-di/r~a3b9e5803bd611eca1070cc47ab5f122/>.
56. *Ombudsman Křeček slaví 85. narozeniny. Měl bych lépe využívat sociální síť, říká*. Česká justice [online]. 2023, 20. 05. 2023 [cit. 2023-06-26]. Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/2023/05/ombudsman-krecek-slavi-85-narozneniny-mel-bych-lepe-vyuzivat-socialni-site-rika/>.
57. *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men* [online]. European Commission, 1998 [cit. 2023-04-04]. ISBN 92-828-2627-9. Dostupné z: <https://yourterm.eu/wp-content/uploads/2020/01/One-hundred-words-for-equality-EU-gender-glossary.pdf>.
58. PAVLICA, K. *Dvě, nebo tři? Nebo snad 4, 8, 15, 16, 23, 42, či víc? Kolik vlastně existuje těch pohlaví?*. Prague Pride [online]. 2021 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://praguepride.cz/cs/cteni-a-foto/clanky/1565-dve-nebo-tri-ci-vic-kolik-vlastne-existuje-tech-pohlavi>.
59. *Plány genderové rovnosti*. Gender a věda [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti-geps/>.
60. *Principle of equal treatment*. European Institute for Gender Equality [online]. [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1222>.
61. *Prize money in sport: In what years were men and women paid equal?* BBC [online]. 2021 [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/sport/56298226>.
62. *Předseda NSA se setkal s představiteli střešních organizací*. Národní sportovní agentura [online]. [cit. 2023-08-07]. Dostupné z: <https://agenturasport.cz/predseda-nsa-se-setkal-s-predstaviteli-stresnich-organizaci/>.
63. *Regiony soudržnosti (NUTS 2) a kraje (NUTS 3) České republiky* [online]. [cit. 2023-08-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/regiony-soudrznosti-nuts-2-a-kraje-nuts-3-ceske-republiky>.

64. Riksidrottsförbundet: *The unifying organization of the sports movement*. Riksidrottsförbundet [online]. [cit. 2023-07-29]. Dostupné z: [https://www-rf-se.translate.google/?\\_x\\_tr\\_sl=sv&\\_x\\_tr\\_tl=en&\\_x\\_tr\\_hl=sv](https://www.rf-se.translate.google/?_x_tr_sl=sv&_x_tr_tl=en&_x_tr_hl=sv).
65. *Rodičovský příspěvek*. In: MPSV [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 05. 01. 2023 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/rodicovsky-prispevek1>.
66. Roselli CE. *Neurobiology of gender identity and sexual orientation*. J Neuroendocrinol. [online] [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6677266/>.
67. *Rovná odměna - Projekt 22 % k rovnosti: O projektu*. Rovnaodmena.cz [online]. [cit. 2023-06-29]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/wp/o-projektu/>.
68. *Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019: Výzkum veřejného ochránce práv 2020* [online]. 2020. Sp. zn.: 61/2019/DIS/JF. Č. j.: KVOP-40830/2020. [cit. 2023-07-26]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani-ceskych-soudu-o-diskriminacnich-sporech-2015-2019/2020-vyzkum-judikatura-dis.pdf>.
69. SCHÖBER, T., WINTER-EBMER, R. 2011. *Gender Wage Inequality and Economic Growth: Is There Really a Puzzle?* [online]. [cit. 2023-06-11]. - A Comment, World Development, Volume 39, Issue 8. Dostupné z: <https://docs.iza.org/dp4323.pdf>.
70. *Senátoři označili výroky ombudsmana za předsudečné a xenofobní, Křeček to přijal s rozpaky*. IROZHLAS [online]. 2022, 24. 06. 2022 [cit. 2023-06-26]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/senat-ombudsman-krecek-2206241358\\_jca](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/senat-ombudsman-krecek-2206241358_jca).
71. SHAZIYA, A. SUYOG U. P. *What Are the 72 Other Genders?*. MedicineNet [online]. 2022, 02. 02. 2022 [cit. 2023-07-14]. Dostupné z: [https://www.medicinenet.com/what\\_are\\_the\\_72\\_other\\_genders/article.html](https://www.medicinenet.com/what_are_the_72_other_genders/article.html).
72. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí*. In: MPSV [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Slucitelnost\\_profesnich\\_a\\_rodinnych\\_rol\\_i\\_na\\_web.pdf/f492f525-a9cd-2acc-1a5d-989a22f410dc](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Slucitelnost_profesnich_a_rodinnych_rol_i_na_web.pdf/f492f525-a9cd-2acc-1a5d-989a22f410dc).
73. *Sněmovna dala policistům právo pokutovat porušení opatření proti koronaviru. Návrh projedná ještě Senát*. IROZHLAS [online]. Praha, 2020, 08. 04. 2020 [cit. 2023-06-30]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/koronavirus-snemovna-pokuty-policie-straznici-2004081732\\_cen](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/koronavirus-snemovna-pokuty-policie-straznici-2004081732_cen).
74. *Social insurance in Sweden* [online]. Government Offices of Sweden, 2016 [cit. 2023-06-04]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).
75. *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti*. Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2023-06-30]. ISBN: 978-80-7421-217-8. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/249997466.pdf>.
76. *Stora brister i förslag till ny lag om könstillhörighet*. RFSL [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.rfsl.se/aktuellt/stora-brister-i-forslag-till-ny-konstillhorighetslag/>.
77. STOTSKY, J. G. *Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey* [online]. 2006 [cit. 2023-04-24]. Dostupné

- z: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/wp06233.pdf>. IMF Working Paper. International Monetary Fund.
78. Sweden - Parental benefits and benefits related to childbirth: Employment, Social Affairs & Inclusion. In: European Commission [online]. [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPageId=4808&langId=en>.
  79. *Sweden proposes LGR reform without self-determination*. TGEU.org [online]. Legal Gender Recognition, Press, 2022, 4.8.2022 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://tgeu.org/sweden-proposes-lgr-reform-without-self-determination/>.
  80. *Swedish Gender Equality Agency: ABOUT US*. Swedish Gender Equality Agency [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://swedishgenderequalityagency.se/about-us/>.
  81. *Swedish labour market model and collective agreements*. SULF [online]. [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://sulf.se/en/working-in-sweden/swedish-labour-market-model-and-collective-agreements/>.
  82. ŠŤASTNÁ, B. *Odbory za socialismu rozdávaly čokoládové kolekce, ale zaměstnanci nehájily*. Paměť národa [online]. 2023, 16. 03. 2023 [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.pametnaroda.cz/cs/magazin/pribehy/odbory-za-socialismu-rozdavaly-cokoladove-kolekce-ale-zamestnanci-nehajily>.
  83. *Švédsko - Pravidla cestování během výskytu COVID-19 a vnitrostátní zdravotní předpisy, digitální COVID certifikát EU*. Your Europe [online]. [cit. 2023-06-29]. Dostupné z: [https://europa.eu/youreurope/citizens/travel/travel-and-covid/sweden/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/travel/travel-and-covid/sweden/index_cs.htm).
  84. *Target Gender Equality: Why your company should join*. United Nations Global Compact [online]. 2023 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://unglobalcompact.org/take-action/target-gender-equality>.
  85. *Takhle se nemají jinde v Evropě. Česká rodičovská je unikát*. In: Kurzy.cz [online]. 14. 05. 2019 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/493743-takhle-se-nemaji-jinde-v-evrope-ceska-rodicovska-je-unikat/>.
  86. *The Board against Discrimination*. Government Offices of Sweden [online]. [cit. 2023-05-05]. Dostupné z: <https://www.government.se/government-agencies/board-against-discrimination/>.
  87. *The HUNDRED*. THE HUNDRED [online]. [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: <https://www.thehundred.com>.
  88. *THE SWEDISH WOMEN'S LOBBY*. Sveriges Kvinnoorganisationer [online]. 2023 [cit. 2023-05-12]. Dostupné z: <https://sverigeskvinnoorganisationer.se/in-english/>.
  89. *This is how the Swedish labour market works: A guide to the role of trade unions, collective agreements, freedom of association and who does what on the Swedish labour market*. UNIONEN [online]. [cit. 2023-04-14]. Dostupné z: <https://www.unionen.se/in-english/how-swedish-labour-market-works>.
  90. *Vedení NSA schválilo odměny medailovým olympionikům*. Národní sportovní agentura [online]. 2021 [cit. 2023-07-30]. Dostupné z: <https://agenturasport.cz/vedeni-nsa-schvalilo-odmeny-medailovym-olympionikum/>.
  91. *What is discrimination?*. Diskriminerings ombudsmannen [online]. 2023, 14. 04. 2023 [cit. 2023-07-25]. Dostupné z: <https://www.do.se/choose-language/english/what-is-discrimination>.

92. WOETZEL, J., A. MADGAVKAR, K. ELLINGRUD, et al. *How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey Global Institute [online]. 2015. [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.
93. WOLSZCZAK-DERLACZ, J. *The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth – Cross-country Approach* [online]. Gdańsk, 2014 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/270688002\\_The\\_Impact\\_of\\_Gender\\_Wage\\_Gap\\_on\\_Sectoral\\_Economic\\_Growth\\_-\\_Cross-country\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/270688002_The_Impact_of_Gender_Wage_Gap_on_Sectoral_Economic_Growth_-_Cross-country_Approach). Gdańsk University of Technology, Poland.
94. *XIV.8.1 Kolektivní smlouva. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. [cit. 2023-08-21]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XIV81Kolektivnismlouva>.
95. *Změna pohlaví*. Portal.gov [online]. 2020, [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/rozcestniky/zmena-pohlavi-RZC-8>.
96. *15. ročník Equal Pay Day: 11. – 12. dubna 2024 | Clarion Congress Hotel Prague*. Equal Pay Day [online]. 2023 [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.equalpayday.cz>.
97. *16:12 – LÖN HELA DAGEN!: DAGS FÖR #LÖNHELADAGEN!*. Sveriges Kvinnoorganisationer [online]. 2023 [cit. 2023-05-12]. Dostupné z: <https://sverigeskvinnoorganisationer.se/in-english/>.

### 3. Seznam použitých právních předpisů

#### (a) České právní předpisy

1. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
3. Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
5. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
9. Zákon č. 434/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.
10. Zákon České národní rady č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

## **(b) Švédské právní předpisy<sup>223</sup>**

1. The Discrimination Act, reference No.: 2008:567. Dostupný online: <https://www.do.se/choose-language/english/discrimination-act-2008567>.
2. Act concerning the Equality Ombudsman reference No.: 2008:568. Dostupný online: <https://www.do.se/choose-language/english/act-concerning-the-equality-ombudsman>.
3. Employment Protection Act (Lag om anställningsskydd), reference No.: SFS 1982:80.
4. The Parental Leave Act, reference No.: 1995:584.
5. Zákon o veřejném přístupu a mlčenlivosti, reference No.: SFS 2009:400.
6. Základní zákon o svobodě projevu, reference No.: 1991:1469.
7. Zákon o svobodě tisku, reference No.: 1949:105.
8. Nástroj vlády, reference No.: 1974:152.
9. Zákon o nástupnictví, reference No.: 1810:0926.
10. Zákon o veřejném přístupu a mlčenlivosti, reference No.: SFS 2009:400.
11. Zákon o rovných příležitostech, reference No.: 1991:433.

## **(c) Předpisy Evropské unie**

1. Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie ze dne 26. října 2012, Úř. věst. C 326.
2. Konsolidované znění Smlouvy o založení Evropského společenství 26. října 2012, Úř. věst. C 325, 24.
3. Listina základních práv Evropské unie, Úř. věst. C 326, 26. 10. 2012.
4. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 26. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, Úř. věst. L 204.
5. 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, ze dne 4. března 2021.
6. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování, Úř. věst. L 131/21.
7. Nařízení Rady (ES) č. 530/1999 ze dne 9. března 1999 o strukturální statistice výdělků a nákladů práce, Úř. věst. L 63. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=OJ%3AL%3A1999%3A063%3ATOC>.

---

<sup>223</sup> Autor užil anglické názvy zákonů v případech, kdy by užití názvů přeložených do češtiny způsobilo nedorozumění.

#### **(d) Předpisy mezinárodního práva**

1. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.
2. Charta Spojených národů (OSN).
3. Evropská úmluva o ochraně lidských práv (Rada Evropy).
4. Úmluva č. 100 o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty (MOP).
5. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (OSN).
6. Evropská sociální charta (Rada Evropy).

#### **4. Seznam použité judikatury**

1. Rozsudek ESLP Nachova a další v. Bulharsko ze dne 6. července 2005, stížnosti č. 43577/98, č. 43579/98.
2. Rozsudek ESLP D. H. v. Czech Republic ze dne 13. listopadu 2007, stížnost č. 57325/00.
3. Rozsudek ESLP Hoogendijk v. the Netherlands ze dne 6. ledna 2005, stížnost č. 58641/00.
4. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. prosince 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016.
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. července 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.
6. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. května 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018.
7. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
8. Nález Ústavního soudu ze dne 12. srpna 2015, sp. zn. 1136/13, ve věci prokazování nepřímé diskriminace romských dětí při jejich umístování do zvláštních škol.
9. Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva 5. prosince 2019 – rozhodnutí o odůvodněnosti kolektivní stížnosti č. 128/2016 – University Women of Europe proti České republice. Dostupné z: [https://www.justice.cz/documents/12681/771376/UWE\\_CZ-rozh+ECSR\\_překlad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a3de4868](https://www.justice.cz/documents/12681/771376/UWE_CZ-rozh+ECSR_překlad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a3de4868).
10. Rozsudek SDEU ze dne 19. března 1964 ve věci C-75/63, M. K. H. Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten, ECLI:EU:C:1964:19.
11. Rozsudek SDEU ze dne 8. dubna 1976 ve věci C-43/75, Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, ECLI:EU:C:1976:56.
12. Rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986. Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz. C-170/84. EU:C:1986:204.
13. Rozsudek SDEU ze dne 15. prosince 1995 ve věci C-415/93, Union royale belge des sociétés de football association ASBL v. Jean Marc Bosman, ECLI:EU:C:1995:463.
14. Rozsudek SDEU ze dne 10. února 2000 ve věci C-50/96, Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72.
15. Rozsudek SDEU ze dne 13. dubna 2004 ve věci C-256/01, Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, ECLI:EU:C:2004:18.

16. Rozsudek SDEU ze dne 16. července 2015 ve věci C-222/14, Konstantinos Maïstrellis proti Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton, ECLI:EU:C:2015:473.
17. Rozsudek SDEU ze dne 18. října 2017, C-409/16, Kalliri. EU:C:2017:767.
18. Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva ve věci č. 14/2003, Mezinárodní federace lidských práv (FIDH) proti Francii, rozhodnutí o odůvodněnosti ze dne 8. září 2004.

## 5. Seznam ostatních zdrojů

1. *Anotace rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva*. Justice.cz [online]. [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://justice.cz/documents/12681/719886/Transgender+Europe.pdf/4a4b117d-985d-4961-b206-234d3c126992>.
2. Zápis z konference Equal Pay Day konané dne 31. 3. 2023 v kongresovém hotelu Clarion pořádaná veřejně prospěšnou společností Business & Professional Women CR z.s.
3. Výuka předmětu Introduction to Swedish Law, 2022-2023, zimní semestr, Lund University.
4. Stanovisko ombudsmana ze dne 11. 7. 2022 v oblasti diskriminace – práce a zaměstnání, ve věci ukončení zaměstnání, sp. zn. 8798/2022/VOP. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10676>.
5. Doporučení Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků a malých a středních podniků, Úř. věst. L 124. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=OJ%3AL%3A2003%3A124%3ATOC>.
6. EUROPEAN COMMISSION. Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal work and work of the equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms: Impact assessment. In: Brussels, 2021, ročník 2021, SWD(2021) 41 final. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>.
7. Důvodová zpráva č. 349/1999 Dz., k návrhu zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ze dne 30. prosince 1999. [cit. 2023-04-18] Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mjzhe4v6mzuhfpwi6q>.
8. Důvodová zpráva k návrhu 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. [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0093#footnote11>.
9. ČESKÁ REPUBLIKA. Sněmovní tisk 489/0: Novela z. o státní sociální podpoře. In: Elektronická sbírka sněmovních tisků. 2023, ročník 2023, 489/0. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=489&CT1=0>.



# Srovnání české a švédské právní úpravy genderové rovnosti v odměňování za rovnocennou práci s aplikací v profesionálním sportu

## Abstrakt

Základem této diplomové práce je hypotéza, že vzhledem ke statistickým výsledkům, kterých dosahuje Švédské království napříč Evropou, a dokonce i celosvětově, v oblasti úspěšnosti genderově rovného odměňování za rovnocennou práci, je pravděpodobné, že jsou pro dosažení minimálních až nulových rozdílů mezi odměnami pro muže, ženy i ostatní gender užívány mnohé legislativní i další podpůrné nástroje, jež v České republice, vzhledem k jejímu umístění dle statistických údajů a tedy i v návaznosti na její znatelně horší výsledek v porovnání s umístěním Švédska, absentují.

Cílem této práce je proto zhodnotit, zda je tato hypotéza správná a případně vybrat jednotlivé instituty, jež ve Švédsku napomáhají efektivně zabránit genderové nerovnosti v odměňování za rovnocennou práci, které by bylo vhodné implikovat do českého právního řádu, případně se z nich alespoň částečně inspirovat.

Pro ověření stanovené hypotézy se práce nejprve zabývá samotným pojmem genderu a jeho složitostí co do sbírání statistických údajů týkajících se rovného odměňování za rovnocennou práci. Dále se práce zabývá úpravou zásady rovného odměňování a přidružených relevantních zásad v jednotlivých státech i na evropské úrovni. Následně jsou v práci zpracovány nejaktuálnější studie specificky zaměřené na Gender Pay Gap, tedy nerovné odměňování za rovnocennou práci mezi muži a ženami, přičemž je poukázáno na příčiny vysokých rozdílů mezi zeměmi, které mohou být způsobeny například rozdílnou právní úpravou mateřské, rodičovské nebo otcovské dovolené. Práce se též snaží poskytnout na základě dosavadních dat vyplývajících z jednotlivých studií i vývoje společnosti výhled potenciálního pokračování uzavření Gender Pay Gap v obou státech.

Práce též reflektuje vývoj unijního práva, jakož i způsoby, jakým budou zejména směrnice implementovány a jaké změny přinesou do právních řádů Švédska i České republiky, a to vzhledem k jejich aktuálnímu přístupu například k transparentnosti odměňování. Diplomová práce dále rozebírá konkrétní instituty a nástroje, jež jsou užívány v legislativním rámci Švédska a komparuje je s nástroji užívanými v České republice, přičemž navrhuje způsoby, kterými by se Česká republika mohla inspirovat od švédské legislativy či přístupu švédské společnosti, aby se Česku lépe dařilo v dostání zásady rovného odměňování za rovnocennou práci. V další části

poskytuje práce přehled vybraných nástrojů užívaných v Česku k uzavření Gender Pay Gap, přičemž jsou zejména, nikoliv však výhradně, odlišné od těch, jež jsou používány ve Švédsku. V neposlední řadě je v diplomové práci reflektována judikatura českých soudů a její pravděpodobný vývoj, který bude ovlivněn zejména evropským právem.

Na závěr práce jsou metody, nástroje a instituty využívané v obou státech aplikovány na odvětví profesionálního sportu, které je obecně známo pro svou komplikovanou právní povahu. Právě využití příkladu profesionálního sportu má za účel v práci demonstrovat efektivitu jednotlivých právních řádů i konkrétních nástrojů pro zabezpečení rovného odměňování za rovnocennou práci mezi muži a ženami i na tak obtížně právně uchopitelném pracovním odvětví.

**Klíčová slova: nerovnost, odměňování, sport**

# **Comparison of Czech and Swedish legislation on gender equality in pay for equal work with application in professional sport**

## **Abstract**

The basis of this thesis is the hypothesis that, given the statistical results achieved by the Kingdom of Sweden across Europe, and even globally, in terms of the success of gender-equal pay for work of equal value, it is likely that many legislative and other support tools used in Sweden to achieve minimum to zero differences in pay for men, women and other gender people, are absent in the Czech Republic given its statistical score and therefore also in noticeably worse result compared to Sweden's location.

The aim of this thesis is therefore to assess whether this hypothesis is correct and, if necessary, to select individual institutes that help to effectively prevent gender inequalities in pay for work of equal value in Sweden, which should be incorporated into, or at least partially inspired by, the Czech legal order.

To test the hypothesis set out, the work first looks at the very notion of gender and its complexity in collecting statistics on equal pay for work of equal value. Furthermore, the thesis addresses the adjustment of the principle of equal pay and associated relevant principles at national and European level. Subsequently, the most up-to-date studies specifically looking at Gender Pay Gap, i.e. unequal pay for equal work between men and women, are carried out in thesis, highlighting the causes of high differences between countries, which may be due, for example, to differences in maternity, parental or paternity leave legislation. The thesis also seeks to provide an outlook for a potential continuation of the Gender Pay Gap closure in both states, based on existing data from individual studies as well as company developments.

The thesis also reflects the evolution of EU law, as well as the ways in which the directives, in particular, will be implemented and what changes they will bring to the legal orders of both Sweden and the Czech Republic, given their current approach to, for example, pay transparency. The thesis further discusses the specific institutes and instruments used in Sweden's legislative framework and compares them with those used in the Czech Republic, while suggesting ways in which the Czech Republic could take inspiration from Swedish legislation or the approach of Swedish society in order to make the Czech Republic better at the principle of equal pay for equal work. In another part, the thesis provides an overview of selected tools used in the Czech Republic to close Gender Pay Gap, while they are mainly, but not exclusively, different from those

used in Sweden. Last but not least, the thesis reflects the case-law of the Czech courts and its likely evolution, which will be influenced in particular by European law.

At the conclusion of the thesis, the methods, tools and institutes used in both states are applied to the professional sport sector, which is generally known for its complicated legal nature. It is the use of the example of professional sport that is intended to demonstrate at work the effectiveness of individual legal orders as well as of specific instruments for ensuring equal pay for equal work between men and women, even in such a difficult to legally grasp work sector.

**Key words: inequality, pay, sport**