

# PRÁVNÍ RÁMEC EU V OBLASTI ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ ERA PRAHA

MARIE MERCAT-BRUNS  
SCIENCES PO, PRÁVNICKÁ FAKULTA /  
CNAM



Financováno v rámci programu Evropské komise  
„Práva, rovnost a občanství na období 2014 až 2020“

## NÁSTIN PRÁVNÍHO RÁMCE EU V OBLASTI ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

### Přehled mezinárodního práva: Smlouvy OSN:

- Mezinárodní dokumenty
- Smlouvy OSN, Mezinárodní organizace práce, Rada Evropy

### Přehled legislativy EU:

- Listina základních práv EU a smlouvy EU
- Směrnice EU o rovném zacházení – přehled a oblast působnosti

## ÚVOD: KŘÍŽENÍ MEZINÁRODNÍHO A UNIJNÍHO PRÁVA OBLASTI ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

V

- **Staré myšlenky?**
- Mezinárodní právní nástroje v oblasti rovnosti žen a mužů, bez ohledu na jejich zaměření na skutečnou rovnost
- Mohou být chápány jako méně účinné při prosazování než právo EU, které se hrálo roli ve vývoji modelu rovnosti žen a mužů posílením právních norem (primárních a sekundárních zdrojů práva) a prosazováním v členských státech (rozhodnutí o předběžné otázce).
- **Nové trendy?**
- Více křížení mezi pojetím rovnosti v mezinárodním právu, právními normami v oblasti lidských práv a právem EU
- Právo EU je inspirováno mezinárodním právem v oblasti rovnosti jako pozitivním měřítkem, jak je uvedeno ve zprávách (Evropská komise, Evropský parlament), posílení budoucích změn (rozsáhlejší pojetí pozitivní akce v CEDAW)
- Zahnuje zásadu rovnosti převzatou z mezinárodního práva do judikatury SDEU (ESD Mangold), přičemž jsou citovány mezinárodní úmluvy (Všeobecná deklarace lidských práv, CEDAW, pakty OSN, EÚLP, MOP)
- Prostřednictvím přímého přijetí určitých úmluv ze strany EU (Istanbulská úmluva o násilí na ženách), ratifikace ze strany EU zatím neproběhla.

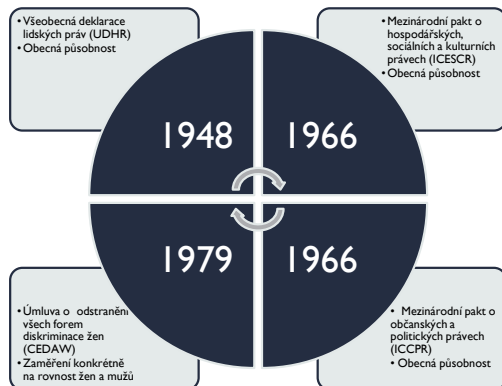
## PŘEHLED MEZINÁRODNÍHO PRÁVA:

Smlouvy OSN

Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Úmluvy Rady Evropy a charta

## PŘEHLED MEZINÁRODNÍHO PRÁVA PROSAZOVÁNÍ ÚMLUV OSN



## PŘEHLED MEZINÁRODNÍHO PRÁVA SMLOUVY OSN

### OSN

#### Všeobecná deklarace lidských práv:

Článek 1: "Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovni co do důstojnosti a práv."

• Článek 2: "Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování [...] nebo jiného postavení."

• Článek 7: "Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci."

#### ICCPR a ICESCR (dva pakty):

Čl. 2(1) ICCPR a čl. 2(2) ICESCR: Zákaz diskriminace při požívání práv

Čl. 26 ICCPR: Rovnost před zákonem

Čl. 3 ICCPR a ICESCR: Rovnost mužů a žen při požívání práv

#### Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW):

Čl. 1 a 2: koncepce diskriminace a závazků států jako smluvních stran (pozitivní závazek: "budou všemi vhodnými prostředky provádět politiku odstranění diskriminace ze strany organizací a podniků, včetně legislativních opatření ke změně zákonů, které představují diskriminaci"/účinnost)

Čl. 4: opatření zaměřená na posílení rovnosti žen a mužů nejsou diskriminační

Čl. 5: řádné pochopení mateřství jako společenské funkce bez stereotypů a odpovědnost žen/mužů za výchovu dětí

## PŘEHLED MEZINÁRODNÍHO PRÁVA: POUŽITELNOST NOREM OSN

OSN

**Ratifikace smlouvy zavazuje** státy, nicméně použitelnost závisí na vnitrostátním rámci (monistický, dualistický)

Použitelnost

**Monitorovací nástroje pro pakty a smlouvy** (oznamovací procedury, individuální a kolektivní stížnosti)

Všeobecná deklarace lidských práv je doporučení, nicméně je vnímána jako právně závazná a je na ni **odkazováno jako na základ směrnic EU**

Smlouvy

Pakty

Příklad stížností:

Pakt o civilních a politických právech (čl. 2 Všeobecné deklarace lidských práv) se použil k uznání **intersekcionální diskriminace (pohlaví a náboženství)** v individuální žalobě, která byla úspěšná v roce 2018. Jednalo se o francouzský případ Babyloyp před Výborem pro lidská práva.

## PŘEHLED MEZINÁRODNÍHO PRÁVA : POUŽITELNOST ÚMLUVY CEDAW

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

- Výbor pro odstranění diskriminace žen (CEDAW) tvoří experti z celého světa.
- Smluvní strany jsou povinny pravidelně předkládat výboru zprávy o implementaci CEDAW.

### Opční protokol k úmluvě CEDAW

- Výbor CEDAW musí:
- Přijímat sdělení od jednotlivců nebo skupin podávajících stížnosti na porušení práv chráněných úmluvou CEDAW.
- Zahájit vyšetřování závažného nebo systematického porušování práv žen.

## ÚMLUVY MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE SMLOUVY MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE



### Rovnost v zaměstnání:

- Úmluva č. 100 o stejném odměňování, 1951
- Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, 1958
- **NOVÁ ! Úmluva č. 190 o násilí a obtěžování 2019**

### Ženy a rodiny:

- Úmluva č. 156 o zaměstnancích s povinnostmi k rodině, 1981
- Úmluva č. 183 o ochraně mateřství, 2000

## PŘEHLED MEZINÁRODNÍHO PRÁVA: POUŽITELNOST ÚMLUV MOP

	
<b>Pozitivní závazky: ex</b> Vzdělávání (úmluva 111 - diskriminace) Podpořit objektivní posouzení pracovního místa, je-li to nutné (úmluva 100 - odměna) Podpořit informovanost a osvětu o rodinných povinnostech (úmluva 156) Zákony pro zranitelnější skupiny dotčené obtěžováním (úmluva 190)	<b>Negativní závazky:</b> - pozměnit a zrušit legislativu, jež není v souladu

## ÚMLUVY RADY EVROPY A CHARTA SMLOUVY A CHARTA

- **Čl. 14 EÚLP:**
- Zákaz diskriminace, neautonomní ustanovení o rovnosti se použije pouze ve spojení s dalšími právy ("užívání práv").
- •Naznačující ("jako je...") a otevřený ("...nebo jiné postavení") seznam chráněných důvodů. **Objektivní odůvodnění** → legitimní cíl + proporcionalita
- **Protokol 12 EÚLP: autonomní**
- Odkaz na "plnou a účinnou rovnost" v preambuli. Závazný pouze pro státy, které ho ratifikovaly.
  
- **Revidovaná Evropská sociální charta (1996):**
- **Diskriminace:**
- Čl. 20: Právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví
- **Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem:**
- Čl. 16: Právo rodiny na sociální, právní a ekonomickou ochranu
- Čl. 27: Přijmout opatření na ochranu "práva na rovnost příležitostí a zacházení pro pracující muže a ženy s povinnostmi k rodině a mezi takovými pracovníky a jinými pracovníky"
- **Ochrana mateřství:**
- Čl. 8: Právo zaměstnaných žen na ochranu mateřství

## ÚMLUVA O PREVENCI A POTÍRÁNÍ NÁSILÍ NA ŽENÁCH A DOMÁCIHO NÁSILÍ ISTANBULSKÁ ÚMLUVA 2011

### Závazná ratifikací

Ratifikována 34 a 19 členskými státy EU. EU úmluvu podepsala (ale dosud neratifikovala)

- Článek 3 – **Široce pojaté definice pro účely této úmluvy:** „násilím na ženách“ se rozumí porušení lidských práv a forma diskriminace žen a znamená všechny násilné činy založené na pohlaví, které vedou nebo mohou vést k fyzické, sexuální, psychické nebo ekonomické újmě nebo utrpení žen, včetně hrozeb takovým činem, donucování či svévolného zbavení svobody, ať na veřejnosti nebo v soukromí;
- Článek 7 – **Komplexní a koordinovaný přístup**
- Smluvní strany přijmou legislativní a jiná opatření nezbytná k přijetí a provádění celostátního účinného, komplexního a koordinovaného přístupu, zahrnujícího veškerá příslušná opatření k předcházení a potírání všech forem násilí spadající do působnosti této Úmluvy a k zajištění ucelené reakce na násilí na ženách.

## ÚMLUVY RADY EVROPY PORUŠENÍ EÚLP A NEDODRŽENÍ CHARTY

### EÚLP:

Přípustnost omezena Evropským soudem pro lidská práva (5%)

Rozsudky: jsou závazné; další postup Výboru ministrů po vyčerpání vnitrostátních prostředků právní ochrany

### Evropská sociální charta:

Kolektivní stížnosti

Není třeba vyčerpat vnitrostátní prostředky právní ochrany

Není nutná existence oběti

Závěry jsou nezávazné: další postup Výboru ministrů

## PŘEHLED PRÁVA EU – LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV EU SMLOUVY EU, SMĚRNICE EU O ROVNÉM ZACHÁZENÍ PŘEHLED A OBLAST PŮSOBNOSTI

A

–

- *Smlouvy EU*
- •Článek 2 Smlouvy o Evropské unii *Unie je založena na hodnotách společných členským státům.*
- •Článek 3(3) SEU
- • *Unie bojuje proti diskriminaci a podporuje rovnost žen a mužů.*
- Článek 8 SFEU „mainstreaming“ – začleňování hlediska rovnosti žen a mužů (systémová opatření)
- Rovnost žen a mužů podporuje při všech svých činnostech / ve všech svých politikách.
- •Článek 157 SFEU (systémová opatření)
- •*Unie může přijmout legislativu proti diskriminaci na základě pohlaví.*
- •Článek 157 (1) SFEU
- •*Je nutno zajistit stejnou odměnu mužů a žen.*
- **Přímý účinek: vertikální a horizontální** (□ případ 43/75 Defrenne č. 2)
- Provádění: směrnice 2006/54/ES
- Článek 157(4) SFEU
- *S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.*

## LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV EU:

### Čl. 21(1)

- **Zákaz diskriminace** na základě pohlaví (a z jiných důvodů):
- “Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví...”

### Čl. 23

- “Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.
- Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.

### NICMÉNĚ

**Čl. 51(1):** *Listina je určena orgánům/institucím Unie a členským státům, pokud uplatňují právo Unie*

**Čl. 51(2):** *Listina nevytváří/nemění pravomocí/úkoly EU*

## STRUČNÁ HISTORIE MODELU ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ V EU

- ROVNOST a ZÁKAZ DISKRIMINACE jsou zásady hluboce zakořeněné v právu EU a smlouvách a nyní také vytvořily pevný základ judikatury EU a zákonů vykládaných v členských státech.

Rovnost je považována za **základní zásadu** uznávanou ESD: «*rovné zacházení s muži a ženami je základní právo, součást obecných zásad práva EU, jejichž dodržování musí soud zajistit*» (ESD Defrenne III).

Jeho legitimita je obecně posílena Listinou základních práv EU, která je nyní od Lisabonské smlouvy závazná (článek 21).

To znamená, že ROVNOST je nyní podmínkou zákonnosti jakéhokoli nástroje nebo postupu institucí a agentur EU.



## STRUČNÁ HISTORIE MODELU ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ V EU

- **Smlouva o Evropské unii původně zahrnovala pouze diskriminaci na základě pohlaví** ve vztahu ke stejné odměně za práci (čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie) a diskriminaci **na základě národnosti** (čl. 18 po Lisabonské smlouvě) s ohledem na osoby, zboží a služby za účelem **odstranění bariér na vnitřním trhu**
- Až v 70. letech vznikla judikatura ESD k problematice rovnosti žen a mužů (Defrenne I ESD 25. května 1971, Defrenne II 8. dubna 1976, C-43/75, a ESD Defrenne III 15. června 1978, C-149/77)
- Byly použity standardy pojmů používaných v rámci antidiskriminační legislativy členských států.
- Amsterodamská smlouva z roku 1997 v čl. 13 (čl. 19) dává tomuto rámci další impuls rozšířením antidiskriminačního práva o další důvody diskriminace
- Článek 13 vyzývá: « Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem » může « jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci »
- Byla to doba, kdy byly přijaty ostatní směrnice .....

## PŘEHLED PRÁVA EU V OBLASTI ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ SMĚRNICE EU O ROVNÉM ZACHÁZENÍ – PŘEHLED A OBLAST PŮSOBNOSTI

- Zaměstnání:
- **Směrnice 2006/54 o rovném zacházení v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)**
- •-zahrnuje přístup k zaměstnání, postupu v zaměstnání, pracovní podmínky (výpověď, odměna za práci atd.), odborné vzdělávání, členství v organizacích zaměstnanců / zaměstnavatelů, sociální zabezpečení (zaměstnanců)
- •-zakazuje přímou diskriminaci, nepřímou diskriminaci a obtěžování
- •-zjednodušuje a aktualizuje několik dřívějších směrnic
- •-zahrnuje judikaturu Soudního dvora EU

## PŘEHLED PRÁVA EU SMĚRNICE EU O ROVNÉM ZACHÁZENÍ – PŘEHLED A OBLAST PŮSOBNOSTI

- **Zaměstnání:**
- **Směrnice 92/85 pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (směrnice o mateřské dovolené)**
- **Směrnice 2010/41 o rovném zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné**
- **NOVÁ! Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob** (Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a o zrušení směrnice 2010/18/EU o rodičovské dovolené)
- **Správní/dozorčí rady společností**
- Návrh COM/2012/0614 final – nevykonní členové správních rad společností kotovaných na burze

## PŘEHLED PRÁVA EU SMĚRNICE EU O ROVNÉM ZACHÁZENÍ – PŘEHLED A OBLAST PŮSOBNOSTI

- **Směrnice 92/85 pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (směrnice o mateřské dovolené)**
- **Oblast působnosti:** těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně  
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
  - Zahrnuje:
  - Zákaz výpovědi (čl. 10)
  - Přiměřená odměna za práci / odpovídající dávky (čl. 11(2))
  -

## PŘEHLED PRÁVA EU SMĚRNICE EU O ROVNÉM ZACHÁZENÍ – PŘEHLED A OBLAST PŮSOBNOSTI

- **Směrnice 2010/41 o rovném zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné:**
- **Čl. 2: oblast působnosti**
- Osoby samostatně výdělečně činné : všechny osoby, které vykonávají výdělečnou činnost na vlastní účet
- Manželé nebo manželky / životní partneři nebo partnerky kteří nejsou zaměstnanci / společníky v podnikání, obvykle se podílejí na činnosti OSVČ (stejně nebo pomocné úkoly)
- Čl. 4(1) – Zákaz diskriminace ve vztahu k založení, vybavení nebo rozšíření podniku
- Čl. 6 - Podmínky pro založení podniku mezi manžely by neměly být přísnější
- Čl. 8 – Peněžité dávky v mateřství (min. 14 týdnů) pro samostatně výdělečně činné ženy
- (a manželky/životní partnerky osob samostatně výdělečně činných)

## PŘEHLED PRÁVA EU SMĚRNICE EU O ROVNÉM ZACHÁZENÍ – PŘEHLED A OBLAST PŮSOBNOSTI

- **Mimo zaměstnání:**
- •Směrnice 79/7 o rovném zacházení v oblasti (zákonem stanoveného) sociálního zabezpečení
- •Směrnice 2004/113 o rovném zacházení v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Zboží a služby pro veřejnost
- Veřejný a soukromý sektor
- **Co je zakázáno:**
- Přímá/nepřímá diskriminace
- Obtěžování, odvetná opatření, navádění k diskriminaci
- Umožňuje **pozitivní opatření**

## ZÁVĚR: KŘÍŽENÍ UŽITEČNÉ JAKO NADNÁRODNÍ DIALOG

- **Mezinárodní úmluvy (OSN, Rada Evropy, Mezinárodní organizace práce):**
- Model zahrnující více pozitivních závazků (komplexní opatření, prevence- CEDAW, Istanbulská úmluva, nová úmluva MOP o násilí a obtěžování)
- Efektivnější prosazování:
- Systém periodických zpráv
- Systém stížností: CEDAW
- Výbor pro odstranění násilí vůči ženám
- EÚLP: Evropský soud pro lidská práva; individuální stížnosti
- Revidovaná Evropská sociální charta: Evropský výbor pro sociální práva: kolektivní stížnosti
- **Evropská unie:**
- **Nová směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem může inspirovat mezinárodní právo k dalšímu vývoji v oblasti lidských práv.**
- Čl. 157 SFEU (4) má vlastní ambice: S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.
- Může se právo EU rozšířit s ohledem na pozitivní opatření? Nad rámec dočasných opatření (viz případ Kalanke dřívějšího ESD).