



Číslo 5, listopad 2009
Edice Policy Paper



POLICY PAPER

GENDER A DISKRIMINACE

Antidiskriminační legislativa

Bc. Petra Kubálková



Úvod

Předkládaný policy paper shrnuje stávající situaci v legislativě věnující se zákazu diskriminace na základě pohlaví (a ostatních důvodů). Cílem je poskytnout potřebné základní znalosti a nabídnout možnost lepší orientace v problematice antidiskriminační legislativy.

Policy paper vychází z podkladových studií a řeší projekt **Zvyšování kapacity veřejné správy v boji proti diskriminaci na trhu práce**, který je podpořen z finančních prostředků Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který zpracovává **Centrum ProEquality při Otevřené společnosti o.p.s.** v partnerství s **Poradnou pro občanství, občanská a lidská práva**. Cílem projektu je pomoci zefektivnit postupy kontrolních orgánů při odstraňování nejzávažnějších projevů diskriminace na trhu práce a nabídnout tolik potřebné vzdělávání v oblasti diskriminace.

Řešitelský tým projektu zastává názor, že v případě diskriminace a nerovného zacházení není nejlepší řešení soudní cesta - jak pro postiženého, tak pro žalovaného, ale že je nutné vzdělávat kontrolní orgány, kterým řešení těchto citlivých pracovněprávních vztahů ze zákona přísluší. Proto jsme se v projektu rozhodli pro Inspektoráty práce a Úřady práce ČR připravit bezplatné vzdělávací semináře a odbornou sekci na webových stránkách www.proequality.cz a www.poradna-prava.cz, která bude nabízet přehled o nejzávažnějších projevech diskriminace na trhu práce v ČR a bude prostorem pro odbornou diskuzi a výměnu zkušeností z kontrolní činnosti.

Současný stav

V českém kontextu se nerovnost pohlaví na pracovním trhu projevuje ve všech oblastech a, zejména v **oblasti odměňování**; ženy v současnosti vydělávají v průměru o 24,8 % méně než muži (ČSÚ 2008). Podle studie provedené na 800 tisících zaměstnanců/kyň je pohlaví jeden z vysvětlujících faktorů: "čistý vliv pohlaví na mzdy poté, co byl ošetřen vliv všech ostatních [produktivní charakteristiky, segregace na trhu práce a přerušovaný kariérní cyklus žen na základě RD/MD], je přibližně 10 % v rozpočtovém sektoru a téměř 20 % v soukromém sektoru. Přes vysokou míru ekonomické aktivity žen čelí české ženy dlouhodobému znevýhodnění, například postoje zaměstnavatelů k rodičovské dovolené jsou spíše rigidní a **ženy s dětmi v předškolnímu věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce**. V České republice také stále **přetrvává i nejnižší účast žen s malými dětmi na trhu práce** ze všech zemí OECD a to ve srovnání se Slovenskem, Polskem, Skandinávií. Ženy, především matky malých dětí, **jsou vytlačovány z trhu práce do segmentu služeb** a do oblastí, které jsou vnímány jako méně kvalifikované a méně potřebné pro společnost a na základě toho se **vyznačují i horšími pracovními podmínkami a nižšími mzdami, nestabilní a nejistou prací**, atd. **Zkrácené úvazky a různé flexibilní formy práce**, které mají představovat nástroj sladování rodinného a pracovního života jsou využívány především ženami s malými dětmi. **Úvazky ve svém výsledku mají negativní vliv na další pracovní cyklus žen**. Ženy také čelí dlouhodobému ekonomickému znevýhodnění v důsledku toho, že jsou tradičně těmi, které vykonávají v rodině různé pečovatelské funkce (péče o děti, staré rodiče atd.).

Znevýhodnění žen, oproti mužům, se projevuje v průběhu celého jejich aktivního života a nakonec má toto znevýhodnění dopad i po ukončení pracovního cyklu, tedy ve stáří a to na výši penzí. **V penzích žen se pak odráží i platová diskriminace, přerušení pracovní kariéry během mateřství a péče o děti, péče o rodinné příslušníky**.

Dalším palčivým tématem na trhu práce je **sexuální obtěžování nebo obtěžování na základě pohlaví**. Podle průzkumu AV ČR se až jedna čtvrtina respondentek, které pracují nebo někdy pracovaly, setkala osobně či zprostředkovaně se sexuálním obtěžováním na pracovišti.

Centrum proEquality při Otevřené společnosti, o.p.s. vydávalo v uplynulých letech Stínové zprávy v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, ve kterých mapuje plnění závazků v oblasti rovného zacházení v České republice a v kterých dlouhodobě kritizovalo nedostatek instituci-

onálního zajištění v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy a neexistenci antidiskriminačního zákona, který byl schválen a platí od 1.9.2009. Zákon má podle Veřejného ochránce práv převážně preventivně-výchovný charakter a tato legislativa by měla pomoci při vymáhání práva na rovné zacházení.

Kontrolní činnost

Podle Zprávy o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2008 (dále Zpráva) vyplývá, že **SÚI obdržela v roce 2008 celkem 73 porušení pracovněprávních vztahů v oblasti rovného zacházení se zaměstnanci**. Zpráva také uvádí, že nejčastější oblastí bylo porušení v oblasti rovného zacházení v odměňování (s. 16), Zpráva také uvádí, že diskriminaci, jako nerovné zacházení na základě konkrétního diskriminačního důvodu (pohlaví, věk, zdravotní stav atd.) orgány inspekce práce doposud neprokázaly. Zpráva také uvádí, že prokazování stíhání diskriminačních projevů je velmi obtížně dokazatelné, protože postižení jedinci jsou v závislém vztahu na zaměstnavateli (Zpráva 2006, strany 42-42 a 51). Inspektoři při stížnosti na diskriminaci používají nejčastěji metodu šetření na místě mezi ostatními zaměstnanci (Zpráva 2008, s. 16), což nepřináší potřebné důkazy. Předchozí Zprávy také konstatují, že v případech stížnosti osob na diskriminaci se jedná o osoby s problematickou pracovní kázní. Zpráva, bohužel, nehodnotí všechna data z pohledu podaných stížností od zaměstnanců-žen a zaměstnanců-mužů, nicméně podle zkušeností je další oblastí, kde je možné identifikovat diskriminační chování, také zaměstnávání převážně žen na částečné nebo alternativní úvazky, v poskytování různých zaměstnaneckých benefitů, v poskytování vzdělávání a zaměstnaneckých výhod.

Ohledně činnosti Úřadů práce nemáme k dispozici souhrnné zprávy (Informace o výsledcích kontrolní činnosti úřadů práce v roce 2008, s. 4) , tak jako u inspektorátů práce. Ze statistik zveřejňovaných souhrnně na stránkách MPSV vyplývá, že **v roce 2007 bylo identifikováno celkem 155 případů diskriminace, v roce 2008 bylo odhaleno již 190 případů diskriminace** (podle paragrafu 4 odst. 1, 2 a 9). Na základě informací z úřadů práce je také zřejmé, že řada **především malých zaměstnavatelů porušuje zákon o zaměstnanosti nikoliv z neznalosti, ale zcela vědomě** a jedná se především o soukromé zaměstnavatele do 25 zaměstnanců (v roce 2008 ze 190 případů 125 připadá na soukromé zaměstnavatele právě do 25 zaměstnanců).

Ze zprávy za rok 2008 vyplývá, že nejčastějším diskriminačním důvodem bylo v případě nerovného zacházení (§ 4 odst. 1) právě důvod příslušnosti k jednomu z pohlaví (celkem 24 případů) překvapivě byli ve více šetřených případech diskriminováni muži (16x), bohužel z údajů nevyčteme, o jaké jednání zaměstnavatelů se jedná. Zpráva nedává odpověď na otázku, jak se úřadům podařilo delikty prokázat a zda byly uloženy pokuty, případně a v jaké výši.

Závěrem se dá z výše uvedeného konstatovat, že nerovné zacházení a diskriminační chování se týká především soukromých zaměstnavatelů do 250 zaměstnanců. V roce 2008 byla prokázána diskriminace žen ve 41% a mužů v 59% případů. Překvapivé je, že ve většině případů (72%) se jednalo o diskriminaci přímou, což je alarmující.

Z vypracovaných zpráv není jasné, jak inspektoráty postupují při podnětech na nerovné zacházení, jak pracují s metodikou rovného odměňování atd.

Dále je ze zpráv zřejmé, že u kontrolních orgánů stále přetrvává postoj, že na diskriminaci si nejvíce stěžují osoby s problematickou pracovní kázní a že diskriminace je obtížně prokazatelná. Podle našich zkušeností může toto tvrzení pramenit i ze samotného přístupu kontrolních orgánů resp. jeho pracovníků a pracovníků, kteří ke stížnostem mohou přistupovat s určitým osobním despektem.

Nejdůležitější česká legislativa

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací je zakotvena v mnoha právních vztazích a to v následujících oblastech:

- oblast zaměstnávání (přístup k povolání, výkon povolání atd.)
- oblast sociálního zabezpečení, zdravotní péče, sociálních výhod
- oblast přístupu ke vzdělávání a vzdělávání

Zásadu rovnosti upravuje Ústava ČR a Listina základních práv a svobod občana. Ochrana před diskriminací je také upravována v ČR mezinárodními úmluvami a vlastními normami, které aplikují mezinárodní směrnice do reality právní reality ČR.

Výkonnou složkou ochrany před diskriminací zajišťují:

- obecné soudy řídící se občanským soudním řádem;
- Veřejný ochránce práv, který pomáhá chránit osoby před jednáním veřejných úřadů a institucí vykonávajících státní správu;
- Česká obchodní inspekce, která kontroluje dodržování podmínek při prodeji zboží nebo poskytování služeb;
- v pracovně právní oblasti je gestorem Ministerstvo práce a sociálních věcí, kontrolním orgánem pak Úřady práce a Inspektoráty práce;
- orgány činné v přestupkovém řízení (tj. Policie a obecní úřady s rozšířenou působností)

Zákoník práce: Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Zákoník práce nařizuje rovné zacházení v pracovněprávních vztazích, zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci a definuje, co není považováno za diskriminaci. Zákon obsahuje část (Hlava IV) Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zákoník práce odkazuje na Antidiskriminační zákon a to v § 16 a § 17. Kontrolní funkci Zákoníku práce mají Inspektoráty práce.

Zákon o zaměstnanosti: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon upravuje zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Při uplatňování tohoto práva je, podle zákona, zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství (podle zákona je považováno za diskriminaci z důvodu pohlaví). Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Zákon nepovažuje za diskriminatorní předcházení nebo vyrovnávání nevýhod skupiny. Kontrolní funkci Zákona mají Úřady práce.

Antidiskriminační zákon: Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

Antidiskriminační zákon byl schválen 17.6.2009. Jeho cesta ke schválení byla dlouhá, poprvé byl schválen Poslaneckou sněmovnou 7. prosince 2005. Zákon nabyl účinnosti 1. září 2009. Výjimkou jsou ustanovení zakotvující Veřejného ochránce práv jako antidiskriminační orgán, tato ustanovení nabudou účinnosti od 1. prosince 2009.

Antidiskriminační zákon vymezuje formy diskriminace a nově stanovuje situace, v kterých je rozdílné zacházení přípustné (pokud sledují legitimní cíl). Antidiskriminační zákon má zastřešující a doplňující funkci všech předchozích zákonů. Zákon umožňuje bránit se speciální žalobou, kde poškozená osoba se může soudně domáhat, aby 1) bylo od diskriminace upuštěno, aby 2) byly odstraněny následky diskriminace nebo bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění (i v penězích). Novinkou je, že zákon v určitých případech přenáší důkazní břemeno na žalovaného, ten musí prokázat, že se nedopustil diskriminace. Prosazování práva na rovné zacházení má v kompetenci Veřejný ochránce práv (ombudsman), který nemá výkonné pravomoci, ale může poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace, provádět výzkum, zveřejňovat zprávy či komunikovat s příslušnými evropskými organizacemi a úřady.

Podle antidiskriminačního zákona se o diskriminaci jedná pouze v případech, kdy je s člověkem zacházeno rozdílně z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry, světového názoru. Zde nacházíme rozdíl od ostatních zákonů, které obsahují i další důvody diskriminace, jako např. jazyk, sociální původ, členství v politických stranách a hnutích, manželský a rodinný

stav nebo povinnosti k rodině aj.

Kontrolní činnost je zákonem přidělena Veřejnému ochránci práv, který posuzuje zda se jedná o diskriminaci podle antidiskriminačního zákona. Ochránce může poradit oběti diskriminace na koho se má obrátit nebo jak podat návrh na zahájení řízení. Veřejný ochránce práv nemá v kompetenci hradit náklady spojené s eventuální žalobou a právním zastoupením a zastupovat oběti diskriminace před soudy.

Občanský soudní řád: Zákon č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád

Zákon popisuje postupy soudu a účastníků soudu v občanském soudním řízení. Zákon stanovuje každému právo se domáhat u soudu ochrany práva. Občanský soudní řád zakotvuje princip přesunu důkazního břemene v případech diskriminace (§ 133a). V realitě tento paragraf znamená, že pokud není tvrzení vyvráceno, je potvrzeno.

Zákon o přestupcích: Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích

Zákon o přestupcích (§ 49 odst. 1) stanovuje že skutková podstata přestupku proti občanskému soužití je naplněna i v případě, že někdo působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný. Tento paragraf znamená, že diskriminace je přestupkem a je možné udělit pokutu až do výše 5 tis. korun.

Služební zákon: Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců.

Zákon zakazuje diskriminaci ve služebním poměru (§ 80) kde je přímo nařízeno zacházet se všemi zaměstnanci stejně, pokud jde o jejich podmínky výkonu služby, odměňování a jiná plnění peněžité hodnoty, vzdělávání a příležitost dosáhnout postupu ve službě. V zákoně jsou uvedeny následující důvody diskriminace a to důvod rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, což je širší definice než u Antidiskriminačního zákona. Zakázána přímá i nepřímá diskriminace. Součástí zákona je paragraf, který garantuje nahrazení nemajetkovou újmy v penězích.

Poznámka: služební zákon by měl platit od r. 2012, Tzn., ano, je platný, ale nikoli účinný, s výjimkou ust. § 5 odst. 3, § 6 odst. 2, § 9 odst. 3 písm. d) a e) a odst. 4, § 11 až 13, § 32 až 34, § 135, § 136 odst. 2, § 235, § 236 odst. 1 a 2, § 237 odst. 1, 3 a 4, § 242, § 243 odst. 1 až 3, § 252 a přílohy č. 1, která nabývají účinnosti dnem vyhlášení, což jsou veskrze technicko organizační ustanovení, neregulující fakticky obsah práv a povinností konkrétního "slouhy". Diskriminace je v § 80, takže má taky odsunutou účinnost.

Vojenský zákon: Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání

Vojenský zákon, stejně jako služební zákon, zakazuje (§ 2, odstavec 4) jakoukoliv diskriminace vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, s výjimkou, kdy je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech a povaze služebního zařazení, které voják vykonává, a který je pro výkon tohoto služebního zařazení nezbytný. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. (Viz Příloha č. 2 – Antidiskriminační zákon)

Pojem diskriminace

Diskriminace znamená rozlišovat nebo rozdílně zacházet se dvěma osobami nebo situacemi rozdílně, kdy mezi nimi není žádný relevantní rozdíl, nebo zacházet stejným způsobem se situací, která je odlišná. Výsledkem tohoto rozlišení je negativní dopad na jedince nebo skupinu obyvatel nebo konání ztěžuje jedinci nebo skupině obyvatel přístup ke zboží, službě nebo statku.

Diskriminace může být přímá, řekněme viditelná, a nepřímá, tedy skrytá. Mezi diskriminační jednání patří i obtěžování a sexuální obtěžování.

1. Diskriminace přímá

Diskriminace přímá je takový postup, kdy se s jednou osobou jedná méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci z kteréhokoliv důvodu, na jehož základě je diskriminace zakázána. Pro identifikaci přímé diskriminace je nutné nalézt vhodné srovnání s referenční osobou. U přímé diskriminace se jedná o ochranu charakteristiky člověka.

S.von Colson a E. Kamann v. Spolkové země Severní Porýní- Vestfálsko, Rozsudek č. 14/83, [1984] ECR 1891 ze dne 8.listopadu 1983

V roce 1982 se uvolnila dvě místa sociálních pracovníků ve věznici Werl. Paní von Colsonová a paní Kamann podaly žádosti o přijetí na tato volná místa. Ta však byla nakonec obsazena dvěma mužskými uchazeči. Paní von Colsonová a paní Kamannová podaly žalobu u pracovního soudu (Arbeitsgericht) v Hammu proti spolkové zemi Severní Porýní - Vestfálsko, která je správcem věznice ve Werlu. V žalobě požadovaly, aby bylo rozsudkem stanoveno, že žalující osoby nedostaly zaměstnání výhradně z důvodu svého pohlaví. Obě žalobkyně rovněž požadovaly, aby oběma strana žalovaná podle soudního rozhodnutí nabídla uzavření pracovní smlouvy v této věznici, nebo alternativně, aby uhradila žalobkyním kompenzaci ve výši šestiměsíčního výdělku. Ve druhé žalobě alternativně požadovala paní von Colsonová úhradu cestovních výdajů ve výši DEM 7,20 vynaložených v souvislosti s podáním žádosti o zaměstnání. Pracovní soud ve svém rozsudku potvrdil, že žádosti o místo obou žalobek byly odmítnuty z důvodu jejich pohlaví. Soud však zároveň konstatoval, že podle německého práva nemůže vyhovět jejich žalobě, s výjimkou alternativního požadavku žalobkyně, paní Colsonové, na úhradu cestovních výdajů ve výši DEM 7,20.

2. Diskriminace nepřímá

Diskriminace nepřímá je stav, kdy je nějaká osoba znevýhodněna na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria, zvyklosti nebo podmínky. Je tedy rozdílně zacházeno s různými skupinami zaměstnanců a v znevýhodněné skupině je výrazně zastoupena jedna z chráněných skupin. U nepřímé diskriminace se hodnotí, zda tento fakt je legitimní cíl a jeho prostředky jsou přiměřené a nezbytné. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud norma, pravidlo nebo kritérium je přiměřené nebo nezbytné.

- Pravidlo působí rovně na všechny adresáty, ale je příliš široké, proto na některé adresáty působí přísněji nebo nepříznivěji než na jiné.
- Pravidlo upravuje výjimku z obecné regulace, která dopadá nepřiměřeně na určitou skupinu lidí (tamtéž).

Ursula Megner a Hildegard Scheffel v. Innungskrankenkasse Vorderpfalz—Julia Schnorbus v. Spolková země Hessensko, Rozsudek Evropského soudního dvora C-79/99, [2000] ECR I-10997, ze dne 7.prosince 2000

V říjnu 1997 složila paní Schnorbus první státní zkoušku z práva. Aby mohla podle federálních a zemských předpisů získat místo v soudnictví nebo ve státní službě, bylo třeba, aby se podrobila předepsané právní praxi a následně složila druhou státní zkoušku. Řádně požádala příslušné ministerstvo (Hessisches ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten) o přijetí do právní praxe. Ministerstvo její žádost zamítlo a zároveň ji informovalo, že vzhledem k velkému počtu žádostí muselo provést výběr podle platných předpisů a že z týchž důvodů nemůže být přijata do následujícího běhu právní praxe. Proti tomu podala námitky, přičemž tvrdila, že výběrové řízení je diskriminační, protože upřednostňuje žadatele, kteří ukončili vojenskou nebo civilní službu, kterou mohou vykonávat pouze muži. Soud rozhodl, že " vnitrostátní předpisy týkající se přístupu k právní praxi, která je nutným předpokladem přístupu k zaměstnání ve státní službě, spadají do působnosti směrnice 76/207/EHS; " vnitrostátní pravidla tohoto druhu nezakládají přímou diskriminaci na základě pohlaví, zakládají však nepřímou diskriminaci na základě pohlaví;" směrnice č. 76/207 nezapovídá taková pravidla, pokud jsou ospravedlněny objektivním důvodem a vedeny výlučně přáním do určité míry vyrovnat odklady, které vyplývají z nutnosti splnit povinnou vojenskou službu.

3. Obtěžování a sexuální obtěžování

Za diskriminaci zákon považuje také obtěžování nebo sexuální obtěžování, pronásledování, udílení pokynů k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Obtěžování je jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážli-

vé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí. Obtěžování na základě pohlaví musí splňovat tři následující prvky: důvodem jednání je pohlaví, je vnímáno subjektivně jednotlivcem jako obtěžování a jednání vytváří nepřátelské prostředí. U obtěžování byla oběť vybrána pro své pohlaví.

Sexuální obtěžování je jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí nebo které může být vnímáno jako podmínka která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Přičemž pod sexuální obtěžování jsou zařazovány nejen akty sexuálního typu, ale také mocenské. U sexuálního obtěžování je sledováno, jakých prostředků je využíváno. Pro posouzení, zda jde o sexuální obtěžování musí být splněny následující tři znaky: obtěžování musí být sexuální podoby, může mít podobu verbální, neverbální i fyzickou, musí být oprávněně vnímáno jako nevhodné a obtěžující.

Fogarty v. Spojené Království, Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva, ECHR 753 (stížnost 37112/97) ze dne 21.listopadu 2001

Stěžovatelka, irská občanka paní Mary Fogarty, byla v únoru 1995 propuštěna ze zaměstnání na Velvyslanectví USA v Londýně. Podala následně žalobu na vládu USA u pracovního soudu ve Velké Británii, s tím že její propuštění bylo důsledkem diskriminace zakázané britskou právní normou (Sex Discrimination Act 1975). Tvrdila, že se stala obětí sexuálního obtěžování ze strany nadřízeného a že byla propuštěna v důsledku zhoršených vztahů, které ze sexuálního obtěžování vyplynulo. Vláda USA se ve sporu nedovolávala imunity, soud žalobě v roce 1996 vyhověl a strany se následně dohodly na odškodnění ve výši 12 000 liber.

Co není diskriminace?

Některé případy rozdílného zacházení zákon za diskriminaci nepovažuje. Konkrétně se jedná třeba o podmínku minimálního věku či praxe pro výkon určitého zaměstnání nebo ochrana žen z důvodu těhotenství či ochrana zdravotně postižených. Diskriminací není ani stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy.

Diskriminací ani není pokud omezení pro práci spočívá v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky nebo omezení je přiměřené a nezbytné.

Pozitivní opatření

Za diskriminaci se nepovažuje pozitivní opatření, cože je takové **opatření, které je cíleně zaměřené na určitou skupinu a má za cíl předcházet diskriminaci**. Strategie tohoto typu bývají zaměřené například na vyrovnávání zastoupení na pracovních pozicích jednotlivých skupin.

Za pozitivní opatření můžeme považovat **kvóty** na kandidátkách politických stran. Za pozitivní opatření nemůžeme ovšem vydávat motivaci ve školství, kdy pro větší zastoupení učitelů-mužů na škole, je muži za stejnou práci stejné hodnoty a stejného objemu přiznán vyšší plat než jeho kolegyni – tento příklad ovšem nesplňuje podmínku přiměřitelnosti.

Odstraňování přímé diskriminace a její prevence **do skupiny pozitivních opatření patří soubor pravidel a trestně-právní legislativy vydané veřejnou mocí např. antidiskriminační legislativa**.

Pomoc znevýhodněným skupinám a to přímá a nepřímá. Nepřímá forma pomoci není jmenovitě zaměřena na definovanou skupinu obyvatel (ženy) ale na oblast nebo region a tuto pomoc může být využívána plošně (muži, ženy ve stejné situaci). Přímá pomoc znevýhodněné skupině je již jmenovitě zaměřena na vydefinovanou skupinu obyvatel (ženy).

Dalším pozitivním opatřením jsou preference. Preference mohou být stanoveny různou „tvrdostí“: měkká forma (příslušnost ke skupině má být bráno jako plus), střední forma (příslušnost ke skupině upřednostňuje), tvrdá forma (většinový kandidát je již předem vyloučen). Preference mohou být použity např. při hledání vhodné osoby na pracovní pozice.

Odstraňování systémové a institucionální nepřímé diskriminace pozitivní opatření předpokládá aktivní přístup veřejné moci, vyhledávání a odstraňování nepřímé diskriminace v praxi způsobené pravidly, které ve výsledku dopadají jinak na různé skupiny osob např. pravidla pro smlouvy na částečný úvazek ve vztahu s využíváním těchto smluv ženami.

Legitimní cíl

Antidiskriminační zákon obsahuje jeden zásadní termín – legitimní cíl. Podle zákona **diskriminací není, pokud svým opatřením sledujete legitimní cíl a použijete přitom jen přiměřené a nezbytné prostředky**. V tomto případě, pokud by jednání jinak vykazovalo známky diskriminace, bude v souladu s požadavky zákona. Legitimní cíl je tedy to, za čím si může v demokratické společnosti každý člověk (a tedy i podnikatel a zaměstnavatel) svobodně stát, ale svoje kroky musí dokázat obhájit.

V praxi to znamená, že zaměstnavatel si své zaměstnance/zaměstnankyně může vybírat svobodně, ale uchazeče/uchazečku o zaměstnání nesmí odmítnout jen proto, že je to muž nebo žena. Pokud zaměstnavatel automaticky odmítá všechny ženy jako nevyhovující kandidátky proto, že to jsou ženy, rozhoduje na základě svých předsudků a předpokládaných „ženských“ charakteristik (chcete-li stereotypů).

Doporučení

- Domníváme se, že Ministerstvo práce a sociálních věcí jako úřad nadřízeným úřadům práce a inspektorátům práce mělo více dohlížet na systematické vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň kontrolních orgánů v oblasti rovného zacházení a nediskriminace a vykonávat potřebnou metodickou činnost pro kontrolní orgány.
- Domníváme se, že bude nutné vytvořit vzdělávací programy pro všechny složky veřejné správy, tedy pro soudy, policii, státní úředníky atd. Doporučujeme proto vytvořit vzdělávací programy v gesci jednoho z ministerstev. Programy by měly být vypracovány se zaměřením na potřeby jednotlivých orgánů.
- Pro potřeby sledování diskriminace a tvorby společenských norem, jak nakládat a postupovat v případech diskriminace, je potřebné pravidelně zpracovávat analýzy a studie týkající se diskriminace na trhu práce a sledovat soudní spory a jejich výsledky. Na základě těchto studií a analýz je pak vhodné vytvářet metodické postupy pro kontrolní orgány, tedy propojit kauzistiku a systémová opatření a doporučení.
- Domníváme se také, že je důležité, aby o negativních dopadech diskriminace nejen na základě pohlaví byla informována co nejširší veřejnost, ale i zaměstnavatelské subjekty, proto doporučujeme vytvořit cílové kampaně zaměřené právě na oblast diskriminace.
- Domníváme se, že sledování soudních sporů a vytváření jejich analýz bude důležitým nástrojem pro vzdělávání soudců a ostatních správních orgánů v oblasti diskriminace, doporučujeme proto soudní spory sledovat a informovat o jejich výsledcích, tyto analýzy mohou pomoci vytvořit nové vnímání diskriminace a s tím novou politiku práva.
- Ve vztahu k diskriminaci je důležité nezapomenout na samotné oběti diskriminace a proto doporučujeme a) posílit poradenskou a poradensky-právní činnost pro oběti, b) zajistit finanční pomoc určenou pro oběti diskriminace, které jsou v hmotné nouzi, aby oběti mohly vstoupit do soudního sporu, c) vytvořit centra pod ÚP se zajištěním psychologického poradenství pro oběti diskriminace.
- Antidiskriminační legislativa, ačkoliv je nyní zastřešena jednou normou, nemá škálu diskriminačních důvodů sladěnou ve všech zákonech stejně, doporučujeme proto, sjednotit škálu ve všech normách: zákoník práce, služební zákon, zákon o zaměstnanosti, antidiskriminační zákon atd.
- Pro institut Veřejného ochránce práv doporučujeme zaměřit se na dlouhodobější strukturální změny v praxi tak, aby pomoc byla poskytována zdarma jak obětem, tak svědkům diskriminace.
- Všechny kontrolní orgány (úřady práce, inspektoráty práce, veřejný ochránce práv) by měly spolupracovat a vyměňovat si zkušenosti a znalosti a spoluvytvářet dlouhodobé plány na odstraňování všech forem diskriminace na trhu práce.

Evropské právo a působnost na právní systém České republiky

Členské státy Evropské unie jsou povinny plnit společné úkoly tedy i podporovat rovnost v zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace. Tento úkol plní přenosem evropské legislativy do vnitrostátních norem.

Ve vztahu k evropskému právu se české právo řídí následující hierarchií:

Nařízení EU má horizontální a vertikální přímý účinek, Směrnice EU zavazuje členské státy, Rozhodnutí EU zavazuje osoby, kterým je určeno, Doporučení EU není závazné, ale je pravděpodobné, že časem z něj bude zpracováno Nařízení.

Historie vydaných úmluv vztahujících se na posílení práva žen

Deklarace o odstranění násilí páchaného na ženách (1993) - také Vídeňská deklarace. Uvádí násilí páchané na ženách jako "jeden z hlavních mechanismů, kterými jsou ženy nuceny do podřízeného postavení ve srovnání s muži". OSN vyjmenovalo Speciálního zpravodaje k násilí páchaného na ženách, aby sbíral data a doporučil opatření k odstranění tohoto druhu násilí a jeho příčin.

Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (1979) CEDAW - mezinárodní úmluva týkající se práv žen, zakazuje jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, které narušuje nebo ruší uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen ve všech oblastech. Definice pojmu diskriminace, zákaz ve všech oblastech veřejného života. Úmluva obsahuje a popisuje celou řadu specifických práv žen, tedy politická, majetková práva, právo na vzdělání, práci, ochranu zdraví, manželství, venkovské ženy, v této směrnici není zmíněna oblast násilí na ženách. Členské státy, které úmluvu CEDAW podepsaly, se zavazují k podávání pravidelných zpráv o plnění Úmluvy. Na porušení Úmluvy je možné podávat stížnost k Výboru CEDAW. Podle čl. 18 Úmluvy je ČR povinna každé čtyři roky předložit Výboru pro odstranění diskriminace žen vypracovanou zprávu o plnění Úmluvy. Na základě doporučení Výboru přijala vláda ČR v roce 1998 strategický dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Deklarace o ochraně žen a dětí za mimořádných událostí a za ozbrojených konfliktů (1974) deklaruje práva dítěte a zvýšenou ochranu dětí za mimořádných událostí. Součástí je i výzva na posilování postavení žen ve společnosti.

Deklarace o odstranění diskriminace žen (1967) Zdůrazňuje, že "diskriminace vůči ženám, odepírání nebo omezování jejich práv ve srovnání s muži, je od základu protiprávní a představuje provinění vůči lidské důstojnosti".

Úmluva o souhlasu k manželství, nejnižším věku pro uzavírání sňatku a registraci sňatku (1962) deklaruje, že manželství musí být uzavřeno se souhlasem obou partnerů. Úmluva byla publikovaná pod č. 124/1968 Sb.

Úmluva o zákazu diskriminace ve vzdělání (1960), přijata na Všeobecné konferenci Výchovné, vědecké a kulturní organizace Spojených národů (14. prosince 1960), stanoví základy pro rovný přístup ke vzdělání pro dívky a ženy.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111: Úmluva o diskriminace (zaměstnání a povolání) (1958), publikována pod č. 465/1990 Sb. sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí. Úmluva zavazuje státy k provádění nediskriminační politiky a rozvíjení legislativy zabezpečující rovnost v zaměstnání a povolání. Doplněním je Úmluva č. 156 o pracovnících s rodinnými povinnostmi (1981) a Úmluva č. 175 (1994) o práci na částečný úvazek.

Úmluva o politických právech žen (1952) (publikovaná pod č. 46/1955 Sb., vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 27. července 1955), zavazuje smluvní státy přiznat ženám volební právo a právo zastávat veřejný úřad za stejných podmínek jako mužům.

Úmluva o stejné odměně zaměstnaných mužů a žen (1951) stanovuje princip a praxi stejné mzdy za práci stejné hodnoty.

Úmluva o potlačování obchodu s lidmi a vykořisťování, prostituce druhých osob (1949), vyzývá k potrestání těch, kteří nutí jiné k prostituci.

Všeobecná deklarace lidských práv (1948) – základní dokument o lidských právech, který je součástí i české ústavy. Dokument neobsahuje mechanismus vymáhání porušení úmluvy ani nástroje na odstranění porušení a tresty.

Platné směrnice oblasti posilování práv žen

- Směrnice týkající se rovných příležitostí (Směrnice je závazná svým cílem a závazky, je však na

členském státu, jakým způsobem začlení ustanovení směrnice do národní legislativy)

- Směrnice Rady č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)
- Směrnice Rady č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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
- Směrnice Rady č. 202/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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. Směrnice je aplikovatelná na kolektivní smlouvy, individuální smlouvy a vnitřní řády nebo řády upravující nezávislé povolání a profese. Členské státy mají do svých vnitrostátních právních řádů zavést opatření, které umožní obětem diskriminace prosazovat svá práva soudní cestou. Členské státy jsou také povinny zavést prostředky, které ochrání zaměstnance před propuštěním jako reakci na jejich stížnost.
- Směrnice Rady č. 98/52/ES ze dne 13. července 1998 o rozšíření směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví na Spojené království Velké Británie a Severního Irska.
- Směrnice Rady č. 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, kterou se oblast působnosti směrnice 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska
- Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
- Směrnice Rady č. 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se mění směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a její oblast působnosti se rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska
- Směrnice Rady č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC
- Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- Směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství
- Směrnice Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení
- Směrnice Rady č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení
- Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky
- Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy. Směrnice vyžaduje, aby členské státy: zavedly do svých vnitrostátních právních řádů opatření, která umožní všem zaměstnancům domáhat se svých nároků na stejnou odměnu soudní cestou; odstranili diskriminaci mezi muži a ženami vyplývající z právních a správních předpisů, které jsou v rozporu se zásadou stejné odměny; přijali nezbytná opatření, aby ustanovení uvedená v kolektivních smlouvách, mzdových tarifech, dohodách o mzdě nebo individuálních pracovních smlouvách, která jsou v rozporu se zásadou stejné odměny, byla neplatná, mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna; Směrnice také vyžaduje, aby ti, kteří se stěžují na diskriminaci v tomto ohledu byli chráněni před viktimizací a aby členské státy zajistily, přijetí účinných prostředků, které zajistí dodržování této zásady.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

**ČÁST PRVNÍ
ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON**

**HLAVA I
OBECNÁ USTANOVENÍ**

§ 1

Předmět úpravy

(1) Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství¹⁾ a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,

přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,

pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,

členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,

členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,

sociálního zabezpečení,

přiznání a poskytování sociálních výhod,

přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,

přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,

přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

(2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky.

(3) Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Základní pojmy

§ 2

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

(2) Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

(3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

(5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

§ 3

(1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

(2) Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

(3) Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu míru užítu, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,

finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,

dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

(4) Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.

§ 4

(1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,

jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo

které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(2) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.

(3) Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.

(4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

(5) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

§ 5

(1) Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

(2) Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.

(4) Povoláním se pro účely tohoto zákona rozumí činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe.

(5) Sociální výhodou se pro účely tohoto zákona rozumí sleva, osvobození od poplatků nebo peněžitě nebo nepeněžitě plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.

(6) Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.

§ 6

Přípustné formy rozdílného zacházení

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je

vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo

pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona²⁾.

(2) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku²⁾ pro muže a ženy; to neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků podle § 8 a 9.

(3) Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravy k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

(4) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.

(5) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

(6) Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

(7) Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

§ 7

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení § 6 tím není dotčeno.

(2) Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

(3) Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

(4) Další přípustné formy rozdílného zacházení obsažené ve zvláštních zákonech nejsou ustanovením odstavce 1 a § 6 dotčeny.

Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

§ 8

(1) Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

a) peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ

1. nemoci,

2. invalidity,

3. stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,

4. pracovního úrazu a nemoci z povolání,

5. nezaměstnanosti,

b) jiná peněžitá nebo nepeněžitá plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání,

je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví.

(2) Muži i ženy musí mít zejména

stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,

stejný nárok na poskytování plnění,

stejně podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,

stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,

stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,

stejně podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,

nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,

stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,

stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživovanou osobu,

stejně podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhláší ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,

stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.

(3) Ustanovení odstavců 1 a 2 se vztahují obdobně též na osoby samostatně výdělečně činné a stavovské organizace, jichž jsou tyto osoby členy, které jsou založeny na principu příslušnosti k určitému povolání.

(4) Ustanovení odstavců 1 až 3 se vztahují též na

osoby, jejichž činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství nebo úrazu,

osoby ucházející se o zaměstnání,

důchodce,

invalidní zaměstnance nebo bývalé zaměstnance,

osoby, které uplatňují nárok za osoby uvedené v písmenech a) až d).

§ 9

(1) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami podle § 8 se nevztahuje na

individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,

zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,

pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,

dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila

1. doplňkové dávky, nebo

2. výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z několika dávek, zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

(2) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami nebrání zaměstnavateli v tom, aby přiznal osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu ze zaměstnaneckého systému, ale které zatím nedosáhly důchodového věku pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu. Doplněk důchodu slouží k dorovnání nebo přiblížení celkové výše dávky vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplnku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

(3) Porušením povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami není

stanovení rozdílných úrovní dávek v souvislosti s uplatňováním nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě dávkově definovaných systémů; v případě zaměstnaneckých systémů, u nichž jsou vyplácené dávky financovány shromažďováním kapitálu, mohou být určité prvky nerovné, pokud je nerovnost částek způsobena použitím pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví,

stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů do zaměstnaneckého systému,

1. jedná-li se o dávkově definovaný systém a je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,

2. jedná-li se o systém dávek financovaných shromažďováním kapitálu a příspěvky zaměstnavatele jsou určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky,

stanovení rozdílných pravidel nebo pravidel použitelných pouze na osoby určitého pohlaví v případě opatření stanovených v písmenech a) a b), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se osoba odhlašuje ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

(4) Pokud jde o systémy dávek financované shromažďováním kapitálu uvedené v odstavci 3 písm. a), porušením zásady rovného zacházení s muži a ženami není

přeměna části pravidelných důchodů na kapitál,

převod nároků na důchod,

pozůstalostní důchod vyplácený oprávněné osobě, pokud se vzdala části každoročně vypláceného důchodu,

snížený důchod, pokud se osoba rozhodne pro předčasné poskytování starobního důchodu.

(5) Zásadě rovného zacházení s muži a ženami neodporuje, pokud muži i ženy mají za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

(6) Pro účely tohoto zákona při rovném zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné, se za zaměstnavatele považuje rovněž právnická nebo fyzická osoba, která toto zabezpečení poskytuje.

HLAVA II

PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

§ 10

(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

§ 11

(1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,

a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo

b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona,

poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

(2) Právnická osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

HLAVA III

PŘECHODNÉ USTANOVENÍ

§ 12

Právní vztahy ve věcech práva na rovné zacházení vzniklé ze skutečností, které nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o Veřejném ochránci práv

§ 13

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění zákona č. 265/2001 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., zákona č. 342/2006 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., se mění takto:

1. V § 1 odst. 4 písm. c) se slova "ústavy sociální péče" nahrazují slovy "zařízení sociálních služeb".

2. V § 1 se za odstavce 4 vkládá nový odstavec 5, který včetně poznámky pod čarou č. 1 zní:

"(5) Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací).

1) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)."

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 6 a 7.

Dosavadní poznámky pod čarou č. 1 až 5 se označují jako poznámky pod čarou č. 2 až 6, včetně odkazů na poznámky pod čarou.

3. V § 8 odstavec 2 zní:

"(2) Ochránci náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako prezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu. Zástupci ochránce náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako viceprezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu."

4. V § 15 odst. 1 písm. c) se slova "podle § 1 odst. 2" zrušují.

5. Za § 21a se vkládá nový § 21b, který zní:

"§ 21b

Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,

b) provádí výzkum,

c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,

d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty."

ČÁST TŘETÍ

Změna občanského soudního řádu

§ 14

V zákoně č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění zákona č. 36/1967 Sb., zákona č. 158/1969 Sb., zákona č. 49/1973 Sb., zákona č. 20/1975 Sb., zákona č. 133/1982 Sb., zákona č. 180/1990 Sb., zákona č. 328/1991 Sb., zákona č. 519/1991 Sb., zákona č. 263/1992 Sb., zákona č. 24/1993 Sb., zákona č. 171/1993 Sb., zákona č. 117/1994 Sb., zákona č. 152/1994 Sb., zákona č. 216/1994 Sb., zákona č. 84/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 238/1995 Sb., zákona č. 247/1995 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 31/1996 Sb., zákona č. 142/1996 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 269/1996 Sb., zákona č. 202/1997 Sb., zákona č. 227/1997 Sb., zákona č. 15/1998 Sb., zákona č. 91/1998 Sb., zákona č. 165/1998 Sb., zákona č. 326/1999 Sb., zákona č. 360/1999 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 2/2000 Sb., zákona č. 27/2000 Sb., zákona č. 30/2000 Sb., zákona č. 46/2000 Sb., zákona č. 105/2000 Sb., zákona č. 130/2000 Sb., zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 204/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 227/2000 Sb., zákona č. 367/2000 Sb., zákona č. 370/2000 Sb., zákona č. 120/2001 Sb., zákona č. 137/2001 Sb., zákona č. 231/2001 Sb., zákona č. 271/2001 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 276/2001 Sb., zákona č. 317/2001 Sb., zákona č. 451/2001 Sb., zákona č. 491/2001 Sb., zákona č. 501/2001 Sb., zákona č. 151/2002 Sb., zákona č. 202/2002 Sb., zákona č. 226/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 476/2002 Sb., zákona č. 88/2003 Sb., zákona č. 120/2004 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 153/2004 Sb., zákona č. 237/2004 Sb., zákona č. 257/2004 Sb., zákona č. 340/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 501/2004 Sb., zákona č. 554/2004 Sb., zákona č. 555/2004 Sb., zákona č. 628/2004 Sb., zákona č. 59/2005 Sb., zákona č. 170/2005 Sb., zákona č. 205/2005 Sb., zákona č. 216/2005 Sb., zákona č. 342/2005 Sb., zákona č. 377/2005 Sb., zákona č. 383/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 56/2006 Sb., zákona č. 57/2006 Sb., zákona č. 79/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 113/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 133/2006 Sb., zákona č. 134/2006 Sb., zákona č. 135/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 216/2006 Sb., zákona č. 233/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 267/2006 Sb., zákona č. 308/2006 Sb., zákona č. 315/2006 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 104/2008 Sb., zákona č. 123/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., § 133a včetně poznámek pod čarou č. 56b, 56c a 56d zní:

"§ 133a

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách^{56b)},

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb^{56c)}, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám^{56d)},

je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

56b) Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

56c) Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

56d) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování."

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

§ 15

V § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění zákona č. 217/2000 Sb. a zákona č. 264/2006 Sb., se slova "Mužům a ženám" nahrazují slovy "Zaměstnancům bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor".

ČÁST PÁTÁ

Změna zákona o pojistné smlouvě

§ 16

V zákoně č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, ve znění zákona č. 377/2005 Sb. a zákona č. 57/2006 Sb., se za § 13 vkládá nový § 13a, který včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 4a zní:

"§ 13a

Zásada rovného zacházení

(1) Práva a povinnosti vznikající ze soukromého pojištění nesmějí být v rozporu se zásadou rovného zacházení podle zvláštního právního předpisu^{4a)}.

(2) V rozporu se zásadou rovného zacházení není použití pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení výše pojistného a pro výpočet pojistného plnění u pojištění těch pojistných nebezpečí, u kterých je hodnocení pojistného rizika založeno na příslušných a přesných pojistně matematických a statistických údajích a je-li rozdíl ve výši pojistného či pojistného plnění přiměřený.

(3) Náklady související s těhotenstvím a mateřstvím nesmějí vést k rozdílnosti ve výši pojistného a výpočtu pojistného plnění.

4a) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)."

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o pojišťovnictví

§ 17

V § 13a zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění zákona č. 39/2004 Sb., se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňují se odstavce 2 a 3, které znějí:

"(2) Pokud pojišťovna používá rozdílnost pohlaví jako určující faktor při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, je povinna zabezpečit, že tyto rozdíly jsou

a) založeny na přesných pojistně matematických a statistických údajích a

b) přiměřené.

(3) Při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění podle odstavce 2 pojišťovna vychází z veřejně dostupných údajů a z údajů získaných z vlastní provozované pojišťovací činnosti nebo ze statistik společně vytvářených pojišťovnami. Nejsou-li k dispozici veřejně dostupné údaje včetně statistik společně vytvářených pojišťovnami, je pojišťovna povinna zveřejňovat a pravidelně aktualizovat vlastní statistické údaje, ze kterých vychází při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup."

§ 18

Přechodné ustanovení

Ministerstvo financí na základě informací podle § 13a odst. 3 zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění pozdějších předpisů, získaných nejdříve ke dni 1. dubna 2012, přezkoumá oprávněnost používání rozdílnosti pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění a výsledky tohoto přezkumu sdělí Komisi Evropských společenství nejpozději do 21. prosince 2012.

ČÁST SEDMÁ

§ 19

ÚČINNOST

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, s výjimkou části druhé, která nabývá účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

Vlček v. r.

Fischer v. r.

Literatura

- Centrum ProEquality při Otevřené společnosti o.p.s. www.proequality.cz
- Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. www.poradna-prava.cz
- Veřejný ochránce práv. www.ochrance.cz
- Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. Praha : C.H. Beck, 2007.
- Jaklová H., M. Štěpánková, M. Vybrané problémy české legislativy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení. Aperio, Praha : 2005.
- Křížková, H. Maříková, Z. Uhde. Sexualizovaná realita pracovních vztahů : Analýza sexuálního obtěžování v České republice. SOÚ, Praha : 2006.
- Sýkorová, P. Antidiskriminační zákon: rychle zapomeňte na předsudky. In: Profit. Bussines Info, Praha, 28-08-09. cit. 9-11-2009 Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovni-pravo/antidiskriminacni-zakon-predsudky/1000873/54314/?rtc=1>
- Výběr hlavních bodů antidiskriminačního zákona. In: české noviny. Neris s.r.o., Praha, 2009. cit. 9-11-2009. Dostupný z WWW: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/vyber-hlavnich-bodu-antidiskriminacniho-zakona/383284>
- Pavlík, P. (a kol.). Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů. Praha : Nadace OSF Praha, 2008. Dostupný z WWW: Viz <http://www.proequality.cz/res/data/005/000588.pdf>
- Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2008 (2007, 2006). Praha : SÚIP, 2009. cit. 20-11-09. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/>
- Informace o kontrolní činnosti úřadů práce v roce 2008. Praha : MPSV, 2009. cit 23-11-09. Dostupný z WWW:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/7576/Zprava_o_kontrolni_cinnosti_UP_2008.pdf
- Gender, rovné příležitosti, výzkum, ročník 8, č. 2/2008, vydává Sociologický ústav AV ČR
- Bobek, Boučková, Kühn. Rovnost a diskriminace, 2007. s. 53
- Bobek, Boučková, Kühn. Rovnost a diskriminace, 2007. s. 30-32

Centrum ProEquality

je nezávislé a nepolitické centrum spojující v sobě výzkum a aktivismus **zaměřený na prosazování rovných příležitostí a genderových témat v české společnosti i na mezinárodní úrovni.**

Hlavním cílem ProEquality je identifikovat a analyzovat genderové nerovnosti a přispívat k jejich odbourávání mimo jiné prostřednictvím formování a rozvoje veřejné politiky podporující rovné příležitosti žen a mužů a otevíráním odborné i veřejné diskuze o genderové tematice.

Tematické zaměření ProEquality: rodinná politika, gender a násilí, rovné příležitosti na trhu práce, gender a vzdělávání, gender a rozvoj, gender a média a další.

Centrum ProEquality

Otevřená společnost, o.p.s./Open Society, p.b.c.

www.otevrenaspolecnost.cz

www.proequality.cz

@:: kancelar@proequality.cz

A:: Seifertova 47, 130 00 Praha 3

T:: 00420 222 540 979

Otevřená společnost o.p.s.

Otevřená společnost, obecně prospěšná společnost, je neziskovou organizací, která přispívá ke konsolidaci občanské společnosti v České republice rozvojem principů a prosazováním politik založených na kultuře práva a právního státu, demokratické formy správy státu a ochrany lidských práv.

Tento dokument vznikl díky finanční podpoře:

Nadace Open Society Fund Praha



ESF Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz