



## Letní škola „Gender a právo. Ženy a muži na trhu práce.“

30. 6. - 4. 7. 2007

### - SOUBOR MATERIÁLŮ -

Sestavila JUDr. Barbara Havelková

Letní škola je součástí projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR. Více informací: <http://www.rovneprilezitosti.cz>.

## Obsah:

Listina základních práv a svobod ČR.....	2
Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (ve znění pozdějších předpisů).....	2
Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (ve znění pozdějších předpisů).....	2
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce .....	5
Starý zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) (pozbyl platnosti k 31.12.2006).....	9
Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.,.....	11
Zákon č. 143/1992 Sb., o platu (ve znění pozdějších předpisů).....	14
ZÁKON č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění (ve znění pozdějších předpisů) .....	14
ZÁKON č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře (ve znění pozdějších předpisů).....	16
ZÁKON č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů (ve znění pozdějších předpisů).....	17
Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen .....	18
Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen .....	27
Vybraná doporučení Výboru CEDAW .....	32
Hana Havelková: První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly. ....	37

### **Listina základních práv a svobod ČR**

Čl. 1 Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

Čl. 3 (1) Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

### **Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (ve znění pozdějších předpisů)**

#### § 133a

(1) Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

(2) Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého rasového nebo etnického původu, má soud ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“

### **Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (ve znění pozdějších předpisů)**

#### § 4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je 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 se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).

(5) Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

(6) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnícká nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

(7) Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

(8) Sexuálním obtěžováním se rozumí 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.

(9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

(10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby  
a) bylo upuštěno od tohoto porušování,

- b) byly odstraněny následky tohoto porušení a
- c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

## § 12

(1) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které

- a) mají diskriminační charakter,
- b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
- c) odporují dobrým mravům.

(2) Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3 a 4, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 odst. 3 platí i zde.

## § 139

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) poruší zákaz diskriminace nebo rovného zacházení podle tohoto zákona,...

(5) Za přestupek

- a) podle odstavce 1 písm. a) ... lze uložit pokutu 1 000 000 Kč...

## § 140

(1) Právníká osoba se správního deliktu dopustí tím, že

- a) poruší zákaz diskriminace nebo rovného zacházení podle tohoto zákona...

(3) Za správní delikt lze právnické osobě uložit pokutu do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. a)...

## Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### HLAVA III

#### ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

##### § 13...

##### (2) Zaměstnavatel...

b) musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání,

c) musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,

(5) Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

##### § 14

(1) Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

(2) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

### HLAVA IV

#### ROVNÉ ZACHÁZENÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE A DŮSLEDKY PORUŠENÍ PRÁV A POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

##### § 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich 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.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, **upravuje zvláštní právní předpis.**

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce 2, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup

zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.

## § 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích **upravuje zvláštní právní předpis**.

## OBEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHOD...

### § 110

- (1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
- (2) Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.
- (3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.
- (4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.
- (5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

## PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

...

### Díl 1 Důležité osobní překážky

#### § 191

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštního právního předpisu 58) , po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu 59) , po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění 60) a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění 60) nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

### Mateřská a rodičovská dovolená

#### § 195 Mateřská dovolená

(1) V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

(2) Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

(3) Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí.

(4) Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

(5) Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

## § 196

### Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

## § 197

### Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

(1) Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory 68) .

(2) Mateřská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.

(3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

## § 198

### Společné ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

(1) Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

(2) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

(3) Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

(4) Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

## ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ...

Díl 1 Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením...

Díl 2 Pracovní podmínky zaměstnankyň

§ 238

(1) Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají

a) řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,

b) zdravotnické a sociální služby,

c) provozní praxi při studiu,

d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

(2) Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu.

(3) Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

Díl 3 Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby

§ 239

(1) Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.



(2) Ustanovení odstavce 1 platí obdobně pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.

(3) Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu 77) .

#### § 240

(1) Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

(2) Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu.

#### § 241

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

(3) Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, prací přesčas.

### Díl 4 Přestávky ke kojení

#### § 242

(1) Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.

(2) Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.

(3) Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

### **Starý zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) (pozbyl platnosti k 31.12.2006)**

#### § 1

(1) Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovněprávní vztahy.

(2) Pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.

(4) V pracovněprávních vztazích je 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 se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(5) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.

(6) Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.

(7) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.

(8) Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

(9) Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně

vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(10) Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

## § 7

(2) Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

(3) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(4) Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(5) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednání nápravy podle odstavce 4, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(6) Výši náhrady podle odstavce 5 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

## **Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.,**

(kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání)

## § 2

Těhotným ženám jsou zakázány práce

- a) v prostředí, v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa,
- b) v prostředí, v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20 % objemových,
- c) vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů,
- d) spojené s fyzickou zátěží neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství, zejména

1. vykonávané velkými svalovými skupinami s převažující dynamickou složkou svalové práce, které překračují pro celkovou fyzickou zátěž kritéria odpovídající kategorii druhé podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>

2. spojené s přepravou břemen pomocí manipulace s jednoduchými bezmotorovými prostředky,

3. spojené se zvedáním a přenášením břemen překračujících ukazatele uvedené v příloze č. 1, při nichž přípustný minutový energetický výdej překračuje  $14,5 \text{ kJ} \cdot \text{min}^{-1}$  netto,

4. spojené s opakovaným zaujímáním podmíněně přijatelných nebo nepřijatelných pracovních poloh, kterými jsou například hluboký předklon, poloha vkleče, vleže, ve vypjatém stoji na špičkách, s rukama nad hlavou, zařazené do kategorií druhé a třetí podle zvláštního právního předpisu<sup>2)</sup> a dále práce spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 10 stupňů,
  5. spojené s tlakem na břicho,
  6. při nichž nelze upravit pracovní místo s ohledem na antropometrické změny těla ženy,
  7. v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vstoje,
  8. vykonávané ve vnuceném pracovním tempu,<sup>3)</sup>
  9. spojené s psychickou zátěží, zařazené do třetí kategorie podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>
- e) spojené s expozicí hluku zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>
- f) při nichž by mohly být vystaveny rázům,<sup>4)</sup>
- g) spojené s expozicí vibracím,
1. přenášeným na ruce, pokud jsou tyto práce zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>
  2. celkovým horizontálním a vertikálním vibracím, jejichž hodnoty překračují nejvyšší přípustné hodnoty stanovené zvláštním právním předpisem<sup>4)</sup> snižené o 10 dB,
- h) při nichž dochází za běžných pracovních podmínek ke značnému znečištění kůže minerálními oleji,
- i) s karcinogeny a mutageny a při pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity, uvedenými ve zvláštním právním předpisu,<sup>3)</sup>
- j) s chemickými látkami a chemickými přípravky
1. způsobujícími akutní nebo chronické otravy s těžkými nebo nevratnými následky pro zdraví označovanými větami R 23, R 26, R 28, R 39, R 40 a R 48 podle zvláštního právního předpisu,<sup>5)</sup>
  2. poškozujícími reprodukční schopnost anebo plod v těle matky označovanými větami R 60, R 61, R 62 a R 63 podle zvláštního právního předpisu,<sup>5)</sup>
  3. poškozujícími kojení prostřednictvím mateřského mléka označovanými větou R 64 podle zvláštního právního předpisu,<sup>5)</sup>
  4. vyvolávajícími těžká poškození zdraví při vstřebávání kůží označovanými větou R 24 nebo větou R 27 nebo majícími výrazné senzibilizující účinky na dýchací ústrojí nebo kůží označovanými větami R 42, R 43 podle zvláštního právního předpisu,<sup>5)</sup>
  5. omezujícími dělení buněk,
  6. při kombinaci R vět uvedených v bodech 1 až 4,
- k) spojené s expozicí olovu a jeho ionizovaným sloučeninám,
- l) při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky, pokud nelze na podkladě podrobného vyhodnocení expozice a rizika vyloučit, že nedojde za předvídatelných podmínek k poškození zdraví těhotné ženy nebo plodu,
- m) při výrobě cytostatik, jejich přípravě k injekční aplikaci, při jejím provádění a při ošetřování pacientů léčených cytostatiky,

n) spojené s expozicí rtuti, oxidu uhelnatému a jiným chemickým látkám, již neuvedeným v písmenech i), j) a k), pokud jsou práce s nimi zařazeny do kategorií druhé až čtvrté podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>

o) v kontrolovaných pásmech pracovišť se zdroji ionizujícího záření, kde podmínky práce nezajišťují pro plod stejný stupeň radiační ochrany jako pro každého jednotlivce z obyvatelstva,

p) spojené s expozicí viru rubeoly nebo původci toxoplasmózy a práce spojené s expozicí jiným biologickým činitelům skupin 2 až 4 uvedeným ve zvláštním právním předpisu,<sup>3)</sup> zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup> pokud nelze u těhotné ženy prokázat imunitu proti biologickým činitelům, které přicházejí při dané práci v úvahu,

q) v prostorách, kde jsou překračovány nejvyšší přípustné hodnoty elektromagnetického záření a elektromagnetických polí stanovené pro obyvatelstvo zvláštním právním předpisem,<sup>6)</sup>

r) zařazené podle zvláštního právního předpisu<sup>7)</sup> jako rizikové, pokud se na ně nevztahuje ustanovení písmene p),

s) vykonávané za podmínek, při nichž jsou překračovány operativní teploty to max v důsledku tepelné zátěže z technologie,

t) vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v prostorách, v nichž je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4 °C a nižší,

u) vykonávané po dobu delší než jednu hodinu souhrnně za pracovní dobu při teplotách nižších než -5 °C,

v) se zvýšeným rizikem úrazů, zejména práce

1. při výrobě a zpracování výbušnin a výbušných předmětů a zacházení s nimi,
2. s kapalinami označovanými větami R 11 a R 12 podle zvláštního právního předpisu,<sup>5)</sup> nejde-li o jejich používání v laboratořích nebo při poskytování zdravotní nebo veterinární péče,
3. při nichž hrozí zhroucení konstrukce, staveb nebo pády předmětů,
4. ve výškách nad 1,5 m měřeno od úrovně podlahy po úroveň chodidel a nad volnou hloubkou,
5. na zařízeních vysokého elektrického napětí,
6. s nebezpečnými zvířaty, jejichž seznam je uveden ve zvláštním právním předpisu,<sup>8)</sup>
7. související s chovem zvířat, která by mohla být příčinou zvýšeného nebezpečí úrazu,<sup>9)</sup>
8. při porážení zvířat na jatkách,
9. v prostoru uzavřených nádob a nádrží,
10. při dezinfekci a deratizaci prostorů plyny,
11. při ošetřování pacientů umístěných v uzavřených psychiatrických odděleních zdravotnických zařízení.

### § 3

Ženám, které kojí, jsou zakázány práce uvedené v § 2 odst. 1 písm. h) až n) a o), jde-li o práci v kontrolovaném pásmu pracovišť s otevřenými radionuklidovými zářiči.

#### § 4

Matkám do konce devátého měsíce po porodu jsou zakázány práce uvedené v § 2 odst. 1 písm. a) až d), f) a g), s) až v).

#### § 5

Mladistvým ženám při přípravě na budoucí povolání, které jsou těhotné nebo kojící nebo matky do konce devátého měsíce po porodu, jsou zakázány mimo prací uvedených v § 2, 3, 4 i práce uvedené v § 6 odst. 2.

### **Zákon č. 143/1992 Sb., o platu (ve znění pozdějších předpisů)**

(a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech)

#### § 3 Obecná ustanovení

(1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat.

(2) Platem se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Za plat se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.

(3) Mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

### **ZÁKON č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění (ve znění pozdějších předpisů)**

#### § 4 Druhy dávek

Z pojištění se poskytují tyto dávky:

- a) nemocenské,
- b) peněžitá pomoc v mateřství,
- c) ošetřovné,
- d) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

#### PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ

Díl 1 Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství

#### § 32

(1) Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má

a) pojištěnka, která porodila dítě; před porodem má v době nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu nárok na peněžitou pomoc v mateřství těhotná pojištěnka,

- b) pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (§ 38),
- c) pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela,
- d) pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou [§ 57 odst. 1 písm. e)], a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství [§ 36 odst. 1 písm. c)],
- e) pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu podle odstavce 7, že bude pečovat o dítě; tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte.
- (2) Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast pojištěnce na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství...
- (3) Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství osoby samostatně výdělečně činné je kromě splnění podmínky účasti na pojištění podle odstavce 2 účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné podle § 11 po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby stanovené podle § 34 odst. 1.
- (4) Do doby účasti na pojištění pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství podle odstavců 2 a 3 se započítává též
- a) doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění...

## Díl 2 Podpůrčí doba u peněžité pomoci v mateřství

### § 33 Délka podpůrčí doby u peněžité pomoci v mateřství

Podpůrčí doba u peněžité pomoci v mateřství činí

- a) 28 týdnů u pojištěnky, která dítě porodila,
- b) 37 týdnů u pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby peněžité pomoci v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí,
- c) 22 týdnů u pojištěnce uvedeného v § 32 odst. 1 písm. b) až e),
- d) 31 týdnů u pojištěnce, který z důvodu uvedeného v § 32 odst. 1 písm. b) až e) pečuje zároveň o dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrčí doby peněžité pomoci v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnec dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.

...

## Díl 3 Výše peněžité pomoci v mateřství

### § 37

Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.

## ZÁKON č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře (ve znění pozdějších předpisů)

### § 2 Druhy dávek

Dávky státní sociální podpory jsou:

a) dávky poskytované v závislosti na výši příjmu

1. přídavek na dítě,
2. sociální příplatek,
3. příspěvek na bydlení,

b) ostatní dávky

1. rodičovský příspěvek,
2. příspěvek na školní pomůcky,
3. dávky pěstounské péče,
4. porodné,
5. pohřebné.

### RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Podmínky nároku na rodičovský příspěvek

#### § 30

(1) Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě

a) do čtyř let věku, nebo

b) do sedmi let věku, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené.

...

(3) Rodičovský příspěvek náleží, jestliže

a) dítě, které nedosáhlo 3 let věku, navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení pro děti nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci,...

b) dítě, které dovršilo 3 let věku, pravidelně navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,...

(5) Při péči o totéž dítě náleží rodičovský příspěvek **jen jednou**, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů, a je-li v rodině více dětí zakládajících nárok na rodičovský příspěvek, náleží při péči o tyto děti rodičovský příspěvek jen jednomu z rodičů, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů. Nedohodnou-li se rodiče, určí úřad státní sociální podpory, který o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z rodičů se rodičovský příspěvek přizná. Jestliže v rodině [§ 7 odst. 2 písm. b)] došlo v kalendářním měsíci k zániku nároku na rodičovský příspěvek proto, že dítě dovršilo věk uvedený v odstavci 1, a v témže kalendářním měsíci vznikl nárok na rodičovský příspěvek z důvodu péče o další dítě, náleží rodičovský příspěvek v tomto kalendářním měsíci jen jednou; o výplatě rodičovského příspěvku v tomto případě platí obdobně věta první a druhá.



(6) Rodičovský příspěvek rodiči **nenáleží**, není-li dále stanoveno jinak, jestliže v rodině jeden z rodičů **má z dávek nemocenského pojištění nárok po celý kalendářní měsíc na peněžitou pomoc v mateřství**, nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, a to v době ode dne narození dítěte.

...

#### § 31

(1) Rodičem se pro účely rodičovského příspěvku rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela.

(2) Podmínka osobní celodenní péče se též považuje za splněnou, jestliže rodič zajistil péči o dítě jinou zletilou osobou, nejde-li o případy uvedené v § 30 odst. 3 v době, kdy je

a) výdělečně činný,

b) žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání (§ 12 až 15), nejde-li o studium za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil.

#### § 32

Výše rodičovského příspěvku

(1) Výše rodičovského příspěvku za kalendářní měsíc činí od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku částku odpovídající **40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře** dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje. Tuto částku vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělením. Je-li rodičovský příspěvek vyplácen ke dni 31. prosince kalendářního roku a jeho výplata náleží i po tomto datu, upraví se výše rodičovského příspěvku od 1. ledna následujícího kalendářního roku podle věty první bez žádosti.

(2) Jestliže rodič pobírající rodičovský příspěvek v době, kdy pečuje o dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek, má po celý kalendářní měsíc z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství, nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, jejichž výše je nižší než výše rodičovského příspěvku, náleží rodičovský příspěvek ve výši rozdílu mezi tímto příspěvkem a uvedenými dávkami. Má-li rodič pobírající rodičovský příspěvek v době, kdy pečuje o dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek, nárok na dávky nemocenského pojištění uvedené v předchozí větě jen po část kalendářního měsíce, náleží rodičovský příspěvek ve výši podle odstavce 1.

### **ZÁKON č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů (ve znění pozdějších předpisů)**

#### § 13a

Výpočet daně ze společného základu daně manželů

(1) **Manželé**, kteří jsou poplatníky podle § 2 a **vyživují alespoň jedno dítě žijící s nimi v domácnosti**, mohou uplatnit výpočet daně ze společného základu daně (dále jen "společné zdanění"), jestliže tyto podmínky splní nejpozději poslední den zdaňovacího období, za které uplatňují společné zdanění. Společné zdanění mohou manželé uplatnit i v případech, že jeden z nich neměl příjmy, které jsou předmětem daně podle tohoto zákona.

(2) Společným základem daně se pro účely tohoto zákona rozumí **součet dílčích základů daně podle § 6 až 10 u obou manželů**. Dílčí základy daně podle § 6 až 10 každého z manželů se upraví podle § 5 a 23. Společný základ daně se sníží o nezdanitelné části základu daně podle § 15 za oba manžele. Nezdanitelné části základu daně podle § 15 může uplatnit i ten z manželů, který před společným zdaněním neměl zdanitelné příjmy kromě příjmů od daně osvobozených a příjmů zdaňovaných zvláštní sazbou daně, jestliže jinak splňuje podmínky stanovené pro jejich uplatnění. Vykáží-li manželé nebo některý z nich ve zdaňovacím období, ve kterém uplatnili společné zdanění, u příjmů podle § 7 nebo § 9 daňovou ztrátu, může ji odečíst od základu daně podle § 34 ten z manželů, který ji vykázal, v následujících zdaňovacích obdobích, pokud v těchto zdaňovacích obdobích neuplatní společné zdanění. Obdobně postupuje poplatník v případě odpočtu podle § 34 odst. 3...

### **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen**

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. prosince 1979 byla vyhlášena pod č. 62/1987 Sb.

New York, 18. 12. 1979

Státy, smluvní strany této úmluvy,  
konstatující, že Charta Organizace spojených národů potvrzuje víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osoby a v rovnoprávnost mužů a žen,  
konstatující, že Všeobecná deklarace lidských práv potvrzuje zásadu nepřipustnosti diskriminace a prohlašuje, že všichni lidé se rodí svobodní a rovni pokud jde o důstojnost a práva a že každý má nárok na všechna práva a svobody, jež jsou v ní zakotveny, bez jakéhokoli rozdílu, včetně rozdílu založeného na pohlaví,  
konstatující, že státy, smluvní strany mezinárodních paktů o lidských právech mají povinnost zabezpečit rovnoprávnost mužů a žen při využívání všech hospodářských, sociálních, kulturních, občanských a politických práv,  
berouce v úvahu mezinárodní úmluvy uzavřené pod záštitou Organizace spojených národů a odborných organizací, jež prosazují rovnoprávnost mužů a žen,  
berouce též na vědomí rezoluce, deklarace a doporučení přijatá Organizací spojených národů a odbornými organizacemi, jež prosazují rovnoprávnost mužů a žen,  
znepokojeny však, že bez ohledu na tyto dokumenty nadále existuje rozsáhlá diskriminace žen,  
připomínající, že diskriminace žen porušuje zásady rovnosti práv a respektování lidské důstojnosti, je překážkou pro účast žen, na rovnoprávném základě s muži, v politickém, společenském, hospodářském a kulturním životě jejich zemí, zabraňuje růstu blahobytu společnosti a rodiny a znesnadňuje plný rozvoj možností žen ve službě pro jejich země a pro lidstvo,  
znepokojeny, že v podmínkách chudoby mají ženy nejmenší přístup k výživě, zdravotnictví, vzdělání, školení a pracovním příležitostem a jiným potřebám,  
přesvědčeny, že nastolení nového mezinárodního ekonomického řádu, založeného na rovnosti a spravedlnosti, významně přispěje k prosazení rovnoprávnosti mezi muži a ženami,  
zdůrazňující, že vymýcení apartheidu, všech forem rasismu, rasové diskriminace, kolonialismu, nekolonialismu, agrese, cizí okupace a nadvlády a vměšování do vnitřních záležitostí států je nezbytné pro plné využívání práv muži a ženami,  
potvrzující, že upevnění mezinárodního míru a bezpečnosti, uvolňování mezinárodního napětí, vzájemná spolupráce mezi státy bez ohledu na jejich společenské ekonomické zřízení, všeobecné a úplné odzbrojení a zvláště jaderné odzbrojení pod přísnou a účinnou mezinárodní kontrolou, potvrzení zásad spravedlnosti, rovnoprávnosti a vzájemného prospěchu ve vztazích mezi zeměmi a uskutečnění práv národů pod cizí a koloniální nadvládou a cizí okupací na

sebeurčení a nezávislost, jakož i respektování národní svrchovanosti a územní celistvosti napomůže společenskému pokroku a rozvoji a v důsledku toho přispěje k dosažení plné rovnoprávnosti mezi muži a ženami,  
přesvědčeny, že plný rozvoj země, blaho světa a věc míru vyžadují maximální účast žen za rovnoprávných podmínek s muži ve všech oblastech,  
majíce na paměti velký přínos žen k blahu rodiny a rozvoji společnosti, dosud ne plně uznávaný, společenský význam mateřství a úlohu obou rodičů v rodině a při výchově dětí, a vědomy si toho, že úloha ženy při zachování rodu by neměla být základem pro diskriminaci, ale že výchova dětí vyžaduje rozdělení odpovědnosti mezi muže a ženy a společnost jako celek,  
vědomy si toho, že pro dosažení plné rovnoprávnosti mezi muži a ženami je nutná změna tradiční úlohy mužů, jakož i úlohy žen ve společnosti a v rodině,  
odhodlány realizovat zásady zakotvené v Deklaraci o odstranění diskriminace žen a přijmout za tím účelem opatření nezbytná pro odstranění takové diskriminace ve všech jejích formách a projevech,  
se dohodly takto:

## **ČÁST I**

### **Článek 1**

Pro účely této úmluvy bude výraz "diskriminace žen" označovat jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.

### **Článek 2**

Státy, smluvní strany, odsuzují diskriminaci žen ve všech jejích formách, souhlasí s tím, že budou všemi vhodnými prostředky a bez prodlení provádět politiku odstranění diskriminace žen a za tím účelem se zavazují:

- a) zakotvit zásadu rovnoprávnosti mužů a žen ve svých národních ústavách nebo jiných příslušných právních předpisech, pokud v nich ještě není zakotvena, a zajišťovat, prostřednictvím zákonů a jiných vhodných prostředků, praktické uskutečnění této zásady;
- b) přijmout příslušná legislativní a jiná opatření, včetně sankcí tam, kde jich bude třeba, zakazující veškerou diskriminaci žen;
- c) zavést právní ochranu práv žen na rovném základě s muži zajišťovat prostřednictvím příslušných národních soudů a jiných veřejných institucí účinnou ochranu žen proti jakémukoli aktu diskriminace;
- d) zdržovat se zapojení do jakéhokoli aktu nebo praktiky diskriminace žen a zajistit, aby veřejné orgány a instituce jednaly v souladu s tímto závazkem;
- e) přijímat veškerá příslušná opatření pro odstraňování diskriminace žen jakoukoli osobou, organizací nebo podnikem;
- f) přijímat veškerá příslušná opatření, včetně opatření legislativních, ke změně nebo zrušení existujících zákonů, předpisů, obyčejů nebo praktik, které představují diskriminaci žen;
- g) zrušit všechna národní trestní ustanovení, jež diskriminují ženy.

### **Článek 3**

Státy, smluvní strany, budou ve všech oblastech, zvláště v politické, sociální, hospodářské a kulturní oblasti, přijímat veškerá příslušná opatření, včetně opatření legislativních, k zajištění plného rozvoje a povznesení žen, s cílem zaručit jim uplatňování a využívání lidských práv a základních svobod na základě rovnoprávnosti s muži.

#### **Článek 4**

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

2. Přijmou-li státy, smluvní strany, zvláštní opatření, včetně opatření obsažených v této úmluvě, zaměřená na ochranu mateřství, nebude to považováno za diskriminaci.

#### **Článek 5**

Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření:

a) ke změně společenských a kulturních zvyklostí pokud jde o chování mužů a žen s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti nebo nadřazenosti některého z pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen;

b) k zabezpečení toho, aby rodinná výchova zahrnovala řádné pochopení mateřství jako společenské funkce a uznání společné odpovědnosti mužů a žen za výchovu a rozvoj jejich dětí, přičemž se rozumí, že zájem dětí se ve všech případech staví na první místo.

#### **Článek 6**

Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření, včetně opatření legislativních, k potlačení všech forem obchodu se ženami a vykořisťování prostituce žen.

### **ČÁST II**

#### **Článek 7**

Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v politickém a veřejném životě země a zejména zajistí, na rovnoprávném základě s muži, právo:

a) hlasovat ve všech volbách a veřejných referendech a právo na zvolení do všech veřejně volených orgánů;

b) účastnit se na tvorbě a provádění státní politiky a zastávat veřejné úřady a vykonávat všechny veřejné funkce na všech úrovních řízení státu;

c) účasti v nevládních organizacích a sdruženích zapojených do veřejného a politického života země.

#### **Článek 8**

Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k zajištění toho, aby ženy, na rovnoprávném základě s muži a bez jakékoli diskriminace, měly příležitost zastupovat své vlády na mezinárodní úrovni a účastnit se práce mezinárodních organizací.

## Článek 9

1. Státy, smluvní strany, poskytnou ženám rovná práva s muži nabývat, měnit nebo ponechávat si svou státní příslušnost. Zejména zajistí, že ani manželství s cizincem, ani změna státní příslušnosti manžela během manželství nezmění automaticky státní příslušnost manželky, neučiní ji osobou bez státní příslušnosti a ani ji nepřinutí přijmout státní příslušnost manžela.

2. Státy, smluvní strany, poskytnou ženám stejná práva s muži pokud jde o státní příslušnost jejich dětí.

## ČÁST III

### Článek 10

Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen, aby jim byla zajištěna stejná práva s muži v oblasti vzdělání a zejména, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, opatření sloužící k zajištění:

- a) stejných podmínek pro volbu zaměstnání a povolání pro přístup ke studiu a pro získání absolventských vysvědčení, dosažení diplomů ve vzdělávacích zařízeních všech kategorií ve venkovských i městských oblastech; tato rovnoprávnost bude zajištěna v předškolním, všeobecném, technickém, odborném a vyšším technickém vzdělání, jakož i ve všech typech odborného výcviku;
- b) přístupu ke stejným osnovám, stejným zkouškám, učitelskému sboru s kvalifikací stejné úrovně a školním objektům a vybavení stejné kvality;
- c) odstranění všech stereotypních koncepcí úlohy mužů a žen na všech úrovních a ve všech formách vzdělávání prosazováním koedukace a jiných forem vzdělávání, jež pomohou k dosažení tohoto cíle, a zejména revizí učebnic a školních programů a přizpůsobením vyučovacích metod;
- d) stejných příležitostí pro využívání stipendií a jiných příspěvků na studia;
- e) stejných příležitostí pro přístup k programům dalšího vzdělávání, včetně programů pro dospělé a vzdělávacích programů, zejména programů zaměřených na snížení existujícího rozdílu ve vzdělání mezi muži a ženami v co možná nejkratší době;
- f) snížení počtu žen, které nedokončí studia a organizování programů pro dívky a ženy, které opustily školu předčasně;
- g) stejných příležitostí pro aktivní účast ve sportu a tělesné výchově;
- h) přístupu ke zvláštním vzdělávacím informacím, jež pomáhají zajistit zdraví a blaho rodiny včetně informací a rad pokud jde o plánování rodiny.

### Článek 11

1. Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, zejména:

- a) práva na práci jakožto nezcizitelného práva všech lidských bytostí;
- b) práva na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání;
- c) práva svobodné volby povolání a zaměstnání, práva na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a práva na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolení;
- d) práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení pokud jde o práci stejné

hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce;  
e) práva na sociální zabezpečení, zejména v případech důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat, jakož i práva na placenou dovolenou;  
f) práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky;

2. Za účelem zabránění diskriminace žen z důvodů manželství nebo mateřství a zajištění jejich reálného práva na práci přijmou státy, smluvní strany, veškerá příslušná opatření:  
a) k zákazu, pod hrozbou uvalení sankcí, propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené a diskriminace při propouštění z důvodů manželského stavu;  
b) k zavedení mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků;  
c) k prosazení poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb, umožňujících rodičům spojovat rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účastí na veřejném životě, zejména podporováním zřizování a rozvoje sítě zařízení péče o děti;  
d) k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé.

3. Právní předpisy upravující poskytování ochrany ve věcech uvedených v tomto článku, budou pravidelně přehodnocovány ve světle vědeckých a technických znalostí a dle potřeby budou revidovány, rušeny nebo rozšiřovány.

## **Článek 12**

1. Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v oblasti péče o zdraví s cílem zajistit na základě rovnoprávnosti mužů a žen, přístup ke zdravotnickým službám, včetně těch, jež se vztahují na plánování rodiny.  
2. Bez újmy ustanovení odstavce 1, zajistí státy, smluvní strany, ženám příslušné služby v souvislosti s těhotenstvím, šestinedělním a poporodním obdobím, přičemž dle potřeby budou tyto služby bezplatné a rovněž zajistí odpovídající výživu během těhotenství a kojení.

## **Článek 13**

Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v ostatních oblastech hospodářského a společenského života s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, zejména:

- a) právo na rodinné přídavky;
- b) právo na bankovní půjčky, hypotéky a jiné formy finančního úvěru;
- c) právo na rekreaci, sport a účast ve všech formách kulturního života.

## **Článek 14**

1. Státy, smluvní strany, vezmou v úvahu zvláštní problémy, před kterými stojí venkovské ženy, a významnou úlohu, kterou hrají v hospodářském životě a zachování jejich rodin, včetně jejich práce v nevýdělečných sektorech hospodářství, a přijmou veškerá příslušná opatření k zajištění provádění ustanovení této úmluvy na ženy ve venkovských oblastech.  
2. Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen ve venkovských oblastech s cílem zajistit jim, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, účast na rozvoji venkova a na prospěchu z něj a zejména těmto ženám zajistí právo:  
a) účasti na vypracování a provádění plánování rozvoje na všech úrovních;  
b) na přístup k přiměřeným zařízením péče o zdraví, včetně informací, poradenství a služeb v oblasti plánování rodiny;

- c) mít přímý prospěch z programů sociálního zabezpečení;
- d) získávat všechny druhy školení a vzdělání, formálního i neformálního, včetně vzdělávacích programů, jakož i využívat veškeré komunální a další služby, mezi jiným za účelem zvýšení jejich technické kvalifikace;
- e) organizovat svépomocné skupiny a družstva s cílem získat stejný přístup k hospodářským příležitostem prostřednictvím zaměstnání nebo nezávislých povolání;
- f) účasti ve všech druzích společenské činnosti;
- g) mít přístup k zemědělským úvěrům a půjčkám, tržním zařízením, vhodné technice a na stejné zacházení při pozemkových a agrárních reformách, jakož i v programech osidlování země;
- h) mít přiměřené životní podmínky, zejména pokud jde o bydlení, sanitární zařízení, dodávky elektřiny a vody, dopravu a spoje.

## ČÁST IV

### Článek 15

1. Státy, smluvní strany, poskytnou ženám rovnost s muži před zákonem.
2. Státy, smluvní strany, poskytnou ženám v občanskoprávních záležitostech právní způsobilost, která je totožná se způsobilostí mužů, a stejné možnosti pro uplatnění této způsobilosti. Zejména poskytnou ženám stejná práva uzavírat smlouvy a spravovat majetek a budou vůči nim postupovat stejně ve všech stádiích soudního řízení.
3. Státy, smluvní strany, souhlasí s tím, aby veškeré smlouvy a všechny jiné soukromé dokumenty jakéhokoli druhu, jejichž právní účinek je namířen na omezení právní způsobilosti žen, byly považovány za nicotné a neplatné.
4. Státy, smluvní strany, poskytnou mužům a ženám stejná práva pokud jde o zákony, vztahující se na pohyb osob a svobodu zvolit si místo pobytu a bydliště.

### Článek 16

1. Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen ve všech věcech týkajících se manželství a rodinných vztahů a zejména zajistí, na základě rovnoprávnosti mužů a žen:
  - a) stejné právo na vstup do manželství;
  - b) stejné právo svobodně si vybrat manžela a vstoupit do manželství pouze se svobodným a úplným souhlasem;
  - c) stejná práva a povinnosti po dobu trvání manželství a při jeho zániku;
  - d) stejná rodičovská práva a povinnosti bez ohledu na jejich manželský stav, ve věcech týkajících se jejich dětí. Ve všech případech musí být zájmy dětí prvořadé;
  - e) stejná práva rozhodnout se svobodně a odpovědně o počtu a době narození jejich dětí a mít přístup k informacím, vzdělání a prostředkům, které jim umožní uplatňovat tato práva;
  - f) stejná práva a povinnosti pokud jde o poručnictví, svěření, opatrovnictví a adopci dětí, nebo o obdobné instituce, existující v národních zákonodárstvích. Ve všech případech musí být zájmy dětí prvořadé;
  - g) stejná osobní práva manželů, včetně práva zvolit si rodinné jméno, povolání nebo zaměstnání;
  - h) stejná práva pro oba manžely pokud jde o vlastnictví, nabytí, řízení správu, užívání a disponování s majetkem, bezplatně či za protihodnotu.
2. Zasnoubení a manželství dětí nemají právní účinek a budou přijata veškerá nezbytná

opatření, včetně legislativních, k tomu, aby byl stanoven minimální věk pro uzavření manželství a aby registrace manželství v úřední matrice byla učiněna povinnou.

## ČÁST V

### Článek 17

1. Za účelem posouzení pokroku, jehož bylo dosaženo při plnění této úmluvy, bude ustaven Výbor pro odstranění diskriminace žen (nadále uváděný jako Výbor), který se bude sestávat v době vstupu úmluvy v platnost z 18 a po její ratifikaci nebo přístupu k ní třicátým pátým státem, smluvní stranou, z 23 odborníků vysoké morální úrovně a schopností v oblasti, jíž se tato úmluva týká. Tito odborníci budou zvoleni státy, smluvními stranami, z řad jejich občanů, přičemž se přihlédně ke spravedlivému geografickému rozdělení a zastoupení různých forem civilizace a hlavních právních systémů a budou působit jako soukromé osoby.
2. Členové Výboru budou zvoleni tajným hlasováním ze seznamu osob jmenovaných státy, smluvními stranami. Každý stát, smluvní strana, může jmenovat jednu osobu z řad svých občanů.
3. První volby se uskuteční šest měsíců od data vstupu této úmluvy v platnost. Nejméně tři měsíce před datem každých voleb zašle generální tajemník Organizace spojených národů dopis státům, smluvním stranám, ve kterém je vyzve, aby do dvou měsíců předložily své kandidáty. Generální tajemník připraví abecedně řazený seznam všech takto jmenovaných osob s uvedením států, smluvních stran, jež je jmenovaly, a předloží jej státům, smluvním stranám.
4. Volby členů Výboru se budou konat na schůzi států, smluvních stran, svolané generálním tajemníkem do sídla Organizace spojených národů. Na schůzi, jejíž kvórum budou tvořit dvě třetiny států, smluvních stran, osobami zvolenými do Výboru budou ti kandidáti, kteří získají největší počet hlasů a současně absolutní většinu hlasů přítomných a hlasujících zástupců států, smluvních stran.
5. Členové Výboru budou zvoleni na dobu čtyř roků. Avšak funkční období devíti členů, kteří byli zvoleni v prvních volbách vyprší po dvou letech; jména těchto devíti členů budou vybrána losem předsedou Výboru okamžitě po prvních volbách.
6. Volby pěti dodatečných členů Výboru se budou konat v souladu s ustanoveními odstavců 2, 3 a 4 tohoto článku po třicáté páté ratifikaci nebo přístupu. Funkční období dvou z dodatečných členů zvolených při této příležitosti vyprší po dvou letech. Jména těchto dvou členů budou vybrána losem předsedou Výboru.
7. V případě uvolnění místa jmenuje stát, smluvní strana, jehož odborník přestal pracovat jako člen Výboru, dalšího odborníka z řad svých občanů, přičemž toto jmenování bude podléhat schválení Výboru.
8. Členové Výboru budou, se souhlasem Valného shromáždění, placeni ze zdrojů Organizace spojených národů ve lhůtách a za podmínek stanovených Valným shromážděním s přihlídnutím k významu povinností Výboru.
9. Generální tajemník Organizace spojených národů poskytne nezbytný personál a zařízení pro účinné uskutečňování funkcí Výboru podle této úmluvy.

### Článek 18

1. Státy, smluvní strany, se zavazují, že předloží generálnímu tajemníkovi Organizace spojených národů k projednání Výborem zprávu o legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatřeních, jež přijaly za účelem uvedení ustanovení úmluvy v život, a o pokroku, jenž byl v tomto směru dosažen:



- a) do jednoho roku po vstupu v platnost pro příslušný stát;
  - b) poté alespoň každé čtyři roky a dále kdykoli o to Výbor požádá.
2. Zprávy mohou informovat o okolnostech a obtížích, jež mají vliv na stupeň plnění závazků podle této úmluvy.

### **Článek 19**

1. Výbor přijme svůj vlastní jednací řád.
2. Výbor zvolí své funkcionáře na dobu dvou let.

### **Článek 20**

1. Výbor se bude obvykle scházet na dobu nejdéle dvou týdnů ročně za účelem projednání zpráv předložených v souladu s článkem 18 této úmluvy.
2. Schůze Výboru se budou obvykle konat v sídle Organizace spojených národů, případně v jiném vhodném místě, jež určí Výbor.

### **Článek 21**

1. Výbor bude prostřednictvím Hospodářské a sociální rady podávat každý rok zprávu Valnému shromáždění o své činnosti a může předkládat návrhy a všeobecná doporučení založená na prostudování zpráv a informací zaslaných státy, smluvními stranami. Takové návrhy a všeobecná doporučení budou zahrnuta do zprávy Výboru spolu s případnými komentáři států, smluvních stran.
2. Generální tajemník bude předávat Komisi pro postavení žen zprávy Výboru k informaci.

### **Článek 22**

Odborné organizace mají právo být zastoupeny při projednávání plnění těch ustanovení této úmluvy, jež spadají do sféry jejich činnosti. Výbor může vyzvat odborné organizace, aby předložily zprávu o plnění úmluvy v oblastech, jež spadají do sféry jejich činnosti.

## **ČÁST VI**

### **Článek 23**

Nic z této úmluvy nebude na újmu ustanovení, jež mohou ještě lépe vést k dosažení rovnoprávnosti mezi muži a ženami, jež mohou být obsažena:

- a) v zákonodárství státu, smluvní strany; nebo
- b) v jakékoli jiné mezinárodní úmluvě, smlouvě nebo dohodě, jež je pro tento stát platná.

### **Článek 24**

Státy, smluvní strany, se zavazují, že přijmou na národní úrovni veškerá nezbytná opatření zaměřená na dosažení plného uskutečnění práv stanovených touto úmluvou.

## **Článek 25**

1. Tato úmluva bude otevřena k podpisu všemi státy.
2. Depozitářem této úmluvy je generální tajemník Organizace spojených národů.
3. Tato úmluva podléhá ratifikaci. Ratifikační listiny budou uloženy u generálního tajemníka Organizace spojených národů.
4. Tato úmluva bude otevřena k přístupu všem státům. Přístup se uskuteční uložením listiny o přístupu u generálního tajemníka Organizace spojených národů.

## **Článek 26**

1. Žádost o revizi této úmluvy může být vznesena kdykoli kterýmkoli státem, smluvní stranou, písemnou notifikací zaslanou generálnímu tajemníkovi Organizace spojených národů.
2. O případných krocích, jež budou učiněny, pokud jde o takovou žádost, rozhodne Valné shromáždění Organizace spojených národů.

## **Článek 27**

1. Tato úmluva vstoupí v platnost třicátý den po datu uložení dvacáté listiny o ratifikaci nebo přístupu u generálního tajemníka Organizace spojených národů.
2. Pro každý stát, který ratifikuje tuto úmluvu nebo k ní přistoupí po uložení dvacáté listiny o ratifikaci nebo přístupu, vstoupí tato úmluva v platnost třicátý den po datu uložení jeho listiny o ratifikaci nebo přístupu.

## **Článek 28**

1. Generální tajemník Organizace spojených národů bude přijímat a rozesílat všem státům text výhrad, jež státy učinily při ratifikaci nebo při přístupu.
2. Výhrada, jež není slučitelná s předmětem a účelem této úmluvy je nepřipustná.
3. Výhrady mohou být odvolány kdykoli nótou, zaslanou generálnímu tajemníkovi Organizace spojených národů, který o tom bude informovat všechny státy. Tyto nóty nabudou účinnosti dnem jejich přijetí.

## **Článek 29**

1. Jakýkoli spor mezi dvěma či více státy, smluvními stranami, pokud jde o výklad nebo provádění této úmluvy, který nebude vyřešen jednáním, bude na žádost jednoho z nich předán arbitráži. Jestliže se strany do šesti měsíců ode dne žádosti o arbitráž nedohodnou o organizaci arbitráže, může kterákoli ze stran tento spor předat Mezinárodnímu soudnímu dvoru na základě žádosti podané v souladu se Statutem soudního dvora.
2. Každý stát, smluvní strana, může při podpisu nebo při ratifikaci této úmluvy nebo při přístupu k ní prohlásit, že se necítí být vázán odstavcem 1 tohoto článku. Ostatní státy, smluvní strany, nebudou vázány odstavcem 1 tohoto článku ve vztahu ke kterémukoli státu, smluvní straně, který takovou výhradu učinil.
3. Kterýkoli stát, smluvní strana, který učinil výhradu v souladu s odstavcem 2 tohoto článku, může takovou výhradu kdykoli odvolat notifikací generálnímu tajemníkovi Organizace spojených národů.

## **Článek 30**

Tato úmluva, jejíž znění v arabštině, čínštině, angličtině, francouzštině, ruštině a španělštině mají stejnou platnost, bude uložena u generálního tajemníka Organizace spojených národů. Na důkaz čehož níže podepsaní, řádně k tomu oprávnění podepsali tuto úmluvu.

### **Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen**

57/2001 Sb.m.s. SDĚLENÍ Ministerstva zahraničních věcí

Ministerstvo zahraničních věcí sděluje, že dne 6. října 1999 byl v New Yorku přijat Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen . \*)

Jménem České republiky byl Protokol podepsán v New Yorku dne 10. prosince 1999.

S Protokolem vyslovil souhlas Parlament České republiky a schválil jej podle článku 39 odst. 4 Ústavy České republiky jako mezinárodní smlouvu o lidských právech a základních svobodách ve smyslu článku 10 Ústavy České republiky . Prezident republiky Protokol ratifikoval. Ratifikační listina České republiky byla uložena u generálního tajemníka Organizace spojených národů, deponitáře Protokolu, dne 26. února 2001.

Protokol vstoupil v platnost na základě svého článku 16 odst. 1 dne 22. prosince 2000. Pro Českou republiku vstoupil v platnost podle odstavce 2 téhož článku dne 26. května 2001.

Anglické znění Protokolu a jeho překlad do českého jazyka se vyhláší současně.

### **OPČNÍ PROTOKOL K ÚMLUVĚ O ODSTRANĚNÍ VŠECH FOREM DISKRIMINACE ŽEN (NEW YORK 6. ŘÍJNA 1999)**

(PŘEKLAD)

Státy, smluvní strany tohoto Protokolu, konstatujíce, že Charta Organizace spojených národů potvrzuje víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti a v rovná práva mužů a žen,

konstatujíce, že Všeobecná deklarace lidských práv proklamuje, že všichni lidé se rodí svobodní a rovní v důstojnosti a v právech a že každý má všechna práva a svobody v ní stanovené bez jakéhokoli rozdílu včetně rozdílu založeného na pohlaví,

připomínající, že mezinárodní úmluvy o lidských právech a další mezinárodní dokumenty o lidských právech zakazují diskriminaci na základě pohlaví,

připomínající rovněž Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen ("Úmluva"), v níž státy, smluvní strany odsuzují diskriminaci žen ve všech jejích podobách a zavazují se všemi vhodnými prostředky a neprodleně provádět politiku odstranění diskriminace žen,

potvrzujíce své odhodlání zajistit plné a rovné požívání lidských práv a základních svobod ženami a přijmout účinná opatření pro předcházení porušování těchto práv a svobod,

se dohodly takto:

#### Čl.1

Stát, smluvní strana Protokolu (dále jen "smluvní strana") uznává příslušnost Výboru pro odstranění diskriminace žen (dále jen "Výbor") přijímat a posuzovat **oznámení** předložená v souladu s článkem 2.

#### Čl.2

Oznámení mohou být předkládána osobami či skupinami osob nebo v zastoupení osob či skupin osob, které podléhají jurisdikci státu, smluvní strany Protokolu a považují se za oběti porušení kteréhokoli z práv stanovených Úmluvou ze strany tohoto státu. Pokud je oznámení předkládáno v zastoupení osob či skupin osob, může se tak stát pouze s jejich souhlasem s výjimkou případů, kdy je oznamovatel schopen odůvodnit, proč jedná v jejich zastoupení bez takového souhlasu.

#### Čl.3

Oznámení se předkládají písemně a nesmí být anonymní. Oznámení nebude Výborem přijato, pokud se týká státu, smluvní strany Úmluvy, který není smluvní stranou tohoto Protokolu.

#### Čl.4

1. Výbor nesmí posuzovat oznámení bez ověření, zda byly vyčerpány všechny dostupné vnitrostátní opravné prostředky, s výjimkou případů, kdy je použití takových opravných prostředků nepřiměřeně protahováno nebo zřejmě nepovede ke zjednání účinné nápravy.

2. Výbor prohlásí oznámení za nepřijatelné, pokud:

- i) tatáž věc již byla Výborem projednána nebo byla či je projednávána v rámci jiné mezinárodní instance pro vyšetřování či řešení sporů;
- ii) je neslučitelné s ustanoveními Úmluvy ;
- iii) je zjevně nepodložené či nedostatečně opodstatněné;
- iv) zneužívá právo na podání oznámení;
- v) ke skutečnostem, které jsou předmětem oznámení, došlo před vstupem tohoto Protokolu v platnost pro příslušný stát, smluvní stranu s výjimkou případů, kdy tyto skutečnosti pokračovaly i po tomto datu.

#### Čl.5

1. Kdykoli po obdržení oznámení a před přijetím rozhodnutí o skutkové podstatě může Výbor předat příslušnému státu, smluvní straně k urychlenému zvážení žádost, aby tento stát přijal dočasná opatření nezbytná pro zabránění možnému vzniku nenapravitelné újmy oběti či obětem údajného porušení.

2. Pokud Výbor uplatní volní úvahu podle odstavce 1 tohoto článku, nevyplývá z toho rozhodnutí o přijatelnosti nebo o skutkové podstatě oznámení.

#### Čl.6

1. S výjimkou případů, kdy Výbor prohlásí oznámení za nepřijatelné, aniž by se obrátil na příslušný stát, smluvní stranu, a za předpokladu, že osoba či osoby souhlasí se sdělením své totožnosti tomuto státu, Výbor důvěrně informuje příslušný účastnický stát o jakémkoli oznámení předloženém podle tohoto Protokolu.

2. Přijímající stát, smluvní strana do šesti měsíců předloží Výboru písemné vysvětlení či prohlášení objasňující věc a případný opravný prostředek, který může tento stát poskytnout.

#### Čl.7

1. Výbor posuzuje oznámení obdržena podle tohoto Protokolu ve světle veškerých informací poskytnutých osobami či skupinami osob nebo v jejich zastoupení a informací poskytnutých státem za předpokladu, že tyto informace jsou předány příslušným stranám.

2. Při projednávání oznámení podle tohoto Protokolu jsou zasedání Výboru neveřejná.

3. Po projednání oznámení Výbor oznámí příslušným stranám své názory na oznámení zároveň s případnými doporučeními.

4. Stát, smluvní strana uváže názory Výboru i jeho případná doporučení a do šesti měsíců předloží Výboru písemnou odpověď obsahující informace o opatřeních přijatých ve světle názorů a doporučení Výboru.

5. Výbor může vyzvat stát k předkládání dalších informací o opatřeních přijatých tímto státem v reakci na jeho názory a případná doporučení, a to i v následných zprávách státu podle článku 18 Úmluvy, pokud to Výbor uzná za vhodné.

#### Čl.8

1. Pokud Výbor obdrží spolehlivé informace nasvědčující tomu, že stát, smluvní strana závažným a systematickým způsobem porušuje práva stanovená Úmluvou, Výbor vyzve tento stát, aby spolupracoval při prověřování informací, a za tímto účelem předložil stanovisko ohledně příslušných informací.

2. S přihlédnutím k případnému stanovisku předloženému příslušným státem, jakož i k dalším spolehlivým informacím, které má k dispozici, může Výbor pověřit jednoho či několik svých členů za účelem vedení vyšetřování a urychleného podání zprávy Výboru. Pokud k tomu stát dá zplnomocnění a souhlas, může vyšetřování zahrnovat návštěvu jeho území.

3. Po projednání závěrů takového vyšetřování předá Výbor tyto závěry příslušnému státu zároveň s vyjádřeními a doporučeními.

4. Do šesti měsíců od obdržení závěrů, vyjádření a doporučení předaných Výborem předloží příslušný stát Výboru své stanovisko.

5. Takové vyšetřování musí být vedeno důvěrně a ve všech fázích řízení musí být vyžadována součinnost tohoto státu.

#### Čl.9

1. Výbor může vyzvat příslušný stát, aby do své zprávy podle článku 18 Úmluvy zahrnul údaje o opatřeních přijatých v reakci na vyšetřování vedené podle článku 8 tohoto Protokolu.

2. Výbor může v případě potřeby po skončení šestiměsíčního období uvedeného v článku 8 odst. 4 vyzvat příslušný stát, smluvní stranu, aby ho informoval o opatřeních přijatých v reakci na takové vyšetřování.

#### Čl.10

1. Každý stát může při podpisu či ratifikaci tohoto Protokolu nebo přistoupení k němu prohlásit, že neuznává pravomoc Výboru stanovenou v člancích 8 a 9.

2. Každý stát, který učinil prohlášení podle odstavce 1 tohoto článku, může kdykoli toto prohlášení odvolat oznámením zaslaným generálnímu tajemníkovi Organizace spojených národů.

#### Čl.11

Stát, smluvní strana učiní veškeré vhodné kroky k zajištění, aby osoby podléhající jeho jurisdikci nebyly v důsledku komunikace s Výborem podle tohoto Protokolu podrobeny týrání či zastrahování.

#### Čl.12

Výbor zahrne do své výroční zprávy podle článku 21 Úmluvy přehled své činnosti podle tohoto Protokolu.

#### Čl.13

Každý stát, smluvní strana se zavazuje zajistit šíření a publicitu Úmluvy a tohoto Protokolu a zpřístupnit informace o názorech a doporučeních Výboru, zejména pokud jde o záležitosti týkající se tohoto státu.

#### Čl.14

Výbor připraví svůj vlastní jednací řád, kterým se bude řídit při výkonu funkcí svěřených mu tímto Protokolem.

#### Čl.15

1. Tento Protokol je otevřen k podpisu kterémukoli státu, který podepsal či ratifikoval Úmluvu nebo k ní přistoupil.

2. Tento Protokol podléhá ratifikaci kterýmkoli státem, který ratifikoval Úmluvu nebo k ní přistoupil. Ratifikační listiny se ukládají u generálního tajemníka Organizace spojených národů.

3. Tento Protokol je otevřen k přistoupení kteréhokoli státu, který ratifikoval Úmluvu nebo k ní přistoupil.

4. Přistoupení se provádí uložením listiny o přistoupení u generálního tajemníka Organizace spojených národů.

## Čl.16

1. Tento Protokol vstoupí v platnost tři měsíce ode dne uložení desáté ratifikační listiny či listiny o přistoupení u generálního tajemníka Organizace spojených národů.

2. Pro každý stát, který tento Protokol ratifikuje nebo k němu přistoupí po jeho vstupu v platnost, vstoupí tento Protokol v platnost tři měsíce ode dne uložení jeho vlastní ratifikační listiny či listiny o přistoupení.

## Čl.17

Výhrady k tomuto Protokolu nejsou povoleny.

## Čl.18

1. Kterýkoli stát, smluvní strana může navrhnout změnu tohoto Protokolu a předložit ji generálnímu tajemníkovi Organizace spojených národů. Generální tajemník poté zašle navržené změny státům, smluvním stranám se žádostí o sdělení, zda jsou pro svolání konference států, smluvních stran za účelem zvážení tohoto návrhu a hlasování o něm. Pokud je pro svolání takové konference alespoň jedna třetina států, smluvních stran, generální tajemník svolá konferenci pod záštitou Organizace spojených národů. Jakákoli změna přijatá většinou států, smluvních stran přítomných a hlasujících na konferenci musí být předložena ke schválení Valnému shromáždění Organizace spojených národů.

2. Změny vstupují v platnost po schválení Valným shromážděním Organizace spojených národů a přijetí dvoutřetinovou většinou států, smluvních stran tohoto Protokolu v souladu s jejich příslušnými ústavními postupy.

3. Po vstupu v platnost jsou změny závazné pro ty členské státy, které je přijaly, přičemž ostatní státy, smluvní strany jsou nadále vázány ustanoveními tohoto Protokolu a předchozími změnami, které přijaly.

## Čl.19

1. Kterýkoli stát, smluvní strana může kdykoli vypovědět tento Protokol písemným oznámením adresovaným generálnímu tajemníkovi Organizace spojených národů. Výpověď nabývá platnosti šest měsíců ode dne obdržení oznámení generálním tajemníkem.

2. Výpověď není dotčeno další uplatňování ustanovení tohoto Protokolu vůči jakémukoli oznámení podanému podle článku 2 nebo jakémukoli vyšetřování zahájenému podle článku 8 před datem účinnosti výpovědi.

## Čl.20

Generální tajemník Organizace spojených národů informuje všechny státy o:

- a) podpisech, ratifikacích a přistoupeních podle tohoto Protokolu;
- b) datu vstupu v platnost tohoto Protokolu a jakékoli změně podle článku 18;
- c) jakékoli výpovědi podle článku 19.

## Čl.21

1. Tento Protokol, jehož arabské, čínské, anglické, francouzské, ruské a španělské znění mají stejnou platnost, bude uložen v archivu Organizace spojených národů.

2. Generální tajemník Organizace spojených národů předá ověřené kopie tohoto Protokolu všem státům uvedeným v článku 25 Úmluvy .

\*) Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. prosince 1979 byla vyhlášena pod č. 62/1987 Sb.

## **Vybraná doporučení Výboru CEDAW**

### **General Recommendation No. 3 (sixth session, 1987)**

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women,

Considering that the Committee on the Elimination of Discrimination against Women has considered 34 reports from States parties since 1983,

Further considering that, although the reports have come from States with different levels of development, they present features in varying degrees showing the existence of stereotyped conceptions of women, owing to socio-cultural factors, that perpetuate discrimination based on sex and hinder the implementation of article 5 of the Convention,

Urges all States parties effectively to adopt education and public information programmes, which will help eliminate prejudices and current practices that hinder the full operation of the principle of the social equality of women.

---

### **General Recommendation No. 5 (seventh session, 1988)**

Temporary Special Measures

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women,

Taking note that the reports, the introductory remarks and the replies by States parties reveal that while significant progress has been achieved in regard to repealing or modifying discriminatory laws, there is still a need for action to be taken to implement fully the Convention by introducing measures to promote de facto equality between men and women,

Recalling article 4.1 of the Convention,

Recommends that States Parties make more use of temporary special measures such as positive action, preferential treatment or quota systems to advance women's integration into education, the economy, politics and employment.

---

### **General Recommendation No. 6 (seventh session, 1988)**

Effective National Machinery and Publicity

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women,

Having considered the reports of States parties to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women,

Noting United Nations General Assembly resolution 42/60 of 30 November 1987,



Recommends that States parties:

1. Establish and/or strengthen effective national machinery, institutions and procedures, at a high level of Government, and with adequate resources, commitment and authority to:

(a) Advise on the impact on women of all government policies;

(b) Monitor the situation of women comprehensively;

(c) Help formulate new policies and effectively carry out strategies and measures to eliminate discrimination;

2. Take appropriate steps to ensure the dissemination of the Convention, the reports of the States parties under article 18 and the reports of the Committee in the language of the States concerned;

3. Seek the assistance of the Secretary-General and the Department of Public Information in providing translations of the Convention and the reports of the Committee;

4. Include in their initial and periodic reports the action taken in respect of this recommendation.

---

### **General Recommendation No. 9 (eighth session, 1989)**

Statistical data concerning the situation of women

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women,

Considering that statistical information is absolutely necessary in order to understand the real situation of women in each of the States parties to the Convention,

Having observed that many of the States parties that present their reports for consideration by the Committee do not provide statistics,

Recommends that States parties should make every effort to ensure that their national statistical services responsible for planning national censuses and other social and economic surveys formulate their questionnaires in such a way that data can be disaggregated according to gender, with regard to both absolute numbers and percentages, so that interested users can easily obtain information on the situation of women in the particular sector in which they are interested.

---

### **General Recommendation No. 13 (eighth session, 1989)**

Equal remuneration for work of equal value

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women,

Recalling International Labour Organization Convention No. 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, which has been ratified by a large majority of States parties to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women,

Recalling also that it has considered 51 initial and five second periodic reports of States parties since 1983,

Considering that although reports of States parties indicate that, even though the principle of equal remuneration for work of equal value has been accepted in the legislation of many countries, more remains to be done to ensure the application of that principle in practice, in order to overcome the gender- segregation in the labour market,

Recommends to the States parties to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women that:

1. In order to implement fully the Convention on the Elimination of All forms of Discrimination against Women, those States parties that have not yet ratified ILO Convention No. 100 should be encouraged to do so;
2. They should consider the study, development and adoption of job evaluation systems based on gender-neutral criteria that would facilitate the comparison of the value of those jobs of a different nature, in which women presently predominate, with those jobs in which men presently predominate, and they should include the results achieved in their reports to the Committee on the Elimination of Discrimination against Women;
3. They should support, as far as practicable, the creation of implementation machinery and encourage the efforts of the parties to collective agreements, where they apply, to ensure the application of the principle of equal remuneration for work of equal value.

---

### **General Recommendation No. 15 (ninth session, 1990)**

Avoidance of discrimination against women in national strategies for the prevention and control of acquired immunodeficiency syndrome (AIDS)

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women,

Having considered information brought to its attention on the potential effects of both the global pandemic of acquired immunodeficiency syndrome (AIDS) and strategies to control it on the exercise of the rights of women,

Having regard to the reports and materials prepared by the World Health Organization and other United Nations organizations, organs and bodies in relation to human immunodeficiency virus (HIV), and, in particular, the note by the Secretary-General to the Commission on the Status of Women on the effects of AIDS on the advancement of women <sup>6</sup> and the Final Document of the International Consultation on AIDS and Human Rights, held at Geneva from 26 to 28 July 1989, <sup>7</sup>

Noting World Health Assembly resolution WHA 41.24 on the avoidance of discrimination in relation to HIV-infected people and people with AIDS of 13 May 1988, resolution 1989/11 of the Commission on Human Rights on non-discrimination in the field of health, of 2 March 1989, and in particular the Paris Declaration on Women, Children and AIDS, of 30 November 1989,

Noting that the World Health Organization has announced that the theme of World Aids Day, 1 December 1990, will be "Women and Aids",

Recommends:

- (a) That States parties intensify efforts in disseminating information to increase public awareness of the risk of HIV infection and AIDS, especially in women and children, and of its effects on them;
- (b) That programmes to combat AIDS should give special attention to the rights and needs of women and children, and to the factors relating to the reproductive role of women and their subordinate position in some societies which make them especially vulnerable to HIV infection;
- (c) That States parties ensure the active participation of women in primary health care and take measures to enhance their role as care providers, health workers and educators in the prevention of infection with HIV;
- (d) That all States parties include in their reports under article 12 of the Convention information on the effects of AIDS on the situation of women and on the action taken to cater to the needs of those women who are infected and to prevent specific discrimination against women in response

to AIDS.

---

### **General Recommendation No. 16 (tenth session, 1991)**

Unpaid women workers in rural and urban family enterprises

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women,

Bearing in mind articles 2 (c) and 11 (c), (d) and (e) of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and general recommendation No. 9 (eighth session, 1989) on statistical data concerning the situation of women,

Taking into consideration that a high percentage of women in the States parties work without payment, social security and social benefits in enterprises owned usually by a male member of the family,

Noting that the reports presented to the Committee on the Elimination of Discrimination against Women generally do not refer to the problem of unpaid women workers of family enterprises,

Affirming that unpaid work constitutes a form of women's exploitation that is contrary to the Convention,

Recommends that States parties:

(a) Include in their reports to the Committee information on the legal and social situation of unpaid women working in family enterprises;

(b) Collect statistical data on women who work without payment, social security and social benefits in enterprises owned by a family member, and include these data in their report to the Committee;

(c) Take the necessary steps to guarantee payment, social security and social benefits for women who work without such benefits in enterprises owned by a family member.

---

### **General Recommendation No. 17 (tenth session, 1991)**

Measurement and quantification of the unremunerated domestic activities of women and their recognition in the gross national product

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women,

Bearing in mind article 11 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women,

Recalling paragraph 120 of the Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women, <sup>8</sup>

Affirming that the measurement and quantification of the unremunerated domestic activities of women, which contribute to development in each country, will help to reveal the de facto economic role of women,

Convinced that such measurement and quantification offers a basis for the formulation of further policies related to the advancement of women,

Noting the discussions of the Statistical Commission, at its twenty-fifth session, on the current revision of the System of National Accounts on the development of statistics on women,

Recommends that States parties:

(a) Encourage and support research and experimental studies to measure and value the

unremunerated domestic activities of women; for example, by conducting time-use surveys as part of their national household survey programmes and by collecting statistics disaggregated by gender on time spent on activities both in the household and on the labour market;

(b) Take steps, in accordance with the provisions of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and the Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women, to quantify and include the unremunerated domestic activities of women in the gross national product;

(c) Include in their reports submitted under article 18 of the Convention information on the research and experimental studies undertaken to measure and value unremunerated domestic activities, as well as on the progress made in the incorporation of the unremunerated domestic activities of women in national accounts.

---

### **General Recommendation No. 18 (tenth session, 1991)**

Disabled women

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women,

Taking into consideration particularly article 3 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women,

Having considered more than 60 periodic reports of States parties, and having recognized that they provide scarce information on disabled women,

Concerned about the situation of disabled women, who suffer from a double discrimination linked to their special living conditions,

Recalling paragraph 296 of the Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women, <sup>9</sup> in which disabled women are considered as a vulnerable group under the heading "areas of special concern",

Affirming its support for the World Programme of Action concerning Disabled Persons (1982), <sup>10</sup>

Recommends that States parties provide information on disabled women in their periodic reports, and on measures taken to deal with their particular situation, including special measures to ensure that they have equal access to education and employment, health services and social security, and to ensure that they can participate in all areas of social and cultural life.

---

### **General Recommendation No. 19 (11th session, 1992)**

Violence against women ...

---

### **General Recommendation No. 23 (16th session, 1997)**

Article 7: Political and public life ...

---

### **General Recommendation No. 24 (20th session, 1999)**

Article 12 : Women and health ...

<sup>1</sup> Adopted by the Committee at its 24th meeting on 11 August 1983.

<sup>2</sup> Official Records of the General Assembly, Forty-first Session, Supplement No. 45 (A/41/45), para. 362.

3 General recommendation 1 was adopted at the Committee's fifth session.

4 E/CN.4/Sub.2/1989/42 of 21 August 1989.

5 E/CN.4/1986/42.

6 E/CN.6/1989/6/Add.1.

7 HR/AIDS/1989/3.

8 Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations for Women: Equality, Development and Peace, Nairobi, 15-26 July 1985 (United Nations publication, Sales No. E.85.IV.10), chapter I, section A.

9 Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace, Nairobi, 15-26 July 1985 (United Nations publication, Sales No. E.85.IV.10), chapter I, section A.

10 A/37/351/Add.1 and Add.1/Corr.1, annex, section VIII.

### **Hana Havelková: První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly.** **In „ABC Feminismu“, Nesehnutí, Brno 2004, str. 169-182.**

Když se dnes u nás použije výraz feminismus, řada lidí si do tohoto pojmu promítne představu spojenou s jeho starší historickou formou, která je v odborné periodizaci označována jako tzv. „první vlna“. Nelze se tomu divit: zatímco první vlna světového feminismu byla poměrně samozřejmou součástí českého života v předkomunistické době a vice versa – české feministky byly aktivně zapojeny do mezinárodních sítí, vývoj tzv. druhé vlny nás zcela minul, neboť začal a nejmohutněji se rozvinul v době, kdy u nás vládl komunistický režim. Ten tento velmi vlivný myšlenkový proud do českého prostředí vůbec nepustil, což bylo možné snadno zjistit např. při návštěvě Státní knihovny, kde v roce 1990 nebylo možné najít jedinou feministickou publikaci.

A nemylme se – setrvačností se tato mezera udržuje dál: v knihovně Filozofického ústavu akademie věd jsem ještě vloni napočítala celkem čtyři feministické publikace v době, kdy jich ve světě existují bez nadsázky tisíce.

Svůj příspěvek proto zaměřuji především na to, abych upozornila na významný rozdíl v ideovém obsahu a cílech první a druhé vlny feministického hnutí, na to, že druhá vlna přinesla a již také dalekosáhle rozpracovala zcela nová témata a teoretické přístupy, s nimiž se zatím i odborná veřejnost stále ještě seznamuje velmi pomalu a laická jen nepatrně. Teprve v posledních letech se na trhu objevují překlady klasických děl druhé vlny. Kromě toho také fragmentárně, v jakýchsi izolovaných ohniscích, tu a tam navazujeme na praktická vyústění těchto nových přístupů, např. v otázce domácího násilí.

#### **První vlna feminismu**

**Co je tedy označováno za první vlnu a jaké byly její základní cíle?** Podle obecně přijímané periodizace ženského hnutí probíhala jeho první vlna od poslední třetiny 18. století přibližně do roku 1930. Její představitelky volaly po přiznání základních práv,

#### **abc feminismu**

které moderní společnost deklarativně přisuzovala „všem lidem“ (viz známou Francouzskou deklaraci), ve skutečnosti však jen části mužů a vůbec žádné ženě. Jednalo se o nejzákladnější občanská

a politická práva, jimiž bylo např. právo volit, právo na vzdělání a právo na majetek. V základu všech těchto požadavků byl ovšem požadavek svobody, což v moderní filozofii vždy znamenalo především právo rozhodovat o své osobě, být skutečným „vlastníkem“ své osoby. Tím však ženy nebyly ani de iure – okamžitě to zjistíme pohledem na občanské zákoníky přijímané na začátku 19. stol. – ani de facto – neumožňovala to sama o sobě již absence práva na majetek. Ve formě masového hnutí ženy se svými požadavky poprvé veřejně vystoupily za Velké francouzské revoluce, přednesly je Konventu, ten je však nejen vykázal, ale okamžitě sáhl k dalšímu omezení práv žen. V Anglii se o století později začalo ženám bojujícím za volební právo říkat sufražetky (od anglického suffrage – volební právo) – a myslím, že mnohé vypovídá o našem dnešním vztahu k rovným právům obou pohlaví, že výraz sufražetka je stále používán jako nadávka, místo aby společnost těmto hrdinkám alespoň symbolicky postavila pomník.

O ženském hnutí lze přece jen tu a tam i u nás najít některé historiografické práce, ty se však většinou velmi málo věnují důkladnému seznámení se situací, na kterou tyto ženy reagovaly.

Domnívám se, že pro pochopení smyslu a významu ženského hnutí je třeba ukázat, jakým způsobem se v počátcích moderní společnosti formoval řád pohlaví, genderový řád, a proč muselo ženské hnutí vůbec vzniknout.

Na přechodu od feudální k moderní společnosti došlo totiž k řadě změn, které výrazně ovlivnily postavení žen ve společnosti a celkově upravovaly postavení obou pohlaví, takže vznikalo to, co např. sociolog Ulrich Beck označuje jako „moderní feudální řád“. Ten pak, jakkoli to zní paradoxně, jednak popíral základní moderní principy a jednak (současně) představoval jeden ze základních stavebních prvků této společnosti. V neposlední řadě vytvořil společnost mimořádně pohlavně polarizovanou, položil základy velmi rozdílné biografie muže a ženy, a to v rámci jedné a téže společenské vrstvy. Pokusme se tato tvrzení doložit.

170

Ve feudálním zřízení byla příslušnost člověka k určité společenské vrstvě určena již jeho příchodem na svět. V rodině nevolníka byla práce muže i ženy stejně důležitá, oba museli v zájmu přežití participovat na výrobě a být do značné míry schopni jeden druhého zastoupit, takže ekonomicky měli prakticky stejné postavení. Nadto muži i ženy pracovali povětšinou takřkajíc „v partě“, práce plnila i určité společenské funkce, ani ženy při ní nebyly izolovány. Dále – oba rodiče pracovali v okolí domu, přičemž o děti se spíše než matka starali ti, kteří ještě nebo už nezvládali těžkou zemědělskou práci – starší děti a babičky, takže z hlediska rozdělení výchovné role nebyl ostrý rozdíl mezi otcem a matkou. Politicky byli muž i žena jako nevolníci naprosto bezvýznamní, byli na tom však oba stejně. Ani ve vyšších vrstvách nebyly rozdíly v ekonomickém a politickém postavení mezi mužem a ženou tak výrazné, jako byly mezi stavy. To se v moderní společnosti změnilo.

Moderní měšťanská společnost, zakotvená na počátku 19. století novými občanskými zákoníky, přinesla – alespoň v dikci moderních ústav – rovnoprávnost mezi stavy. Budoucnost člověka ale byla do značné míry opět předurčená rodem, totiž tím, že se člověk narodil buď jako žena, nebo jako muž. Zatímco muž byl chápán jako autonomní osobnost uvažující vlastním rozumem, svobodně se rozhodující a nikomu se nepodřizující, pro ženu byl zvolen úplně obrácený model – její místo je v domácnosti, musí se podřizovat svému okolí a pro svou roli se vzdát seberealizace. Muž je tedy občan s občanskými právy, žena neobčanka bez občanských práv.

Měřítkem všeho se v moderní době stávají peníze. Jelikož do práce chodí muž a dostává plat, žena začíná být chápána jako na něm závislá, i když v ekonomicky slabších rodinách v domácnosti těžce pracuje. Vykonává neproduktivní, neplacenou práci, její ekonomická role se scvrkla na pouhé šetření a tzv. management spotřeby (výraz K. Galbraitha). Práce muže je naproti tomu produkční, s rostoucími požadavky industrializace se stává týmovou a složitě organizovanou. Muži se začínají učit žít ve veřejném prostoru a v moderních institucích, zatímco práce žen je stále individuálnější, izolují se, nemají možnost rozumět společnosti.

### **Historie a současnost feministického hnutí**

171

#### **abc feminismu**

Z veřejného prostoru, od studní, řek, míst a prostranství, kde se setkávaly, jsou posléze vytlačovány i fyzicky. Dochází k přísné separaci veřejné a soukromé sféry.

Ženy se stávají součástí image muže – vizitkou spořádané rodiny, mužovy autority, potvrzují jeho sociální status. Rodina je chápána jako mužovo útočiště, oproti dravému veřejnému prostoru. Výchovu dětí realizuje matka za otcovy nepřítomnosti, ovšem podle jeho příkazu. Mezi mužskou a ženskou rolí se vytváří ostrá polarizace. Společenská hranice – např. ve věci občanských práv – najednou nevede mezi společenskými vrstvami, ale přímo středem rodiny. Žena a muž jsou chápáni jako odlišné bytosti a je jim vyprojektován odlišný životní program.

Vzorem pro moderní evropské zákoníky byl Napoleonův kodex (Code civil) z roku 1804, který napodobovaly další evropské země. Na našem území se jednalo o Všeobecný občanský zákoník z roku 1811 (tzv. ABGB – Das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch), který kupříkladu stanovuje, že:

manžel je povinen manželku živit

manželka má právo požívat manželova stavu – po společenském žebříčku se tedy pohybuje ne vlastní prací, ale sňatkem

manželka je na úřadech zastupována manželem

otec rozhoduje o výživě a výchově dětí

manželka je povinná poslouchat manželovy příkazy

majetková práva má pouze manžel

při rozluce (která byla velice výjimečná) nesmí žena vychovávat chlapce staršího 4 let či dívku starší 7 let, děti pak

automaticky přecházejí do péče otce (kde se o ně stará nějaká jiná žena opět podle jeho příkazů)

□ po smrti manžela nemůže být žena jedinou poručnicí dětí, musí se najít spoluporučnick

Zmíněný zákon o rodině svědčí o tom, že společenský systém pohlížel na ženu jako na nesvéprávnou. Proto je třeba si uvědomit, že také v bojích sufražetek za volební právo nešlo pouze o volební právo jako takové, ale o uznání občanského statusu a svéprávnosti žen vůbec.

Velký ideový vliv měl na utváření měšťanské mužské a ženské role ve společnosti tzv. filozof svobody Jean Jacques Rousseau, 172

na jehož dílo Emil neboli o výchově, které vyšlo kolem poloviny 18. stol., navazovala se svými koncepcemi pohlaví například německá klasická filozofie – Kant, Fichte, Hegel, ale také velká řada moderních pedagogů. V tomto pedagogickém spisu pro moderního občana věnuje Rousseau většinu prostoru výchově chlapců.

Mají dostat co největší volnost, být vedeni k používání vlastního rozumu, rozvoji osobnosti, ke kritičnosti dokonce i vůči vědeckým autoritám. Výchově dívek se věnuje nepoměrně méně. Nepovažuje je za hloupější, ale říká, že by se neměly ve vzdělání příliš podporovat, měly by být poddajné, poslušné a umět snášet pouta, a je k tomu třeba je poměrně tvrdě donucením přivykat.

Rousseau odmítá názory církve na vztahy mezi pohlavími, ale vzápětí sám domněle odhaluje „přírodní zákon“, tzv. přirozené rozdíly mezi muži a ženami. Jeho práce obsahuje rozpor – vždyť kdyby skutečně šlo o přirozené rozdíly, proč klást tak velký důraz na donucování a nenechat „přírodě“ volný průběh?

Rovněž v oblasti sexuální morálky se v rodící se moderní společnosti uplatňoval dvojitý standard. Chlapcům se nejen dovoluje, ale dokonce doporučuje využívání prostituce jako zdravé, nutné pro život. Tuto situaci popisuje například L. N. Tolstoj v Kreutzerově sonátě. V kontrastu k tomu jsou dívky vychovávány k puritánství, upírá se jim nakonec samotný sexuální pud.

V předmoderní době nebyl ani předmanželský sexuální život žen tak kontrolován jako v tzv. viktoriánské éře, kdy dívky musely být vždy někým doprovázeny. Někteří autoři dávají prudký nárůst prostituce v této době do souvislosti právě s vynuceným celibátem měšťanských žen – a jak přesně poznamenává sociolog Anthony Giddens, z rétoriky dobových spisů vycházejí měšťanské ženy a prostitutky jako dva různé živočišné druhy.

Nový společenský model pro ženy z nich postupně skutečně „vytvořil“ méněcenné bytosti. Německá historička Ute Gerhard např. dokládá, že zatímco v 18. století společnost uznávala, že ženy jsou stejně inteligentní jako muži (a k domácnosti je potřeba je přitáhnout i mírným násilím), v polovině 19. století už na ně bylo pohlíženo jako na méně inteligentní, neschopné se o sebe postarat, pasivní, podřízené. Moderní polarizace rolí vešla do praxe.

**Historie a současnost feministického hnutí**



**abc feminismu**

Dalším závažným aspektem moderního zákonodárství byla skutečnost, že bylo šité na míru měšťanské vrstvě. Neuvažovalo se o tom, že by lidé z nižších vrstev uzavírali manželství a zakládali rodiny, dokonce byla činěna opatření, aby se jim to ztížilo nebo znemožnilo. Z povinnosti žádat o tzv. sňatkový konsens byla vyjmuta pouze šlechta a bohatá buržoazie.

Vlivy některých opatření byly rozdílné v různých sociálních vrstvách. Zatímco skutečnost, že ženy nemohly získat certifikát o profesi, způsobilá nadaným bohatým ženám, které se následkem toho nemohly rozvíjet a uplatnit, především frustraci, pro chudé ženy, které byly často samoživitelkami nebo potřebovaly příspěvek do rodinného rozpočtu, byl tento systém naprosto devastující. Měly totiž v zásadě na výběr ze čtyř druhů zaměstnání – dělnice v továrně (v roce 1850 přes 50 % dělníků v britských továrnách tvořily ženy), služka, prostitutka nebo kojná. Stefan Zweig popisuje v knize Svět včerejška častou praxi, kdy byly služby najímány do bohatých rodin přímo za účelem sexuálních služeb pro syny – snižovalo se tak riziko nákazy syfilitidou.

Pohnutky vedoucí k tak extrémnímu omezování osobního rozvoje žen a k jejich kontrole mohly být různé. Po rozpadu feudálního řádu panoval ve společnosti strach z anomie, bezzákonnosti, jako pečovatelé o tradiční hodnoty a morálku tedy byly vybrány ženy. Dalším důvodem mohla být akumulace kapitálu – muži si chtěli být jistí, že bohatství zdědí jejich vlastní syn. Tezí o příčinách tohoto uspořádání lze uvést více, na tomto prostoru se jim však dále nemůžeme věnovat.

Z nastíněného vývoje je patrné, že polarizace pohlaví je v mnoha aspektech poměrně nového data. Moderní doba měla velké ideály, ale realizovala je pouze po mužské linii. Právě na to reagovalo ženské hnutí. Je důležité si uvědomit, že když sufražetky za těchto okolností požadovaly uznání svéprávnosti (jako subjekty společnosti, na nikom nezávislé) skrze volební právo, majetková práva a právo na vzdělání (jako základní prostředek, jak se v životě prosadit, stát na vlastních nohou), nejednalo se o žádné bourání odvěkých rolí.

Zcela v tomto duchu se vyjádřil John Stuart Mill ve svém slavném díle O poddanství žen roku 1869, když napsal, že v pozici

obhajujícího svůj požadavek by neměl být ten, kdo chce přiznat ženám práva, ale naopak ten, kdo jim je upírá. Označení sufražetka by nemělo být nadávkou, naopak – jednalo se o hanbu celé společnosti, že ženy vůbec musely za nejzákladnější lidská práva bojovat.

První vlna feminismu trvala přibližně do roku 1930, kdy z několika důvodů odezněla:

1) Její hlavní cíle – tedy již zmíněné právo na vzdělání, volební právo, právo na majetek – byly v zásadě do této doby splněny. Ve většině evropských zemí došlo k přiznání volebního práva ženám po 1. světové válce. Ženy k tomu přispěly tím, že

dokázaly své schopnosti – zaujaly místa mužů v mnoha zaměstnáních, organizovaly Červený kříž... (Ve Francii bylo paradoxně volební právo ženám přiznáno až v roce 1945, v jednom švýcarském kantonu musel ještě v roce 1985 v této otázce zasahovat ústřední parlament.)

2) Celosvětová ekonomická krize a nástup fašismu přiměly ženy věnovat se jiným společenským otázkám. To se projevilo například i na českém feministickém hnutí, jehož čelná představitelka Františka Plamínková ponechala ženské téma stranou, jelikož považovala za důležitější varovat před nacismem.

### **Druhá vlna feminismu**

Po úspěších první vlny, odstranění viditelných legislativních překážek, se ženské hnutí na nějakou dobu odmlčelo. Před nástupem druhé vlny feminismu, jejíž počátek se datuje do 60. let 20. století, však vzniklo několik zásadních děl proměňujících uvažování o ženské otázce.

Již v roce 1911 se v díle sociologa Georga Simmela objevují myšlenky, pod něž by se mohly podepsat i radikální feministky. Simmel mj. popisuje systém tzv. dvojího vládnutí, kdy jedno pohlaví určuje normy, a pak podle nich ještě druhé pohlaví hodnotí.

Stejně tak britská spisovatelka Virginia Woolf si ve 30. letech dvacátého století uvědomuje, že problém tkví v celém způsobu, jakým jsou ženy společensky situovány. Obnažuje (např. v novele K majáku) problematičnost mužské i ženské identity, literární formou zde předvádí, na čem ženy staví svoje „já“, když svoji důstojnost zakládají na úspěších svého muže. Za klasická femi-

### **Historie a současnost feministického hnutí**

175

#### **abc feminismu**

nistická díla jsou však především považovány její eseje Vlastní pokoj, Tři guineje a Zabít domácího anděla.

Mnoho nových motivů se objevuje v díle Simone de Beauvoir. V roce 1949 v rozsáhlé knize Druhé pohlaví (její úplný překlad vyšel ve slovenštině v roce 1967; český překlad z roku 1966 je zkrácený, zato však doplněný cenným doslovem Jana Patočky) popisuje filozofickými pojmy světy žen a mužů. Ženy podle ní žijí v tzv. imanenci – v režimu obnovování základních životních funkcí, kdežto muži v transcenci – řádu tvoření, přesahování, v němž za sebou zanechávají trvalé dílo. Beauvoir se domnívá, že ženy přijímají uzavření v imanenci z pohodlnosti, ale upozorňuje, že se jim to nevyplácí, neboť jsou tak odsunuty do druhořadé pozice. Toto jsou však jen některé z velkého bohatství nových tezí této mimořádně vlivné práce.

Myšlenku, že žena přijala svou druhost, později rozpracovávají některé antropologické práce druhé vlny feminismu. Každá lidská skupina klade sebe jako „já“ a ty ostatní jako „ty druhé“. Ženy se však v tomto liší, neboť i ony samy chápou samy sebe jako ty druhé. Podle Beauvoir je to proto, že jim toto postavení bylo připsáno sociálním řádem. Přijetím své druhosti pak ženy dokazují svou „uvědomělost“, příslušnost k tomuto řádu. Představuje to jeden z feministických klíčů k pochopení fenoménu, kdy ženy často

horlivě podporují řád, který k nim není spravedlivý.  
Reálné postavení žen se v tomto mezidobí rovněž proměňovalo. Ve 30. letech přibývalo vysokoškolsky vzdělaných žen – právniček, lékařek, vědkyň různých oborů atd. Za 2. světové války ženy nadto opět prokázaly své schopnosti ve veřejném životě. Po válce však došlo v západních společnostech k hospodářskému rozmachu, a muži tak byli znovu schopni své ženy uživit. Také vlivem psychologických faktorů (snaha o navrácení sebevědomí mužům) byly ženy zahrnuty zpět do domácností. Vracela se měšťanská představa, že štěstí ženy spočívá v péči o děti a manžela. Tentokrát však byla aplikována i u žen vysokoškolsky vzdělaných. Z toho důvodu byla situace vnitřně mnohem konfliktnější, a jak uvádí Friedanová, nechyběly ze strany některých mužů ani „logické“ návrhy na opětovné omezení přístupu žen k vysokoškolskému vzdělání.

176

Ženy si připadaly v důsledku tehdejší rétoriky „vadné“, když nebyly šťastné u domácích prací, jak píše psycholožka Betty Friedan v knize *Mystika ženství*. S tímto „problémem, který nemá jméno“ začaly navštěvovat psychiatrické ordinace. Postupně však docházelo k zevšeobecnování individuální zkušenosti – ženám postupně docházelo, že problém není jejich osobní, ale že spočívá ve společnosti.

Po obrovské konzervativní vlně v západních zemích, která v 50. letech 20. století opět přinesla ženám pocit neužitečnosti, se tak v 60. letech začala formovat druhá vlna feministického hnutí. Masové podoby nabyly po roce 1968 v souvislosti s hnutím hippies. Jeho velká část byla programově antiburžoazní, důsledně odmítala i měšťanský model uzavřené rodiny. Součástí tohoto postoje byl i požadavek, aby ženy o sobě rozhodovaly samy. Ženské hnutí se brzy z hnutí hippies vydělilo, zformovalo se jako samostatný proud. Mezi výdobytky, jichž v počáteční fázi druhé vlny dosáhlo, lze jmenovat větší kontrolu žen nad vlastním tělem, právo na potrat a přístup ke všem profesím. U nás byly tyto výdobytky zaváděny shora, ať už jde o uzákonění práva na potrat v roce 1958 nebo o rovný přístup k profesím. Rovnost mužů a žen byla v podmínkách tehdejšího socialistického Československa sice patrně myšlena vážně, ale měla jeden háček: probíhala v situaci, kdy individuální svoboda obecně byla potlačována a kdy platil zákaz sdružování. V důsledku toho chybělo to nejpodstatnější: aby ženy své cíle mohly artikulovat samy a ve veřejné diskusi, což samozřejmě znamená i možnost zaujímat stanoviska k vládní politice.

Jelikož měly ženy v této době, oproti podmínkám první vlny feminismu, přístup ke vzdělání a zaujímaly pozice ve vědě, feministické hnutí se postupně z velké části přesunulo na univerzitní půdu, kde se etablovalo jako vědní obor – studium ženského, později i mužského problému. Mezi aktivistkami a akademičkami se vytvořilo také určité napětí, avšak publikace a výsledky výzkumu významně přispívaly k ovlivňování stavu vědomí společnosti a dodávaly argumenty aktivistickým organizacím.

Druhá vlna feminismu se od první liší tím, že přinesla nová témata a přístupy. Po dosažení cílů první vlny feminismu měly ženy možnost poznat, že samotné právní úpravy řeší pouze

### **Historie a současnost feministického hnutí**

177

#### **abc feminismu**

malou část problémů. Kromě logické snahy o to, aby zákony měly větší reálný vliv, tedy aby si ženy vůbec uvědomily, že mají na něco právo a odvážily se ho uplatňovat, se pozornost nyní začala soustřeďovat na dvě základní roviny, v nichž se začíná hledat původ nerovností mezi pohlavími: na kulturu v nejširším slova smyslu (instituce, jazyk, chování aktérů, příslušníků dané kultury atd.) a na psychologickou problematiku formování genderové identity, na problematiku socializace v dětství i mechanismy reprodukování tzv. genderových vzorců v dospělosti.

Ve feministických přístupech ke kultuře lze najít v zásadě čtyři základní teze, i když je sotva kde najdeme shrnuty tak, jak to činím níže – většinou jsou rozpracovávány jednotlivě a ke každé z nich bychom mohli najít bohatý výzkumný materiál. Tyto teze rozhodně nejsou obecně přijímány v nefeministickém myšlení a obecném vědomí. Jedná se o tato tvrzení:

1) Kulturní systém, v němž žijeme, je patriarchální povahy.

Vytvořila jej úzká skupina mužů, přičemž objektem, obětí, produktem tohoto řádu jsou nejen ženy, ale i řadoví muži. Sám fakt, že řád vytvořili muži, ovlivňuje jeho podobu. Historie, jak ji známe, tedy není lidskou historií, ale dala by se z velké části označit za historii mužskou. Pojem patriarchát (patriarcha – otec, hlava rodiny) je však často matoucí, protože obecně zahrnuje i vládu starších mužů nad mladšími, nejenom nad ženami. Z tohoto důvodu dnes feministická literatura pro označení tohoto jevu dává přednost pojmu mužská hegemonie (nadvláda).

2) Tento řád udržují obě pohlaví stejně horlivě. Není správné z jeho prosazování obviňovat muže jako celek, ženy samy totiž řád přijímají, samy na sobě provádějí kulturní kontrolu. To lze demonstrovat kupříkladu na tématu domácího násilí. Ač se jedná o těžkou kriminalitu, často končící smrtí, přesto všechny součásti kultury způsobily, že daný jev úplně zmizel z očí – byla kolem postavena bariéra mlčení, na které po dlouhou dobu spolupracovaly a spolupracují i oběti, mnohé i dnes podle nejnovějších českých sociologických výzkumů přijímají nehoráznou představu, že muž má právo je trestat.

3) Ze skutečnosti, že kultura je založena jako nadvláda mužů, nějakým způsobem těží všichni muži. Přizívají se na tom, že je

178

mužům ve společnosti dána větší významnost. To se projevuje především ve veřejné, ale též v domácí sféře. Muži se často opírají o celou historii plnou postav slavných mužů, stále jsou automaticky považováni za schopnější a mají, aniž si to přiznávají, ve srovnání s ženami již předem otevřenou, urovnanou cestu k postupu v institucích. V domácnosti jim to pak umožňuje vyvázat se z nevděčných, časově náročných a stereotypních prací.

4) Vládci však zároveň vždy na své vládnutí nějak doplácí. Musí se „vládnutí“ věnovat, udržovat status quo, musí být povinně úspěšní a neustále to demonstrovat, povinně soutěžit. To je ochuzuje zejména v citové oblasti, jak shodně uvádějí všechny studie mužů. Naopak to, že od žen nikdo nic nečeká, jim často poskytuje bohatší možnosti v tzv. „žitém světě“, víc si užijí dětí, mohou prožívat život citověji, v intenzivnějších vztazích. Je důležité si uvědomit, že tato tvrzení se týkají různých rovin celé problematiky a že si nejen navzájem neodporují, ale že je třeba pochopit, že genderový řád může fungovat a přetrvávat pouze ve vzájemné součinnosti těchto rovin. Kdyby např. ženy nebyly přesvědčovány (a přesvědčeny) o tom, že z daného systému také nějak těží, nedostávalo by se mu z jejich strany takové podpory. Ta je však nutná již k tomu, že se rozhodujícím způsobem podílejí na socializaci dětí obou pohlaví, a je tedy třeba, aby na ně přenášely kromě jiných věcí také genderový řád. Kruh je tak dokonale uzavřen. S fungováním tohoto řádu detailně seznamuje např. do češtiny přeložená studie francouzského sociologa Pierra Bourdieua Nadvláda mužů.

Druhá významná linie druhé vlny feminismu je psychologická – snaží se odpovědět na otázky, jak neseme mužství či ženství v sobě, kde se bere, jak ho v sobě reprodukuje, jak na jeho základě vypadají mezilidské vztahy a podobně. Na tomto poli sehrála rozhodující roli psychoanalýza.

Už Sigmund Freud přišel s myšlenkou, že pohlavní identita, tj. to, čemu říkáme mužství a ženství, není vrozená, ale že ji nabýváme socializací, přičemž za rozhodující považoval tzv. oidipovskou fázi vývoje dítěte. Mnoho autorů (včetně Freuda) upozorňuje, že ani anatomie neopravňuje k polarizovanému konceptu pohlaví, ale dokládá spíše kontinuum anatomických forem.

### **Historie a současnost feministického hnutí**

179

#### **abc feminismu**

Přestože je již řada Freudových názorů překonaná, jeho klíč k výkladu formování ženské a mužské identity je stále analyticky plodný. Využívá ho, i když z feministických pozic, také Nancy Chodorow ve své dnes již klasické práci *The Reproduction of Mothering* (Reprodukce mateřství) z roku 1978. Autorka vykládá ženský psychický vývoj samostatně, neodvozuje jej od mužského. Přichází také s myšlenkou, že matky samy jednájí jinak s dívkami a jinak s chlapci, takže ony jsou těmi, kdo nejvíce přispívají k vytváření sexuální identity. Koncepce Nancy Chodorow zdůraznila to, že ženy jsou odmala socializovány ke vztahovosti (aby vztahům rozuměly, kladly je v životě na první místo), ale to je mj. zároveň ohrožuje v tom smyslu, že „mají neostrou hranici já“, kdežto chlapci jsou socializováni k separaci (být samostatní, umět svoje já bránit).

Psychoanalýza zkoumá způsob, jímž nabýváme genderovou identitu, a důvody, proč je tak silná. Vlivnou se stala myšlenka, že v okamžiku, kdy se člověk stává subjektem, tedy začíná si uvědomovat své vlastní já (asi ve 3 až 4 letech), je tato subjektivita

ihned pohlavní – přijímáme symbolický řád a s ním se i mužství či ženství rovnou stává neoddělitelnou součástí naší identity. Reflektující se osobnost je tedy od počátku ovlivněna tím, jak kultura definuje pohlaví a rod. Klíčovou roli zde pak hraje přijetí způsobu, jakým používáme jazyk, a proto ve feministickém myšlení druhé vlny hraje velmi významnou roli filozofie jazyka, sociolingvistika apod. Značný vliv mají v tomto směru zejména teorie Lacanovy.

Dalším důležitým znakem druhé vlny feminismu je tzv. zaměření na ženu (woman-centeredness). Jedná se o něco historicky bezprecedentního. Až nyní totiž byly vytvořeny předpoklady pro to, aby ženy promluvily, aby o sobě začaly vypovídat – ne však již skrze ikonu, kterou jim muži nabídli, ale artikulací vlastní zkušenosti. Příkladem může být mateřský feminismus. Tento velmi silný proud druhé vlny (řazený do tzv. kulturního feminismu) místo alibistické glorifikace mateřství požaduje, aby se mateřství a kvalitám, které díky němu ženy získávají, dostalo skutečně významného místa v kultuře i ve veřejném prostoru. Prostřednictvím

180

rozsáhlého kvalitativního výzkumu se poprvé v historii dozvídáme o tom, co vlastně zážitek mateřství obsahuje, jak velká je rozmanitost vlastních „definic“ mateřství ze strany žen, jak nesamozřejmé a plné problémů je mnohdy nacházení vztahu k dítěti atd.

Zcela nově je tematizována ženská „subkultura“ obecně, kterou moderní doba ve jménu racionality potlačila – mj. k ní patří např. léčitelsví, jež bylo hony na čarodějnice zlikvidováno nejméně na 200 let.

Vedle studií ženy se již od sedmdesátých let dvacátého století pěstují také studia muže. Přestože je kulturní systém mužské povahy a mohlo by se tedy zdát, že o mužích je toho řečeno mnoho, z genderového hlediska (tj. takového, které využívá feministických přístupů) se na počátku druhé vlny vědělo o mužích a mužství, jeho prožívání, rovněž velmi málo. Předmětem zájmu se tak stává i mužská identita, muž v jiných než veřejných rolích (otcovství, partnerské vztahy apod.), ale i problematika tlaku na muže ve veřejné oblasti – zajímavou otázkou např. je, proč to tak velká část z nich „vzdává“ a končí jako bezdomovci. Další z významných motivů myšlení druhé vlny je teze *personal is political*, tedy „osobní je politické“. Feminismus usiluje o nové sblížení veřejné a soukromé sféry a odmítá omezení, že by se veřejné záležitosti měly týkat jen toho, co pod ně bylo v minulosti zahrnuto. I to, jak žena žije v domácnosti, co a jak prožívá, je do velké míry politika. Jednak je to politikou dalekosáhle určováno, a jednak je domácí situace žen (společností očekávaný rozsah jejich služeb ostatním, způsob a míra oceňování domácí práce, jež je vlastně prací pro společnost) společenským problémem, který je třeba reflektovat a pojednávat jako politikum.

Druhá vlna feminismu nepojednává jenom o rovnosti žen a mužů, ale i o jejich rozdílnosti. Jejím hlavním požadavkem je „rovnost v rozdílnosti“, tedy aby jinakost nepředstavovala něco, co zakládá nerovnost, aby „jiný“ neznamenal vždy zároveň horší

nebo lepší. Feministické stanovisko říká, že rozdíly přitom není třeba násilně hledat a konstruovat, jako to dělal Rousseau, ale nechat každého (každou ženu a každého muže) autonomně definovat své ženství a mužství, nechat rozkvést především individuální rozdíly při rovných výchozích podmínkách, které nevytvářejí z mužů a žen skupiny, k nimž se rozdílně přistupuje.

### **Historie a současnost feministického hnutí**

181

#### **abc feminismu**

Mimochodem – samotný pojem diskriminace neznámá nic víc a nic míň než „činění rozdílů“, tedy nestejně zacházení.

Ženské hnutí a jeho požadavky značným způsobem ovlivnily západní společnosti. Přispěly k vytvoření a prohloubení sociální péče, péče o některé skupiny obyvatel a podobně. Některé otázky však, zejména v současné české společnosti, ještě stále čekají na kvalitnější diskusi. K hlubšímu vhledu do dané problematiky je totiž nutno propojit mnoho rovin pohledu, jedná se tedy o nelehkou změnu celého kulturního diskursu.

182