



Financováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



ROVNÁ ODMĚNA

Průběžná zpráva o plnění Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 za roky 2023 a 2024

Obsah

Obsah.....	2
Seznam zkratk.....	4
Úvod	6
Vývoj v oblasti řešeného problému	7
GPG v ČR ve srovnání s EU.....	7
1. Transparentnost systémů odměňování	12
Specifický cíl 1.1.....	12
Opatření 1.1.1.....	12
Opatření 1.1.2.....	13
Specifický cíl 1.2.....	14
Opatření 1.2.1.....	14
Opatření 1.2.2.....	15
Opatření 1.2.3.....	15
Specifický cíl 1.3.....	16
Opatření 1.3.1.....	16
Specifický cíl 1.4.....	17
Opatření 1.4.1.....	17
Specifický cíl 1.5.....	18
Opatření 1.5.1.....	18
Specifický cíl 1.6.....	19
Opatření 1.6.1.....	19
Specifický cíl 1.7.....	20
Opatření 1.7.1.....	20
Specifický cíl 1.8.....	21
Opatření 1.8.1.....	21
Specifický cíl 1.9.....	21
Opatření 1.9.1.....	22
Specifický cíl 1.10.....	23
Opatření 1.10.1.....	23
Specifický cíl 1.11.....	24
Opatření 1.11.1.....	24
Specifický cíl 1.12.....	25
Opatření 1.12.1.....	25

Opatření 1.12.2.....	26
Opatření 1.12.3.....	27
2. Kontroly rovného odměňování.....	29
Specifický cíl 2.1.....	29
Opatření 2.1.1.....	29
Opatření 2.1.2.....	30
Specifický cíl 2.2.....	31
Opatření 2.2.1.....	31
Specifický cíl 2.3.....	32
Opatření 2.3.1.....	32
Specifický cíl 2.4.....	32
Opatření 2.4.1.....	32
Specifický cíl 2.5.....	33
Opatření 2.5.1.....	33
Specifický cíl 2.6.....	34
Opatření 2.6.1.....	34
3. Odměňování ve veřejné správě	36
Specifický cíl 3.1.....	36
Opatření 3.1.1.....	36
4. Sledování pracovního a osobního života	37
Specifický cíl 4.1.....	37
Opatření 4.1.1.....	37
Specifický cíl 4.2.....	37
Opatření 4.2.1.....	37
5. Osvěta a vzdělávání	39
Specifický cíl 5.1.....	39
Opatření 5.1.1.....	39
6. Zpracování dat	40
Specifický cíl 6.1.....	40
Opatření 6.1.1.....	40
Specifický cíl 6.2.....	41
Opatření 6.2.1.....	41
Závěrem	43

Seznam zkratek

CZ-ISCO národní statistická klasifikace zaměstnání ČR Česká republika

CERGE-EI Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium - Ekonomický ústav

ČSSZ Česká správa sociálního zabezpečení

ČSÚ Český statistický úřad

DPČ dohoda o pracovní činnosti

DPP dohoda o provedení práce

EK Evropská komise

ESF OPZ+ Evropské sociální fondy Operační program zaměstnanost

EPIC Equal Pay International Coalition

EU Evropská unie

GDPR obecné nařízení o ochraně osobních údajů

GPG gender pay gap

ILO International Labour Organisation

ISP/ISPV Informační systém o platech / [Informace a statistiky o průměrném výdělku](#)

JMHZ Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů

KVOP Kancelář veřejného ochránce práv

LMS Learning Management System

MD/RD mateřská/rodičovská dovolená

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

MMR Ministerstvo pro místní rozvoj

MSp Ministerstvo spravedlnosti

MV Ministerstvo vnitra

OIP Oblastní inspektorát práce

OPZ+ operační program zaměstnanost

PSP ČR Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky

RHSD Rada hospodářské a sociální dohody

SÚIP Státní úřad inspekce práce

SoÚ Sociologický ústav AV ČR



Financováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



ROVNÁ ODMĚNA

ÚP Úřad práce

VÚPSV Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – RILSA

ZP zákoník práce

ZŠ základní škola

Úvod

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 (dále jen „Akční plán“) je prvním samostatným strategickým dokumentem vlády České republiky v oblasti nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami. Jeho cílem je zavádění procesů a politik vedoucích k efektivní implementaci principu stejného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty, zajištění vymahatelnosti a dodržování nediskriminace a rovného odměňování a podpora transparentnosti v systémech odměňování ve firmách a organizacích. Akční plán byl schválen vládou 21. 12. 2022.

Následně byla přijata na úrovni Evropské unie směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti v odměňování a mechanismů prosazování (dále jen „směrnice č. 2023/970“). Členské státy musí upravit své právní předpisy, aby odpovídaly nárokům plynoucím ze směrnice do 7. června 2026. Opatření Akčního plánu byla koncipována s přihlédnutím k tehdejšímu vývoji v souvislosti se směrnicí a mnohá opatření již na směrnici reagovala. Nároky plynoucí ze směrnice jsou pro ČR závazné a některá opatření Akčního plánu bude potřeba uvádět do souladu s finálním zněním směrnice.

Akční plán navazuje na Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030.

Zpráva o plnění Akčního plánu (dále jen „Zpráva“) obsahuje vyhodnocení průběžného naplňování jednotlivých úkolů Akčního plánu. Zpráva byla vypracována Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě podkladů poskytnutých jednotlivými resorty.

Průběžná zpráva o plnění Akčního plánu se zaměřuje na stručné shrnutí vývoje problematiky nerovného odměňování žen a mužů v posledních dvou letech z pohledu statistik a analýz. Dále následují kapitoly, které reagují na šest hlavních tematických oblastí Akčního plánu a které se v jejich rámci věnují cílům, jednotlivým opatřením a jejich plnění. Na závěr pak je uvedeno přehledné shrnutí všech opatření, termínů plnění a indikátoru plnění.

Radou vlády pro rovnost žen a mužů byla Zpráva schválena per rollam.



Vývoj v oblasti řešeného problému

GPG v ČR ve srovnání s EU

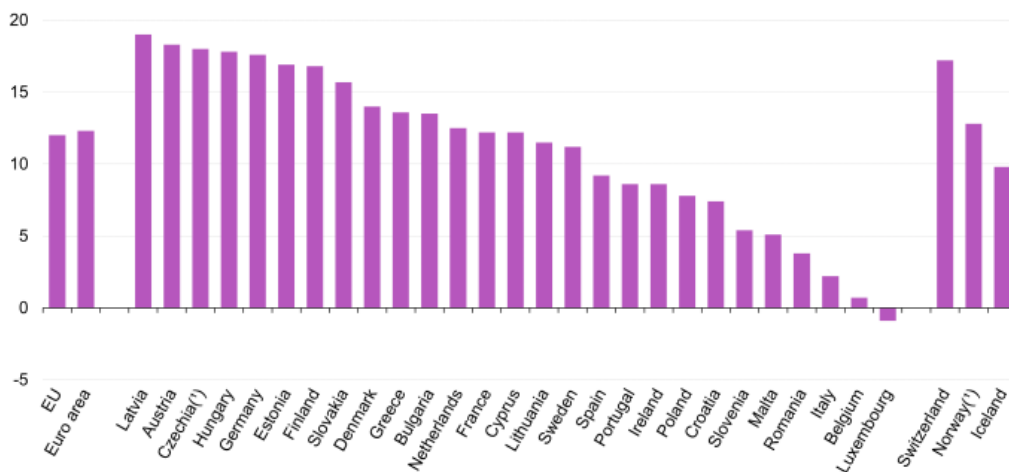
V textu jsou používány ve stejném významu termíny: „rozdíly v odměňování žen a mužů“ a „gender pay gap“, případně zkratka „GPG“. Gender pay gap je ukazatel, který vyjadřuje rozdíl ve výdělci mužů a žen. Není-li v textu uvedeno jinak, je ukazatel stanoven jako rozdíl mezi průměrným hodinovým hrubým výdělkem zaměstnaných mužů a žen vyjádřený v procentech hrubého hodinového výdělku mužů.

Celkovou výši GPG je možné rozložit na vysvětlenou a nevysvětlenou část. Pro tyto účely slouží metody rozkladu mzdového rozdílu. Jejich cílem je z celkové výše GPG odečíst vlivy objektivních a statisticky měřitelných proměnných. Do vysvětlené části nejčastěji přispívají osobní charakteristiky zaměstnaných (např. věk, délka praxe, nejvyšší dosažené vzdělání atd.), charakteristiky pracovního místa (sektor ekonomických činností, zaměstnání, úroveň řízení atd.) a charakteristiky firmy/pracoviště (např. sektor, kolektivní smlouva, počet zaměstnaných, region atd.). Nevysvětlená část GPG bývá často používána jako měřítko potenciální diskriminace, ale tato část zahrnuje také efekty nesledovaných charakteristik (např. počet dětí a jejich věk, délka přerušení pracovní dráhy).

Dle posledních údajů Eurostatu byl v roce 2023 v EU průměrný gender pay gap 12 %. V ČR pak byl gender pay gap 18 %.¹

The unadjusted gender pay gap, 2023

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q. Gender pay gap data for 2020 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024

(*) Estimated data

(*) Definition differs (see metadata)

(*) 2018 data

Source: Eurostat (online data code: sdg_05_20)

¹ [Gender pay gap statistics - Statistics Explained - Eurostat](#)

V ČR v posledních letech rozdíl v odměňování žen a mužů systematicky klesal, od roku 2014, kdy činil 22,5 %, do roku 2020, kdy činil 16,4 %². Mezi roky 2020 a 2022 je možné sledovat zvyšování GPG. Na základě dat ISP/ISPV vyplývá, že GPG v roce 2024 byl v ČR 19 %.³

Tato statistika by však z důvodů uvedených výše mohla působit jako nadhodnocující, chceme-li se zaměřit na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami za stejnou práci a práci stejné hodnoty, případně na diskriminaci v odměňování.

Z hlediska procesu transpozice směrnice č. 2023/970 a plnění opatření Akčního plánu vedoucích ke snížení rozdílu v odměňování žen a mužů je vhodné pro větší přesnost dat zaměřit se na odměňování žen a mužů, kteří pracují na stejné pozici. V roce 2021 byly ženy pracující na stejné pozici jako muži v průměru odměňovány o 9 % méně, jak vyplývá ze studií Aleny Křížkové a Kristýny Pospíšilové, které se opírají o data dostupná prostřednictvím ISP/ISPV.⁴ Petr Kužel ze Sociologického ústavu AVČR ve své práci z roku 2024 uvádí, že nezohlednění např. klíčového faktoru pracovní zkušenosti pravděpodobně nadhodnocuje uvedené statistiky.⁵

Ani jedna ze studií se však nezaměřuje z důvodu nedostupnosti dat na rozdíly v odměňování žen a mužů za stejnou práci a práci stejné hodnoty a míru diskriminace, které jsou výsledovatelné pouze na úrovni konkrétních firem. A právě na snižování diskriminace a větší vymahatelnost práva na stejnou odměnu se zaměřují opatření Akčního plánu.

Rozdíly v odměňování žen a mužů je možné měřit na různých úrovních přesnosti. Čím více informací je do analýz zahrnuto, tím větší část celkového rozdílu v odměňování žen a mužů je možné vysvětlit. Níže se budeme věnovat podrobnějšímu pohledu na GPG z hlediska různých parametrů:

RODIČOVSTVÍ

Genderové rozdíly v odměňování úzce souvisejí s rodičovstvím, protože se výrazně prohlubují po narození dítěte v důsledku tzv. mateřské penalizace, kdy ženy častěji přerušují kariéru, pracují na částečné úvazky a zastávají méně placené pozice. Tyto nerovnosti ovlivňují rozhodování rodin o rozdělení péče, protože nižší příjmy žen vedou k ekonomicky „racionálnímu“ (ale strukturálně nerovnovážnému) setrvání žen doma, čímž se dále reprodukuje nerovné zapojení do péče. Znevýhodňuje to ženy i dlouhodobě – nižší příjmy znamenají nižší důchody a vyšší riziko ekonomické závislosti. Nerovnosti v odměňování tak ovlivňují nejen pracovní dráhy žen, ale i možnosti mužů více se zapojit do péče, a proto je jejich řešení nezbytnou součástí moderní rodinné politiky.

Z článku Rodičovství a genderové mzdové rozdíly ve vybraných kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku⁶ dovozují autorky Alena Křížková a Kristýna Pospíšilová, že navzdory

² [Zaostřeno na ženy a muže - 2022 | Produkty](#), Český statistický úřad, 2022. Rozdíly v odměňování žen a mužů se liší, když je počítá Eurostat a ČSÚ, protože používají odlišné metodiky výpočtů.

³ Vlastní dopočty v rámci projektu Rovná odměna.

⁴ Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová. 2022. „Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR v letech 2002 - 2021. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Aktualizace 2022“. Citováno z:

https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2024/05/studie_3_sociologicka_studie_06_dvoustrany-1.pdf

⁵ Kužel, P. (2024). Is There Really Unequal Pay for Equal Work Between men and Women in the Czech Republic? Problems with the Decomposition of Wage Determinants. Czech Sociological Review, 60(6).

⁶ Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová. 2022. „Rodičovství a genderové mzdové rozdíly ve vybraných kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku“. *Fórum sociální politiky*. 16 (4): 2-11. Citováno z:

snižování celkového GPG v roce 2020, docházelo ke zvýšení rozdílů v odměňování na stejné pracovní pozici, a to zejména u mužů a žen ve věku, kdy většinou mají předškolní nebo školní děti.

Tato zjištění jsou v souladu i s odbornými poznatky a doporučeními publikovanými ve Strategii rodinné politiky 2024-2030, kterou schválila vláda České republiky dne 11. října 2023.

Nerovnosti na trhu práce mají úzkou vazbu na rodičovství a otázka nerovného odměňování je relevantní i v kontextu **rodinné politiky**. Podle Strategie rodinné politiky 2024-2030 jsou genderové rozdíly v odměňování nejvyšší ve věkových kategoriích 30-40 let, dále pak 40-44 let (25%) a 45-49 let (24%), tedy ve věku, kdy ženy zpravidla pečují o malé děti anebo se vrací na trh práce po rodičovské a platové nerovnosti se jim promítají do další kariéry.

Důvodem je, že rozdíly v odměňování nejsou pouze otázkou individuálních rozhodnutí nebo diskriminace, ale strukturální nerovnováhou, která **ovlivňuje rozdělení péče v rodinách, ekonomické možnosti rodičů a dlouhodobé postavení žen na trhu práce**.

PLATOVÁ A MZDOVÁ SFÉRA

Jednou z klíčových charakteristik ovlivňujících průměrný GPG je to, zda se jedná o platovou či mzdovou sféru. V platové sféře je GPG zpravidla nižší. Pravidla odměňování jsou v platové sféře nastavena transparentněji, což může přispívat k nižšímu GPG.

Z dat Eurostatu vyplývá, že v roce 2023 byl GPG ve veřejné sféře 16,3 %. V soukromé sféře 19,8 %.



The unadjusted gender pay gap by economic control (%), 2023

	Public	Private
Belgium	-0.5	6.1
Bulgaria	7.4	15.6
Czechia(*)	16.3	19.8
Denmark	10.8	13.2
Germany	11.9	19.5
Spain	7.0	14.1
Croatia	5.0	13.4
Italy	-0.2	16.7
Cyprus	-4.1	21.6
Latvia	13.8	16.9
Lithuania	9.2	12.5
Hungary	19.7	17.8
Netherlands	9.8	17.8
Poland	1.0	13.9
Portugal	6.0	17.7
Romania	2.9	9.1
Slovenia	11.8	7.4
Slovakia	13.1	17.9
Finland	16.2	17.2
Sweden	7.5	9.5
Iceland	7.9	13.9
Norway(*)	6.8	15.8
Switzerland	14.3	18.0

Note: For all the countries except Czechia: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); for Czechia: enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S;

Data not available for EE, EL, FR, IE, LU, MT, AT

Gender pay gap data for 2023 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2028

(*) Definition differs (see metadata)

Source: Eurostat (online data code: earn_gr_gpgr2ct)

eurostat

SEKTORY EKONOMICKÝCH ČINNOSTÍ

Výše GPG se také liší v sektorech ekonomických činností. V platové sféře jsou vysoké rozdíly v odměňování žen a mužů v sektorech *Ubytování, stravování a pohostinství* a *Činnosti v oblasti nemovitostí*. Ve mzdové sféře se jedná o sektor *Peněžnictví a pojišťovnictví*.

REGIONY

Nejvyšší GPG lze pozorovat ve firmách či na pracovištích ve východní / jihovýchodní části ČR (kraje Vysočina, Olomoucký, Jihomoravský, Zlínský, Moravskoslezský, Jihočeský), naopak na severu a západě je GPG nižší. V hlavním městě Praha je rozdíl v odměňování nižší než ve většině ostatních krajích, jak v platové, tak v mzdové sféře.

VELIKOST PODNIKU

Roli hraje velikost podniku, v menších organizacích je GPG nižší, ve větších je vyšší a rozdíl je markantnější v mzdové sféře.⁷

Pokles a následné zvyšování GPG mohou zapříčiňovat různé důvody. Například zvýšení odměňování v platové sféře, kde pracuje větší množství žen. Cílem nastavování politik rovného odměňování a podpory transparentnosti je především motivace zaměstnavatelů k nastavování transparentních politik a pravidel odměňování a zvýšení povědomí o příčinách rozdílu v odměňování žen a mužů ve firmách a organizacích, zajištění vymahatelnosti a dodržování nediskriminace a rovného odměňování.

⁷ Pospíšilová, Kristýna and Alena Křížková. 2023. „Organizační charakteristiky, transparentnost v odměňování a GPG.“ *Gender a výzkum / Gender and Research* 24(2):195-229. Citováno z: [Organizational Characteristics, Pay Transparency and GPG.](#)

1. Transparentnost systémů odměňování

Specifický cíl 1.1

Zvýšení informovanosti odborů o výši odměňování žen a mužů / zaměstnankyň a zaměstnanců a zvýšení informovanosti na straně samotných zaměstnanců a zaměstnankyň.

Opatření 1.1.1

Rozšíření znění zákoníku práce o povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o průměrných mzdách a platech včetně jejich složek rozčleněných dle pohlaví.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Rozšíření znění zákoníku práce, § 287 (1a) následovně: „Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin a podle pohlaví, není-li dohodnuto jinak, b) záležitostech vedených v par. 279.“ Za zohlednění citlivého řešení v případě, že by mohlo dojít ke zveřejnění mzdy/platu konkrétní osoby.	Předložení novely § 287 (1a) zákoníku práce	12/2026 MPSV

Vyjádření gestora⁸ k plnění:

Průběžně plněno. S ohledem na souvislost s čl. 7 směrnice č. 2023/970, probíhají práce na přípravě transpozice tohoto opatření. Vzhledem k rozhodnutí provést transpozici novým právním předpisem, nikoliv novelizací stávajících zákonů je zvažováno provedení tohoto opatření do zvláštního zákona, nikoliv do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Gestorem směrnice je sekce 2, MPSV.

Splnění cíle je připraveno, nicméně s ohledem na provázanost se směrnicí č. 2023/970, jsou zvažovány vhodné varianty provedení. Podle aktuálního harmonogramu se počítá s účinností právní úpravy od 1. 6. 2026.

Stanovisko garanta⁹ Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

U opatření je silná vazba na směrnici č. 2023/970. Transpozice je v procesu, lze předpokládat, že plnění bude završeno v průběhu roku 2026, tedy v termínu. V rámci procesu transpozice budeme dbát, aby plnění pokrylo i opatření Akčního plánu.

V tuto chvíli se neplánuje, že by legislativní úprava probíhala prostřednictvím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Legislativní znění budou nejspíše zahrnuta do jiných předpisů – zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), či jiných relevantních předpisů. To však neohrožuje reálné splnění opatření.

⁸ Gestor je určen u každého opatření Akčního plánu rovného odměňování 2023-2026 (ve sloupci Gesce a termín) a podrobněji pak v Implementační tabulce.

⁹ Odbor 27.

Opatření 1.1.2

Rozšíření znění zákoníku práce o oprávnění zaměstnance/zaměstnankyně zjistit průměrnou úroveň odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň rozdělených podle pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty. Rozšíření znění zákoníku práce o povinnost zaměstnavatele každoročně tyto informovat o tomto jejich právu.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Rozšíření znění zákoníku práce o oprávnění zaměstnance/zaměstnankyně zjistit průměrnou úroveň odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň rozdělených podle pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty. Zaměstnanci a zaměstnankyně musí mít právo získávat tyto informace prostřednictvím svých zástupců či prostřednictvím subjektu pro rovné zacházení (KVOP) či monitorovacího orgánu (viz návrh směrnice na podporu transparentnosti), případně může zaměstnavatel každoročně informovat o průměrných úrovních odměňování podle pohlaví v jednotlivých kategoriích (stejná práce a práce stejné hodnoty) všechny zaměstnance/zaměstnankyně. Zaměstnavatelé mohou požadovat, že zaměstnanci a zaměstnankyně nemohou tyto informace použít pro jiný účel než k zajištění principu rovné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty a nemají oprávnění šířit je dále. Za zohlednění citlivého řešení v případě, že by mohlo dojít k zveřejnění mzdy/platu konkrétní osoby. Opatření vychází z návrhu <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> , článek 7, právo na informace a článek 26, sledování a zvyšování povědomí – monitorovací orgán.	Předložení novely zákoníku práce	12/2026 MPSV

Vyjádření gestora k plnění:

S ohledem na souvislost se směrnicí č. 2023/970 probíhají práce na tomto opatření při přípravě transpozice. Vzhledem k rozhodnutí provést transpozici novým právním předpisem, nikoliv novelizací stávajících zákonů je zvažováno provedení tohoto opatření do zvláštního zákona, nikoliv do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Gestorem směrnice je sekce 2, MPSV.

Splnění cíle je připraveno, nicméně s ohledem na provázanost se směrnicí č. 2023/970, jsou zvažovány vhodné varianty provedení. Podle aktuálního harmonogramu se počítá s účinností právní úpravy od 1. 6. 2026.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

U opatření je silná vazba na směrnicí č. 2023/970. Transpozice je v procesu, lze předpokládat, že plnění bude završeno v průběhu roku 2026, tedy v termínu. V rámci procesu budeme dbát, aby plnění pokrylo i opatření Akčního plánu.



V tuto chvíli se neplánuje, že by legislativní úprava probíhala prostřednictvím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Legislativní znění budou nejspíše zahrnuta do jiných předpisů – zákona č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), či jiných relevantních předpisů. To však neohrožuje reálné splnění opatření.

Specifický cíl 1.2

Zavedení informační povinnosti na straně zaměstnavatele.

Opatření 1.2.1

Zavedení zákonné povinnosti zaměstnavatele písemně definovat interní systém odměňování, tj. mzdový předpis, který bude na vyžádání poskytován inspektorátu práce jako vodítko při kontrolách rovného odměňování.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Mzdový předpis by měl obsahovat obecné parametry odměňování (všech složek mzdy včetně jejich účelu), intervaly nebo průměrné výdělky na jednotlivých pozicích a princip a kritéria rovného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, jak jsou definovány v § 110 ZP. Zaměstnavatelé budou mít povinnost mzdové předpisy předkládat inspekci práce při kontrolách rovného odměňování. V souvislosti s návrhem <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> , článek 6, transparentnost stanovování odměn a politiky kariérního postupu a článek 26, sledování a zvyšování povědomí – monitorovací orgán.	Předložení novely zákoníku práce	12/2026 MPSV

Vyjádření gestora k plnění:

S ohledem na souvislost s čl. 4 směrnice č. 2023/970 probíhají práce na tomto opatření na přípravě transpozice. Vzhledem k rozhodnutí provést transpozici novým právním předpisem, nikoliv novelizací stávajících zákonů je nutné zajistit provazbu právní úpravy zákoníku práce s novým právním předpisem. Gestorem směrnice je sekce 2, MPSV.

Jsou vyhodnocovány varianty provedení. Podle aktuálního harmonogramu se počítá s účinností právní úpravy od 1. 6. 2026.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

U opatření je silná vazba na směrnici č. 2023/970. Transpozice je v procesu, lze předpokládat, že plnění bude završeno v průběhu roku 2026, tedy v termínu. V rámci procesu budeme dbát, aby plnění pokrylo i opatření Akčního plánu.

V tuto chvíli se neplánuje, že by legislativní úprava probíhala prostřednictvím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Legislativní znění budou nejspíše zahrnuta do jiných předpisů – zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před

diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), či jiných relevantních předpisů. To však neohrožuje reálné splnění opatření.

Opatření 1.2.2

Rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci/zaměstnankyni změnou § 37 ZP.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Zaměstnavatel má povinnost: 1) informovat zaměstnance/zaměstnankyni při nástupu do zaměstnání o principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty a o interním systému odměňování; 2) zpřístupnit informaci o interním systému odměňování a jeho změnách (např. prostřednictvím intranetu) všem zaměstnancům/zaměstnankyním. Opatření vychází z návrhu <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> , článek 6, transparentnost stanovování odměn a politiky kariérního postupu.	Předložení novely zákoníku práce	12/2026 MPSV

Vyjádření gestora k plnění:

S ohledem na souvislost se směrnicí č. 2023/970 probíhají práce na tomto opatření při přípravě transpozice. Vzhledem k rozhodnutí provést transpozici novým právním předpisem, nikoliv novelizací stávajících zákonů je nutné zajistit provazbu právní úpravy zákoníku práce s novým právním předpisem. Gestorem směrnice je sekce 2, MPSV.

Jsou vyhodnocovány varianty provedení. Podle aktuálního harmonogramu se počítá s účinností právní úpravy od 1. 6. 2026.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

U opatření je silná vazba na směrnici č. 2023/970. Transpozice je v procesu, lze předpokládat, že plnění bude završeno v průběhu roku 2026, tedy v termínu. V rámci procesu budeme dbát, aby plnění pokrylo i opatření Akčního plánu.

V tuto chvíli se neplánuje, že by legislativní úprava probíhala prostřednictvím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Legislativní znění budou nejspíše zahrnuta do jiných předpisů – zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), či jiných relevantních předpisů. To však neohrožuje reálné splnění opatření.

Opatření 1.2.3

Rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele vůči uchazečům/uchazečkám o pracovní místo o základní složku mzdy/platu i odměny z dohody či o rozsah nabízeného mzdového ohodnocení.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Zaměstnavatel má povinnost uvádět v inzerátech základní složku mzdy/platu i odměny z dohody či rozpětí od minimální po maximální výši. Nejnižší a nejvyšší uvedená částka je definována hranicí +/- 10 % střední hodnoty rozpětí. Opatření vychází z návrhu <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> , článek 5, transparentnost odměňování před zaměstnáním.	Předložení novely zákoníku práce či relevantní zákonná úprava	12/2023 MPSV

Vyjádření gestora k plnění:

S ohledem na souvislost s čl. 5 směrnice č. 2023/970 probíhají práce na tomto opatření při přípravě transpozice. Vzhledem k rozhodnutí provést transpozici novým právním předpisem, nikoliv novelizací stávajících zákonů je nutné zajistit provazbu právní úpravy zákoníku práce s novým právním předpisem. Gestorem směrnice je sekce 2, MPSV.

Splnění cíle je připraveno, nicméně s ohledem na provázanost se směrnicí č. 2023/970, jsou zvažovány vhodné varianty provedení. Podle aktuálního harmonogramu se počítá s účinností právní úpravy od 1. 6. 2026.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Nesplněno v termínu.*

Povinnost informovat uchazeče a uchazečky o počáteční odměně určené pro danou pozici nebo o jejím rozpětí tak, aby bylo zajištěno informované a transparentní jednání o odměně, je součástí směrnice č. 2023/970 (článek 5). Povinnost uvádět počáteční mzdu či plat v inzerci by byla nad rámec minimální transpozice, k níž ČR směřuje.

Legislativní úpravu zahrnutou do českých zákonů v souvislosti s článkem 5 směrnice č. 2023/970, tedy ve smyslu minimální transpozice, budeme považovat za splnění opatření Akčního plánu.

Specifický cíl 1.3

Eliminování praxe sjednávání doložek mlčenlivosti o mzdě/platu.

Opatření 1.3.1

Stanovení nicotnosti právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti, v níž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti o své mzdě/platu.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
V návaznosti na aktuální judikaturu výslovně stanovit nicotnost doložek mlčenlivosti v ZP. Opatření vychází z návrhu <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> , článek 7, právo na informace. Viz také legislativní doporučení veřejné ochránkyně práv (Výroční zpráva 2018).	Předložení novely zákoníku práce	12/2023 MPSV

Vyjádření gestora k plnění:

Opatření splněno v rámci novely zákoníku práce novým ustanovením § 346a: Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody.“ S termínem účinnosti 1. června 2025.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Splněno.*

Koncept odměňování v souvislosti se směrnicí č. 2023/970 je širší než mzda či plat, a opatření tak bude transponováno komplexněji prostřednictvím dalších relevantních zákonů.

Specifický cíl 1.4

Zapojení zástupců zaměstnavatelských organizací a odborů do postupu v oblasti snižování GPG.

Opatření 1.4.1

Zahrnutí relevantních aktérů a zahájení vedení sociálního dialogu s cílem hledání shody a aktivního přístupu k řešení problematiky. Pravidelné projednávání na Radě hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR) způsobů řešení vysokého GPG v ČR (zaměřovat se na nevysvětlený díl GPG, v jehož výši se zrcadlí nerovnosti způsobené nastavením systémů odměňování a nedostatečná transparentnost).

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Na jednání RHSD ČR projednávat <i>Směrnici Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> , diskutovat průběh transponování směrnice na podporu transparentnosti, jednotlivé kroky i harmonogram. Hledat konsenzus sociálních partnerů a aktivně je zapojit do tvorby politik na podporu rovného odměňování. Zaměřovat se na očištěný GPG a jeho snižování. Opatření vychází z návrhu <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> , článek 11, Sociální dialog.	Vládní usnesení, že RHSD musí na jednání projednávat problematiku nerovného odměňování v souvislosti s návrhem <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> do té doby, než proběhne transpozice Směrnice na podporu transparentnosti.	12/2026 MPSV

Vyjádření gestora k plnění:

V období 2023/2024 nebyl ani na Předsednictvu, ani na Plenární schůzi RHSD projednán bod týkající se problematiky rovného odměňování.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Neplněno.*

Cílem je projednávat na jednáních RHSD směrnici č. 2023/970. Zatím probíhají interní či meziresortní debaty, které se týkají legislativního nosiče. Legislativní záměr není naformulován, proto jednání neprobíhají. Termín splnění je 12/2026.

Specifický cíl 1.5

Návrh koncepce podpory rovného odměňování žen a mužů hospodářských subjektů účastnících se plnění veřejných zakázek nebo koncesí.

Opatření 1.5.1

Navrhnout vhodná opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly povinnosti týkající se stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Navrhnout vhodná opatření, aby firmy účastníci se ve veřejné soutěži o zakázky zadané státním orgánem nebo institucí deklarovaly respekt vůči rovnosti v odměňování. Vypracovat koncepci podpory rovného odměňování ve veřejných zakázkách, shrnout příklady zahraniční dobré praxe, doporučit legislativní změny, zapojit analytický nástroj Logib ¹⁰ , zvážit zapojení SÚIP a další opatření, to vše v souladu s návrhem/zněním <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> , článkem 21.	Koncepce podpory rovného odměňování ve veřejných zakázkách	12/2026 MMR

Vyjádření gestora k plnění:

MPSV je aktivním členem Platformy veřejného zadávání, která byla vytvořena MMR k naplnění cílů Národní strategie veřejného zadávání v České republice (<https://www.sovz.cz/narodni-strategie-verejneho-zadavani-v-cr/>).

V rámci sociálního odpovědného zadávání se zohledňuje podpora důstojných pracovních podmínek (a inherentně tedy i rovné odměňování) ve veřejných zakázkách, kde je taková podpora vhodná.

MPSV se aktivně zaměřuje ve vhodných veřejných zakázkách na podporu důstojných pracovních podmínek. Jde zejména o předměty plnění jako úklid, ostraha či servisní služby a další. V rámci Etického kodexu zadavatele, který je přílohou každé smlouvy uzavřené na základě zadávacího řízení, se smluvní strany zavazují striktně dodržovat veškerá ustanovení právních předpisů, která se týkají minimální mzdy, bezpečnosti práce, přijatelných pracovních podmínek a poskytování spravedlivé odměny za práci. Zúžení problematiky pouze a explicitně na aspekty rovného odměňování při plnění veřejné zakázky, MPSV zatím nepoužilo. Důvodem je zejména skutečnost, že MPSV nemá veřejné zakázky, kde by se takto zúžená příležitost jevila jako vhodná.

MMR: Zatím nerealizováno, bude diskutováno ve spolupráci s odborem strategií práva a podpory veřejného investování.

¹⁰ Logib je analytický nástroj rovného odměňování pro zaměstnavatele. Více viz www.rovnaodmena.cz.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Neplněno.*

Ač probíhají aktivity zaměřené na sociálně zodpovědné zadávání veřejných zakázek, a i rovné odměňování, koncepce podpory rovného odměňování ve veřejných zakázkách zatím nebyla realizována. Termín splnění je 12/2026.

Specifický cíl 1.6

Snížení rozdílu v odměňování ve státních podnicích a ve vyšších územních samosprávných celcích (na krajských úřadech).

Opatření 1.6.1

Státním podnikům, státním fondům, příspěvkovým organizacím a vyšším územním samosprávným celkům (krajským úřadům) bude doporučováno prostřednictvím relevantních resortů, aby prošly analýzou GPG prostřednictvím nástroje Logib, včetně navrhnutí konkrétních kroků vedoucích ke snížení GPG. MPSV bude v této záležitosti poskytovat součinnost.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Analýza GPG je provedena nástrojem Logib s navrhnutím konkrétních kroků vedoucích ke snížení GPG. Projít analýzou Logib bude alespoň jednou za dva roky doporučeno státním podnikům a příspěvkovým organizacím, které ještě analýzou neprošly. MPSV bude poskytovat součinnost a umožňovat, aby byla těmito organizacím zpracována analýza Logib.	Certifikát/závěrečná zpráva z analýzy Logib, doložení komunikace resortů se státními podniky	12/2026 Všechny resorty

Vyjádření gestora k plnění:

Dosud nerealizováno, přímo a nepřímo řízené organizace (Centrum pro regionální rozvoj ČR, Česká centrála cestovního ruchu – CzechTourism, Ústav územního rozvoje, Státní fond podpory investic a Národní rozvojová banka) budou osloveny dopisem ministra nebo dopisem státní tajemnice či státního tajemníka.

Ministerstvo vnitra připravuje vlastní nástroj (Portál zaměstnance), který by měl začít fungovat v červnu 2026 (MV počítá se splněním termínu zveřejňování předmětných informací v roce 2026 udaném Směrnicí Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování) a který by požadované statistiky měl automaticky generovat. S ohledem na nutnost přípravy dat pro Logib, který by v rámci MV probíhal z větší části ručně, nebylo ke kontrole tímto nástrojem v rámci MV přistoupeno, a to také i s ohledem na náročnost a časové vytížení zaměstnanců a zaměstnankyň, kterým by tento úkol byl svěřen.

Sebehodnocení:

Nebyla provedena kontrola nástrojem LOGIB v rámci MV.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

Z příspěvkových organizací prošly analýzou Logib:

Příspěvkové organizace Ministerstva obrany: Letecké opravny Malešice Praha, Ústav leteckého zdravotnictví, Vojenský technický ústav, s.p., Vojenské lesy a statky ČR, s.p., Vojenská nemocnice Olomouc, Vojenská nemocnice Brno, VOLAREZA (Vojenská lázeňská a rekreační zařízení), VOP CZ s.p., Armádní servisní.

Příspěvkové organizace Ministerstva životního prostředí: Česká inspekce životního prostředí, Agentura ochrany přírody a krajiny ČR (v procesu), Státní fond životního prostředí (v procesu), Česká geologická služba (v procesu).

Ministerstvo vnitra bude oslovovat dopisem státní tajemnice organizace (Centrum pro regionální rozvoj ČR, Česká centrála cestovního ruchu: CzechTourism, Ústav územního rozvoje, Státní fond podpory investic a Národní rozvojová banka). Ministerstvo vnitra připravuje IT řešení, které by již mělo reagovat na požadavky směrnice č. 2023/970 a i analytickou/statistickou činnost v souvislosti s rovným odměňováním žen a mužů prostřednictvím systému Portál zaměstnance.

Specifický cíl 1.7

Sdílení důkazního břemene.

Opatření 1.7.1

V souvislosti se spory o nerovném odměňování žen a mužů zvažování úpravy sdílení/přenesení důkazního břemene v občanském soudním řádu, pakliže by nutnost úpravy vyplývala ze znění *Směrnice Evropského parlamentu a rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Ulehčit důkazní situaci pracovníků či pracovníc, kteří se cítí poškození nedodržením zásady stejné odměny v souladu s článkem 16, přenesení důkazního břemene návrhu <i>Směrnice Evropského parlamentu a rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování</i> .	Novela občanského soudního řádu	12/2026 MSP

Vyjádření gestora k plnění:

Hlavním gestorem směrnice č. 2023/970 je Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo spravedlnosti poskytuje gestorovi v procesních otázkách včetně sdílení důkazního břemene součinnost. Je na gestorovi, zda a kdy předloží návrh transponující uvedenou směrnici.

Sebehodnocení:

Plněno průběžně

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

MPSV je gestorem transpozice směrnice č. 2023/970, probíhají jednání na vnitroresortní i meziresortní úrovni. Transpozice je v procesu, zatím však nejsou naformulovaná finální legislativní znění.

Specifický cíl 1.8

Uplatňování rovného odměňování na úrovni skupin zaměstnavatelů.

Opatření 1.8.1

Rozšíření platnosti zásady rovného odměňování u společností, které jsou součástí jedné skupiny vlastněné toutéž osobou nebo ovládané holdingovou společností nebo konglomerátem, na celou skupinu.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Novelizace zákoníku práce, prostřednictvím které budou zásady zakotvené v § 110 ZP platit nejen na úrovni zaměstnavatelů, ale i na úrovni podnikatelských skupin. Tím bude zabráněno tomu, aby zaměstnavatelé zakládali více dceřiných společností s cílem obcházet zásadu rovného zacházení. Opatření vychází z návrhu <i>Směrnice Evropského parlamentu a rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování</i> , článek 16a), znění obecného přístupu.	Novela zákoníku práce	12/2026 MPSV

Vyjádření gestora k plnění:

S ohledem na souvislost s čl. 7 směrnice č. 2023/970 probíhají práce na tomto opatření při přípravě transpozice. Vzhledem k rozhodnutí provést transpozici novým právním předpisem, nikoliv novelizací stávajících zákonů je zvažováno provedení tohoto opatření do zvláštního zákona, nikoliv do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Gestorem směrnice je sekce 2, MPSV.

Jsou vyhodnocovány varianty provedení. Podle aktuálního harmonogramu se počítá s účinností právní úpravy od 1. 6. 2026.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

U opatření je vazba na směrnici č. 2023/970. Transpozice je v procesu, lze předpokládat, že plnění bude završeno v průběhu roku 2026, tedy v termínu. V rámci procesu budeme dbát, aby plnění pokrylo i opatření Akčního plánu.

V tuto chvíli se neplánuje, že by legislativní úprava probíhala prostřednictvím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Legislativní znění budou nejspíše zahrnuta do jiných předpisů – zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), či jiných relevantních předpisů. To však neohrožuje reálné splnění opatření.

Specifický cíl 1.9

Snížení míry výskytu diskriminace na základě pohlaví.

**Opatření 1.9.1**

Zvýšení specializace soudů posílením vzdělávání a odborné přípravy soudců v oblasti diskriminace a antidiskriminačních sporů.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Specializace bude dosaženo posílením vzdělávání a odborné přípravy soudců a soudkyň, kteří se agendě věnují na okresních, případně krajských soudech. Formulovat stanovisko k vytvoření specializovaného senátu prostřednictvím organizačních opatření (rozdělení práce), včetně zahrnutí postojů dalších dotčených subjektů.	Edukace soudkyň a soudců primárně prostřednictvím Justiční akademie, případně prostřednictvím speciálních školení přímo na soudech. Stanovisko ke vzniku specializovaných senátů prostřednictvím organizačních opatření	12/2026 MSP

Vyjádření gestora k plnění:

2023

V oblasti diskriminace a antidiskriminačních sporů pořádá Justiční akademie vzdělávací akce pro účastníky z justice každoročně a sleduje změny a novinky jak na národní, tak na evropské úrovni (ve spolupráci s Evropskou justiční vzdělávací sítí). Zájemcům a zájemkyním jsou k dispozici též e-learningové moduly připravené ve spolupráci s Radou Evropy v rámci programu HELP. Justiční akademie je také dlouhodobě zapojena do mezinárodního projektu „EU Gender Equality Law“. V roce 2023 se díky projektu bylo možné účastnit se tří zahraničních seminářů, a to v Lublani, Rize a Vídni. Všechny semináře se zabývaly tématy jako přímá i nepřímá diskriminace, rovné mzdy, pozitivní opatření a kvóty pro ženy a muže. Justiční akademie na tyto semináře nominovala celkem osm účastníků. S Akademií evropského práva spolupracuje Justiční akademie i na projektu „Antidiskriminační zákon EU“. V rámci tohoto programu se v roce 2023 mohli zástupci a zástupkyně z české justice přihlásit na tři zahraniční semináře (Bukurešť, Trevír, Soluň), zaměřené na téma přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, důkazní břemeno a přístup k důkazům, oprávnění a sankce a také úloha Listiny základních práv EU. Na tyto semináře bylo Justiční akademií nominováno pět osob.

2024

Ve dnech 11. a 12. března 2024 se v Justiční akademii v Praze konal významný mezinárodní seminář na téma „Legislativa EU v oblasti rovnosti žen a mužů“, který proběhl v rámci společného projektu Akademie evropského práva a české Justiční akademie za podpory Evropské komise. Seminář poskytl účastníkům přehled právních předpisů EU týkajících se rovnosti žen a mužů a zaměřil se na to, jak je ve své judikatuře vykládá Soudní dvůr Evropské unie. Mezi hlavní témata diskuse patřil právní rámec EU a jeho výklad na národních úrovních, oblast přímé a nepřímé diskriminace, správné uplatňování důkazního břemene v soudních řízeních týkajících se nároků z diskriminace, otázky násilí na ženách nebo téma rovného odměňování za vykonanou práci. Mezi desítkou lektorů a lektorek byli soudci a soudkyně a další odborníci z evropských států, včetně České republiky. Semináře se zúčastnilo šedesát soudkyň a soudců, státních zástupců a dalších osob z justice z celkem osmnácti evropských zemí. V rámci tohoto projektu měli zúčastnění možnost absolvovat podobné semináře i v zahraničí (Sofie a Trevír). První seminář se uskutečnil 6. a 7. června, druhý pak 9. a 11. prosince, přičemž jejich obsahem byla podobná témata jako na předešlém semináři. Celkově se obou seminářů mohli účastnit čtyři zástupci či zástupkyně z české justice. Díky projektu „Antidiskriminační zákon EU“ měli také možnost zúčastnit se i tří zahraničních seminářů (Záhřeb, Madrid a Valletta). Hlavními tématy byly opět

přímá i nepřímá diskriminace, důkazní břemeno, nápravná opatření a sankce i algoritmická diskriminace. Česká justice měla na tyto semináře k dispozici celkem šest míst.

MSP zatím nemá konečné stanovisko k vytvoření specializovaného senátu prostřednictvím rozvrhu práce. MSP na daném stanovisku spolupracuje s předsedy soudů, kteří jsou za tvorbu a vydání ročního rozvrhu práce odpovědní. Zda je specializace soudců potřebná, je nutno zjistit důkladným vyhodnocením výskytu antidiskriminačních sporů. Díky termínu ukončení daného opatření do 31. 12. 2026 má MSP dostatečný prostor k projednání s dotčenými subjekty.

Sebehodnocení:

V rámci plnění specifického cíle snížení míry výskytu diskriminace na základě pohlaví se Justiční akademie v roce 2023 a 2024 aktivně podílela na posilování vzdělávání a odborné přípravy soudců a soudkyň prostřednictvím klíčových aktivit a projektů zaměřených na rozvoj znalostí a dovedností v oblasti antidiskriminace. Justiční akademie se také aktivně podílela na mezinárodních projektech, jako je „EU Gender Equality Law“ a „Antidiskriminační zákon EU“. Vzhledem k plné obsazenosti těchto seminářů je možné konstatovat, že jde o semináře velmi přínosné. Přispěly tak k prohloubení odborných znalostí a aplikaci antidiskriminačních předpisů a jsou podporou efektivnějších řešení případů diskriminace na základě pohlaví.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno částečně.*

Vzdělávání prostřednictvím Justiční akademie lze v tuto chvíli považovat za průběžné plnění části opatření, která se týká vzdělávání. Postup v souvislosti s formulací stanoviska k vytvoření specializovaného senátu prostřednictvím organizačních opatření (rozvrhu práce), včetně zahrnutí postojů dalších dotčených subjektů není doložen. Plnění je 12/2026.

Specifický cíl 1.10

Zajistit systémovou podporu a zázemí pro rovné odměňování žen a mužů na MPSV.

Opatření 1.10.1

Zajištění institucionální podpory rovného odměňování na MPSV.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Rozvíjení projektu Rovná odměna či zajištění systémových míst na MPSV. Zajištění technického zázemí nástroje Logib a jeho rozvoj i ve vazbě na ISP/ISPV, aktivity v souvislosti s EPIC/ILO, rozvoj online nástroje Kalkulačka, poskytování metodické podpory zaměstnavatelům, odborům a inspektorátům práce, zajišťování analytického zázemí problematiky rovného odměňování žen a mužů v ČR.	Zajistit institucionální podporu rovného odměňování na MPSV např. prostřednictvím OPZ+	12/2026 MPSV

Vyjádření gestora k plnění:

Institucionální zajištění podpory rovného odměňování na MPSV prostřednictvím OPZ+ je realizováno výzvou č. 038 OPZ+ "Implementace opatření na zajištění rovného odměňování", která byla vyhlášena od 31. 8. 2022 do 31. 8. 2023. Z výzvy je podpořen projekt "Strategie a nástroj pro zvyšování

transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce", jehož realizátorem je MPSV. Projekt běží od 1. 1. 2023 a jeho konec je plánován 31. 12. 2026. Cílem projektu je zavádění procesů, jež povedou k implementování principu stejného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty, k zajištění vymahatelnosti a dodržování nediskriminace a rovného odměňování žen a mužů a k podpoře transparentnosti v systémech odměňování ve firmách a organizacích. Vznikne zázemí pro podporu a motivaci zaměstnavatelů za využití analýzy nástrojem Logib a poskytováním auditů rovného odměňování proškolenými experty a expertkami.

Sebehodnocení:

MPSV považuje opatření za splněné, protože pro institucionální zajištění tématu na MPSV poskytlo finanční podporu.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

Institucionální podpora prostřednictvím projektu Rovná odměna je zajištěna do 12/2026. Termín splnění je 12/2026.

Specifický cíl 1.11

Posílení role subjektu pro rovné zacházení v oblasti nerovného odměňování žen a mužů.

Opatření 1.11.1

Poskytnutí dostatečných prostředků nezbytných pro výkon funkce subjektu pro rovné zacházení (KVOP) s ohledem na dodržování práva na stejnou odměnu žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty, podpora koordinace a spolupráce s dalšími vnitrostátními subjekty pro rovné zacházení.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Zajistit výkon všech funkcí KVOP v oblasti rovného odměňování žen a mužů vyplývajících z návrhu <i>Směrnice Evropského parlamentu a rady, kterou se posiluje zásada rovné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování</i> , článek 25, subjekty pro rovné zacházení.	Možnost plnit roli KVOP vyplývající z návrhu směrnice na podporu transparentnosti	12/2026 ÚV

Vyjádření gestora k plnění:

V roce 2023 a 2024 probíhala příprava transpozice směrnice č. 2023/970 o transparentnosti odměňování. V této souvislosti v roce 2024 proběhla tři jednání Pracovní skupiny ÚV ČR k transpozici směrnice, kterých se mj. účastnili zástupci a zástupkyně MPSV, MSp a KVOP. Na jednáních se probíraly možné způsoby transpozice ustanovení kapitoly III, která směřuje k opravným prostředkům a prosazování. Transpozice článku 15 a 28 nebyla zatím předmětem jednání. Posílení pravomocí KVOP bylo diskutováno v roce 2024 i během příprav transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1500 ze dne 14. května 2024 o standardech pro orgány pro rovné zacházení v oblasti rovného zacházení se ženami a muži a rovných příležitostí pro ženy a muže v otázkách zaměstnání a povolání a o změně směrnic 2006/54/ES a 2010/41/EU. Informace ohledně průběhu transpozice obou směrnic byla pravidelně podávána na jednáních Rady vlády pro rovnost žen a mužů a Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů a Výboru pro sociální politiku, rodinu a péči.

Sebehodnocení:
Neplněno

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

Souvisí s procesem transpozice směrnice č. 2023/970. Dosud nebylo projednáno. Legislativní znění zatím není připraveno, nicméně se pracuje na věcných tezích a první návrh legislativního znění má vzniknout do 7/2025. Termín splnění 12/2026.

Specifický cíl 1.12

Posílení znalostí rovnosti odměňování a antidiskriminačních témat.

Opatření 1.12.1

Nabídka školení na téma rovného odměňování/transparentnosti v odměňování všem zaměstnavatelům (cílené především na HR) v souvislosti se zákonnými změnami, školení přiměřeně medializovat.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Pro tyto účely využít prostředků EFS OPZ+. Obsah by měl být zaměřen na legislativu ZP (§ 30 odst. 2, § 110 atp.) a EU, téma stejné práce, práce stejné hodnoty, rovného odměňování, systémů odměňování, reportingu, kategorizace práce atd. Úzce by mělo být provázáno zejména se Směrnicí Evropského parlamentu a rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti. Certifikované školení by měl poskytovat monitorovací orgán (článek 26 návrhu směrnice na podporu transparentnosti), MPSV. Kvalitu školení je potřeba sledovat a vyhodnocovat.	Vypsání výzvy, počet zástupců zaměstnavatelů, kteří prošli školením. Vznik školicího modulu, certifikace.	12/2026 MPSV Vznik školicího modulu a certifikace 2023, nabídka a průběh vzdělávání v období 2023–2026 průběžně

Vyjádření gestora k plnění:

Školení neprobíhá. Certifikace nevznikla. V rámci projektu Rovná odměna není součástí klíčových aktivit. S8 připravuje výzvu zaměřenou na zaměstnavatelské svazy s cílem dále proškolovat zaměstnavatele v souvislosti s povinnostmi vyplývajícími ze směrnice č. 2023/970.

Sebehodnocení:
Neplněno.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Neplněno.*

Aktivita neprobíhá. V plánu je alokace finančních prostředků na školení zaměstnavatelů v souvislosti se směrnicí č. 2023/970. Bude vyhodnoceno, jakmile proběhne. Termín plnění 12/2026.

Opatření 1.12.2

Zavedení rovného odměňování a relevantních antidiskriminačních témat jako součást povinného vzdělávání úředníků/nic státní a veřejné správy, úřadu práce a SÚIP, i v souvislosti se Směrnicí Evropského parlamentu a rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
1) Nabízet školení úředníků a úřednic veřejné a státní správy v oblasti genderové rovnosti pomocí e-learningu. 2) Povinně každoročně školit pracovníky a pracovnice úřadu práce. 3) Nabízet a doporučovat školení v oblasti základů statistického zpracování, zpracování a interpretace dat (doporučené pro pracovníky a pracovnice, kteří se podílejí na garanci sběru dat nejen v rámci ISP/ISPV, ale také v rámci šetření realizovaných jednotlivými ministerstvy, vznášejí požadavky na sledování nových proměnných nebo třídění stávajících proměnných). 4) Povinně každoročně proškoloovat inspektory a inspektorky, právníky a právničky inspektorátu práce v kontrolování rovného odměňování žen a mužů (rozvíjející se Metodika, využívání nástroje Logib, zjištění expertní skupiny). Školení 1), 2), 4) budou zajištěna MPSV, viz návrh <i>Směrnice Evropského parlamentu a rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování</i>, článek 26, sledování a zvyšování povědomí. Nabídka školení 3) bude zařazena do nabídky školení úředníků a úřednic veřejné a státní správy na všech ministerstvech a bude na ni každoročně upozorněno.	Nastavení školicího systému pro veřejný sektor. Počty úředníků/úřednic, kteří prošli školením. Zařazení nabídky školení 3) pro všechna ministerstva. Bude využito prostředků ESF OPZ+.	12/2026 MPSV, ÚP, MV ČR, SÚIP + ostatní resorty

Vyjádření gestora k plnění:

Úřad práce: Kurz „Rovnost žen a mužů v ČR“ byl do systému pro správu vzdělávání přidán 14. května 2022 a nabízen jako volný kurz. Byl zpřístupněn zaměstnancům Úřadu práce ČR, přičemž 88 lidí zahájilo kurz a 51 jej úspěšně dokončilo, včetně odevzdání výkladu. Z důvodu odchodu některých zaměstnanců z ÚP nelze přesně stanovit celkový počet účastníků. Aktuálně se zvažuje, jakým způsobem kurz zapojit do nového LMS systému, v této souvislosti se rovněž zvažuje možnost úpravy a vylepšení kurzu, aby byl pro účastníky atraktivnější a kvalitnější, což by umožnilo efektivněji plnit úkoly stanovené v rámci směrnice o rovnosti odměňování.

MV: Institut pro veřejnou správu ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR a Úřadem vlády ČR pořádá tradiční soutěž zaměřenou na genderovou rovnost „Úřad na cestě k rovnosti“. V roce 2024 proběhl již 18. ročník, který byl zaměřen na problematiku vzrůstající agresivity klientů veřejné správy z pohledu rovnosti žen a mužů. Do soutěže se zapojilo celkem 29 úřadů územních samosprávných celků ve čtyřech soutěžních kategoriích. Součástí vyhlášení výsledků soutěže byla odborná konference na téma tohoto ročníku. Problematice rovnosti žen a mužů se Institut věnuje v části vzdělávacího programu „Vzdělávání vedoucích úředníků – obecná část“.

SÚIP: V roce 2023 SÚIP uspořádal pro inspektory OIP dva semináře zaměřené na problematiku rovného odměňování a dva semináře zaměřené na prevenci a řešení sexuálního obtěžování. V roce 2024

uspořádal SÚIP pro inspektory OIP seminář zaměřený na problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace. SÚIP v roce 2023 vydal Metodický pokyn generálního inspektora Metodika kontrol v oblasti rovného zacházení a diskriminace, vyřizování podnětu ke kontrole v oblasti rovného zacházení a diskriminace.

Sebehodnocení:

Úřad práce: Kurz byl v souladu s cílem nabídnout školení pro úředníky a úřednice a pracovníky Úřadu práce ČR v oblasti genderové rovnosti a rovného odměňování. Vzhledem k počtu absolventů a absolventek nabízeného kurzu lze hodnotit naplnění cíle jako částečně naplněné, s doporučením pro zlepšení možnosti sledování účastníků a správu dat v novém systému LMS a také s možností zkvalitnění obsahu samotného kurzu.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno částečně.*

Ad 1) Kurz Úřadu vlády pro státní správu zaměřený na Gender Impact Assessment [E-learning • Tojеровnost | Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR](#) (V roce 2023 absolvovalo kurz 27 účastnic/iků a v roce 2024 8 účastnic/iků. Certifikáty za absolvování byly v roce 2023 vystaveny 17 osobám a v roce 2024 4 osobám), e-learning pro veřejnou správu k problematice genderové rovnosti a rovného odměňování žen a mužů: [E-learning – RovnaOdmena](#).

Ad 2) Úřad práce nabízí jako volný kurz „Rovnost žen a mužů v ČR“. Sledování účastníků bude doporučováno v novém systému LMS.

Ad 3) Školení v oblasti základů statistického zpracování, zpracování a interpretace dat pro všechna ministerstva není nabízeno.

Ad 4) Proškolování orgánů inspekce práce pravidelně probíhá. V roce 2023 proběhly 2 semináře na problematiku rovného odměňování (34 účastníků a účastnic) a 2 semináře na problematiku sexuálního obtěžování. V roce 2024 proběhl seminář zaměřený na problematiku rovného zacházení a diskriminace a seminář zaměřený na problematiku rovného odměňování (19 účastníků a účastnic).

Opatření 1.12.3

Podpora a iniciativa v oblasti osvětové aktivity za účelem zvýšení informovanosti veřejnosti o právních prostředcích ochrany před mzdovou/platovou diskriminací.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
1) Vyhlášovat výzvy ESF OPZ+, realizovat projekty přímého přidělení, jejichž součástí jsou osvětové aktivity v projektech včetně informování o mzdové/platové diskriminaci a právních prostředcích ochrany. 2) Rozšířit informace na webových stránkách rovnaodmena.cz o souhrnné informace nebo odkazy na vše, co se týká rovnosti v odměňování pro zaměstnavatele i zaměstnance – princip a kritéria rovné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, jak jsou definovány v § 110 ZP, relevantní metodiky, klasifikace práce pomocí CZ-ISCO, dobré praxe ze zahraničí. Vše prezentováno jednoduše, jasně a přehledně. Opatření vychází z návrhu Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či	Vypsání výzvy, realizované osvětové projekty a rozšíření obsahu webu zaměřeného na nerovnosti v odměňování	12/2026 MPSV

práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování, článek 26.		
---	--	--

Vyjádření gestora k plnění:

Plnění opatření probíhá pomocí výzvy č. 38 OPZ+, ze které je podpořen projekt Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce. Jeho součástí je rozšiřování povědomí o nástrojích, postupech a cílech transparentnosti v odměňování. Zároveň jsou aktivity projektu zaměřeny i na zvyšování povědomí o právech zaměstnaných, která mají ve vztahu ke svému zaměstnavateli v oblasti rovného odměňování a zacházení“. Dále byla do harmonogramu výzev na rok 2025 zařazena výzva č. 30 „Příprava zaměstnavatelů na implementaci směrnice o transparentnosti odměňování“, jejímž cílem má být zvýšení informovanosti zaměstnavatelů o povinnostech a závazcích vyplývajících z této směrnice.

Sebehodnocení:

MPSV považuje opatření za splněné.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

Komunikační aktivity probíhají prostřednictvím projektu Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu, mimo jiné prostřednictvím webových stránek www.rovnaodmena.cz. Nástroje a metodiky pro zaměstnavatele jsou vytvářeny (nástroj na posouzení hodnoty práce, vzorové mzdové předpisy apod.). Probíhají kulaté stoly se zaměstnavateli.

2. Kontroly rovného odměňování

Specifický cíl 2.1

Podpora Státního úřadu inspekce práce v oblasti kontrolování rovného odměňování.

Opatření 2.1.1

Zahrnutí kontrol zaměřených na rovné odměňování (a doložky mlčenlivosti a další konkrétní opatření na podporu transparentnosti v souvislosti s transponováním směrnice na podporu transparentnosti) do ročních plánů kontrol, poskytování metodické podpory SÚIP relevantními odbory MPSV a podpora využívání nástroje Logib při kontrolách, osvědčí-li se při pilotních kontrolách.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Každoročně provede SÚIP přibližně 100 kontrol zaměřených na rovné odměňování žen a mužů. Metodicky bude vycházet mimo jiné z podkladu MPSV – Metodika pro kontrolu rovného odměňování, který bude nadále upravován dle zákonných změn v souvislosti s transparentností v odměňování a v souvislosti s rozvíjením procesu kontrol rovného odměňování. Bude testováno využití Logibu při kontrolách, posléze jeho eventuální zapojení do Metodiky rovného odměňování, jestliže se osvědčí jako efektivní kontrolní nástroj.	Report z provedených kontrol, kterých každoročně proběhne přibližně 100 kontrol zaměřených na nerovné odměňování	12/2026 MPSV, SÚIP

Vyjádření gestora k plnění:

SÚIP: V roce 2023 bylo provedeno 119 kontrol specificky zaměřených na rovné odměňování žen a mužů. V roce 2024 bylo (dle zpracovávané zprávy o výsledcích kontrolních akcí) provedeno 110 těchto kontrol a dokončeny 4 kontroly, zahájené v roce 2023. Celkově byla oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích (nejen výslovně v oblasti odměňování žen a mužů) předmětem kontroly u 699 kontrol v roce 2023 a (předběžně) u 640 kontrol provedených v roce 2024. Nástroj LOGIB byl využit při 14 kontrolách v roce 2023 a při 13 kontrolách, zahájených v roce 2024. (Z nich 1 kontrola byla provedena Státním úřadem inspekce práce, jako tzv. nadregionální, tj. na více regionálních pobočkách kontrolovaného zaměstnavatele.) Reálné a praktické užití nástroje LOGIB pro možné účely kontrol inspekce práce je nadále testováno; nástroj LOGIB bude využit např. pro výběr vzorku zaměstnanců pro účely prověrky inspekce práce v procesu udělování Osvědčení Rovná odměna. Dosavadní průběh testování nástroje Logib při kontrolách SÚIP/OIP nenásvědčuje splnění očekávání, že by se tento nástroj jevil do budoucna vhodným pro účely kontrol; jeho využití představuje složitý proces, při kterém je nutná participace specialistek MPSV, a přitom časově oddaluje stanovení kontrolního vzorku zaměstnanců, kterého inspektor dokáže dosáhnout i tradičními kontrolními postupy. Budoucnost užití nástroje Logib spatřuje SÚIP v jeho zpřístupnění k případnému využití přímo ze strany zaměstnavatelů v rámci jejich vlastních procesů.

MPSV: Opatření je průběžně plněno.

Sebehodnocení:

Opatření plněno průběžně.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

Kontroly probíhají dle indikátoru. Nástroj Logib je nadále testován s cílem identifikace kontrolního vzorku. Metodika kontrol rovného odměňování bude finalizována a upravena společně s rozhodnutím, zda se bude využívat nástroj Logib a v souvislosti s povinnostmi plynoucími ze směrnice č. 2023/970.

Opatření 2.1.2

Ustavení odborné skupiny inspektorů a inspektorek, expertů a expertek, která bude rozpracovávat Metodiku rovného odměňování (zohlednění práce stejné hodnoty, konkretizace kritérií dodržování rovného odměňování žen a mužů na straně zaměstnavatelů), navýšení personální kapacity inspekce práce v oblasti kontrol rovného odměňování, alokování více času na kontroly rovného odměňování vzhledem k náročnosti.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Ustavit odbornou skupinu (zástupci/zaměstnankyně z OIP a SÚIP, právníci a právničky OIP a SÚIP a zástupci a zástupkyně MPSV – O42, O52, monitorovacího orgánu, subjektu pro rovné zacházení – KVOP) zaměřenou na nastavování konkrétních kritérií rovného odměňování na základě probíhajících kontrol; spolupracující na Metodice rovného odměňování, metodických pokynech v souvislosti s rovným odměňováním; přípravě pravidelného proškolení inspektorů a inspektorek. Alokovat více času na kontroly rovného odměňování vzhledem k náročnosti (dle návrhu odborné skupiny). Zvýšit počet osob, které kontrolují rovné odměňování na základě Metodiky kontrol rovného odměňování žen a mužů na straně OIP/SÚIP, na základě analýz a výstupů odborné pracovní skupiny. Opatření vychází z návrhu <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> , článek 8, 9, 25, 26.	Ustavení odborné skupiny rozpracovávající problematiku rovného odměňování žen a mužů, která se bude scházet 4krát ročně, zvýšení počtu inspektorů/inspektorek zaměřujících se na kontroly rovného odměňování, alokace více času na kontroly rovného odměňování.	12/2026 MPSV, SÚIP

Vyjádření gestora k plnění:

SÚIP: Odborná skupina složená z 5 zástupců/zástupkyň SÚIP a OIP (2 x SÚIP, 2x oddělení inspekce OIP, 1x oddělení právní OIP) se podílí na zpracovávání problematiky rovného odměňování žen a mužů od r. 2023. Plánované 4 schůzky ročně byly realizovány. V r. 2024 byla ustavena další pracovní skupina obdobného složení pro účel vypracování metodiky prověrek inspekce práce v rámci udělování Osvědčení Rovná odměna (tato metodika byla před koncem r. 2024 dána inspektorům k dispozici). Kontrolám rovného odměňování se věnuje primárně, jako své převažující pracovní náplni, 20 inspektorů a inspektorek oblastních inspektorátů práce; v případě potřeby je do kontrol v této oblasti zapojováno dalších cca 30. Počet inspektorů a inspektorek a čas alokovaný pro kontroly rovného odměňování lze považovat za maximálně naplněný.

MPSV: opatření je průběžně plněno.

Sebehodnocení:

Opatření splněna.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

Probíhají pravidelná jednání pracovní skupiny, zástupci a zástupkyně SÚIP a OIP se účastní. Počet inspektorů a inspektorek a čas alokovaný na kontroly je považován z adekvátní.

Specifický cíl 2.2

Prohloubení kvality informací v oblasti rovného odměňování žen a mužů.

Opatření 2.2.1

Zvýšení vypovídací hodnoty informací v oblasti kontrol rovného odměňování žen a mužů, vznik souhrnné zprávy o kontrolování rovného odměňování žen a mužů ve spolupráci s odbornou skupinou bod 2.1.2.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Několikaletá přehledná zpráva o kontrolování rovného odměňování žen a mužů může obsahovat: 1) zdůvodnění a postup výběru firem pro kontroly (v případě namátkové kontroly), 2) bližší informace o charakteristikách jako region, obor (dle výše GPG) a velikost firmy u kontrolovaných firem, 3) detailnější přehled o podnětech a podavatelích (anonymně), 4) rozlišení a identifikace jednotlivých kontrol na základě podnětu a namátkové, 5) informace o doložkách mlčenlivosti – počet, charakteristiky atd. Specifikováno bude ve spolupráci s odbornou skupinou 2.1.2. Pro lepší přehlednost, čitelnost a přehlednost prezentovaných dat doporučujeme posílit reportovací tým o odborníka či odbornici z oboru sociologie, případně využít kapacit VÚPSV či analytického oddělení MPSV.	Souhrnná zpráva SÚIP o rovném odměňování žen a mužů	12/2026 MPSV, SÚIP

Vyjádření gestora k plnění:

SÚIP: Státní úřad inspekce práce vydává každoročně zprávu o průběhu a výsledcích kontrolní činnosti v oblasti rovného zacházení, rovného odměňování zaměstnanců a dodržování zákazu diskriminace, v rámci Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí (za příslušný rok). Za rok 2023 byla zpráva vydána a publikována. Za rok 2024 není dosud statistické vyhodnocování činnosti SÚIP ukončeno. Vydání víceleté zprávy v rámci Akčního plánu je plánováno v rámci spolupráce (pracovní skupiny) SÚIP a MPSV před ukončením realizace opatření Akčního plánu (31. 12. 2026).

MPSV: Souhrnná zpráva SÚIP o rovném odměňování není zpracovávána.

Sebehodnocení:

Opatření plněno průběžně.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Neplněno.*

Roční souhrnné zprávy nelze považovat za souhrnnou zprávu. Nicméně při plánování a diskusích se SÚIP ohledně souhrnné zprávy jsme narazili na překážky obtížné dostupnosti dat pro tyto účely. Na straně

projektu Rovná odměna probíhají diskuze, jaké jsou možnosti zpracování zprávy, neboť vytvořit jen souhrn na základě toho, co souhrnné roční zprávy obsahují, nepřinese nic nového.

Specifický cíl 2.3

Snižovat množství negativních praktik v souvislosti s nerovným odměňováním.

Opatření 2.3.1

Sledovat přítomnost a analyzovat doložky mlčenlivosti (závazek mlčenlivosti zaměstnance či zaměstnankyně o jejich platu/mzdě) ve smlouvách kontrolovaných osob.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Všechny kontroly rovného odměňování zaměřit na existenci/neexistenci doložek mlčenlivosti (závazků mlčenlivosti zaměstnance či zaměstnankyně o jejich platu/mzdě) od roku 2023. Zavedení metodického návodu, který bude stanovovat postup inspekce práce v případě existence doložek mlčenlivosti, i v souvislosti s vyvíjející se legislativou.	Zprávy z kontrol dokládají existenci/neexistenci doložek mlčenlivosti u kontrolovaných osob.	12/2023 SÚIP

Vyjádření gestora k plnění:

Kontrola existence/neexistence doložek mlčenlivosti je součástí všech kontrol, zaměřených na rovné zacházení, rovné odměňování a rovné odměňování žen a mužů. V roce 2023 bylo kontrolami (a to nejen kontrolami, zaměřenými z iniciativy oblastních inspektorátů práce primárně na rovné odměňování žen a mužů, ale například i kontrolami provedenými na základě podnětů) zjištěno 55 případů sjednávání tzv. doložek mlčenlivosti, v roce 2024 tomu tak bylo (dle předběžných statistických údajů) v 63 případech. Metodický pokyn pro inspektory a inspektorky práce pro provádění kontrol v oblasti rovného zacházení byl vydán a zahrnuje i postup v případě zjištění existence tzv. doložek mlčenlivosti.

Sebehodnocení:
Opatření splněno.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Splněno.*

Doložky mlčenlivosti jsou orgány inspekce práce průběžně kontrolovány a vytýkány v kontrolním protokolu. Metodický pokyn zahrnuje i postup inspektora v případě zjištění tzv. doložky mlčenlivosti.

Specifický cíl 2.4

Indexace mezd při návratu z MD/RD.

Opatření 2.4.1

Podpora důslednějšího uplatňování zásady stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty zejména tak, aby zaměstnavatelé srovnávali výši mezd zaměstnanců/kyň při návratu z MD/RD (indexace mezd) s aktuální výší u ostatních zaměstnanců/kyň.



Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Osoby, které se vrací z „důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance“ je zaměstnavatel povinen zařadit na pracovní místo za mzdových a platových podmínek, které odpovídají aktuální hodnotě dané práce, nikoli ponechat mzdu ve výši, v jaké byla před odchodem. Tuto povinnost má již podle stávající legislativy a je nezbytné dohlížet na její důsledné uplatňování, prostřednictvím kontrol prováděných Inspekcí práce. Opatření je v souladu se směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, článek 10, odstavec 2.	Zvýšení informovanosti zaměstnavatelů (vznik tištěného informačního letáku), zvýšit počet kontrol rovného odměňování zaměřených na tuto oblast.	12/2026 MPSV, SÚIP

Vyjádření gestora k plnění:

SÚIP: Na důsledné uplatňování rovného odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty, a to bez výjimky i v případě osob, vracejících se z důležitých osobních překážek v práci, se kontroly inspekce práce v indikovaných případech vždy zaměřují. Počet kontrol zaměřených na rovné odměňování je maximální s ohledem na personální a kapacitní možnosti inspektorátů práce. Rovněž jsou řešeny všechny obdržené podněty do této oblasti. Tištěný informační leták zaměřený ve smyslu předmětného opatření nebyl dosud vydán.

MPSV: viz níže vyjádření garanta.

Sebehodnocení:

Opatření plněno průběžně.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

Kontrolování rovného odměňování v souvislosti s návratem po MD/RD probíhá. Informační leták v této souvislosti nevzniknul. Vzniknul leták zaměřující se na problematiku docházkových bonusů, téma, které bylo vyhodnoceno jako palčivější, jak z hlediska kontrol, tak z hlediska velmi časté praxe na straně zaměstnavatelů. Docházkové bonusy mají potenciál negativně dopadat na ženy jako pečující osoby. Leták je šířen k zaměstnavatelům prostřednictvím OIP při kontrolách rovného odměňování.

Specifický cíl 2.5

Porozumění a identifikace stejné práce a práce stejné hodnoty.

Opatření 2.5.1

Vytvoření metodik posuzování a porovnávání hodnoty práce, stejné práce a práce stejné hodnoty v souladu se ZP a uvedením konkrétních příkladů, kritérií a postupů v oblasti rovného odměňování.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Vypracování, propagování a široké zpřístupnění praktických metodik pro posuzování a porovnávání hodnoty práce na základě konkrétních a objektivních kritérií, která jsou neutrální z hlediska pohlaví ve třech variantách: 1. pro inspektoráty práce, 2. pro zaměstnavatele a 3. pro zaměstnance a zaměstnankyně a odbory, aby byli schopni co možná nejjednodušeji identifikovat stejnou práci a práci stejné hodnoty podle	Metodiky jsou vypracovány a distribuovány k cílovým skupinám	12/2023 MPSV

ustanovení § 110 ZP. Opatření vychází z návrhu <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> , článek 4.		
---	--	--

Vyjádření gestora k plnění:

Toto opatření není v gesci oddělení odvolání a správních činností v oblasti zaměstnanosti). Oddělení však na plnění opatření spolupracuje se Sekcí rodinné politiky a sociálních služeb a Sekcí legislativy v rámci pracovní skupiny 22 % k rovnosti.

Sebehodnocení:

Opatření plněno průběžně.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno částečně.*

V projektu Rovná odměna vznikly praktické metodiky pro zaměstnavatele, pro zaměstnance a zaměstnankyně a odbory a obecná příručka, která se týká stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty:

[1 Za-stejnou-praci-stejny-vydelek Jak-na-tol 168x240 nahled-jednostrany 13062022.pdf](#)

[2 Za-stejnou-praci-stejny-vydelek zamestnavatel 168x240 nahled-dvojstrany.pdf](#)

[3 Za-stejnou-praci-stejny-vydelek zamestnanci 168x240 nahled-jednostrany.pdf](#)

Nevznikla příručka pro inspektoráty práce, protože proces kontrol bude velmi úzce navazovat na implementaci směrnice č. 2023/970. Lze realizovat až poté, co bude zřejmé, jak bude proces kontroly navazovat na legislativní řešení.

Specifický cíl 2.6

Posílení sankčních mechanismů.

Opatření 2.6.1

Revize sankčních mechanismů, které se budou uplatňovat při jakémkoli porušení práv a povinností souvisejících se stejnou odměnou žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Cílem „přenasazení“ sankčních mechanismů bude podpořit odrazující účinek pro zaměstnavatele, kteří se dopouštějí nezákonného jednání, a podněcovat je k proaktivnímu plnění jejich povinností.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Analyzovat a zefektivnit praxi správního trestání. Ukládání pokut by mělo být spravedlivé a přiměřené z hlediska represe, nápravy pachatele a individuální prevence. Doporučujeme v souvislosti s transponováním směrnice na podporu transparentnosti zvážit sankcionování až po určitém období. Nerovné odměňování nebývá na straně zaměstnavatelů záměrné. Doporučujeme spolupráci s odbornou skupinou, zaměřenou na kontroly rovného odměňování. Opatření vychází z návrhu <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady k posílení principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty žen a mužů prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování</i> , článek 20.	Nové nastavení sankčních mechanismů v souvislosti s rovným odměňováním	12/2026 MPSV

Vyjádření gestora k plnění:

SÚIP: V roce 2023 a v roce 2024 nedošlo v oblasti sankčních mechanismů v souvislosti s rovným odměňováním k žádným změnám v legislativě. Pokud je kontrolou u zaměstnavatele zjištěno porušení v oblasti nerovného odměňování, stejně jako v jiných případech, může být toto zjištění předmětem klasického přestupkového řízení. Každý případ se posuzuje individuálně.

MPSV: bude plněné v souvislosti s transponováním směrnice č. 2023/970.

Sebehodnocení:

Opatření považujeme za dostatečná a jsou plněna průběžně.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Neplněno.*

Opatření bude plněno v souvislosti s transponováním směrnice č. 2023/970 do české legislativy. Legislativní znění dosud neexistuje. Termín plnění je 12/2026.

3. Odměňování ve veřejné správě

Specifický cíl 3.1

Snížení rozdílů v odměňování ve veřejné správě.

Opatření 3.1.1

V návaznosti na předchozí pracovní skupinu na MPSV pokračování v dané činnosti a zabývání se rovností odměňování ve veřejné správě a dorovnávání rozdílů v odměňování mezi muži a ženami. Cílem bude revidovat systém odměňování ve veřejné správě.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
1) metodicky ukotví uznávání započitatelné praxe, 2) vytvoří metodiku doporučující povahy pro odměňování ve veřejné správě (státní správě i samosprávě), 3) navrhne podrobný vzorový vnitřní/služební předpis pro mimotarifní složky platu (odměny, osobní příplatky), který bude rozšířen k relevantním institucím, zejména tam, kde se neprovádí služební hodnocení.	Výstupy pracovní skupiny	12/2026 MV, MPSV, ostatní ministerstva

Vyjádření gestora k plnění:

MPSV: V rámci transpozice směrnice jsou připravovány různé metodiky, které i zaměstnavatelům ve veřejné správě usnadní aplikaci rovného přístupu při poskytování jednotlivých složek platu v rámci právními předpisy daného platového systému.

MV: MV nebylo v průběhu roku 2024 vyzváno k nominaci nového člena či členky do této pracovní skupiny.

Sebehodnocení:

Opatření považujeme za dostatečná a jsou plněna průběžně.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Neplněno.*

Pracovní skupina nebyla ustanovena. A v souvislosti s podporou rovnosti odměňování žen a mužů v platové sféře neprobíhají relevantní aktivity. Termín plnění je 12/2026.

4. Sladování pracovního a osobního života

Specifický cíl 4.1

Odstranění právních překážek rychlejšího návratu rodičů (zejm. matek) malých dětí na trh práce.

Opatření 4.1.1

Prodloužení povinnosti zaměstnavatelů držet původní pracovní pozici a pracoviště rodičům na rodičovské dovolené do 2 let věku dítěte.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Novelizovat ZP § 47, tak aby byl zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni či zaměstnance na původní práci a pracoviště nejen při návratu z MD, ale i při návratu do zaměstnání po RD do dvou let věku dítěte.	Předložení novely zákona	12/2026 MPSV

Vyjádření gestora k plnění:

Tzv. flexibilní novelou zákoníku práce (návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) se navrhuje úprava § 47 zákoníku práce, kdy dojde ke garanci návratu zaměstnanců z rodičovské dovolené na jejich původní místo (na původní práci a pracoviště), a to do dvou let věku dítěte. Zaměstnavatel tedy bude povinen zařadit navracejícího rodiče z rodičovské dovolené do dvou let věku dítěte na jeho původní místo, stejně jako je tomu nyní při návratu z mateřské dovolené. **Flexibilní novela nabyde účinnosti dne 1. června 2025.**

Sebehodnocení:

Splněno. Novela zákoníku práce, která upravuje § 47, byla předložena. **Nabyde účinnosti dne 1. června 2025.**

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Splněno.*

Novela zákona byla předložena, schválena a nabyde účinnosti dne 1. června 2025.

Specifický cíl 4.2

Odstranění překážek pro poskytování flexibilních pracovních podmínek pro všechny, především rodiče a pečující.

Opatření 4.2.1

Zavedení povinnosti písemné dokumentace žádostí o flexibilní formy práce a písemného rozhodnutí o poskytnutí/neposkytnutí včetně řádné argumentace.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Novelizovat ZP tak, aby: 1) stanovoval povinnost zaměstnancům a zaměstnankyním písemně, formulovat žádost o úpravu pracovní doby či změnu místa pro výkon práce (home office), 2) stanovovat povinnost zaměstnavateli, písemně formulovat své rozhodnutí o vyhovění/nevyhovění žádosti o změnu pracovní doby nebo místa.	Předložení novely zákona	12/2026 MPSV

Vyjádření gestora k plnění:

Tzv. **transpoziční novela zákoníku práce (zákon č. 281/2024 Sb.) s účinností od 1. 10. 2023** nově výslovně v § 317 zákoníku práce upravuje výkon práce na dálku (home office), o který si nově mohou zaměstnané osoby, které pečují o osobu závislou či dítě do 9 let věku, anebo těhotné zaměstnankyně písemně požádat, čemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele případné zamítnutí písemně odůvodnit (podle § 241a zákoníku práce). Dále je novelou upřesněno, že při žádosti zaměstnaných osob pečujících o dítě mladší 15 let, pečujících o osoby závislé nebo těhotných zaměstnankyň o kratší nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, je třeba dodržet písemnou formu, kterou je nově povinen dodržet i zaměstnavatel při případném odmítnutí žádosti. **Zaměstnavatel, který žádost odmítne, musí písemně prokázat vážně provozní důvody.** V této souvislosti dále novela upravila možnost zaměstnance, jehož žádosti o kratší pracovní dobu bylo vyhověno, písemně požádat o obnovení (a to i částečné) původního rozsahu týdenní pracovní doby, čemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele její případné zamítnutí písemně odůvodnit (§ 241 zákoníku práce).

Sebehodnocení:

Splněno. Byla předložena novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1. 10. 2023 jako zákon č. 281/2024 Sb.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Splněno.*

Novela zákona byla předložena.

5. Osvěta a vzdělávání

Specifický cíl 5.1

Posílení znalostí žáků a žákyň základních škol o problematice nerovností, diskriminace a segregace na trhu práce.

Opatření 5.1.1

ÚP zahrnou do přednášek zaměřených na volbu povolání pro ZŠ tematiku nerovností žen a mužů, diskriminace a segregace na pracovním trhu a pracovišti, nerovnosti v odměňování.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Pracovníci a pracovnice ÚP budou povinně věnovat část školení pro žáky a žákyně ZŠ ohledně volby povolání také nerovnostem mezi muži a ženami a diskriminaci na trhu práce a na pracovišti a segregaci povolání.	Prezentace a semináře ÚP pro ZŠ jsou doplněné o téma platové nerovnosti s akcentem na segregaci na trhu práce a její konsekvence. Počet seminářů, které v celé ČR proběhnou.	12/2026 ÚP

Vyjádření gestora k plnění:

Problematika „nerovností mezi muži a ženami, diskriminace a segregace na trhu práce, nerovnost v odměňování“ je prezentována a diskutována v rámci skupinového kariérového poradenství pro žáky ZŠ, a to ve vztahu ke vzdělávání, k povolání a ve vztahu k pracovnímu uplatnění, včetně odměňování. V roce 2023 bylo IPS ÚP ČR zrealizováno celkem 3 414 skupinových poradenství pro základní školy, kterých se zúčastnilo 73 237 žáků. V roce 2024 bylo IPS ÚP ČR zrealizováno celkem 2 805 skupinových poradenství pro základní školy, kterých se zúčastnilo 58 362 žáků.

Sebehodnocení:

Aktivitu považujeme za plněnou.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno průběžně.*

Problematika nerovností mezi muži a ženami, diskriminace a segregace na trhu práce a nerovnost v odměňování je součástí kariérového poradenství pro žáky ZŠ.

6. Zpracování dat

Specifický cíl 6.1

Institucionalizování a centralizování správy dat za účelem zvýšení dostupnosti kvalitních dat pro analýzu GPG a faktorů, kterými je ovlivňován.

Opatření 6.1.1

Vláda přijme usnesení o založení odborné mezirezortní platformy expertek a expertů zabývajících se dostupností a kvalitou dat pro analýzu GPG. Skupina bude založena a vytvoří strategii práce s daty, kterými disponuje veřejná správa, a propojení těchto dat. V souvislosti s návrhem *směrnice Evropského parlamentu a rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*, článek 8, Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů, 9, Společné posouzení odměňování, 26, Sledování a zvyšování povědomí, 28, Statistiky.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Odborná platforma se bude skládat z expertů a expertek, kteří: 1) se zabývají jak statistickou, tak genderovou analýzou GPG, podílejí se na vyjasňování indikátorů a ukazatelů nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami, 2) vytváří koncepci zaměřenou na efektivní práci s daty s cílem propojování databází, získávání, rozšiřování a dostupnosti kvalitních dat pro analýzu GPG, 3) podílejí se společně na tvorbě strategie práce s daty (návrh směrnice na podporu transparentnosti, článek 8, 9) s cílem žádané analýzy poskytovat zaměstnavatelům ústředně prostřednictvím databází, ISP/ISPV či jeho ekvivalentu. Odbornou skupinu budou tvořit zástupce/zástupkyně z Treximy, ČSSZ, ČSÚ, SoÚ, CERGE, MPSV, MV, VÚPSV, ostatní relevantní ministerstva. Budou zapojeni experti a expertky pro oblast legislativy, GDPR a ochrany osobních dat a legislativních možností uzavírání smluv v oblasti práce s daty a jejich zpracováním/využíváním. Skupinu bude koordinovat MPSV (návrh směrnice na podporu transparentnosti, článek 26).	Odborná platforma expertů a expertek a vznikne v roce 2023. Výstupem bude vznik strategie efektivní práce s daty, které se týkají GPG	12/2026 MPSV

Vyjádření gestora¹¹ k plnění:

S ohledem na svou gesci za statistické šetření o průměrném výdělku (ISPV) je MPSV připravené se do činnosti odborné platformy zapojit. S ohledem na transpozici směrnice č. 2020/358 se bude navazovat na data sbíraná prostřednictvím Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů. Vyjasňování indikátorů i strategie práce s daty bude vycházet úzce z nároků vyplývajících ze směrnice č. 2020/358.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno jinak.*

V oblasti dostupnosti dat pro analýzu GPG dochází k velkým změnám. Vzniká tzv. Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů (dále jen „JMHZ“), databáze administrativních dat, která budou obsahovat také

¹¹ V souvislosti s velkými změnami, ke kterým dochází v oblasti dostupnosti dat pro analýzu GPG nebyla žádána o vyjádření S4.



data k odměňování, na jejichž základě bude možné pracovat efektivně s daty. Vznikla pracovní skupina k JMHZ. Projekt Rovná odměna sice není do pracovní skupiny zahrnut, ale má možnost sledovat její činnost. Datová věta je aktuálně nastavená tak, že bude databáze obsahovat dostatečná data pro analýzu GPG. Půjde o administrativní data, tudíž i dostupnost bude zajištěna. Data shromážděná prostřednictvím JMHZ budou umožňovat i naplnění článku 9 směrnice č. 2023/970 – povinné zveřejňování dat o rovnosti v odměňování žen a mužů od určité velikosti firem. I z tohoto důvodu pracovní skupina nevznikla. Termín plnění je 12/2026. Ač toto opatření nebude patrně splněno, dojde k naplnění podstaty a cíle opatření – lepší práce s daty a jejich efektivnější dostupnost. Pro případ, že by JMHZ nevzniklo, budeme vytěžovat databázi ISP/ISPV, případně bude probíhat podávání zpráv o odměňování přímo zaměstnavateli, jako v ostatních členských státech EU.

Specifický cíl 6.2

Zvýšení přesnosti výstupů analýzy GPG díky možnosti přesnější identifikace faktorů ovlivňující odměňování jednotlivce v čase i v různých oblastech.

Opatření 6.2.1

Podpora využití dat ISP/ISPV při kontrolách rovného odměňování – samozřejmě při dodržení nutnosti zaměstnavatele poskytnout souhlas s využitím dat.

Popis opatření	Kritérium splnění	Termín + gesce
Využití dat ISP/ISPV při kontrolách by zaměstnavatelům snížilo administrativní zátěž, protože nebudou muset generovat pro kontrolu novou datovou evidenci. Opatření zahrnuje i systematizaci způsobu udělování souhlasu s využitím dat při kontrolách ve spolupráci a zahrnutí této informace do Metodiky rovného odměňování.	Monitoring a vyhodnocení využívání ISP/ISPV při kontrolách rovného odměňování	12/2025 MPSV

Vyjádření gestora¹² k plnění:

MPSV disponuje statistickými údaji ISPV za oblast mzdové sféry, které jsou pro zmíněné kontrolní účely využitelné, avšak výhradně za splnění předpokladů uvedených v odst. 2, § 17 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě. Tzn., že tyto údaje (primárně zjišťované pro statistické účely, tzn. užití pro číselný, slovní nebo grafický popis hromadných jevů) může ve výjimečných případech MPSV využít k jinému než statistickému účelu (v tomto případě za účelem kontroly rovnosti odměňování u zaměstnavatele), pokud tak stanoví zvláštní zákon, nebo jestliže osoba, jíž se tento údaj týká, dala k takovému využití souhlas. Z uvedeného vyplývá, že při splnění těchto zákonných podmínek je opatření pro ISPV (oblast mzdové sféry) realizovatelné. Z hlediska dat ISP (platová sféra) není MPSV primárním vlastníkem dat, jedná se o údaje z IS Ministerstva financí. Výše uvedené předpoklady využití těchto dat jsou odlišné, neboť jsou podle zákoníku práce (§ 137) zjišťovány výhradně za účelem „hodnocení a rozvoje platového systému“, nikoli pro účely kontroly zaměstnavatelů.

¹² V souvislosti s velkými změnami, ke kterým dochází v oblasti dostupnosti dat pro analýzu GPG nebyla žádána o vyjádření S4.

V tuto chvíli se možnost využití ISP/ISPV neřeší aktivně, neboť v oblasti práce dat se počítá s nově vzniklou databází Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů, data, která bude shromažďovat Monitorovací orgán by mohla být využitelná z hlediska kontrol.

Stanovisko garanta Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026: *Plněno jinak.*

V oblasti práce s daty dochází k velkým změnám v souvislosti se vznikem databáze JMHZ. Při kontrolování rovného odměňování jsou aktuálně využívány personální a mzdové systémy na straně zaměstnavatelů. V některých případech zaměstnavatelé poskytují data, která zpracovali za účelem sběru statistických dat ISPV. Pro kontrolní činnost budou v souvislosti se směrnicí č. 2023/970 využívána data, které budou jednak zveřejňována, jednak postupována Monitorovacímu orgánu. S cílem kontrolní činnosti zefektivnit. Ač nebude naplněno přesně toto opatření, vzhledem k probíhajícím změnám sběru dat, dojde k naplnění jeho smyslu a bude možné považovat ho za splněné.

Závěrem

Předkládáme souhrnnou tabulku plnění jednotlivých opatření.

Modrou barvou jsou označena opatření, která jsou průběžně plněna, jde většinou o opatření, která souvisí s procesem transpozice směrnice č. 2023/970. Proces aktuálně probíhá, legislativní znění ale nejsou připravena.

Šedou barvou jsou označena opatření, která nebyla splněna v termínu, nebo byla splněna pouze částečně. U všech těchto opatření je akceptován posun termínu plnění z důvodu souvislosti se směrnicí č. 2023/970.

Růžovou barvou jsou označena opatření, která jsou nejvíce riziková. Termín plnění je 12/2026, takže předpokládáme možnost, že budou splněna.

Žlutou barvou jsou označena opatření 6.1.1 a 6.2.1, kde se natolik změnila výchozí situace, že budou považována za splněna, dojde-li k vzniku Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů a bude-li toto využíváno pro potřeby článku 9 směrnice č. 2023/970, případně pro potřeby Monitorovacího orgánu, který by měl v souvislosti s transpozicí směrnice vzniknout.

Zelenou barvou jsou pak označena opatření, která lze považovat za splněná.

Kapitola	Specifický cíl	Opatření	Termín plnění, gesce	Hodnocení garanta AP
1	1.1	1.1.1	12/2026 MPSV	<i>Plněno průběžně.</i>
1	1.1	1.1.2	12/2026 MPSV	<i>Plněno průběžně.</i>
1	1.2	1.2.1	12/2026 MPSV	<i>Plněno průběžně.</i>
1	1.2	1.2.2	12/2026 MPSV	<i>Plněno průběžně.</i>
1	1.2	1.2.3	12/2023 MPSV	<i>Neplněno v termínu. Akceptováno, termín odsunut v souvislosti s transponováním směrnice č. 2023/970.</i>
1	1.3	1.3.1	12/2023 MPSV	<i>Splněno.</i>
1	1.4	1.4.1	12/2026 MPSV	<i>Neplněno. Termín plnění 12/2026.</i>
1	1.5	1.5.1	12/2026 MMR	<i>Neplněno. Termín plnění 12/2026.</i>
1	1.6	1.6.1	12/2026 Všechny resorty	<i>Plněno průběžně.</i>
1	1.7	1.7.1	12/2026 MSp	<i>Plněno průběžně.</i>
1	1.8	1.8.1	12/2026 MPSV	<i>Plněno průběžně.</i>
1	1.9	1.9.1	12/2026 MSp	<i>Plněno částečně.</i>
1	1.10	1.10.1	12/2026	<i>Plněno průběžně.</i>

			MPSV	
1	1.11	1.11.1	12/2026 ÚV	<i>Plněno průběžně.</i>
1	1.12	1.12.1	12/2026 MPSV	<i>Neplněno. Termín plnění 12/2026.</i>
1	1.12	1.12.2	12/2026 MPSV, ÚP, MV ČR, SÚIP + ostatní resorty	<i>Plněno částečně.</i>
1	1.12	1.12.3	12/2026 MPSV	<i>Plněno průběžně.</i>
2	2.1	2.1.1	12/2026 MPSV, SÚIP	<i>Plněno průběžně.</i>
2	2.1	2.1.2	12/2026 MPSV, SÚIP	<i>Plněno průběžně.</i>
2	2.2	2.2.1	12/2026 MPSV, SÚIP	<i>Neplněno. Termín plnění 12/2026.</i>
2	2.3	2.3.1	12/2023 SÚIP	<i>Splněno.</i>
2	2.4	2.4.1	12/2026 MPSV, SÚIP	<i>Plněno průběžně.</i>
2	2.5	2.5.1	12/2023 MPSV	<i>Plněno částečně. Akceptováno, termín odložen v souvislosti s transpozicí směrnice č. 2023/970.</i>
2	2.6	2.6.1	12/2026 MPSV	<i>Neplněno. Termín plnění 12/2026.</i>
3	3.1	3.1.1	12/2026 MV, MPSV, ostatní ministerstva	<i>Neplněno. Termín plnění 12/2026.</i>
4	4.1	4.1.1	12/2026 MPSV	<i>Splněno.</i>
4	4.2	4.2.1	12/2026 MPSV	<i>Splněno.</i>
5	5.1	5.1.1	12/2026 ÚP	<i>Plněno průběžně.</i>
6	6.1	6.1.1	12/2026 MPSV	<i>Plněno jinak. Termín plnění 12/2026.</i>
6	6.2	6.2.1	12/2025 MPSV	<i>Plněno jinak. Termín plnění 12/2026.</i>

Akční plán je velmi úzce provázán se směrnicí č. 2023/970, která je v procesu transpozice. Protože transpozice postupuje dle harmonogramu stanoveného vládou, považujeme většinu opatření za průběžně plněných. Pozitivně hodnotíme zejména sladovací opatření, která jsou plněna před termínem. Jde o opatření 4.1.1 a 4.1.2 a opatření 2.3.1, které se týká orgánů inspekce práce a jejich zaměřování pozornosti na kontrolování doložek mlčenlivosti, což je častá praxe na straně zaměstnavatelů, a kontrolami je přispíváno ke zvýšení povědomí o tom, že praxe je negativní. Pozitivně také hodnotíme opatření, kde je potenciál k plnění, byť jiným způsobem (jsou označena žlutou barvou). V rámci dalšího období se zaměříme podrobněji na opatření „růžová“, kde je plnění ohroženo, a pokusíme se podpořit gestory při jejich plnění.