



Financováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



ROVNÁ ODMĚNA

Rovná odměna

Pracovní skupina pro seniory a otázky stárnutí

2.12.2025



Projekt Rovná odměna 2023-2026



ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ

Věnujeme se problematice rovného odměňování tzv. Gender pay gap

Nerovné odměňování má celou řadu příčin. Jeho výši ovlivňuje například vyšší koncentrace žen v hůře placených zaměstnáních (školství, zdravotní a sociální péče), nižší zastoupení žen ve vedoucích pozicích, genderové stereotypy ve vnímání společenské role žen a mužů (žena – pečovatelka, muž – živitel rodiny), nerovnoměrné dělení péče o děti a práce v domácnosti nebo také přímá diskriminace v zaměstnání...

[číst dále](#)

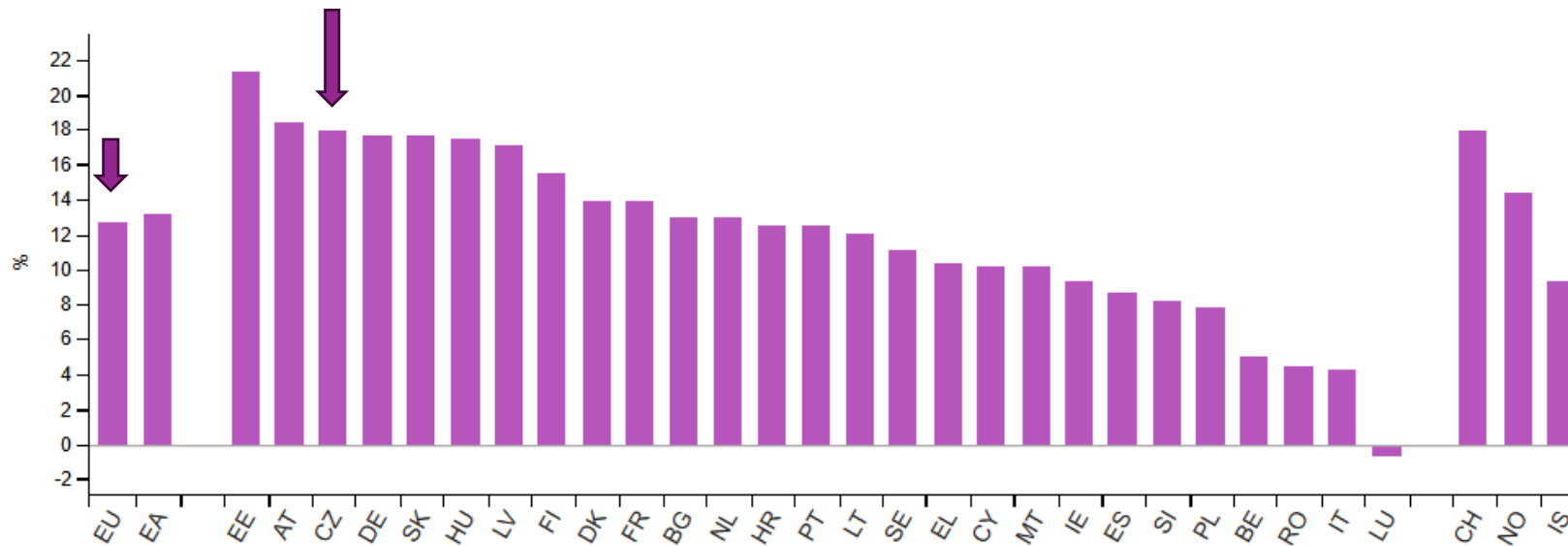


Rozdíl v odměňování žen a mužů

The unadjusted gender pay gap, 2022 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



ČR
17,9 %



Stejná odměna práce stejné hodnoty

Posuzování hodnoty práce

Zákoník práce

Rovné zacházení

Antidiskriminační zákon

Zákon o zaměstnanosti

EU směrnice o transparentnosti
odměňování



Stárnutí a rovné odměňování

Úkol 5.1.2. Usilovat o další snižování rozdílů mezi důchody mužů a žen

- Akční plán k naplnění Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti na období 2023–2025

Gender Pension Gap ČR

10 % (OECD) – nižší než výdělkový GPG díky vysoké redistribuci



O

S

V

Ě

T

A

rok 2017, fenomény přetrvávají: segregace trhu práce,
nižší hladina odměňování v sektorech péče ⇒ vliv na GPG

6

Jakou hodnotu má péče?

Muž pečující o vaše data má průměrnou mzdu **38 477 Kč***

Žena pečující o vaše blízké má průměrnou mzdu **18 469 Kč***

The advertisement features a man in a plaid shirt looking at a computer screen displaying data, and a woman in a white lab coat smiling. In the background, a healthcare worker in a blue cap is visible.

Ženy v ČR mají v průměru o 22,5 % nižší mzdy než muži. Jednou z příčin je převaha žen v profesích, které jsou hůře hodnoceny. Ministerstvo práce a sociálních věcí realizuje projekt **22 % K ROVNOSTI**, který přináší řešení, jak rozdíly v odměňování snižovat.

Více na www.rovnaodmena.cz.

* ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2016, klasifikace zaměstnání CZ-ISCO 3513 a 5322



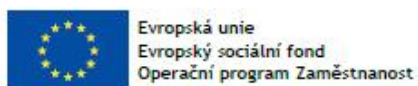
Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



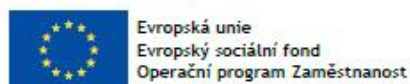
ROVNÁ ODMĚNA
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

www.rovnaodmena.cz





www.rovnaodmena.cz



www.rovnaodmena.cz



DEN ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ

Od 27. října ženy pracují „zadarmo“. Jak je to s dny rovnosti odměňování během roku? - Rovná Odměna



ODELAT ŽENY?

Manuál „Hledáte práci po rodičovské?“ shrnuje práva žen ve vztahu k zaměstnavateli a upozorní je, na co si dát pozor při návratu do práce po rodičovské.

<https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/9545d012.pdf>



PORADTE SE:

Bezplatná poradna pomůže s otázkami ohledně částečného úvazku, flexibilní pracovní doby nebo mícnosti o mzdy.

<https://www.rovnaodmena.cz/poradna>

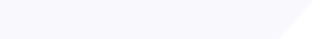
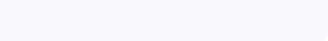
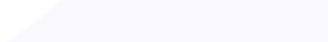
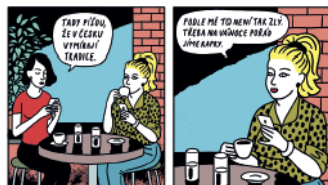


SPÓČÍTEJTE SI TO:

Na mzdové kalkulace lze zjistit, o kolik si fict na dané pozici, aby byl plat spravedlivý.



<https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka>



Gender Pay Gap znamená „propasť“, která je mezi platy mužů a žen.

GPG v číslech

- V Česku žijí rozdíly mezi platy v průměru 20 až 22%.
- Průměr zvýšili vysokoškolsky v rozmezí 26 až 29%. Což je měsíčně zhruba 26 000 Kč.
- Na většině pozic je rozdíl mezi platy mužů a žen asi 10%.
- Ve většině případů je rozdíl mezi platy mužů a žen asi 5%.
- Podstatu GPG tvoří případy, kdy ženy mají nižší plat než muži na stejné pozici.

GPG: Proč je?

- ŽENSKÁ PRÁCE: Ženy pracují častěji než muži v níže placených oborech.
- BĚŽ SI HRÁT S PANENKOU: Mnohdy se pro ně rozhodují na základě stereotypů.
- ŽENSKÝ MÁ OKLAP: Ve vědeckých, dole placených pozicích převažují muži.
- MÁM VÝCHOVÁVA, TATA HÁDÁ: Ženy zastávají větší díl péče o rodinu.
- ČASTÍ NEJÍ ŽENY TAK OVLIVNĚNÉ: Častěji než muži tak ovlivněné v rozhodování.
- NEVÍMAM HO DO ŠKOLKY: Není dostatek zařízení, jako jsou jesle a školky.
- O PĚNĚŽÍCH SE NEMILUJÍ: Výše odměn je tabu. Ženy proto nemají, o kolik si fict.



Gender Pay Gap (GPG) je ten, kdy ženy dostávají nižší platy než muži. Číslo ženy musí být pracovat v průměru o dva a půl měsíce déle, aby dosáhly na stejnou výplatu, kterou vydává muž za celý pracovní rok. To bylo letos v pátek 13. března. Ano, to se dá říct, že ženy pracují dva a půl měsíce zadarmo. V letošním roce tedy symbolizují od 19. října až do konce roku 2020.



GPG: Co způsobuje?

- Ženy mají méně, a proto méně příležitostí na rozvoje rozvoje.
- Ženy, které mají méně příležitostí na rozvoje rozvoje.
- Ženy, které mají méně příležitostí na rozvoje rozvoje.
- Ženy, které mají méně příležitostí na rozvoje rozvoje.



ROLE ŽENY V ODPOVĚDNÉM BYZNYSU



Společně při práci více než 50 zaměstnanců. Za dobu své existence provedl projekt rovná odměna rovnost odměňování v 20 zaměstnáních. Chcete se také zapojit? Kontaktujte nás na info@rovnaodmena.cz.





SMĚRNICE EVROPSKÉ UNIE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

V březnu 2023 se Evropský parlament na plenárním zasedání velkou většinou vyslovil pro přijetí směrnice EU o transparentnosti odměňování, jejímž cílem je snížit rozdíl v odměňování žen a mužů.

Směrnice se zaměří na všechny společnosti s více než 100 zaměstnanými. Nově budou provádět měření a reporting ukazatele Gender Pay Gap dle srovnatelných pracovních pozic. Pokud nerovnost překročí hranici 5 %, budou následovat opatření s cílem zjednat nápravu.

[Číst dále](#)



Obsah směrnice, lhůty a termíny

❑ OBEČNÁ USTANOVENÍ

❑ DEFINICE

❑ STEJNÁ PRÁCE A PRÁCE STEJNÉ HODNOTY

❑ TRANSPARENTNÍ ODMĚŇOVÁNÍ

- Transparentnost odměňování před zaměstnáním
- Právo na informace
- Přístupnost informací
- Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů
- Společné posouzení odměňování
- Podpora zaměstnavatelů s méně než 250 pracovníky
- Ochrana údajů
- Sociální dialog

❑ OPRAVNÉ PROSTŘEDKY A PROSAZOVÁNÍ

❑ HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

❑ 7. června 2026 – transpoziční lhůta

❑ **7. června 2027** poté každoročně – reportovací povinnost zaměstnavatelů s 250 zaměstnanci (informace dle čl. 9 odst. 1, týkající se předchozího kalendářního roku, tedy za rok 2026)

❑ **7. června 2027** a poté každé 3 roky - reportovací povinnost zaměstnavatelů se 150 – 249 zaměstnanci (za rok 2026)

❑ **7. června 2031** a poté každé tři roky - reportovací povinnost pro zaměstnavatele se 100 až 149 zaměstnanci (za rok 2030)

❑ **7. června 2028** a poté každé dva roky – reportování ČS údajů Komisi (informace podle čl. 9 a 10, počet a typy stížností na diskriminaci v odměňování)

❑ **31. ledna 2028** a poté každoročně – reportování ČS údajů Komisi (Eurostatu) pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů v neupravené formě (referenční rok 2026)

❑ **7. června 2031** – ČS informuje Komisi o provádění směrnice a jejích dopadech na praxi

❑ **7. června 2033** – Komise předloží Evropskému parlamentu a Radě zprávu o provádění této směrnice



NÁSTROJE TRANSPARENTNOSTI V ODMĚŇOVÁNÍ

STÁTNÍ SPRÁVA

ZAMĚSTNANÍ

ZAMĚSTNAVATELÉ



Transparentnost pro zaměstnané



Kalkulačka férového výdělku

Díky naší komplexní aplikaci můžete zjistit reálnou výši mzdy/platu pro konkrétní zvolenou pozici. Kalkulačka zohledňuje věk, pohlaví, obor, kvalifikaci či region.



Právní poradna

Řešíte neférovost v odměňování vy nebo někdo ve vašem okolí? Potřebujete ty správné informace? Zeptejte se našich odborníků a odbornic.



KALKULAČKA

Mzdová a platová kalkulačka

1. Sektor

2. Odvětví a profese

3. Další údaje

4. Výsledky

1. Kde pracujete?

- ☐ Soukromý sektor 
- ☐ Veřejný sektor 

« Zpět

Pokračovat »

Mzdová a platová kalkulačka

1. Sektor

2. Odvětví a profese

3. Další údaje

4. Výsledky

2. V jakém odvětví pracujete a jaká je Vaše profese?

Pokud jste některé odvětví nenašli, ujistěte se, že jste v předchozím kroku vybrali správný sektor.

Vyberte odvětví: 

Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení

Vyberte profesi: 

Odborný pracovník /pracovnice Úřadu práce - 3333

« Zpět

Pokračovat »

Mzdová a platová kalkulačka

1. Sektor

2. Odvětví a profese

3. Další údaje

4. Výsledky

Vámi vybrané údaje

Sektor: Veřejný sektor
Profese: Odborný pracovník /pracovnice Úřadu práce - 3333
Vzdělání: Vyšší odborné a bakalářské
Věk: 45
Kraj: Středočeský

Rozdíl ve výdělcích žen a mužů: **0 %**

32 384 Kč

CELKOVÁ PRŮMĚRNÁ HRUBÁ MZDA

32 405 Kč

PRŮMĚRNÁ HRUBÁ MZDA ŽEN

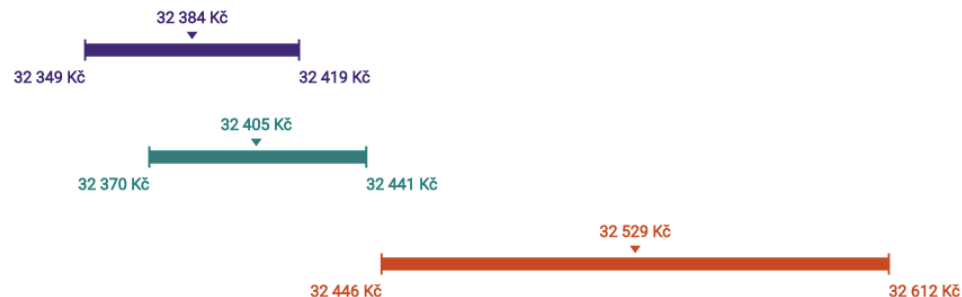
32 529 Kč

PRŮMĚRNÁ HRUBÁ MZDA MUŽŮ

Poznámka:

Muži ve Vámi zvolené profesi nejsou v ČR dostatečně zastoupeni, a proto může být velikost mzdy mužů a mzdový rozdíl ovlivněn nízkou přesností odhadu.

☒ Zobrazit podrobné výsledky





Financováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



ROVNÁ ODMĚNA

Sektor	Soukromý sektor
Profese	Junior key account manager - 3322
Velikost firmy	250-999
Vzdělání	Vyšší odborné a bakalářské
Věk	35
Kraj	Středočeský

Rozdíl ve výdělcích žen a mužů: **18 %**

44 673 Kč

46 523 Kč

48 449 Kč



55 017 Kč

57 371 Kč

59 825 Kč



Transparentnost ve státní správě

Po stopách nerovné odměny

Kvalitativní analýza nerovnosti
v příjmech žen a mužů

Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí

Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti

Výzkum veřejného mínění

Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí

Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů

Komplexní analýza možností legislativních vylepšení
samostatných a v rámci organizací v rámci
politického vlivu žen a mužů a dalších aspektů a opatření
k naplnění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR

Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí

Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR

Pracoviště, zaměstnání,
stejná práce a rozklad faktorů

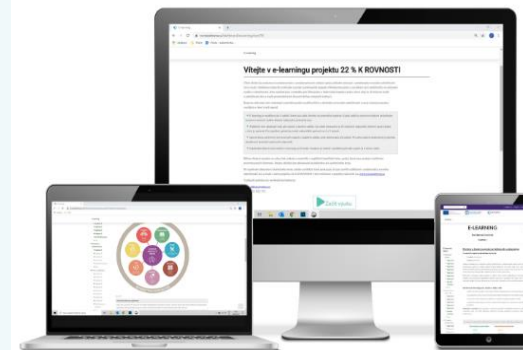
Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová,
Hana Maříková, Romana Marková Volejníčková

Kontroly rovného odměňování

Ve spolupráci se Státním úřadem inspekce práce a
Kanceláří veřejného ochránce práv vytváříme
metodiku kontrol rovného odměňování, která
přispívá k jejich efektivitě a udržitelnosti.

Analýzy rovného odměňování

Provádíme kvalitativní i kvantitativní studie
odměňování žen a mužů, které vycházejí z dosud
nezpracovaných dat o průměrných mzdách a
platech v České republice (dle klasifikace CZ-ISCO).



Implementace Akčního plánu rovného odměňování

Pomáháme zaměstnavatelům plnit Akční plán
rovného odměňování žen a mužů v Česku.
Zvyšujeme transparentnost a vymahatelnost práva
na rovnou odměnu dle zákoníku práce.



Transparentnost pro zaměstnavatele



Chytrý HR nástroj Logib

Převádíme do českého prostředí osvědčený švýcarský nástroj, díky kterému mohou zaměstnavatelé bezplatně analyzovat míru férovosti odměňování ve své firmě či instituci.

Vzorová ustanovení kolektivních smluv

Usilujeme o podporu role sociálního dialogu v procesu snižování rozdílu v odměňování.

Publikace Stejná práce

Praktická publikace, která zaměstnavatelům objasní, jak nastavit rovné a spravedlivé odměňování v souladu s platnou legislativou a ukázkami dobré praxe.

Audity rovného odměňování

Většina nerovností vzniká nezáměrně a jsou skryté. V komplexní analýze rovného odměňování pomáháme zaměstnavatelům odhalit šedá místa a najít cestu k jejich nápravě.



Dobré praxe ze zahraničí

17



Nástroje pro zaměstnavatele

Nástroj na hodnotu práce



Znalosti a
dovednosti



Odpovědnost

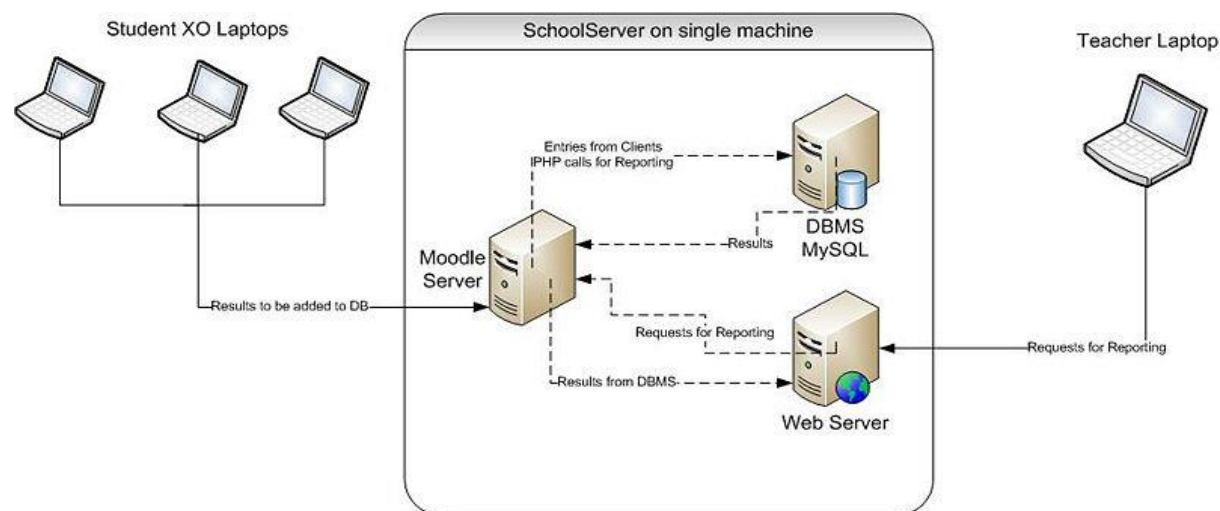


Namáhavost



Pracovní
podmínky

Nástroj na reporting rozdílů v
odměňování dle směrnice



Děkuji za pozornost

PhDr. Lenka Simerská

 facebook.com/rovnaodmena  twitter.com/RovnaO  instagram.com/rovnaodmena

Najdete nás na www.rovnaodmena.cz

