



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Akční plán rovného odměňování žen a mužů

České republiky
2023–2026

Jazyková korektura: Mgr. et MgA. Alena Orten
Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

Tato publikace vznikla v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Obsah

Základní informace.....	4
Účel	6
Uživatelé	6
Základní používané pojmy	6
Zkratky	8
Mezinárodní a unijní rámec	9
Definice a analýza řešeného problému.....	13
Statistiky EU	13
GPG a zaměstnanost žen.....	14
Nevysvětlený GPG	14
Soukromá a veřejná sféra	14
Od celku k detailu.....	16
Pandemie covid-19 a GPG	18
Výzkum veřejného mínění.....	18
Přístupy ke zkoumání GPG.....	18
Příčiny GPG	19
Důsledky GPG	19
Ekonomické dopady GPG	19
Diskriminace v odměňování	20
Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 a jeho struktura.....	21
Vznik Akčního plánu	21
Struktura Akčního plánu	21
Zdroje financování.....	22
Monitoring a evaluace	22
Kapitola 1. Transparentnost systémů odměňování	23
Úvod	23
Transparentnost v kontextu rovného odměňování žen a mužů.....	23
Nástroje a opatření na podporu transparentnosti	24
Z výzkumu veřejného mínění Eurobarometr, 2017 vyplývá pro oblast transparentnosti: ...	26
Vymahatelnost rovného odměňování.....	26
Stížnost University Women of Europe proti ČR.....	28

EU rámec	28
Dokumenty na úrovni ČR	29
Zdroje financování.....	30
Opatření akčního plánu.....	31
Kapitola 2. Kontroly rovného odměňování.....	39
Úvod	39
Aktuální situace v oblasti kontrol rovného odměňování.....	39
Dokumenty na úrovni ČR	41
Zdroje financování.....	42
Opatření akčního plánu.....	43
Kapitola 3. Odměňování ve veřejné správě	47
Úvod	47
Aktuální situace v oblasti rovného odměňování	47
Dokumenty na úrovni ČR	50
Zdroje financování.....	51
Opatření akčního plánu.....	52
Kapitola 4. Sladování pracovního a osobního života.....	53
Úvod	53
Aktuální situace s ohledem na rovné odměňování.....	54
Dokumenty na úrovni ČR	62
Dokumenty EU	63
Zdroje financování.....	63
Opatření akčního plánu.....	64
Kapitola 5. Vzdělávání	65
Dokumenty na úrovni ČR	70
Zdroje financování.....	71
Opatření akčního plánu.....	72
Kapitola 6. Nedostupnost dat.....	73
Úvod	73
Popis stávající situace vzhledem k rovnému odměňování	73
Dokumenty ČR.....	75
Zdroje financování.....	75
Opatření Akčního plánu	76

Základní informace

Akční plán rovného odměňování žen a mužů vychází ze závazných národních strategických dokumentů a doporučení Kanceláře veřejného ochránce práv. Oporu má v platných i připravovaných dokumentech Evropské unie. Reaguje na závažný problém příjmové nerovnosti mezi muži a ženami a jeho cílem je nastavit kroky, které povedou k efektivní implementaci principu stejného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Základní ukotvení v dokumentech na národní úrovni

Předložení Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů je uloženo MPSV ČR usnesením vlády č. 269 prostřednictvím Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, která byla schválena dne 8. března 2021, konkrétně opatřením č. 3.2.1.: Přijmout akční plán k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů.¹

Senát Parlamentu ČR vyzval svým usnesením č. 369 ze dne 4. dubna 2018 vládu ČR k přípravě komplexní dlouhodobé strategie pro postupné snižování nerovnosti příjmu žen a mužů.²

Veřejná ochránkyně práv doporučila v roce 2018 Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR, aby požádala vládu o legislativní změny, na jejichž základě by byla do právního řádu zavedena opatření směřující k vyšší transparentnosti v odměňování.³ Veřejný ochránce práv sleduje v Monitorovací zprávě 2020⁴ naplňování práva na rovné zacházení a dodržování zákazu diskriminace ve třech vybraných oblastech, k nimž patří také rovné odměňování. K sledovaným indikátorům patří schválení Akčního plánu k rovnému odměňování včetně jeho implementace.

Základní ukotvení na úrovni Rady Evropy

V roce 2020 rozhodl Evropský výbor pro sociální práva v reakci na kolektivní stížnost University Women of Europe proti ČR, že ČR porušuje Evropskou sociální chartu v oblasti odměňování žen a mužů. Přijetí a realizace Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů lze považovat za relevantní ukazatel při hodnocení plnění závazku na straně ČR, jak stojí v bodě 216. rozhodnutí o odůvodněnosti Evropského výboru pro sociální práva, zveřejněného dne 29. června 2020.⁵

Základní ukotvení na úrovni EU

V Národní zprávě o České republice Evropské hospodářské komise⁶ deklaruje ČR přijetí Akčního plánu rovného odměňování s cílem narovnávání vysokého gender pay gapu (dále jen „GPG“). Ve Zprávě o České republice, Evropský semestr 2020,⁷ je konstatováno, že rozdíly v odměňování žen a mužů patří k největším v Evropské

¹ Úřad vlády ČR. (2021). Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. [vládní dokument]. Dostupné na: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

² Usnesení Senátu č. 369/2018 Sb., ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru Akční plán EU na období 2017–2019 Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů. Dostupné na [PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY \(senat.cz\)](https://www.senat.cz)

³ Kancelář veřejného ochránce práv. (2018). Výroční zpráva o činnosti veřejné ochránkyně práv za rok 2018. [výroční zpráva]. Dostupné na https://www.ochrance.cz/uploads-import/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Vyrocni_zprava_2018.pdf

⁴ Kancelář veřejného ochránce práv. (2018). Naplňování práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Monitorovací zpráva veřejného ochránce práv 2020. Dostupné na https://www.ochrance.cz/media/dis-dj-monitorovaci_zprava.pdf

⁵ ROZHODNUTÍ O ODŮVODNĚNOSTI, University Women of Europe (UWE) proti České republice kolektivní stížnost č. 128/2016. Dostupné na [RADA EVROPY \(justice.cz\)](https://www.radaevropy.cz)

⁶ Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and the outcomes of the Twenty-third Special Session of the General Assembly (2000) in context of the Twenty-Fifth Anniversary of the Fourth World Conference on Women and Adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (2020). [National Review - The Czech Republic]. Dostupné na https://unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Czech_Republic.pdf

⁷ PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE - Zpráva o České republice 2020 - SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉ RADĚ, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE A EUROSUPINĚ (COM(2020) 150 final). Dostupné na [Zprava-o-CR-2020.pdf \(vlada.cz\)](https://www.vlada.cz)

Unii (dále jen „EU“) a že bude při plnění cílů Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) zapotřebí dosáhnout většího pokroku v rovnosti žen a mužů.

Dne 4. března 2021 byl zveřejněn návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování⁸ (dále jen „návrh směrnice na podporu transparentnosti“). Dne 6. 12. 2021 se Rada EU pro zaměstnanost (dále jen „EPSCO“) shodla na obecném přístupu k tomuto návrhu.⁹ Návrh směrnice na podporu transparentnosti se tak posune do další fáze vyjednávání – trialogů mezi Evropským parlamentem, Evropskou komisí a Radou EU. Jednání o návrhu směrnice na podporu transparentnosti budou velmi pravděpodobně probíhat i během českého předsednictví Radě EU. Opatření a cíle Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 jsou navrhována v souladu s návrhem směrnice na podporu transparentnosti. Implementační proces a evaluace opatření Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 bude probíhat v rozsahu konečného znění směrnice na podporu transparentnosti.

Akční plán

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 přináší rozsáhlý, komplexní a ucelený postup v oblasti snižování rozdílu v odměňování, zejména v klíčové oblasti, kterou je transparentnost v odměňování. Je prvním strategickým dokumentem vlády ČR zaměřeným na nerovné odměňování žen a mužů. Mezi mzdami mužů a žen, vykonávajících stejné zaměstnání na stejném pracovišti, je průměrně 10% rozdíl mezd. Rozdíly v odměňování mají významné negativní důsledky: snižují rozpočty domácností, odrážejí se v nízké životní úrovni rodin s více dětmi, v neuspokojivém ekonomickém postavení domácností sólo matek a jejich dětí i v nižších důchodech žen. Mají dokonce potenciál ovlivňovat výskyt násilí v partnerských vztazích. Promítají se ale také do nižšího výběru daní a příjmů z pojištění.

Důvodem vzniku nerovností je mnoho, patří k nim segregace trhu práce ve vzdělávání a nedostatečné možnosti sladování pracovního a osobního života (dostupnost zařízení péče, nabídka flexibilních forem práce, flexibilita mateřské/rodičovské). Opatření vedoucí k snížení daných nerovností musí tedy zákonitě směřovat do všech těchto oblastí, kterým se Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 věnuje.

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 je rozdělen na 6 kapitol:

1. Transparentnost systémů odměňování
2. Kontroly rovného odměňování
3. Odměňování ve veřejné správě
4. Sladování pracovního a osobního života
5. Vzdělávání
6. Nedostupnost dat

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 vznikl na MPSV v Odboru rodinné politiky a ochrany práv dětí, sekce sociální politiky.

⁸ Návrh 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 (COM(2021)93 final). (2021). Dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=CS>

⁹ Návrh 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 – obecný přístup. Dostupné na pdf (europa.eu)

Účel

Účelem Akčního plánu je formulovat, implementovat a koordinovat systém provázaných opatření na úrovni vlády ČR pro oblast nerovného odměňování žen a mužů. Cílem Akčního plánu 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 žen a mužů a podpora transparentnosti v systémech odměňování ve firmách a organizacích.

Uživatelé

Akční plán rovného odměňování žen a mužů je strategickým dokumentem vlády ČR. Primárně je určen příslušným ústředním orgánům státní správy, kterým v časovém rámci 2023–2026 ukládá jednotlivé úkoly. Dále je Akční plán určen relevantním organizacím, např. NNO a zástupcům tripartity, kterým poskytne informace o prioritách a plánovaných opatřeních vlády v oblasti vymáhání a dodržování principu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Základní používané pojmy

Odměňování zahrnuje mzdu či plat ve všech jejích složkách (základní mzda, platový tarif, příplatky, osobní ohodnocení, prémie, bonusy, odměny). V textu jsou odlišeny termíny plat a mzda. Platem jsou odměňováni např. zaměstnanci a zaměstnankyně státu, územních samosprávných celků (krajů a obcí), státních fondů či některých příspěvkových organizací (tj. státní a veřejná sféra). Naopak mzdou jsou odměňováni zaměstnanci a zaměstnankyně soukromé sféry.

Termíny stejná práce a práce stejné hodnoty jsou používány ve shodě se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), ve znění pozdějších předpisů. Stejná práce nebo práce stejné hodnoty je práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti; ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách; při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (podrobně § 110 ZP). Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody (§ 110 ZP).

V textu jsou používány ve stejném významu termíny: „rozdíly v odměňování žen a mužů“ a „gender pay gap“, případně zkratka „GPG“.

Gender pay gap (GPG) je ukazatel, který vyjadřuje rozdíl ve výdělcích 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:

GPG

= 100% *

HRUBÝ VÝDĚLEK MUŽŮ - HRUBÝ VÝDĚLEK ŽEN

HRUBÝ VÝDĚLEK 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) a statisticky nezměřitelných charakteristik (např. psychologický profil)¹⁰.

Nástroj Logib umožňuje analyzovat odměňování žen a mužů u zaměstnavatelů ve veřejné i soukromé sféře. Napomáhá rozklíčovat příčiny rozdílů v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň, včetně toho, zda ne/dochází k diskriminaci. Nástroj je vhodný pro všechny zaměstnavatele, kteří mají alespoň 50 zaměstnanců a zaměstnankyň. Byl vyvinut švýcarskou Federální agenturou pro genderovou rovnost (Federal Office for Gender Equality, FOGE). V roce 2015 prošel ve Švýcarsku vědeckou evaluací na vzorku 1305 zaměstnavatelů. Švýcarská federální vláda nástroj používá jako povinnou součást veřejné soutěže o státní zakázky a také pro průběžné samostatné testování zaměstnavatelů podle jejich vlastní potřeby. Nástroj je též přebírán dalšími zeměmi a využíván a aktualizován mezinárodní koalicí Equal Pay International Coalition (pod Mezinárodní organizací práce, UN Women a OECD). Převod nástroje do českého prostředí a pilotní testování realizuje MPSV v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI a vše probíhá ve spolupráci s FOGE.

Logib pracuje na principu regresní analýzy, která umožňuje určit povahu vztahu mezi závislými (složky mzdy) a nezávislými proměnnými (pohlaví, pracovní pozice, vzdělání atd.), izolovat efekt specifické proměnné (pohlaví) od vlivu ostatních proměnných, a identifikovat tak možné systémové znevýhodnění. Logib spočítá celkový rozdíl v odměňování žen a mužů (v procentech) na daném pracovišti, tzv. neočištěný gender pay gap (viz výše celková hodnota GPG). Tento ukazatel měří pouze průměrný rozdíl v příjmech žen a mužů a nezohledňuje jejich další osobní charakteristiky ani charakteristiky jejich pracovního místa. Hlavním výstupem z analýzy je tzv. očištěný gender pay gap, tedy rozdíl v odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty, který je očištěn o vlivy kontrolovaných proměnných (viz výše vysvětlená část GPG). Předností Logibu je, že reflektuje celou strukturu zaměstnanecké populace a zároveň identifikuje konkrétní zaměstnance a zaměstnankyně, kteří jsou finančně podhodnoceni nebo naopak nadhodnoceni. Při správném zatřídění zaměstnaných podle úrovně odpovědnosti a dovedností navíc Logib přináší srovnání nejen z pohledu stejné práce, ale i práce stejné hodnoty, tedy srovnatelně náročné a odpovědné.

¹⁰ Více o nejužívanější metodě rozkladu rozdílů v odměňování žen a mužů a možných efektech viz. např. Leythienne, D., P. Ronkowski. (2018). A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. Statistical working paper, Eurostat. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/8979317/KS-TC-18-003-EN-N.pdf/3a6c9295-5e66-4b79-b009-ea1604770676?t=1528790952000>. V českém prostředí pak Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R. (2018). *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: MPSV. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>. Z mezinárodní literatury nabízí vhodný úvod do problematiky např. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.

Zkratky

AP RO	Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026
CZ-ISCO	národní statistická klasifikace zaměstnání
CZ-NACE	klasifikace ekonomických činností
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
EK	Evropská komise
EU	Evropská unie
FFP	flexibilní formy práce
FOGE	Federal Office for Gender Equality
GDPR	obecné nařízení o ochraně osobních údajů
GPG	gender pay gap
ISCO	statistická klasifikace zaměstnání
ISP/ISPV	Informační šetření o průměrném výdělku
KVOP	Kancelář veřejného ochránce práv
MD/RD	mateřská/rodičovská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OIP	Oblastní inspektorát práce
OPP	otcovská poporodní péče
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
RO	rovné odměňování
RP	rodičovský příspěvek
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
SoÚ AV ČR	Sociologický ústav Akademie věd ČR
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
UN	Organizace spojených národů
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
ŽL	živnostenský list

Mezinárodní a unijní rámec

Rovné příležitosti včetně rovného odměňování jsou zahrnuty v následujících právních dokumentech na mezinárodní úrovni:

- Všeobecná deklarace lidských práv;
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a všeobecná doporučení Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva;
- Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, všeobecná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen a závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen adresovaná České republice;
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, ze dne 29. června 1951. Ustanovení čl. 2 odst. 1 stanoví, že každý členský stát bude prostředky, odpovídajícími metodám užívaným pro stanovení tarifů odměn podporovat, a pokud je to slučitelné s takovými metodami, zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty. Čl. 3 odst. 3 pak uvádí, že rozdílná odměňování pracovníků, která odpovídají bez ohledu na pohlaví rozdílným, určeným takovýmto objektivním hodnocením práce, jež má být vykonávána, se nebudou považovat za odporující zásadě stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty;
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), ze dne 25. 6. 1958. Ustanovení článku 2 stanoví, že každý členský stát, pro který je tato úmluva v účinnosti, se zavazuje vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřeným i vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru;
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. Ustanovení článku 14 stanoví, že užívání práv a svobod přiznaných Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu včetně pohlaví.
- Evropská sociální charta ve znění Dodatkového protokolu z roku 1988. Ustanovení čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty garantuje právo na spravedlivou odměnu za práci a ustanovení čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu z roku 1988 zakotvuje právo na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví¹¹.

Na úrovni Evropské unie je problematika rovnosti žen a mužů včetně práva na rovné odměňování upravena jak primárním, tak i sekundárním právem. Dle článku 2 Smlouvy o Evropské unii je EU založena, mimo jiné, na rovnosti žen a mužů. Dle článku 8 SFEU pak EU usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy. Zákaz diskriminace na základě pohlaví je pak upraven v článku 19 SFEU. Zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci je zakotvena v článku 157 SFEU. Zákaz diskriminace na základě pohlaví je rovněž zakotven v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie, rovnost žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci je pak zajištěna v článku 23 Listiny základních práv Evropské unie.

¹¹ Výklad těchto ustanovení nabízí zejména rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva ze dne 5. prosince 2019 ve věci č. 128/2016 – *University Women of Europe (UWE) proti České republice*.

Požadavek na zajištění stejné odměny je stanoven i v sekundárním právu, a to ve směrnici 2006/54/ES¹², která byla v roce 2014 doplněna doporučením Evropské komise (dále Komise) o posílení zásady rovného odměňování žen a mužů prostřednictvím transparentnosti odměňování.¹³ I přes tento právní rámec zůstává účinné prosazování této zásady v praxi v EU problémem. Komise přijala Akční plán na období 2017–2019¹⁴ zaměřený na snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, v němž vyjádřila potřebu přijímání dalších legislativních opatření a nástrojů vedoucích k zvýšení transparentnosti. Závazek byl pak znovu potvrzen ve strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025¹⁵. Nedostatečná transparentnost odměňování byla označena za jednu z klíčových překážek rovnosti odměňování.

Úsilí o zajištění rovného odměňování vyvrcholilo dne 4. března 2021 zveřejněním návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování¹⁶. Cílem této iniciativy je řešit přetrvávající nedostatečné prosazování základního práva na stejnou odměnu a zajistit dodržování tohoto práva v celé EU tím, že budou zavedeny standardy transparentnosti odměňování. Navrhovaná směrnice na podporu transparentnosti tyto cíle sleduje tím, že: zavádí transparentnost odměňování v rámci organizací, usnadňuje uplatňování klíčových pojmů týkajících se stejné odměny, včetně „odměny“ a „práce stejné hodnoty“ a posiluje mechanismy prosazování. Opatření Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2022–2026 na návrh směrnice na podporu transparentnosti reagují. Výsledná implementace opatření Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2022–2026 bude v souladu s přijatou podobou směrnice na podporu transparentnosti.

Na MPSV aktuálně probíhá transponování směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Směrnice se dotýká důležité oblasti podpory sladování pracovního a osobního života. Cílem by mělo být větší sdílení povinností souvisejících s péčí nejen o malé děti na straně obou rodičů a zlepšení kvality pracovního i osobního života pečujících, případně žádoucím zvýšení zaměstnanosti žen zejména v období péče. Nedostatečné možnosti sladování pracovního a osobního života patří k důležitým příčinám rozdílů v odměňování žen a mužů¹⁷. V úkolové části Akčního plánu rovného odměňování 2022–2026 se oblasti sladování věnujeme omezeně, především z důvodu probíhajícího procesu transponování této směrnice a s cílem zamezit dvoukolejnosti navrhovaných opatření. Oblast sladování pracovního a osobního života je rozpracována podrobně ve Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, s níž je tento akční plán souladu.

¹² SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění). (2006). Dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=lv>. Směrnice sloučila stávající směrnice o rovnosti žen a mužů v oblasti zaměstnanosti, tj. směrnici 75/117/EHS o stejné odměně, směrnici 86/378/EHS (ve znění směrnice 96/97/ES) o rovném zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, směrnici 76/207/EHS (ve znění směrnice 2002/73/ES) o rovném zacházení pro muže a ženy a směrnici 97/80/ES (ve znění směrnice 98/52/ES) o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, a zohlednila judikaturu Soudního dvora Evropské unie.

¹³ DOPORUČENÍ KOMISE ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (Text s významem pro EHP) (2014/124/EU). (2014). Úřední věstník Evropské unie, L 69/124, 112-116. Dostupné na [L_2014069CS.01011201.xml](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014D0124&from=lv) (europa.eu)

¹⁴ SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU - Akční plán EU na období 2017–2019 - Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů (COM(2017) 678 final). (2017). Dostupné na https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0011.02/DOC_1&format=PDF

¹⁵ SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ - Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 (COM(2020) 152 final). (2020). Dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=CS>

¹⁶ Návrh 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 (COM(2021)93 final). (2021). Dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=CS>

¹⁷ Křížková, H., Maříková, R., & Marková Volejníčková, R. (2021). Dostupnost a struktura dat pro analýzu GPG, výzkum v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI (executive summary).

Důležitým strategickým unijním dokumentem je pak Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025¹⁸. Významnými vodítky na poli rovnosti žen a mužů jsou i závěry Rady EU v oblasti rovnosti žen a mužů.

Vnitrostátní právní rámec a relevantní politiky

Ústavní pořádek ČR, vnitrostátní právní rámec a judikatura vnitrostátních soudů

Zákaz diskriminace na základě pohlaví je zakotven v článku 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod¹⁹. Blíže je pak zákaz diskriminace rozveden v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Zákazu diskriminace se pak věnuje i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a to zejména v hlavě IV. Právo na stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty pak blíže upravuje ustanovení § 110 zákoníku práce.

„Z hlediska platové diskriminace, resp. práva na stejnou odměnu za stejnou práci a je relevantní také rozhodnutí Ústavního soudu, byť se bezprostředně netýká otázky rovnosti žen a mužů. V srpnu 2021 odmítl Ústavní soud ústavní stížnost České pošty v kauze nerovného odměňování v Praze a regionech²⁰. Na základě rozsudku Nejvyššího soudu²¹ měla Česká pošta doplatit svému zaměstnanci z Olomouckého kraje rozdíl ve mzdě, jelikož mu vyplácela o 3 500 Kč méně než zaměstnanci se stejným pracovním zařazením v Praze. Česká pošta v ústavní stížnosti poukázovala na skutečnost rozdílných životních nákladů v regionech, které se promítají do výše mzdy. Podobné stanovisko zaslala Ústavnímu soudu také Hospodářská komora, dle které nepřihlížení k regionálním rozdílům ceny práce zasahuje do principů tržního hospodářství. Ústavní soud, v souladu s rozhodnutím Nejvyššího soudu, konstatoval, že zákonná úprava „stejně mzdy“ za „stejnou práci“ jasně stanoví taxativní seznam kritérií, dle nichž se posuzuje, zda se jedná o stejnou práci, přičemž mezi tato kritéria nepatří socioekonomická úroveň regionu.“²² Rozhodnutí je rovněž významné pro účely posouzení a určení komparátoru.

Strategie rovnosti žen a mužů

Dne 8. března 2021 byla usnesením vlády č. 269 schválena Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030²³ (dále „Strategie rovnosti žen a mužů“). Dokument reaguje na mezinárodní a evropská srovnání, která poukazují na to, že v rámci EU patří Česko z hlediska úrovně rovnosti žen a mužů k podprůměrným zemím. Přestože rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám České republiky vyjádřené mj. v Listině základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.), přetrvává v české společnosti řada nerovností mezi muži a ženami. K hlavním problémům patří nerovnosti na trhu práce (včetně vysokého rozdílu v průměrných příjmech žen a mužů), ekonomické nerovnosti (vyšší míra ohrožení chudobou žen), velmi nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, horizontální a vertikální segregace dle pohlaví, či stereotypní rozdělení rolí v péči o domácnost a rodinu. Specifickým problémem souvisejícím s nerovností žen a mužů je pak výskyt sexuálního a domácího násilí. Opatření Strategie rovnosti žen a mužů jsou rozčleněna do 8 kapitol, a to Práce a péče, Rozhodování, Bezpečí, Zdraví, Poznání, Společnost, Vnější vztahy a Instituce. Téma rovného odměňování řeší Strategie rovnosti žen a mužů v kapitole Práce a péče, především v rámci strategického cíle č. 3 – Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Z tohoto strategického cíle vyplývá také povinnost přijetí Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů. Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 navazuje na vybrané cíle a v rámci nich navrhovaná opatření Strategie rovnosti žen a mužů, dále je rozvíjí a přináší komplexní řešení v podobě detailně rozpracovaných opat-

¹⁸ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru Regionů, Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, COM/2020/152 final.

¹⁹ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ Usnesení Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. I.ÚS 2820/20.

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018

²² Zpráva za rok 2021 o rovnosti žen a mužů, Úřad vlády ČR, říjen 2022, čerpáno z III_Zprava_o_rovnosti_2021_FINAL_opr.pdf (vlada.cz)

²³ Úřad vlády ČR. (2021). Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. [vládní dokument]. Dostupné na: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

ření. Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 na rozdíl od Strategie rovnosti žen a mužů reaguje již na návrh 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 prosazování²⁴ a konkretizuje tak přijetí relevantních opatření na základě doporučení EK z roku 2014.

Strategický rámec ČR 2030

Ze Strategického rámce Česká republika 2030²⁵ vyplývá, že v ČR přetrvávají genderové nerovnosti ve společnosti a výrazně vyšší diskriminace na základě pohlaví než v ostatních státech EU27. V odstavci 133. se ČR zavazuje, že bude snižovat genderové nerovnosti projevující se v různých oblastech společenského života, zejména v oblasti nízké participace žen s malými dětmi (do 15 let věku) na trhu práce a vysokých rozdílech v příjmech žen a mužů (gender pay gap) a v jejich důchodech (gender pension gap). Stát se také zaměří na nízké zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích a vysokou míru vertikální a horizontální genderové segregace trhu práce. Bude důrazně potírat násilí na ženách (domácí násilí, znásilnění, sexuální obtěžování či tzv. kybernásilí) a také dosud častou přímou diskriminaci na základě pohlaví, kterou výrazně častěji zažívají ženy než muži. Při tom je třeba vzít v potaz negativní roli genderových stereotypů, které podporují zachování a replikaci genderových nerovností.

Koncepce rodinné politiky

Koncepce rodinné politiky²⁶ byla zpracována MPSV ČR a schválená vládou v roce 2017. Definuje cíle rodinné politiky a identifikuje jako jednu z potřeb rodiny také snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Z Koncepce rodinné politiky vyplývá, že příčiny nerovného odměňování a jejich podíl na výsledném rozdílu ve mzdě nebo platu, stejně jako konkrétní důvody, které vedou zaměstnavatele odměňovat nerovně, je potřeba podrobněji analyzovat. Jen jejich hlubší pochopení může přinést vhodné nástroje a umožní je vhodně zacílit. Klíčové je rovněž zapojení mužů do péče o děti a další rodinné příslušníky. Aktuálně vzniká na MPSV dokument Strategie rodinné politiky, jehož opatření mohou mít potenciál ovlivňovat postavení žen a mužů na pracovním trhu i v osobním životě a přispívat i ke snížení GPG.

Programové prohlášení vlády

Naplnění Programového prohlášení vlády²⁷ může významně přispět ke zlepšení postavení pečujících ve společnosti a potažmo i ke snížení GPG. Zejména v těchto oblastech: podpora flexibilnějších pracovních úvazků rodičům a rozšíření možností, jak sladit rodinný a profesní život; podpora veřejné správy v nabídce sladování práce a péče pro své zaměstnance; využití daňových nástrojů a zjednodušení systému sociálních dávek, jejichž cílem bude, aby práce a náklady spojené s výchovou dětí a péčí o blízké osoby neznamenal propad životní úrovni. Opatření Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 jsou navrhována v souladu s Programovým prohlášením vlády tak, aby co nejméně zatížila zaměstnavatele, přesto jim však umožnila a podpořila je při dodržování stávajících povinností vyplývajících ze ZP. Ohled je brán ke stabilizaci veřejných financí, legislativní návrhy budou předkládány standardním legislativním procesem.

²⁴ Návrh 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 (COM(2021)93 final). (2021). Dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=CS>

²⁵ Úřad vlády České republiky. (2017). Strategický rámec Česká republika 2030. [vládní dokument]. Dostupné na [Dokumenty ke stažení - ČR 2030 | Strategie \(cr2030.cz\)](#)

²⁶ Koncepce rodinné politiky. (2017). Dostupné na [5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253 \(mpsv.cz\)](#)

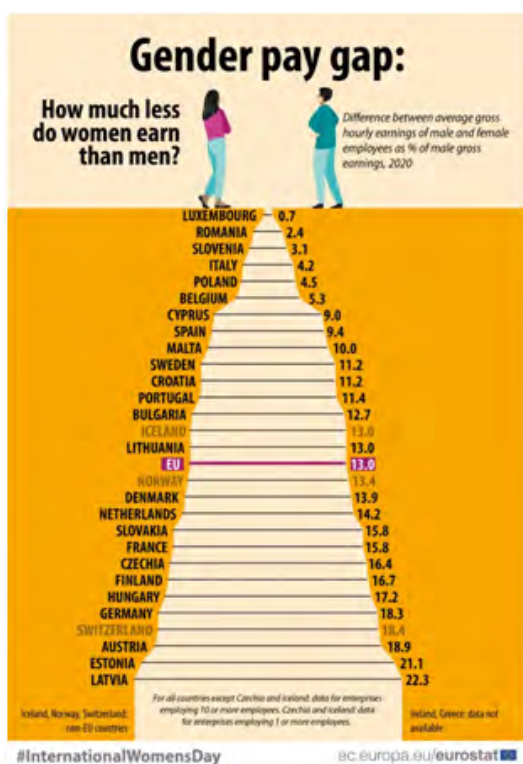
²⁷ Úřad vlády ČR. (2022). Programové prohlášení vlády České republiky. [vládní dokument]. Dostupné na [programove-prohlaseni-vlady-Petra-Fialy.pdf \(vlada.cz\)](#)

Definice a analýza řešeného problému

Závažnost problému nerovnosti v odměňování žen a mužů pomáhají uchopit data sbíraná na úrovni EU i ČR. Na základě dostupných dat je možné kvantifikovat celkovou hodnotu GPG i poměrně detailní specifikaci dle určitých faktorů.

Statistiky EU

Dle údajů Eurostatu byl v roce 2020 v EU průměrný gender pay gap (GPG) 13,0 %. ČR je však dlouhodobě výrazně nad tímto průměrem. V r. 2020 činil GPG v ČR 16,4 %.²⁸



V mezinárodním srovnání patří ČR k zemím s jednou z nejvyšších úrovní nerovnosti v odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici a na stejném pracovišti. V zemích západní Evropy se nerovnosti v odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici pohybují nejvýše okolo 5 %.

²⁸ Eurostat. (2022). Gender pay gap statistics. Dostupné na https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

GPG a zaměstnanost žen

Hodnota GPG souvisí i s mírou zaměstnanosti. V zemích s nízkou mírou zaměstnanosti žen (do 60 %, např. Malta, Itálie, Rumunsko, Španělsko) jsou rozdíly v odměňování žen spíše nízké. Ženy, které jsou v těchto zemích ekonomicky aktivní, jsou ve srovnání s muži odměňovány spravedlivěji. V ČR se míra zaměstnanosti žen pohybuje nad průměrem EU, stejně tak jako hodnota GPG.²⁹

Nevysvětlený GPG

Na úrovni EU tvořila nevysvětlená část GPG (blíže viz výše u definice GPG) v roce 2018 dvě třetiny celkové hodnoty GPG. Nevysvětlená část má dominantní podíl na celkové hodnotě GPG v 21 zemích ze 24, které analýzou procházely.³⁰

Soukromá a veřejná sféra

Mezi mzdami mužů a žen, vykonávajících stejné zaměstnání na stejném pracovišti v soukromé sféře, je v ČR průměrně 10% rozdíl mezd. Přitom je kontrolován případný vliv věku a dosaženého vzdělání, takže v tomto výpočtu rozdílů nehraje roli.³¹ Ve veřejné sféře, kde je větší regulace výdělků, ať již prostřednictvím platových tabulek nebo přímo podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, jsou rozdíly v odměňování žen a mužů celkově nižší. Platy žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti ve veřejné sféře, se liší v průměru o 5 %.^{32 33}

²⁹ Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) ([rovnaodmena.cz](#))

³⁰ Impact assessment accompanying the document DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (COM(2021)93 final). (2021). Dostupné na [swd-2021-41_en_0.pdf](#) ([europa.eu](#))

³¹ Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) ([rovnaodmena.cz](#))

³² Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) ([rovnaodmena.cz](#))

³³ Tyto rozdíly nezohledňují vliv některých dalších proměnných, jako jsou socio-psychologické charakteristiky, osobní preference, nastavení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem apod., viz Filipová, L., Pytlíková, M., Balcar, J., & Gottvald, J. (2012). *Reinvestigating the Determinants of Gender Wage Gap: Evidence from Survey*. *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 57-83.

Obrázek 1. Rozdíly v odměňování ve stejné kategorii zaměstnání a na stejném pracovišti



* Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI: Co víme o rozdílech ve výdělích žen a mužů

použité obrázky: freepik.com

Zdroj: 22 % K ROVNOSTI

Od celku k detailu

GPG je možné měřit na různých úrovních přesnosti. Čím více informací je do výsledku zahrnuto, tím větší část celkového rozdílu v příjmech je možné vysvětlit a výsledná hodnota je pak větším detailu nižší.

V roce 2018 byl rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů v ČR celkově 19 %. Rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, kteří pracují na stejném pracovišti byl 15 %, rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání (velmi podrobná 4-místná klasifikace CZ-ISCO) 14 %, a rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci – na stejném pracovišti ve stejné kategorii zaměstnání 9 %. Pokud GPG spočítáme pouze na populaci v takzvaném primárním pracovním věku, jak bývá označována populace ve věku 25–55 let, GPG v hodinové mzdě včetně bonusů a příplatků u pracujících na plný úvazek dosahuje 21 %, GPG pro ženy a muže ve stejném zaměstnání dosahuje 16 %, na stejném pracovišti pak 16 % a na stejné pozici 10 %.³⁴

V roce 2020 byl pak pro celou populaci ve věku 15+ rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů v ČR celkově 17 %. Rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, kteří pracují na stejném pracovišti byl 15 %, rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání, 13 %, a rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci – na stejném pracovišti ve stejné kategorii zaměstnání 9 %³⁵.

GPG podle dosaženého vzdělání

Nejnižší rozdíl v odměňování je mezi muži a ženami se základním vzděláním – 15,3 %. U lidí se středoškolským vzděláním bez maturity je hodnota 22,2 %, u středoškolsky vzdělaných s maturitou 19,3 % a nejvyšší je u vysokoškoláků a vysokoškolaček – 26,2 %.³⁶

GPG podle věkových kategorií

Rozdíly v odměňování žen a mužů se také proměňují s věkem, nejvyšší rozdíly v odměňování jsou ve věkových kategoriích 40–44 let (25 %) a 45–49 let (29 %). Tedy ve věku, kdy jsou ženy zatíženy zpravidla více péčí o malé děti. Rodičovství je proměnná, která v datech ISP/ISPV chybí. Nicméně analýza jednotlivých věkových kategorií poukazuje na silnou penalizaci žen z důvodu mateřství.³⁷

GPG v soukromé a veřejné sféře

Při porovnání hodinových mezd mužů a žen (v roce 2016) pracujících na plné úvazky, včetně bonusů a příplatků za přesčasy, byla výše jejich rozdílů v odměňování v soukromé sféře 22 % a ve veřejné sféře 15 %.³⁸

³⁴ Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejničková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) (rovnaodmena.cz)

³⁵ Výpočty expertek projektového týmu, ještě nezveřejněno.

³⁶ Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejničková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) (rovnaodmena.cz)

³⁷ Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejničková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) (rovnaodmena.cz)

³⁸ Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., & Maříková H. (2017). *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hluboká analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: MPSV. Dostupné na [Aktualnirozdiilyvodmenovanizenamuzuvcr.pdf](#) (rovnaodmena.cz)

GPG v sektorech národního hospodářství

Rozdíly v odměňování se liší i při pohledu na sektory: v sektoru peněžnictví a pojišťovnictví a v sektoru stavebnictví jsou rozdíly v odměňování vysoké, ženy pracující na stejné pozici jsou v těchto sektorech odměňovány o 17 % a 14 % méně než muži. Nejmenší rozdíly v odměňování žen a mužů byly v administrativě a ve vzdělávání, kde v roce 2016 činily 5 až 6 %.³⁹

GPG podle velikosti zaměstnavatele

Největší rozdíly v odměňování jsou ve větších firmách, největší jsou ve firmách s více než 5000 zaměstnanci a zaměstnankyněmi a ve firmách, které zaměstnávají 250 až 999 osob (shodně 24 %), malé firmy do 10 zaměstnaných mají GPG 5 %.⁴⁰

GPG regionálně

V hlavním městě Praze jsou rozdíly v odměňování mezi muži a ženami největší (22 %). Obecně jsou rozdíly větší v krajích, kde jsou vyšší průměrné mzdy.⁴¹

S celkovou úrovní rozdílů v odměňování souvisí také míra segregace českého pracovního trhu. Ženy se často koncentrují ve feminizovaných profesích. Dochází k podhodnocování ženské práce, která je považována za nízko kvalifikovanou a bývá také špatně finančně ohodnocena.⁴²

GPG a míra feminizace

Největší rozdíly v odměňování jsou ve třídách zaměstnání, v nichž je malé zastoupení žen a vysoká míra potřebné kvalifikace a vysoká úroveň řízení, např. nejvyšší představitel a představitelky společností (GPG 36 %, zastoupení žen 18 % žen). Menší rozdíly jsou tam, kde pozice nepředpokládají vysokou kvalifikaci anebo kde převládají ženy, např. učitelé hudby, umění a v předškolním vzdělávání.⁴³

Rozdíly v průměrném počtu měsíčně odpracovaných hodin mezi ženami a muži jsou v průměru velmi malé a nemohou vysvětlit rozdíl v odměňování žen a mužů.⁴⁴

³⁹ Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) (rovnaodmena.cz)

⁴⁰ Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) (rovnaodmena.cz)

⁴¹ Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) (rovnaodmena.cz)

⁴² Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) (rovnaodmena.cz)

⁴³ Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) (rovnaodmena.cz)

⁴⁴ Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R., Simerská, L., Haken, P.S. (2020). *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: MPSV. Dostupné na [Shrnutí_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](#) (rovnaodmena.cz)

Pandemie covid-19 a GPG

Během pandemie covid-19 v roce 2020 i nadále docházelo k mírnému poklesu celkového GPG. Při podrobnějším pohledu na data lze ale zjistit, že u žen a mužů, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti a ve stejném oboru, došlo naopak ke zvýšení nerovností v odměňování, a to zejména v kategorii věku, kdy pečují o malé děti. Mohlo to být způsobeno tím, že matky častěji, než otcové využívaly ošetřovné, když byly zavřeny školy a školky. U otců tak mohlo spíše docházet ke zvýšení mzdy, či dostávali častěji odměny a bonusy.

Celkový GPG tak nejspíše ovlivnilo, že na trhu práce bylo v roce 2020 méně žen, méně žen v hůře placených povoláních. Naopak v některých povoláních, kde převažují ženy, např. ve zdravotnictví, byly mimořádně vypláceny odměny v souvislosti s péčí o covidové pacienty. Snížil se také vliv segregace (že ženy a muži pracovali v zaměstnáních a na pracovištích s rozdílnými mzdami) na GPG, takže lze dovozovat, že segregace se přesunula do oblasti nezaměstnanosti, ekonomické neaktivity nebo prekérních pracovních smluv.⁴⁵

Výzkum veřejného mínění

Z výzkumu veřejného mínění Eurobarometr⁴⁶, 2017 na úrovni celé EU vyplývá:

- Pro 90 % respondentů a respondentek v EU je neakceptovatelné, když jsou ženy placeny hůře než muži. Myslí si to téměř všichni respondenti a respondentky v Nizozemí a v Lucembursku, ve Francii a Švédsku si to myslí 96 % osob. Nižší odměňování žen za stejnou práci a práci stejné hodnoty neakceptuje 83 % osob v České republice.
- 69 % osob se domnívá, že v celé společnosti jsou ženy odměňovány hůře než muži, 23 % osob si myslí, že ženy a muži jsou placeni stejně, 2 % osob si myslí, že jsou ženy placeny lépe než muži.
- 51 % zaměstnanců a zaměstnankyň v EU si myslí, že na srovnatelné pozici v jejich firmě jsou ženy i muži odměňováni stejně. Respondentky a respondenti jsou přesvědčeni, že v jejich zaměstnání jsou ženy odměňovány spravedlivěji než v celkově na trhu práce. Třetina zaměstnanců a zaměstnankyň si naopak myslí, že ženy jsou placeny hůře. ČR je jediná země, kde je absolutní většina respondentů a respondentek přesvědčena, že ženy jsou v jejich firmě odměňovány hůře než muži (56 % osob). Téměř polovina osob obdobně smýšlí na Slovensku (49 %), v Německu (47 %), Rakousku (43 %) a Maďarsku (42 %).

Přístupy ke zkoumání GPG

Tématu nerovného odměňování žen a mužů se dlouhodobě věnuje výzkumná pozornost v České republice i v zahraničí. Objevují se různé přístupy. Jednu skupinu tvoří ekonomické přístupy k rozdílům v odměňování, mezi něž patří teorie lidského kapitálu, teorie kompenzace platových/mzdových rozdílů a teorie statistické diskriminace. Mezi další sociálně vědní přístupy se řadí teorie duálního trhu, institucionální teorie trhu práce a genderové teorie. Tyto přístupy a teorie se v mnohém prolínají a vzájemně ovlivňují.⁴⁷ Některé zahraniční studie upozorňují na přínos psychologických faktorů při dekompozici genderových rozdílů v odměňování. Nejedná se však o faktory, které by GPG pomohly beze zbytku vysvětlit. Modely s aplikací psychologických faktorů jsou navíc méně obsáhlé po stránce kontrolních faktorů.

⁴⁵ Křížková, A., Pospíšilová, K. Rodičovství a genderové mzdové rozdíly ve vybraných kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku. Fórum sociální politiky 4/2022. Praha.

⁴⁶ Directorate-General for Communication. (2017). *Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017*. Dostupné na [Microsoft Word - ebs_465_en_final.docx](#) (uib.es)

⁴⁷ Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R. (2018). *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: MPSV. Dostupné na [34c5639c.pdf](#) (rovnaodmena.cz)

Příčiny GPG

Diskriminace v odměňování a předpojatost ve strukturách odměňování je pouze jednou z příčin nerovností v odměňování. Dalšími zásadními příčinami GPG jsou horizontální a vertikální segregace trhu práce a ve vzdělávání, přetrvávající genderové stereotypy, nedostatečná transparentnost v odměňování a limitované možnosti sladování pracovního a osobního života (dostupnost zařízení péče, nabídka flexibilních forem práce, flexibilita mateřské/rodičovské). Opatření vedoucí ke snížení GPG musí tedy zákonitě směřovat do všech těchto oblastí, kterým se Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 věnuje. Podrobně a komplexně se na problematiku příčin nerovností v odměňování zaměřuje publikace MPSV z roku 2017 „Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodních srovnání“.⁴⁸ Příčiny strukturuje následujícím způsobem: 1. kulturní příčiny, 2. strukturální příčiny, 3. systémové příčiny, 4. institucionální podmínky kombinace placené práce a péče, 5. vzdělávací systém a socializace, 6. individuální a rodinné faktory.

Důsledky GPG

Rozdíly v odměňování mají významné negativní důsledky: snižují rozpočty domácností, odrážejí se v nízké životní úrovni rodin s více dětmi, v neuspokojivém ekonomickém postavení domácností sólo matek a jejich dětí i v nižších důchodech žen, přičemž přispívají ke zvýšení rizika ohrožení žen chudobou. Mají dokonce potenciál ovlivňovat výskyt násilí v partnerských vztazích. Promítají se ale také do nižšího výběru daní z příjmu i daní spotřebních.⁴⁹

Ekonomické dopady GPG

Z publikace „Jak na GPG z pohledu makroekonomie. Analýza makroekonomických dopadů GPG v ČR“⁵⁰ vyplývá, že podle ekonomické literatury přináší snížení GPG řadu pozitivních makroekonomických dopadů, mezi které patří zejména:

- **Zvýšení účasti žen na trhu práce** – Snížením rozdílu v odměňování žen a mužů a zvýšením mzdy žen dojde ke zvýšení zaměstnanosti žen.
- **Zvýšení plodnosti** – V zemích, kde je pro ženy relativně snadné pracovat a mít děti, bývá zaměstnanost a plodnost žen vyšší. Mezi zaměstnaností a plodností je v zemích EU pozitivní korelace. Z dlouhodobého hlediska má vyšší plodnost vzhledem k nárůstu počtu ekonomicky aktivních obyvatel pozitivní vliv na HDP.
- **Zvýšení objemu investic do zdraví a vzdělávání dětí** – Vyšší účast žen na trhu práce zvyšuje jejich podíl na výdajích v domácnosti, což má pozitivní dopad na lidský kapitál dětí, protože ženy oproti mužům mají tendenci utracet více svých příjmů za vzdělávání a zdraví svých dětí, což může následně také dlouhodobě ovlivnit ekonomický vývoj.
- **Zvýšení míry úspor** – Ženy mají vyšší tendenci spořit. Vyšší mzdy žen tedy zvyšují míru úspor. Tyto úspory se zase mohou přenést prostřednictvím finančního sektoru do firem a podpořit nové investice. Např. bylo odhadnuto, že zvýšení podílu ženských mezd o 1 % zvyšuje celkovou míru úspor o 0,25 % HDP.
- **Zvýšení HDP** – Snížení GPG má zpravidla pozitivní dopad na HDP, zejména ve střednědobém a dlouhodobém horizontu. Velmi ojediněle se objevuje názor, že snížení GPG v krátkodobém horizontu snižuje ekonomický růst. Toto však platí pouze v exportně orientovaných, poloprůmyslových zemích, ve kterých jsou

⁴⁸ Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., & Maříková H. (2017). *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: MPSV. Dostupné na [Aktualnirozdilyvodmenovanizenamuzuvcr.pdf](https://www.mpsv.cz/aktualnirozdilyvodmenovanizenamuzuvcr.pdf) ([rovnaodmena.cz](https://www.rovnaodmena.cz))

⁴⁹ Křížková, H., Maříková, R., & Marková Volejníčková, R. (2021). Dostupnost a struktura dat pro analýzu GPG, výzkum v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI (executive summary).

⁵⁰ [Makroanaliza_07_22022021_S_titulku_A_jednostrany.pdf](https://www.mpsv.cz/makroanaliza_07_22022021_S_titulku_A_jednostrany.pdf) ([rovnaodmena.cz](https://www.rovnaodmena.cz)), MPSV, Praha, 2021.

ve vývozních odvětvích zaměstnány primárně ženy (snížení GPG vede k růstu mezd žen a tedy k poklesu konkurenceschopnosti vývozního zboží na mezinárodním trhu).

- **Pozitivní dopad na veřejné finance** – Vyšší účast žen na trhu práce zvyšuje veřejné příjmy prostřednictvím zvýšení příjmů z daní z příjmu i nepřímých daní a sociálních odvodů a snížením objemu výdajů spojených s nezaměstnaností. Dle analýzy Evropské komise by mělo zvýšení HDP o 1 % způsobit pokles poměru deficitu vládního sektoru vůči HDP o 0,395 %.

Pro ČR pak proběhla modelace potenciálních dopadů možných způsobů snížení GPG následujícím způsobem:

1. Snížením GPG

- Rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů (zachování konstantních mzdových nákladů)
- Zvýšením mezd žen – Modelováno bylo plošné zvýšení mezd žen, zvýšení mezd ve feminizovaných profesích a zvýšení mezd ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru. Navýšení mezd žen zvýší mzdové náklady firem. Firmy se se zvýšenými mzdovými náklady vyrovnají buďto zvýšením cen, omezením firemních investic nebo kombinací obou způsobů.

2. Zvýšením zaměstnanosti žen

Provedené simulace ukázaly, že oba způsoby snižování nerovností na trhu práce mohou mít pozitivní makroekonomické dopady.

Diskriminace v odměňování

Diskriminace v odměňování může být vnímána užším pohledem, na úrovni zaměstnavatele porovnáváním zaměstnaných, kteří dělají stejnou práci či práci stejné hodnoty. Hodnota GPG u zaměstnavatele může, ale také nemusí být zapříčiněna diskriminací a předpojatostí ve strukturách odměňování. Může být zapříčiněna nedostatkem žen ve vedoucích pozicích, segregací žen a mužů do různých pracovních pozic a zařazováním žen do níže hodnocených pozic. Nerovnost v příležitostech žen na trhu práce a ve společnosti tedy ústí do nerovností v odměňování. A nelze předpokládat, že tyto nerovnosti v příležitostech jsou legitimní, často mohou reflektovat diskriminaci a podhodnocování práce žen a jejich schopností spíše než rozdílné dovednosti, kvalifikaci a pracovní zkušenosti.⁵¹

⁵¹ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EVALUATION of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value' (SWD(2020) 51 final). (2020). Dostupné na [swd-2020-50_en.pdf](https://ec.europa.eu/equality/en/pdf) (europa.eu)

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 a jeho struktura

Vznik Akčního plánu

Předkládaný materiál byl vypracován realizačním týmem projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“, registrační číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702, MPSV. Součástí týmu byli experti a expertky pro oblast práva, sociologie, zástupkyně Kanceláře veřejného ochránce práv a Úřadu vlády ČR.

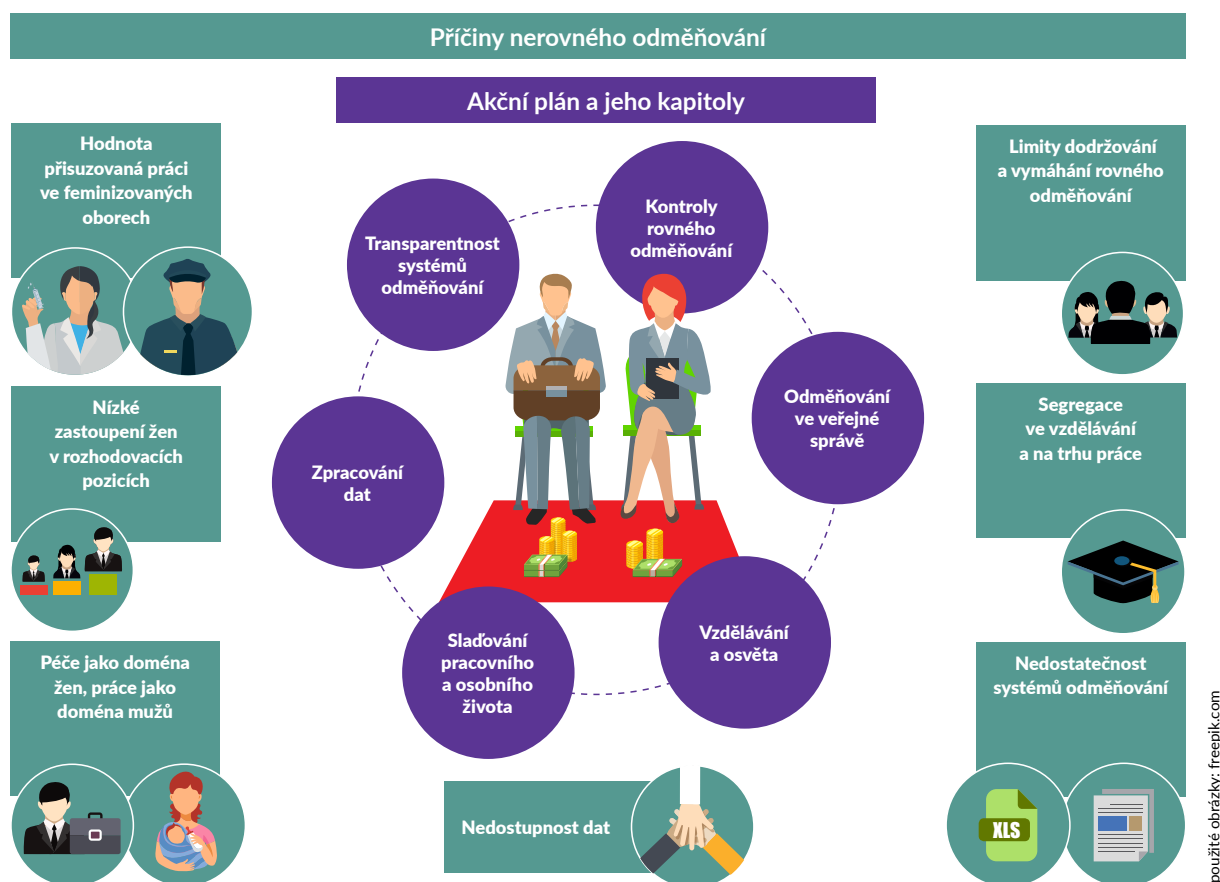
Struktura Akčního plánu

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 je rozdělen na 6 kapitol:

1. Transparentnost systémů odměňování
2. Kontroly rovného odměňování
3. Odměňování ve veřejné správě
4. Sladování pracovního a osobního života
5. Vzdělávání
6. Nedostupnost dat

Kapitoly jsou zahájeny stručným úvodem, pak se věnujeme popisu stávající situace vzhledem k rovnému odměňování žen a mužů, který vychází z relevantních výzkumů akademických institucí, případně z analýz, studií a statistik na úrovni EU. V části dokumenty ČR a dokumenty EU odkazujeme na závazné dokumenty, strategie a směrnice, ze kterých vyplývá závazné plnění úkolů zaměřených na vymáhání a dodržování stejné práce a práce stejné hodnoty a mohou potenciálně vést ke snížení GPG v ČR. Jádrem Akčního plánu jsou zejména jednotlivá opatření, která jsou shrnuta v tabulkách na konci každé kapitoly. Opatření jsou dále konkretizována v této struktuře: specifický cíl, opatření, popis opatření, kritérium plnění, termín plnění, gesce a spolugesce.

Obrázek 2. Příčiny nerovného odměňování a kapitoly Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026.



použité obrázky: freepik.com

Zdroj: 22 % K ROVNOSTI

Zdroje financování

Každou kapitolu uzavírá odstavec týkající se financování jednotlivých opatření. Financování nebude mít přímé dopady na státní rozpočet. Navrhnutá opatření budou zabezpečena výhradně v rámci limitů počtu míst a objemu prostředků na platy v dotčených rozpočtových kapitolách, bez nároků na jejich navýšení. V případě že bude docházet k legislativním řešením s věcnými dopady budou v aktuálním čase změn zpracovány obecné zásady pro hodnocení dopadů regulace. Financování bude zajišťováno i ze zdrojů ESF OPZ+.

Monitoring a evaluace

Naplňování Akčního plánu a jeho implementace bude monitorována a evaluována MPSV. Gestorem a koordinátorem naplňování Akčního plánu je MPSV. Implementační proces a evaluace budou probíhat prostřednictvím 1. průběžné zprávy vládě o implementaci Akčního plánu do 30. 6. 2025 (která bude Akční plán také revidovat, zejména v souvislosti se směrnicí na podporu transparentnosti) a 2. závěrečnou zprávou vládě do 30. 6. 2027, která bude vyhodnocovat kompletní plnění Akčního plánu. Zprávy bude vypracovávat MPSV, budou předloženy Radě vlády pro rovnost žen a mužů jako monitorovacímu orgánu Strategie rovnosti žen a mužů a akčních plánů navazujících na Strategii rovnosti žen a mužů. Odpovědnost za naplňování a monitorování Akčního plánu je v gesci MPSV, do jehož kompetence je směřována většina opatření. Některá opatření mají průřezový charakter a vyžadují spolupráci dalších resortů či institucí, či jsou přímo v jejich gesci.

Kapitola 1. Transparentnost systémů odměňování

Úvod

Nedostatečná transparentnost odměňování byla označena za jednu z hlavních překážek při odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů. Nedostatek transparentnosti odměňování v organizacích znamená, že neoprávněné rozdíly v odměňování, případně diskriminace, zůstává často neidentifikovaná. Případně, je-li podezření, je obtížné diskriminaci prokázat.

Příčinou nízké transparentnosti je sociokulturní prostředí, ve kterém přetrvává tabu ohledně výše mzdy. Roli hrají také zažitá genderová stereotypy, které mohou ovlivňovat rozdíly v odměňování způsobené například tím, že muž je častěji vnímán jako živitel, žena jako pečovatelka, jejíž role na trhu práce je spíše druhotná, roli může hrát i větší sebevědomí mužů v oblasti vyjednávání lepšího platu či mzdy a mnohem obtížnější vyjednávací pozice žen. Na systémové úrovni se pak děje to, že struktury odměňování jsou zneprůhledněné, uchazeči a uchazečky často nejsou seznámeni s výší mzdy před nástupem do zaměstnání, zaměstnanci a zaměstnankyně postrádají dostatečně přehlednou informaci o systémech, politikách a pravidlech odměňování ve firmách a organizacích, nerozumí svým výplatním páskám, o odměňování se téměř nemluví.

K narovnání těchto situací slouží sada nástrojů, například dostupné informace o systémech a pravidlech odměňování, které se týkají všech složek platu či mzdy, dostupné informace o možnostech kariérního postupu v souvislosti s finančním ohodnocením. Patří sem informování zaměstnanců a zaměstnankyň o počáteční výši mzdy před jejich nástupem do zaměstnání, právo požadovat informace o průměrném odměňování osob konajících stejnou práci či práci stejné hodnoty v rozčlenění na ženy a muže, reportování firem určité velikosti o rozdílu v odměňování žen a mužů nebo audity odměňování.

Transparentnost v kontextu rovného odměňování žen a mužů

Studii zabývajících se dopady transparentnosti na rovnost v odměňování není mnoho. Zaměřují se spíše na chování zaměstnanců, zaměstnankyň a zaměstnavatelů, méně často se zabývají vlivem transparentnosti na výši GPG.⁵² Existují jak argumenty na podporu transparentnosti v odměňování, tak také některé, které mluví proti implementaci. Z odborných textů a podkladů zaměřujících se na tvorbu politik vyplývá, že nejčastější argument na podporu transparentnosti v odměňování je, že napomáhá odhalovat diskriminaci v odměňování. Nejčastějšími argumenty proti transparentnosti jsou zvýšená administrativní zátěž pro zaměstnavatele a obava z porušení důvěrného charakteru informace o odměňování. Argumenty užívané na podporu či naopak proti transparentnosti v odměňování nejsou často dostatečně podloženy, výzkumů v oblasti je stále málo. Pouze několik studií se zaměřuje přímo na hodnocení dopadu opatření přijatých na podporu transparentnosti ve státech EU.⁵³ Některé studie dokládají, že přijetí závazných opatření na podporu transparentnosti přispívá k 2–3 % snížení

⁵² Impact assessment accompanying the document DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (COM(2021)93 final). (2021). Dostupné na [swd-2021-41_en_0.pdf](#) (europa.eu)

⁵³ Hofman, J., Nightingale, M., Bruckmayer, M., Sanjuro, P. (2020). *Equal pay for equal work: Binding pay transparency measures*. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Directorate-General for Internal Policies. Dostupné na: [Equal Pay for Equal Work: Binding pay-transparency measures](#) (europa.eu)

GPG.^{54 55} Záleží na tom, jaká opatření byla přijata a vliv má i institucionální rámec a situace na trhu práce v té konkrétní zemi. Při implementování závazných opatření na podporu transparentnosti je důležité: zvažovat administrativní zátěž zaměstnavatelů⁵⁶, opatření doplnit vhodnými dostupnými nástroji usnadňujícími implementaci, efektivně monitorovat, vyhodnocovat a posilovat mechanismy, které povedou k zajištění shody na dalším postupu.⁵⁷

Nástroje a opatření na podporu transparentnosti

Mnohé země EU již přijaly opatření na podporu transparentnosti, ke kterému vyzvala Evropská komise Doporučením z roku 2014 (podrobněji k jednotlivým opatřením viz níže podkapitola EU rámec).⁵⁸

	Právo či povinnost v nějaké formě ukotvená	Právo / povinnost nijak neukotvena
Právo požadovat informaci o platu/mzdě	Finsko, Irsko, Kypr, Lotyšsko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rumunsko, Španělsko a Švédsko	Belgie, Bulharsko, Česká republika , Estonsko, Francie, Chorvatsko, Itálie, Litva, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Polsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko
Reportování o odměňování / GPG	Belgie, Dánsko, Francie, Itálie, Litva, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Španělsko	Česká republika , Bulharsko, Estonsko, Finsko, Chorvatsko, Irsko, Kypr, Lotyšsko, Maďarsko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko
Společné posouzení nerovného odměňování či audit odměňování	Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Německo, Portugalsko, Španělsko, Švédsko	Bulharsko, Česká republika , Estonsko, Itálie, Irsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko

Mezi další významné opatření na podporu transparentnosti lze řadit zrušení či nicotnost tzv. doložek mlčenlivosti (uzákoněné např. na Slovensku), kterými si zaměstnavatel vynucuje mlčenlivost ohledně mzdových a platových podmínek u svých podřízených. Tato praxe je u zaměstnavatelů poměrně běžná.⁵⁹ Doložky mlčenlivosti jsou práv-

⁵⁴ Impact assessment accompanying the document DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (COM(2021)93 final). (2021). Dostupné na [swd-2021-41_en_0.pdf](https://ec.europa.eu/economy_finance/swd-2021-41_en_0.pdf) (europa.eu)

⁵⁵ Jsou i studie, které neodhalily dopady na transparentnost, například studie: Gulyas, Andreas and Seitz, Sebastian and Sinha, Sourav, Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence From Austria (2021). ZEW - Centre for European Economic Research Discussion Paper No. 21-076, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3949832> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3949832>. Nicméně z recenzí těchto textů a studií vyplývá, že jsou jejich výstupy podmíněny empirickým zkoumáním. Jejich efekt záleží na typu opatření, na které se zaměřují, sankce či pokuty, které jsou v té které zemi v platnosti, na jakou skupinu zaměstnanců jsou zacíleny, jaký je institucionální rámec a rámec pracovního trhu té které země a také jaký je časový úsek, který je brán v úvahu.

⁵⁶ I proto přistoupilo MPSV k převedení švýcarského analytického nástroje Logib do českého prostředí. Logib byl otestován českými zaměstnavateli a je připraven k užívání za odborné supervize. Na další analýzy Logibem u zaměstnavatelů jsou vyčleněny zdroje ESF. Obdobně tak je klíčové pracovat aktivněji s daty o odměňování, které v ČR povinně shromažďuje MPSV v unikátních datových souborech ISP/ISPV. Tyto soubory lze využít k automatickým převodům dat nutných k reportingu na straně velkých zaměstnavatelů (viz znění směrnice na podporu transparentnosti).

⁵⁷ Hofman, J., Nightingale, M., Bruckmayer, M., Sanjuro, P. (2020). *Equal pay for equal work: Binding pay transparency measures*. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Directorate-General for Internal Policies. Dostupné na: [Equal Pay for Equal Work: Binding pay-transparency measures](https://ec.europa.eu/economy_finance/swd-2021-41_en_0.pdf) (europa.eu)

⁵⁸ Impact assessment accompanying the document DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (COM(2021)93 final). (2021). Dostupné na [swd-2021-41_en_0.pdf](https://ec.europa.eu/economy_finance/swd-2021-41_en_0.pdf) (europa.eu)

⁵⁹ Křížková, A., Marková Volejníčková, R., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné na <https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech>

ně nevyzpytatelné. Z analýzy Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů⁶⁰ vyplývá, že takovýto případ dosud neřešil Nejvyšší ani Ústavní soud, takže neexistuje dostupná judikatura vyšších soudů. Nabízí se proto jít vymáhání zákazu takové doložky naproti a stanovit nicotnost doložky výslovně. Zavedení výslovné nicotnosti právního jednání ohledně mlčenlivosti o výši odměny považuje za vhodné i veřejná ochránkyně práv.⁶¹

Obdobně lze mezi opatření na podporu transparentnosti zahrnovat zavedení povinnosti zveřejňovat mzdu či plat v inzerátech na pracovní pozice. Může se jednat o minimální mzdu, mzdový či platový interval, základní plat či mzdu apod. Tato povinnost například platí na Slovensku, v Rakousku či v Anglii.⁶²

MPSV provozuje online mzdovou a platovou kalkulačku na webových stránkách www.rovnaodmena.cz.⁶³ Jejím cílem je výpočet průměrného výdělku pro jedince se zadanými konkrétními parametry a také výpočet procentuálního rozdílu ve výdělcích žen a mužů na základě těchto parametrů. Byla inspirována rakouskou verzí kalkulačky, která je v provozu již několik let (<https://www.gehaltsrechner.gv.at/>). Výpočty jsou stanoveny pouze pro zaměstnance a zaměstnankyně v pracovním poměru. Vzhledem ke kvalitní a velmi podrobné datové základně, kterou česká verze kalkulačky využívá, je možné výpočty stanovit odděleně pro sféry ekonomických činností (mzdovou a platovou sféru, tedy soukromý a veřejný sektor) a současně pro každou hlavní třídu a třídu profesních zaměstnaneckých skupin (klasifikace zaměstnání CZ-ISCO). Další sledované parametry pak jsou základní sociodemografické údaje, nejvyšší dosažené vzdělání, věk a kraj. Ve mzdové sféře je navíc sledována ještě velikost ekonomického subjektu dle počtu zaměstnanců a zaměstnankyň (v platové sféře tato proměnná není pro stanovení výše platu významná a není proto do výpočtů zahrnuta). Kalkulačka může podpořit vyjednávání o odměňování osob vstupujícím na trh práce či osob, které na trhu práce již jsou. A je považována za jeden z nástrojů na podporu transparentnosti.

Doporučení Evropské komise směřuje i do oblasti zahrnutí problematiky rovného odměňování do kolektivního vyjednávání. Evropská komise respektuje nezávislost odborů a sociálních partnerů, jsou však země, kde je většina mezd či platů výsledkem kolektivního vyjednávání, a pak je žádoucí, aby sociální partneři zohlednili téma rovného odměňování žen a mužů. Zahrnutí rovného odměňování může mít například i podobu povinnosti zahrnovat do kolektivních smluv opatření na podporu rovnosti nebo podobu „soft opatření“, v rámci kterého je pouze doporučováno, aby byla opatření na podporu rovnosti zahrnuta v kolektivních smlouvách.⁶⁴ Například v Belgii musí národní mezisektorová kolektivní smlouva obsahovat opatření na podporu rovnosti, zejména genderově neutrální klasifikaci (kategorizaci) práce, případně možnost ustanovit mediátora, který by pomáhal zaměstnancům s jejich individuálními případy.⁶⁵ V ČR plyne ze ZP povinnost zaměstnavatelů informovat odborové organizace o vývoji mezd a platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin ve firmě či organizaci, ne však v členění na muže a ženy.

⁶⁰ MPSV. (2020). *Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů. Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR*. Dostupné na [Legislativni-moznosti-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu.pdf](https://www.rovnaodmena.cz) (rovnaodmena.cz)

⁶¹ Kancelář veřejného ochránce práv. (2018). *Výroční zpráva o činnosti veřejné ochránkyně práv za rok 2018*. [výroční zpráva]. Dostupné na https://www.ochrance.cz/uploads-import/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Vyrocní_zprava_2018.pdf

⁶² MPSV. (2020). *Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů. Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR*. Dostupné na [Legislativni-moznosti-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu.pdf](https://www.rovnaodmena.cz) (rovnaodmena.cz)

⁶³ Mzdová a platová kalkulačka. Dostupné na: [Mzdová a platová kalkulačka - RovnaOdmena](http://www.rovnaodmena.cz)

⁶⁴ MPSV vydalo v roce 2020 publikaci „Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů. Poziční zpráva sociálních partnerů“, součástí níž jsou návrhy doporučení k podpoře rovného odměňování žen a mužů. Publikace je dostupná zde: [Socialnim-dialogem-k-rovnemu-odmenovani-zen-a-muzu.pdf](https://www.rovnaodmena.cz) (rovnaodmena.cz)

⁶⁵ *Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů. Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR*, Obsahovou část této publikace zpracovala společnost Deloitte Advisory s.r.o., MPSV, 2020. Dostupné na: [Legislativni-moznosti-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu.pdf](https://www.rovnaodmena.cz) (rovnaodmena.cz)

Z výzkumu veřejného mínění Eurobarometr, 2017⁶⁶ vyplývá pro oblast transparentnosti:

- 62 % osob má povědomí o výdělků svých kolegů a kolegyně. Větší povědomí o platu/mzdě spolupracovníků a spolupracovnic mají muži (65 %) na rozdíl od žen (59 %). Nejvyšší povědomí mají respondenti a respondentky ve Finsku, Řecku, na Kypru a v Estonsku, naopak nejnižší mají v České republice, v Itálii, na Slovensku a v Německu.
- Většina osob je pro to, aby se zveřejňovaly průměrné mzdy/platy dle pozice a pohlaví. Zveřejňování podporují nejvíce Švédové (80 %), Nizozemci (73 %), Slovinci a Rumuni (72 %). Nejméně zveřejňování podporují respondenti z Lotyšska (42 %), Litvy (51 %) a Polska (54 %). V České republice by zveřejňování podpořilo 62 % osob.
- Většina respondentů a respondentek (59 %) si nemyslí, že stejná odměna za stejnou práci je garantována zákonem, i když rovná odměna je garantována zákonem ve všech zemích EU. V ČR si 61 % osob účastnících se výzkumu nemyslí, že rovná odměna je garantována zákonem (v Německu a ve Francii to bylo 77 % osob).

Vymahatelnost rovného odměňování

Rovné odměňování je v EU stále problémem, především protože přetrvávají obtíže s jeho efektivním vymáháním. Zvýšená transparentnost mezd může odhalit předpojatost a diskriminaci na základě pohlaví v platových strukturách podniku nebo odvětví a umožnit zaměstnancům, zaměstnavatelům nebo sociálním partnerům, aby přijali vhodná opatření s cílem zajistit uplatňování zásady stejné odměny (Zpráva Komise z roku 2013 COM(2013) 861 final)⁶⁷.

Nedostatečná vnitrostátní judikatura v oblasti rovného odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty může nasvědčovat tomu, že oběti diskriminace v odměňování nemají dostatečně účinný přístup ke spravedlnosti. Hlavními překážkami účinného uplatňování zásady rovného odměňování jsou:

- a) nedostatečně transparentní systémy odměňování;
- b) nedostatečná právní jistota ohledně pojmu práce stejné hodnoty, jelikož tento pojem není definován, nebo neexistují jednoznačná kritéria hodnocení umožňující srovnávání různých typů práce, a
- c) procesní překážky.⁶⁸

Zjevná přímá diskriminace v odměňování za naprosto stejnou práci je dnes již poměrně ojedinělým jevem. Stávající právní rámec je však již méně účinný, pokud jde o zajištění uplatňování zásady rovného odměňování za práci stejné hodnoty. „*Taková diskriminace bude s menší pravděpodobností předmětem soudní žaloby nejen proto, že o ní potenciální oběti pravděpodobně nevědí, nýbrž také proto, že pro oběti diskriminace v odměňování je obtížnější účinně vymáhat dodržování zásady rovného odměňování. Oběti musí předložit skutečnosti, které vedou k domněnce, že dochází k diskriminaci, aby přesunuly důkazní břemeno na zaměstnavatele. K významným faktorům, které k těmto obtížím přispívají, patří neprůhledné struktury odměňování a nedostatek dostupných informací o úrovni odměňování*

⁶⁶ Directorate-General for Communication. (2017). *Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017*. Dostupné na [Microsoft Word - ebs_465_en_final.docx \(uib.es\)](#)

⁶⁷ ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ - Zpráva o uplatňování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění) (COM(2013) 861 final). (2006). Dostupné na [EUR-Lex - 52013DC0861 - CS \(europa.eu\)](#)

⁶⁸ ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ - Zpráva o uplatňování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění) (COM(2013) 861 final). (2006). Dostupné na [EUR-Lex - 52013DC0861 - CS \(europa.eu\)](#)

zaměstnanců, vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.“⁶⁹ (Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti).

Jedním z důvodů, proč se zaměstnanci a zaměstnankyně zřídka domáhají svých práv vyplývajících z rovného odměňování, může být nedostatek transparentnosti a informací o mzdách či platech ostatních zaměstnanců/zaměstnankyň. Důvodem může být také nekonzistentní aplikace obrácení důkazního břemene dle § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, ze strany soudů. To že se zaměstnanci a zaměstnankyně nedomáhají svých práv může být zapříčiněno formálním přístupem soudů nebo časovou a finanční náročností vedení sporů. Případně důvodem může být i nedostatečné porozumění nepřímé diskriminaci, která je často součástí soudních případů, týkajících se nerovného odměňování žen a mužů.⁷⁰ Z výzkumu veřejného ochránce práv z roku 2020, který se zaměřil na Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019⁷¹, vyplynulo, že nejčastěji lidé u soudu napadají diskriminaci v zaměstnání, a to především z důvodu věku a pohlaví. I když uspějí, české soudy jim přiznávají jen velmi nízké odškodnění. Podle ombudsmana by měly výsledky výzkumu vést k širší diskuzi se zapojením zástupců advokacie a akademického sektoru, s cílem hlouběji reflektovat antidiskriminační právo a hlouběji mu porozumět („Antidiskriminační právo je v České republice stále nové a soudy zatím jen pomalu vymezují hranice toho, co diskriminací je a co není...“⁷²). Mezi doporučeními ombudsmana pak je i vzdělávání soudců a soudkyň, soudních úředníků, advokátů a advokátek, zakotvení do právního řádu žaloby ve veřejném zájmu (*actio popularis*) v diskriminačních věcech a výzva k úpravě sdílení důkazního břemene, protože nepokrývá veškeré situace, v nichž antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci.

Na základě předcházejících reportů, evaluačních zpráv a analýz byly v roce 2020 identifikovány na úrovni EU klíčové problematické záležitosti: koncept stejné práce a práce stejné hodnoty je definován různě na úrovních národních států, různá je i akceptace rozdílů v odměňování žen a mužů jednotlivými soudy, obrácené důkazní břemeno není implementováno jednotně, liší se délka promlčecích lhůt, sankce jsou často nedostatečně odražující a kompenzace obětem nízké, náklady na soudní řízení a soudní poplatky mohou být pro oběti neúnosně vysoké, na straně zaměstnanců a zaměstnankyň je nedostatečné právní povědomí ohledně rovné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty, orgány rovného zacházení mají různé pravomoci, panují nejasnosti při práci s konceptem genderově neutrální klasifikace práce, systémy odměňování zaměstnavatelů jsou nedostatečně transparentní. (Evaluace Směrnice 2006/54/EC zaměřené na problematiku stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty z roku 2020⁷³).

⁶⁹ DOPORUČENÍ KOMISE ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (Text s významem pro EHP) (2014/124/EU). (2014). Úřední věstník Evropské unie, L 69/124, 112-116. Dostupné na [L_2014069CS.01011201.xml](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32014D069CS.01011201.xml) (europa.eu)

⁷⁰ National cases and good practices on equal pay, Susanne Burri, EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Justice and Consumers, Brusel, 2019 Dostupné na: [equalpaygoodpractices.pdf](https://ec.europa.eu/justice/equality/equalpaygoodpractices.pdf) (europa.eu)

⁷¹ Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Výzkum veřejného ochránce práv 2020. Dostupné na: [2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf](https://www.ochrance.cz/vyzkum-judikatura-DIS.pdf) (ochrance.cz)

⁷² Tisková zpráva ombudsmana: Jak české soudy rozhodují o diskriminaci, 2020. Dostupné na: [Jak české soudy rozhodují o diskriminaci | Ombudsman](https://www.ochrance.cz/tiskova-zprava-ombudsmana-jak-ceske-soudy-rozhoduji-o-diskriminaci) (ochrance.cz)

⁷³ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EVALUATION of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on ‘equal pay for equal work or work of equal value’ (SWD(2020) 51 final). (2020). Dostupné na [swd-2020-50_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/equality/swd-2020-50_en.pdf) (europa.eu)

Stížnost University Women of Europe proti ČR

Dne 5. prosince 2019 přijal Evropský výbor pro sociální práva rozhodnutí o odůvodněnosti kolektivní stížnosti č. 128/2016 – University Women of Europe proti České republice. V rozhodnutí Evropský výbor pro sociální práva shledal, že došlo

- k porušení čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty a čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988, neboť není zajištěna transparentnost odměňování a v praxi není umožněno srovnávání pracovních míst;
- k porušení čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988, neboť nebylo dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti rovného odměňování; a
- k porušení čl. 1 písm. d) Protokolu z roku 1988, neboť nebylo dosaženo dostatečného pokroku při zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.

Dne 17. března 2021 přijal Výbor ministrů Rady Evropy doporučení č. CM/RecChS(2021)5. V něm přihlédl k vyjádření vlády ze dne 2. července 2020 [DD(2020)279] a České republice doporučil:

- pokračovat a dokončit přijímání opatření ke zlepšení transparentnosti v odměňování prostřednictvím umožnění pracovníkům požadovat a získat v rámci soudního řízení informace o mzdě spolupracovníka při řádném respektování použitelných pravidel o ochraně osobních údajů a obchodního tajemství;
- rozšířit rozsah porovnávání mezd v soukromém sektoru nad rámec stejné obchodní společnosti;
- přezkoumat a posílit stávající opatření zaměřená na snížení a odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a zvážit přijetí jakýchkoli nových opatření, která mohou přinést měřitelný pokrok v rozumném čase;
- podporovat účinnou paritu v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v největších veřejně kótovaných soukromých společnostech;
- v příští zprávě uvést rozhodnutí a opatření přijatá k dosažení souladu s tímto doporučením v rámci implementace rozhodnutí o kolektivní stížnosti.

EU rámec

Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti konstatuje, že členské státy by měly zavést konkrétní opatření na podporu transparentnosti odměňování. Tato opatření by měla v rámci přístupu odpovídajícího konkrétní situaci v daném členském státě zahrnout jeden či více postupů:

- Právo zaměstnanců na informace o úrovni platů** – zajistit, aby zaměstnanci mohli žádat o informace o úrovni platů rozdělené podle pohlaví pro kategorie zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.
- Podávání zpráv o odměňování** – zajistit, aby zaměstnavatelé v organizacích s alespoň 50 zaměstnanci pravidelně informovali zaměstnance a zaměstnankyně o průměrné odměně jednotlivých kategorií zaměstnanců nebo pracovních pozic podle pohlaví.
- Audity odměňování** – zajistit, aby v podnicích a organizacích s alespoň 250 zaměstnanci byly prováděny audity odměňování. Včetně analýzy podílu žen a mužů v jednotlivých kategoriích, analýzu používaného systému hodnocení a klasifikace práce a podrobné informace o odměňování a rozdílech v odměňování na základě pohlaví. Zprávy z auditů by měly být dostupné zástupcům zaměstnanců a sociálním partnerům.
- Kolektivní vyjednávání** – zajistit, aby byla otázka rovného odměňování včetně auditů odměňování projednána na příslušné úrovni kolektivního jednání.

Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru o uplatňování Doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti z roku

2017, varuje, že Doporučení z roku 2014 nedosáhlo očekávaných cílů a doporučuje členským státům zavést výše zmíněná opatření do zákona.⁷⁴

Dne 4. března 2021 byl zveřejněn návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování⁷⁵. Cílem této iniciativy je řešit přetrvávající nedostatečné prosazování základního práva na stejnou odměnu a zajistit dodržování tohoto práva v celé EU tím, že budou zavedeny standardy transparentnosti odměňování.

Navrhovaná směrnice na podporu transparentnosti:

- a) zavádí transparentnost odměňování v rámci organizací,
- b) usnadňuje uplatňování klíčových pojmů týkajících se stejné odměny, včetně „odměňování“ a „práce stejné hodnoty“,
- c) posiluje mechanismy prosazování.

Návrh směrnice na podporu transparentnosti je aktuálně ve znění obecného přístupu a věnuje se následujícím oblastem: stejná práce a práce stejné hodnoty, transparentnost v odměňování před zaměstnáním, transparentnost stanovování odměn a kariérního postupu, právo na informace, podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů, společné posouzení odměňování, ochrana údajů, sociální dialog, ochrana práv, řízení jménem nebo na podporu pracovníků, právo na náhradu, další opravné prostředky, přenesení důkazního břemene, prokázání stejné práce a práce stejné hodnoty, přístup k důkazům, promlčecí lhůty, náklady řízení a soudní výlohy, sankce, rovné odměňování firem, které usilují o veřejné zakázky či koncese, pronásledování a ochrana před méně příznivým zacházením, úroveň ochrany, subjekty pro rovné zacházení, Sledování a zvyšování povědomí, kolektivní vyjednávání a akce, statistiky.

Dokumenty na úrovni ČR

Opatření na podporu transparentnosti navrhuje Strategie rovnosti žen a mužů v kapitole č. 1 Práce a péče, strategický cíl 3. Snižování rozdílů v odměňování, specifický cíl 3.7 Zvýšení míry mzdové a platové transparentnosti. Opatření 3.3 Snižování míry výskytu přímé mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví, 3.7.1 Přijmout alespoň jedno ze čtyř klíčových opatření uvedených v doporučení EK o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (2014/124/EU), 3.7.2 Zavést povinnost zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst informaci o výši základní složky mzdy/platu, 3.7.3 Stanovit nicotnost právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti, v níž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti o své mzdě/platu, 3.7.4 Zveřejňovat informace o procentuálním rozdílu v průměrných odměnách žen a mužů v orgánech obchodních společností s majetkovou účastí státu, 3.7.5 Nadále sledovat a vedení anonymizované statistiky výše průměrných platů (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň v jednotlivých platových třídách podle pohlaví.

⁷⁴ ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU - Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (COM(2017) 671 final). (2017). Dostupné na [1_CS_ACT_part1_v2.docx \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=CS)

⁷⁵ Návrh 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 (COM(2021)93 final). (2021). Dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=CS>

Zdroje financování

Část opatření je legislativní povahy, tedy jsou to opatření bez přímých nákladů. Druhým typem jsou opatření, k jejichž financování bude možné využít finanční prostředky z ESF (zejm. OP Zaměstnanost+), opatření 1.14.1, 1.14.2. a 1.14.3. Financování z OP Zaměstnanost+ bude využito i pro krytí případných personálních kapacit souvisejících s realizací projektu na straně MPSV.

Opatření akčního plánu

Kapitola 1: Transparentnost systémů odměňování						
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
1.1. Zvýšit informovanost odborů o výši odměňování žen a mužů/zaměstnankyň a zaměstnanců a zvýšit informovanost na straně samotných zaměstnanců/zaměstnankyň	1.1.1. Rozšířit znění Zákoníku práce o povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o průměrných mzdách a platech včetně jejich složek rozčleněných dle pohlaví.	Rozšířit znění Zákoníku práce, § 287 (1a) následovně: „Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich 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	2026	MPSV	
	1.1.2. Rozšířit 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. Rozšířit znění zákoníku práce o povinnost zaměstnavatele každoročně informovat zaměstnance o tomto jejich právu.	Rozšířit 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/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	2026	MPSV	

Kapitola 1: Transparentnost systémů odměňování

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
1.2. Zavedení informační povinnosti na straně zaměstnavatele.	1.2.1. Zavést zákonnou povinnost zaměstnavatele písemně definovat interní systém odměňování, tj. mzdový předpis, který bude na vyžádání poskytován inspektorátu práce jako vodítko při kontrolách rovného odměňování.	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 inspekcii 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	2026	MPSV	
	1.2.2. Rozšířit informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci/zaměstnankyni změnou § 37 ZP.	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	2026	MPSV	
	1.2.3. Rozšířit informační povinnost zaměstnavatele vůči uchazečům/uchazečkám o pracovní místo o základní složku mzdy/platu i odměny z dohody, či o rozsah nabízeného mzdového ohodnocení	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.	2023	MPSV	

Kapitola 1: Transparentnost systémů odměňování

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
1.3. Eliminování praxe sjednávání doložek mlčenlivosti o mzdě/ platu.	1.3.1. Stanovit nicotnost právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti, v níž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti o své mzdě/platu.	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	2023	MPSV	
1.4. Zapojení zástupců zaměstnavatelských organizací a odborů do postupu v oblasti snižování GPG	1.4.1. Zahrnout relevantní aktéry a zahájit vedení sociálního dialogu s cílem hledání shody a aktivního přístupu k řešení problematiky. Pravidelně projednávat na Radě hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR) způsoby řešení vysokého GPG v ČR (zaměřovat se na nevysvětlený díl GPG, v jehož výši se zrcadlí nerovnosti způsobené nastavením systémů odměňování a nedostatečná transparentnost).	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 očistěný 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.	2023–2026	MPSV	RHSD

Kapitola 1: Transparentnost systémů odměňování

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
1.5. Návrh koncepce podpory rovného odměňování žen a mužů hospodářských subjektů účastnících se plnění veřejných zakázek nebo koncesí.	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	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, 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.	Novela zákoníku práce	2026	MPSV	
1.6. Snížení rozdílu v odměňování ve státních podnicích a ve vyšších územních samosprávných celcích (na krajských úřadech).	1.6.1. Státním podnikům, státním fondům, příspěvkovým organizacím a vyšším územním samosprávným celkům (krajským úřadům) bude doporučováno prostřednictvím relevantních resortů, aby prošli analýzou GPG prostřednictvím nástroje Logib včetně navržení konkrétních kroků vedoucích ke snížení GPG. MPSV bude v této záležitosti poskytovat součinnost.	Analýza GPG je provedena nástrojem Logib s navržutím konkrétních kroků vedoucích ke snížení GPG. Projít analýzou Logib bude alespoň jednou za dva roky doporučeno státním podnikům a příspěvkovým organizacím, které ještě analýzou neprošli. MPSV bude poskytovat součinnost a umožňovat, aby byla těmto organizacím zpracována analýza Logib.	Certifikát/závěrečná zpráva z analýzy Logib. Doložení komunikace resortů se státními podniky.	2026	MPSV	Všechny resorty

Kapitola 1: Transparentnost systémů odměňování

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
1.7. Sdílení důkazního břemene	1.7.1. V souvislosti se spory o nerovném odměňování žen a mužů zvážit úpravu 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.	Ulehčit důkazní situaci pracovníků či pracovníc, kteří se cítí poškozeni 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.	2026	MSp	
1.8. Uplatňování rovného odměňování na úrovni skupin zaměstnavatelů	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	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, článek 16a), znění obecného přístupu.</i>	Novela zákoníku práce	2026	MPSV	

Kapitola 1: Transparentnost systémů odměňování

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
1.9. Snížení míry výskytu diskriminace na základě pohlaví	1.9.1. Zvýšit specializaci soudů posílením vzdělávání a odborné přípravy soudců v oblasti diskriminace a antidiskriminačních sporů.	Specializace dosáhnout posílením vzdělávání a odborné přípravy soudců, kteří se agendě věnují na okresních, případně krajských soudech. Formulovat stanovisko k vytvoření specializovaného senátu prostřednictvím organizačních opatření (rozvrhu práce), včetně zahrnutí postojů dalších dotčených subjektů.	Edukace soudců primárně prostřednictvím Justiční akademie, případně prostřednictvím speciálních školení přímo na soudech. Stanovisko ke vzniku specializovaných senátů prostřednictvím organizačních opatření	2026	MSp	
1.10. Zajistit systémovou podporu a zázemí pro rovné odměňování žen a mužů na MPSV.	1.10.1. Na MPSV zajistit, aby bylo institucionálně zajištěna podpora rovného odměňování	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+.	2026	MPSV	
1.11. Posílení role subjektu pro rovné zacházení v oblasti nerovného odměňování žen a mužů	1.11.1. Poskytnout dostatečné prostředky nezbytné 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. Podpořit koordinaci a spolupráci s dalšími vnitrostátními subjekty pro rovné zacházení.	Zajistit výkon všech funkcí KVOP v oblasti rovného odměňování žen a mužů vyplývajících z návrhu Směrnice <i>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.	2026	ÚV ČR	

Kapitola 1: Transparentnost systémů odměňování

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
1.12. Posílení znalostí rovnosti odměňování a antidiskriminačních témat	1.12.1. Nabízet školení na téma rovného odměňování/transparentnosti v odměňování všem zaměstnavatelům (cílené především na HR) v souvislosti se zákonnými změnami, školení přiměřeně medializovat.	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 <i>Směrnicí Evropského parlamentu a rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti</i> . 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 školícího modulu, certifikace.	Vznik školícího modulu a certifikace 2023, nabídka a průběh vzdělávání v období 2023–2026 průběžně	MPSV	
	1.12.2. Zavést rovné odměňování a relevantní antidiskriminační témata jako součást povinného vzdělávání úředníků/nic státní a veřejné správy, úřadu práce a SÚIP, i v souvislosti se <i>Směrnicí Evropského parlamentu a rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti</i> .	1) Nabízet školení úředníků a úřednic veřejné a státní správy v oblasti genderové rovnosti pomocí e-learningu. 2) Povinně každoročně školit pracovníky/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 proškolovat 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, článek 26, sledování a zvyšování povědomí</i> . 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 školícího systému pro veřejný sektor. Počty úředníků/úřednic, kteří prošli školením. Zařazení nabídky školení 3) pro všechna ministerstva. Bude využito prostředků ESF OPZ+.	2023–2026 průběžně	MPSV, GŘ ÚP ČR	Ostatní resorty

Kapitola 1: Transparentnost systémů odměňování

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
	1.12.3. Podporovat a iniciovat osvětové aktivity za účelem zvýšení informovanosti veřejnosti o právních prostředcích ochrany před mzdovou/ platovou diskriminací	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 <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 26.	Vypsání výzvy, realizované osvětové projekty a rozšíření obsahu webu zaměřeného na rovnost v odměňování.	2023–2026 průběžně	MPSV	

Kapitola 2. Kontroly rovného odměňování

Úvod

Jednou z bariér rovného odměňování žen a mužů je nedostatečné vymáhání zákonné povinnosti na straně zaměstnavatelů a nedostatečná právní jistota ohledně pojmu práce stejné hodnoty, případně neexistující jednoznačná kritéria hodnocení práce. Orgány inspekce práce jsou v této oblasti důležitým aktérem trhu práce, který může dodržování stejného odměňování výrazně podpořit, jak aktivitami kontrolními, tak aktivitami osvětovými. Nerovnosti v odměňování nebývají na straně zaměstnavatelů záměrné, často vyplývají z nevědomosti a nedostatečného zaměření pozornosti k podrobnějším analýzám rovného odměňování. Nevědomosti v oblasti nerovného odměňování vyplývají také často z přesvědčení, že zaměstnavatel odměňuje rovně, protože nediskriminuje záměrně a souvisejí i s genderovými stereotypy. Identifikovanými problémy na straně zaměstnavatelů je podhodnocování práce, kterou vykonávají ženy, nedorovnávaní mzdy ženám po návratu z mateřské/rodičovské, případně různé systémy bonusů za docházku, které mohou mít negativní dopad na ženy, které jsou primárními pečovatelnými o děti a ostatní členy rodiny apod. Nástroje a opatření, které mohou podpořit procesy kontrol jsou existující jednoznačné a praktické metodiky pro orgány inspekce práce, zvyšování právního know how na straně inspektorů a inspektorek, používání analytických nástrojů, které umožňují efektivní analýzy, podpora procesu a efektivity kontrol rovného odměňování a osvětová činnost mezi zaměstnavateli.

Aktuální situace v oblasti kontrol rovného odměňování

Hlavním úkolem orgánů inspekce práce je zejména kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů k zajištění bezpečnosti práce. Mimo kontrolní činnost patří k základním úkolům orgánů inspekce práce i poradenská, konzultační a osvětová činnost. Hlavním cílem orgánů inspekce práce je především prevence, nikoliv samotná represe. To znamená předcházení negativním jevům na pracovišti a podpora při jejich řešení a zvládnutí situace, když k těmto jevům dojde.⁷⁶ Od roku 2016 inspekce práce realizuje v rámci kontrol pracovních vztahů a podmínek také kontroly zaměřené na rovné odměňování žen a mužů (do té doby byly součástí obecnější kontrol). Z Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2021⁷⁷ vyplývá, že v roce 2021 provedly orgány inspekce práce na úseku inspekce pracovních vztahů a podmínek celkem 3 318 kontrol. V roce 2021 bylo v této oblasti podáno 3 068 podnětů ke kontrolám, nejčastěji pak se jednalo o podněty na nedodržování povinností zaměstnavatele v oblasti odměňování. Na základě podnětů bylo provedeno 1 881 kontrol. Kontrolami zaměřenými na oblast pracovních vztahů a podmínek bylo zjištěno celkem 5 571 porušení právních předpisů. Z tohoto počtu se jednalo o 5 490 porušení přímo v oblasti pracovních vztahů a podmínek, 81 porušení se týkalo úseku zaměstnanosti a BOZP. Nejčastěji byla kontrolami v oblasti pracovních vztahů a podmínek zjištěna porušení právních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců (2 136 porušení), v oblasti pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr (1 451 porušení), pracovní doby (818 porušení), náhrad (620 porušení) a v oblasti agenturního zaměstnávání (225 porušení). Za prokázaná porušení právních předpisů v oblasti pracovních vztahů a podmínek bylo kontrolovaným osobám uloženo v řízení o přestupku 905 pokut v souhrnné výši 30 713 500 Kč, dále bylo uloženo 234 příkazů na místě (tzv. blokových pokut) v celkové výši 836 700 Kč a ve 44 případech byl kontrolovaným osobám jako pachatelům přestupků uložena správní trest napomenutí. Ze zprávy dále vyplývá, že bylo vykonáno celkem

⁷⁶ Webové stránky SÚIP. Dostupné na: [Údaje o SÚIP | Státní úřad inspekce práce \(suip.cz\)](#)

⁷⁷ SÚIP. ROČNÍ SOUHRNNÁ ZPRÁVA O VÝSLEDKÁCH KONTROLNÍCH AKCÍ STÁTNÍHO ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE ZA ROK 2021. Dostupné na [2e675a7e-a0e3-cb55-7409-956628795378 \(suip.cz\)](#)

92 kontrol specificky zaměřených na rovné odměňování mužů a žen. V těchto kontrolách bylo zjištěno celkem v 5 případech nedodržení rovného zacházení, ve 3 případech byla zjištěna diskriminace a v 1 případě bylo zjištěno nerovné odměňování. Zpráva také konstatuje, že zjištění nerovného odměňování se sice týkalo jak mužů, tak žen, nicméně u zaměstnavatele nebylo zjištěno, že by nerovně odměňoval na základě pohlaví zaměstnance. V rámci kontrol zaměřených na rovné odměňování mužů a žen byla učiněna také další zjištění, která svým obsahem spadala do oblasti odměňování.

V roce 2019 bylo v programu ročních kontrol plánováno provést 5 000 kontrol v oblasti pracovních vztahů a podmínek, kam také spadají kontroly na rovné odměňování žen a mužů. Reálně bylo provedeno 4 092 kontrol. V roce 2020 mělo být provedeno 4 500 kontrol dodržování povinností vyplývajících zaměstnavatelům v oblasti pracovních vztahů a podmínek, proběhlo 3 147 kontrol v této oblasti. Plánem orgánů inspekce práce na rok 2022 bylo provést nejméně 100 kontrol se zaměřením na rovné odměňování žen a mužů⁷⁸ (v předešlých letech probíhalo např. 64 kontrol na rovné odměňování žen a mužů v roce 2019, 105 kontrol v roce 2018). Situace v posledních letech byla samozřejmě ovlivněná pandemií covid-19 a v současné době válkou na Ukrajině.

V roce 2016 také začala pracovat mezíresortní pracovní skupina zaměřená na kontroly rovného odměňování žen a mužů. V pracovní skupině jsou zastoupeny tyto organizace: SÚIP, KVOP a relevantní odbory MPSV. Cílem činnosti pracovní skupiny je efektivizace postupů při kontrolách rovného odměňování a vypracování „Metodiky kontrol rovného odměňování žen a mužů“ (dále jen „Metodika“). Metodika navazuje na komplexní „Metodický návod pro kontrolu mzdových relací odměňování mužů a žen“ (dále „Metodický návrh“), který na MPSV vznikl v roce 2002. Metodický návrh představuje podrobný postup pro hodnocení práce zaměstnanců a zaměstnankyň na základě 17 kategorií: odborná příprava, druh a rozsah dalšího vzdělávání, praktické znalosti a dovednosti, složitost objektu vykonávané práce a pracovního procesu, složitost pracovních vztahů, organizační a řídicí náročnost, odpovědnost za škody, odpovědnost za zdraví, zátěž fyzická, zátěž smyslová a psychická, negativní vlivy práce, mimořádné vlastnosti a schopnosti požadované při výkonu práce, obtížnost pracovního režimu, rizikovost pracovního prostředí, negativní vlivy pracovního prostředí, pracovní schopnosti a pracovní způsobilosti, pracovní výkonnost.

Metodika je ověřovaná při kontrolách rovného odměňování žen a mužů. Z pilotování Metodiky je zřejmé, že kontrolování dodržování rovného odměňování je náročné, žádá vysokou odbornost a kvalitní právní zázemí.

Nerovné odměňování většinou není na straně zaměstnavatelů záměrné, často bývá důsledkem nevědomosti založené na nedostatečných analýzách. Proto je potřeba podporovat využívání analytických nástrojů, upozorňovat zaměstnavatele na slabá místa, navrhnout relevantní opatření a motivovat zaměstnavatele k dodržování zásady stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty.

V roce 2021 a v roce 2022 pilotně probíhalo ve spolupráci s MPSV ověřování kontrol rovného odměňování žen a mužů za využití nástroje Logib. Ověřování probíhalo v různých regionech a různých firmách (nad 250 osob). Nástroj Logib a nově vytvořené doplňkové technické nástroje jsou při kontrolách využívány pro identifikaci tzv. kontrolního vzorku, tedy k identifikaci skupiny osob, které jsou odměňovány nerovně vzhledem ke srovnatelným jedincům (na základě věku, praxe, na stejné pracovní pozici). Logib má potenciál srovnávat v rámci organizací osoby (ženy i muže), které dělají stejnou práci a práci stejné hodnoty. Bude-li testování úspěšné, stane se nástroj Logib a výsledná analýza součástí postupu při kontrolách rovného odměňování.

Při kontrolování rovného odměňování je také potřeba zaměřovat se na negativní praktiky, například existenci doložek mlčenlivosti, tedy snahy firmy zavázat zaměstnance a zaměstnankyně k mlčenlivosti ohledně výše mzdy

⁷⁸ Program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2022, čerpáno z 2a998c2f-22b2-ead2-37c6-7aa7c3da98b1 (suiip.cz)

či různých benefitů. Mlčenlivost zaměstnance může být upravena různými způsoby, a to například v pracovní smlouvě, ale obecně též v pracovním řádu či jiných vnitřních předpisech, případně i v samostatné dohodě (tzv. non disclosure agreement). V tomto případě lze při kontrole rovného odměňování využít závěry uvedené v analýze Kanceláře veřejného ochránce práv.⁷⁹ Orgány inspekce práce sice nemohou konstatovat nicotnost, kterou může vyslovit pouze soud v rámci konkrétního sporu. Je ale důležité, aby se na existenci doložek mlčenlivosti kontroly zaměřovaly, protože podstatnou měrou brání transparentnosti v odměňování. Mezi další negativní praktiky aktuálně patří také například různé „docházkové bonusy“, tedy zvýhodňování zaměstnanců, kteří nečerpají v měsíci dovolenou či nemocenskou. To může negativněji dopadat na pečující osoby a prohlubovat nerovnosti mezi ženami a muži.

Při nastavování procesu kontrol se bere v úvahu zátěž zaměstnavatele. Pracuje se na automatizaci převodu dat z účetních sestav přímo do nástroje Logib. Jsou zvažovány i další eventuality, například využití unikátních dat ISP/ISPV z hlediska reportingu zaměstnavatelů (jako jednoho z nástrojů transparentnosti). Případně i využití datového souboru ISP/ISPV, který zaměstnavatelé nad 250 osob povinně čtvrtletně připravují, pro potřeby kontrol rovného odměňování.

Státní úřad inspekce práce zpracovává pravidelně Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí, které obsahují také souhrnně uvedené diskriminační důvody, případně další zjišťované diskriminační důvody. Z hlediska lepšího cílení kontrol rovného odměňování by velmi pomohlo, kdyby byly zprávy v této oblasti podrobnější, včetně například kritérií výběru kontrolovaných osob. U kontrol, které neprobíhají na základě podnětu, by byly využitelné podrobnější informace o namítaných diskriminačních důvodech. Informativní by byla výše udělovaných pokut vztahovaná k zjištěním z kontrol. Konkretizace jednotlivých kontrol má však své limity narážející na povinnost kontrolního orgánu zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti s provedenou kontrolou. Taktéž je třeba držet jednotnou formu vzhledem k dalším kontrolním oblastem. Výši pokut není možné vztahovat ke kontrolám v ročním horizontu, neboť dochází k odstupu mezi ukončením kontroly a zahájením přestupkového řízení, a to zejména z důvodu časové náročnosti jednotlivých správních řízení a zvyšující se náročnosti prokázání spáchání přestupků.

Na Slovensku jsou od roku 2014 zpracovávány každoroční souhrnné zprávy „Diskriminácia a rodová rovnosť v pracovnoprávných vzťahoch“. Účelem zprávy je informovat o rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Informace vychází z výsledků kontrolní činnosti realizované ve sledovaném období. Ze zpráv lze vyčíst přehled o předmětu podávaných podnětů v oblasti diskriminace: dle příslušných inspektorátů, velikosti firmy, právní formy kontrolovaného subjektu, klasifikace ekonomických subjektů SK NACE, dle toho, jaké bylo porušeno ustanovení ZP a přehled zjištěných nedostatků na straně kontrolovaného subjektu dle výše zmíněného členění.

Dokumenty na úrovni ČR

Oblasti kontrol a rovného odměňování se věnuje Strategie rovnosti žen a mužů v kapitole 1. Práce a péče, strategický cíl 3. Snižování rozdílů v odměňování, specifický cíl 3.5 Zvýšení kapacit Státního úřadu inspekce práce kontrolovat dodržování zákazu mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví. Opatření 3.5.1 Zahrnovat kontroly zaměřené na rovné odměňování (a doložek mlčenlivosti) do ročních plánů kontrol, poskytování metodické podpory SÚIP a podpora využívání nástroje Logib při kontrolách a 3.5.2 Ustavit odbornou skupinu na problematiku rovného odměňování žen a mužů v rámci SÚIP.

⁷⁹ Doporučení veřejného ochránce práv pro orgány inspekce práce, dostupné z [Dolozky_mlčeni.pdf](#) ([ochrance.cz](#))

Zdroje financování

Opatření nepředpokládají zásah do státního rozpočtu, většina aktivit pouze upřesňuje a specifikuje stávající činnost orgánů inspekce práce. Veškeré požadavky v personální a platové oblasti vyplývající z daného opatření budou zabezpečeny v rámci stávajících limitů kapitoly 313 Ministerstva práce a sociálních věcí, bez nároku na jejich navýšení. Opatření 2.1.2, 2.1.4., 2.4.1. (vznik letáku), 2.5 budou realizována v rámci projektů hrazených z fondů ESF+ (zejm. OP Zaměstnanost+).

Opatření akčního plánu

Kapitola 2: Kontroly rovného odměňování						
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
2.1. Podpora Státního úřadu inspekce práce v oblasti kontrolování rovného odměňování.	2.1.1. Zahrnovat kontroly zaměřené 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, poskytovat metodickou podporu SÚIP relevantními odbory MPSV a podporovat využívání nástroje Logibu při kontrolách, osvědčili se při pilotních kontrolách.	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.	2023–2026	MPSV	SÚIP

Kapitola 2: Kontroly rovného odměňování

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
	2.1.2. Ustavit odbornou skupinu 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). Navýšit personální kapacity inspekce práce v oblasti kontrol rovného odměňování. Alokovat více času na kontroly rovného odměňování vzhledem k náročnosti.	Ustavit odbornou skupinu (zástupci/zaměstnankyně z OIP a SÚIP, právníci/právníčky OIP a SÚIP a zástupci/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.	Odborná skupina od 2023, více času na kontroly od 2023.	MPSV	SÚIP
2.2. Prohloubení kvality informací v oblasti rovného odměňování žen a mužů	2.2.1. Zvýšit vypovídací hodnotu 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.	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/odbornici sociologie, případně využít kapacit VÚPSV či analytického oddělení MPSV.	Souhrnná zpráva SÚIP o rovném odměňování žen a mužů.	2026	MPSV/ SÚIP	

Kapitola 2: Kontroly rovného odměňování

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
2.3. Snižovat množství negativních praktik v souvislosti s nerovným odměňováním	2.3.1. Sledovat přítomnost a analyzovat doložky mlčenlivosti (závazek mlčenlivosti zaměstnance či zaměstnankyně o jejich platu/mzdě) ve smlouvách kontrolovaných osob.	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 mlčenlivost, i v souvislosti s vyvíjející se legislativou.	Zprávy z kontrol dokládají existenci/neexistenci doložek mlčenlivosti u kontrolovaných osob.	Každoročně od 2023	SÚIP	
2.4. Indexace mezd při návratu z MD/RD	2.4.1 Podpořit důslednější 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.	Osoby, které se vracejí 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.	2026	MPS, SÚIP	
2.5. Porozumění a identifikace stejné práce a práce stejné hodnoty	2.5.1. Vytvořit metodiky 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.	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 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.	Metodiky jsou vypracovány a distribuovány k cílovým skupinám.	2023	MPSV	

Kapitola 2: Kontroly rovného odměňování

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
2.6. Posílení sankčních mechanismů	2.6.1. Revidovat sankční mechanismy, 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 „renastavení“ sankčních mechanismů bude podpořit odrazující účinek pro zaměstnavatele, kteří se dopouštějí nezákonného jednání a podněcovat je k proaktivnímu plnění jejich povinností.	Analyzovat a zefektivnit praxi správného 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.	2026	MPSV	SÚIP

Kapitola 3. Odměňování ve veřejné správě

Úvod

Ve veřejné správě jsou jistá specifika v oblasti rovného odměňování. Ve sféře platů je nižší rozdíl v odměňování žen a mužů než v mzdové sféře. Veřejná správa zahrnuje státní správu vykonávanou orgány státní správy (nejčastěji správními úřady, Úřad vlády ČR a ministerstva) a ostatní veřejnou správu vykonávanou prostřednictvím jiných vykonavatelů veřejné správy a jejich orgánů (nejčastěji orgány územních samosprávných celků). Z hlediska zaměstnanosti a pracovních podmínek jde o oblast, která je z principu nejvíce pod kontrolou a je centrálně řízena státem. Veřejná správa může sloužit jako příklad zaměstnavatele, který odměňuje rovně.

Stát se podílí na nastavování pravidel a politik: zavádí legislativu, metodiky, metodické pokyny, definuje a zpřístupňuje nástroje rovného odměňování (v ČR např. švýcarský nástroj Logib, online dostupná Kalkulačka, informativní webové stránky www.rovnaodmena.cz) a má možnost vytvářet strategie vedoucí ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, zapojovat relevantní aktéry a prosazovat politiky a vhodná opatření na podporu rovnosti. Vzhledem k tomu, že nerovné odměňování je způsobeno různými ale vzájemně provázanými příčinami, jež mají dopady na různé oblasti života žen, mužů a jejich rodin, je nutné, aby i nastavování politik bylo komplexní a provázané, což vyžaduje zapojení relevantních partnerů a odborného koordinátora.

Aktuální situace v oblasti rovného odměňování

Veřejná správa jako zaměstnavatel

- Dle klasifikace CZ-NACE je veřejná správa (spolu s obranou a sociálním zabezpečením) významným zaměstnavatelem⁸⁰. V r. 1993 zaměstnávala 299 200 osob, z toho 199 200 mužů a 99 900 žen, v roce 2021 se jednalo o 342 800, z toho 169 900 mužů a 172 900 žen. Zatímco podíl mužů pracujících ve veřejné správě se snižuje, podíl zaměstnaných žen se naopak zvyšuje.
- Feminizace veřejné a státní správy je patrná z posledního evropského srovnání v r. 2017⁸¹, z něhož vyplývalo, že zaměstnanost žen ve veřejné správě v ČR se pohybovala okolo průměru EU. Ten činil 7,2 %, v ČR bylo ve veřejné správě zaměstnáno 7,4 % žen. Zaměstnanost mužů ve veřejné správě byla v evropském průměru 6,9 %, v ČR to bylo 5,9 %. Podíváme-li se na kategorii úředníků a úřednic (kteří tvoří pouze část zaměstnanců a zaměstnankyň veřejné správy) dle klasifikace ISCO⁸² z roku 2018, pak v kategorii úředníci a úřednice činil evropský průměr počtu žen 13,9 % a mužů 5,9 %. V ČR bylo v této kategorii zaměstnáno 16,5 % žen a 3,8 % mužů.^{83 84}

⁸⁰ ČSÚ. Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE. Dostupné na https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jspx?_af=VYSTUP-OBJEKT-PARAMETRY&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM03&sp=A&u=v228__VUZEMI__97__19&h=v346&h=v391&h=v349&h=v299&h=v323&h=v322&h=v321&h=v320&h=v319&h=v318&h=v317&h=v316&h=v315&h=v314&h=v313&h=v312&h=v303&h=v304&h=v305&h=v306&h=v307&h=v308&h=v309&h=v310&h=v311&str=v223

⁸¹ ČSÚ. (2017). Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen a mužů v roce 2016, mezinárodní srovnání. Dostupné na <https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/300002180421.pdf/f9503a76-1c32-437d-ab6f-654a7bf4e1cd?version=1.1>

⁸² ČSÚ (2020). Zaostřeno na ženy a muže 2020 (Práce a mzdy). Dostupné na: 4. Práce a mzdy | ČSÚ (czso.cz)

⁸³ Křížková, A., Marková Volejníčková, R., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné na <https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech>; Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R. (2018). *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: MPSV. Dostupné na [34c5639c.pdf \(rovnaodmena.cz\)](https://www.rovnaodmena.cz)

⁸⁴ Vzhledem ke skutečnosti, že nejvyšší GPG je u osob s vysokoškolským vzděláním (více viz s. 22), nelze rozdíl mezi veřejnou a soukromou sférou odůvodnit na základě odlišné úrovně vzdělání, resp. převahy osob s vysokoškolským vzděláním ve veřejné sféře oproti soukromé.

Rozdíly v odměňování

- Pokud porovnáme průměrné mzdy mužů a žen⁸⁵, pak průměrná mzda úředníků a úřednic dle hlavních tříd CZ-ISCO v r. 2021 činila 32 663 Kč, přičemž průměrná mzda úřednic byla 31 205 Kč a úředníků 37 089 Kč. Rozdíl mezd zde činil 16 %.⁸⁶
- Rozdíly v odměňování jsou ve státním sektoru nižší než v soukromém sektoru. Dle dat ČSÚ činí rozdíl mezi nimi 5 p.b.⁸⁷
- Ve veřejné sféře jsou rozdíly v odměňování žen a mužů sice celkově nižší než v soukromé sféře, ale i tam jsou významné. S využitím přesnějších dat ISP/ISPV (Informační systém o průměrném výděлку, Trexima), pokud porovnáme hodinové platy mužů a žen (v roce 2016), kteří pracují na plné úvazky, včetně bonusů a příplatků za přesčas ve veřejné (platové) sféře, dojdeme celkově k rozdílu platů ve výši 15 %. Pokud porovnáme platy u mužů a žen v platové sféře, pracujících na stejném pracovišti, rozdíl se sníží o 6 p. b., na 9 %. Pokud porovnáme tyto platy mužů a žen, pracujících ve stejném zaměstnání, rozdíl se sníží o 7 p. b., na 8 %. Pokud porovnáme platy mužů a žen, kteří pracují na stejné pracovní pozici (stejná kategorie zaměstnání⁸⁸ a stejné pracoviště), rozdíl se sníží o 10 p. b., na 5 %, tedy na jednu třetinu celkového rozdílu. Pokud ženy a muži ve veřejném sektoru pracují ve stejném zaměstnání na stejném pracovišti na plný úvazek, ženy jsou v průměru odměňovány o 5 % méně než muži.⁸⁹
- Základem odměňování ve veřejné sféře jsou platové tabulky (stupnice platových tarifů), které obsahují platové tarify coby kombinaci platové třídy a platového stupně. Do platové třídy jsou zaměstnanci či zaměstnankyně zařazeni podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce/činnosti. Ve státní službě jsou do platových tříd zařazována služební místa, a tato služební místa jsou posléze obsazována státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Do platového stupně jsou zaměstnanci či zaměstnankyně zařazeni na základě započítatelné praxe. Platová třída může být pro stejné povolání různá a je závislá na pracovní náplni konkrétní pozice v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Každá platová třída je dále rozdělena do stupňů podle doby započítatelné praxe. Jestliže tedy známe dobu započítatelné praxe pracovníka nebo pracovnice a třídu, do které jsou zařazeni, je možné určit výši jejich platového tarifu. Ve veřejné správě existuje několik stupnic platových tarifů: stupnice platových tarifů státních zaměstnanců a zaměstnankyň a stupnice platových tarifů zaměstnanců a zaměstnankyň ve veřejných službách a správě (základní stupnice, stupnice pracovníků a pracovníc v sociálních službách a sociálních pracovníků a pracovníc, stupnice nelékařských zdravotnických pracovníků a pracovníc, stupnice lékařů a lékařek, stupnice pedagogických pracovníků a pracovníc regionálního školství).⁹⁰

⁸⁵ ČSÚ. (2021). Struktura mezd zaměstnanců – 2021. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví. Dostupné na [Struktura mezd zaměstnanců - 2021 | ČSÚ \(czso.cz\)](https://www.czso.cz/struktura-mezd-zamestnancu-2021)

⁸⁶ V textu je nejčastěji zmiňováno spojení „rozdíl XY %“ v souvislosti s rozdílem v odměňování žen a mužů, tedy s tzv. GPG. Definice tohoto pojmu je uvedena v textu (str. 4). Podle ní je GPG rozdíl mezi průměrným hodinovým výdělkem mužů a žen (případně mezi průměrným měsíčním příjmem) a je vyjádřen v %. Sama definice tedy uvádí, že tento ukazatel odkazuje k rozdílu výdělků mužů a žen, který je vyjádřen v %.

⁸⁷ Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., & Maříková, H. (2017). *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hluboká analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: MPSV. Dostupné na [Aktualnirozdilyvodmenovanizenamuzuvcr.pdf](https://www.mpsv.cz/aktualni-rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu-v-cr) (rovnaodmena.cz)

⁸⁸ Stejná kategorie zaměstnání je vymezena na základě 4-místné klasifikace CZ-ISCO vycházející z mezinárodní klasifikace ISCO-08. Je založena na dvou hlavních principech, kterými jsou druh vykonávané práce (pracovní místo) a úroveň dovedností. Více viz Metodická příručka dostupná na https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco

⁸⁹ Křížková, H., Maříková, R., & Marková Volejníčková, R. (2021). Dostupnost a struktura dat pro analýzu GPG, výzkum v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI (executive summary).

⁹⁰ Křížková, A., Volejníčková, R. M., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné na https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf

- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, se odměňování státních zaměstnanců věnuje v části deváté, kde ukotvuje, že státnímu zaměstnanci lze přiznat tyto příplatky: příplatek za vedení, příplatek za službu přesčas, zvláštní příplatek a osobní příplatek. Osobní příplatek lze přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení. Podrobněji se pak služebnímu hodnocení státních zaměstnanců věnuje Nařízení vlády č. 36/2019 Sb. o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.
- Z ustanovení o odměně zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, vyplývá, že odměnou lze ocenit úspěšné splnění náležitých služebních úkolů za nepřítomného státního zaměstnance. Celkový úhrn odměn vyplacených státnímu zaměstnanci za kalendářní rok může činit nejvýše 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě. Výše odměny za služební pohotovost pak činí 10 % průměrného výdělku.
- Názory na rovnost v odměňování dle odvětví, kde lidé pracují – o větší rovnosti v odměňování jsou přesvědčeni více ti, kteří pracují tam, kde existuje určitá forma pevných předpisů odměňování (jako jsou platové tabulky), tj. školství, zdravotnictví ale také veřejná správa.⁹¹

Platové nerovnosti ve veřejné správě jsou podle nejnovější provedené kvalitativní studie důsledkem:⁹²

- a) zařazování prací a pozic do různých platových tabulek a do různých tříd platových tabulek, jež mají různé tarifní platové hladiny;
- b) poskytování mimotarifních složek platů – není jasná souvislost mezi hodnocením pracovního výkonu, které také samo o sobě nemá systematizovanou podobu napříč státní správou, a přidělováním mimotarifních složek platů (osobní příplatky, odměny). Přesná souvislost není dána ani v zákoně o státní službě;
- c) neformálních praktik v prostředí, které je zdánlivě zcela formalizované – ve veřejné správě se objevují některé praktiky (tržní), které jsou v rozporu se zákonem a jež mohou mít zásadní dopad na vznik nerovností v odměňování. Jde např. o pokládání otázek na požadavek ohledně výše platu při přijímání nové pracovnice či pracovníka (pak snaha dorovnat plat do výše požadavku mimotarifní složkou platu tam, kde je o daného pracovníka či pracovníci zájem), nebo o neformální důraz na osobní aktivitu při vyjednávání, přidělení nebo zvýšení mimotarifních složek platu. Tyto praktiky, které se běžně odehrávají spíše v soukromé sféře, jsou ve veřejné sféře problematické jednak proto, že jde o veřejné finance, se kterými by mělo být nakládáno zodpovědně, účelně, systematicky a transparentně, jednak jde o problém, který může zakládat nerovnosti, neboť na jedné straně jde o prostředí, které je (zdánlivě) zcela transparentní, ale pro některé pracovnice či pracovníky může být těžší konkrétní neformální praktiky rozpoznat a/nebo využívat.⁹³

⁹¹ Křížková, A., Volejníčková, R. M., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné na https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf

⁹² Křížková, A., Volejníčková, R. M., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné na https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf. Jedná se o kvalitativní studii, která je založená na 42 hloubkových rozhovorech, které nenabízejí vyčerpávající výpovědi o těchto sférách, ale spíše podněty a argumenty pro vytváření spravedlivých a transparentních systémů odměňování a odhalují nová témata pro další výzkum.

⁹³ Křížková, A., Volejníčková, R. M., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné na https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf

Názory české veřejnosti na GPG⁹⁴

- Za hlavního aktéra, pro kterého by mělo být nerovné odměňování hlavní prioritou⁹⁵, považuje česká veřejnost odborové organizace (62 % dotázaných), ačkoliv je odborová organizovanost v ČR velmi nízká, dále pak zaměstnavatele (57 % dotázaných) a jednotlivce (50 % dotázaných). Státní instituce jako je Státní úřad inspekce práce (40 % dotázaných), úřady práce (38 % dotázaných) nebo soudy (14 % dotázaných) považuje česká veřejnost za méně vhodné aktéry. Nízká důvěra v soudy může být důsledkem neexistence soudních sporů v otázce nerovného odměňování, které by byly řešeny a ve kterých by byla prokázána diskriminace v odměňování na základě pohlaví, i když kontroly SÚIP takové případy již identifikovaly. Na to poukazuje také fakt, že dle 42 % dotázaných problém nerovného odměňování není úkolem soudů.⁹⁶
- V otázce na účinnost opatření pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů⁹⁷ se česká veřejnost v převážné většině domnívá, že účinné jsou aktivity státu a státních institucí (úpravy zákonů, kontrolní činnost Státního úřadu inspekce práce, podpora zaměstnavatelů v rovném odměňování, ale i zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří se cítí diskriminováni) a zejména pak aktivity odborových organizací, které by měly spolupracovat se zaměstnavateli a podporovat je v rovném odměňování. Můžeme usuzovat, že veřejnost si uvědomuje, že pro stát nerovné odměňování dosud nebylo důležitým problémem, který by se snažil řešit (neboť v tomto ohledu podniká jen málo), ale považuje ho za toho, kdo by měl tento problém řešit a měl by vytvářet opatření, která nerovnosti v odměňování sníží.⁹⁸
- Ohledně řešení GPG jsou lidé nakloněni opatřením na podporu sladování rodiny a práce (na firemní i státní úrovni) (48 %), nejvíce dotázaných vnímá jako účinné opatření právní úpravu nebo úpravu zákona (57 %), a dále česká veřejnost podporuje také důslednější kontroly a postihy zaměstnavatelů státními kontrolními orgány (např. SÚIP) (57 %).⁹⁹

Dokumenty na úrovni ČR

Strategie rovnosti žen a mužů navrhuje konkrétní opatření v oblasti nerovného odměňování žen a mužů ve veřejné sféře v kapitole č. 1 Práce a péče, strategickém cíli č. 3. Snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, specifickém cíli 3.4 Zajištění kontinuálního navyšování platů a mezd ve feminizovaných profesích a ve specifickém cíli 3.6 Snižování platového rozdílu mezi muži a ženami ve veřejné sféře.

⁹⁴ MPSV. (2019). *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. Dostupné na [8053ad73.pdf \(rovnaodmena.cz\)](#)

⁹⁵ Jde o procento souhlasné odpovědi na pro variantu „Mělo by to patřit mezi jeho/její/jejich nejdůležitější úkoly“; MPSV. (2019). *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. Dostupné na [8053ad73.pdf \(rovnaodmena.cz\)](#)

⁹⁶ MPSV. (2019). *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. Dostupné na [8053ad73.pdf \(rovnaodmena.cz\)](#), s. 113.

⁹⁷ MPSV. (2019). *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. Dostupné na [8053ad73.pdf \(rovnaodmena.cz\)](#), s. 118.

⁹⁸ MPSV. (2019). *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. Dostupné na [8053ad73.pdf \(rovnaodmena.cz\)](#), s. 126.

⁹⁹ MPSV. (2019). *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. Dostupné na [8053ad73.pdf \(rovnaodmena.cz\)](#), s. 119.

Zdroje financování

Opatření je bez přímých nákladů, bude realizováno v rámci stávající činnosti gestorů a částečně bude financováno prostředky z ESF (zejm. OP Zaměstnanost+) realizací projektu na straně MPSV.

Opatření akčního plánu

Kapitola 3: Odměňování ve veřejné správě						
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
3.1. Snížení rozdílů v odměňování ve veřejné správě.	3.1.1. V návaznosti na předchozí pracovní skupinu na MPSV pokračovat v dané činnosti a zabývat se rovností odměňování ve veřejné správě a dorovnávání rozdílů v odměňování mezi muži a ženami. Cílem bude revidovat systém odměňování ve veřejné správě.	1) metodicky ukotví uznávání započitatelné praxe, 2) vytvoří metodiku doporučující povahy pro odměňování ve veřejné správě (státní správa 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	průběžně 2023–2026	MPSV	ostatní ministerstva

Kapitola 4. Sladování pracovního a osobního života

Úvod

Pokud je jedním z cílů veřejných politik péče zvýšit rovnost žen a mužů v odměňování, je nezbytné, aby byla podporována opatření, která umožní ženám se ve větší míře zapojit na trhu práce, rozšíří prostor pro volbu nejen žen, ale i mužů ohledně kombinace práce a mimopracovního života a která budou schopna účinně podporovat účast mužů na péči o jejich blízké.¹⁰⁰ V případech péče o děti zkušenosti v různých zemích ukázaly, že zavedení vyhrazeného času volna na péči pro každého rodiče, tzv. individuální, nepřevoditelné právo každého rodiče na péči o své dítě, má za následek zvýšení počtu otců, kteří se do péče o své malé dítě zapojují.¹⁰¹ Opatření tohoto typu a úprava výše rodičovského příspěvku za účelem kompenzace ušlého příjmu při péči o malé dítě (ibid) může přinést změnu současné nerovnováhy,¹⁰² která se zákonitě promítá i do vysokého GPG. Kvalitní, finančně a kapacitně dostupná veřejná institucionální péče o děti a další závislé osoby je hlavním nástrojem pro participaci žen na trhu práce. Nedostupnost služeb péče vede k většímu tlaku na rodiny, primárně na ženy, aby poskytovaly celodenní domácí péči, popř. opustily trh práce kvůli pečujícím závazkům. To má vliv nejen na jejich příjmy v ekonomicky produktivním věku, ale také na výši penze. Péči o závislé osoby v rodině zajištěnou z veřejných zdrojů je třeba chápat jako základní občanské právo těch, jichž se týká (starších, zdravotně aj. znevýhodněných, dětí apod.).¹⁰³ Důležitým aspektem je zřizování služeb péče pod záštitou státu, krajů, měst a obcí, neboť zavedení tržního principu do fungování oblasti služeb péče o děti a závislé osoby neumožní jejich využití u nízkopříjmových skupin a domácností.¹⁰⁴ Služby péče o děti a závislé osoby pod soukromým subjektem jsou dobrým nástrojem k vyšší participaci žen na trhu práce, ale nemělo by se jednat o jediného možného zřizovatele.

Bariérou vyšší účasti žen na trhu práce po rodičovské pauze¹⁰⁵ je nedostatek flexibilních a zkrácených úvazků pro pečující ženy a muže. Flexibilizace práce, zkrácené úvazky, práce z domova apod. umožní pečujícím osobám návrat do zaměstnání, kontakt s pracovištěm (i během rodičovské pauzy) a sníží ztrátu kontaktů a znalostí potřebných pro výkon profese kvůli dlouhému výpadku z trhu práce.¹⁰⁶ Ve výsledku tak díky lepším možnostem

¹⁰⁰ Saraceno, C., & Keck, W. (2011). Towards an integrated approach for the analysis of gender equity in policies supporting paid work and care responsibilities. *Demographic Research*, 25(11), 371–406. <https://doi.org/10.4054/demres.2011.25.11>

¹⁰¹ Hobson, B. (2002). *Making men into fathers men, masculinities, and the social politics of Fatherhood*. Cambridge: Cambridge University Press; Křížková, A. (2008). Práce a péče: Proměny „rodičovské« v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

¹⁰² Lutherová, S., Maříková H., & Válková, J. (2017). Childcare Preferences of Parents in the Czech Republic and the Slovak Republic. *Sociológia*, 49(3), 285–309. <https://www.sav.sk/journals/uploads/06231002Lutherova%20-%20zalomena%20OK.pdf>; Maříková, H., Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2012). *Živitelé a živitelky: Reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

¹⁰³ Knijn, T., & Kremer, M. (1997). Gender and the caring dimension of welfare states: Toward inclusive citizenship. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 4(3), 328–361. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.sp.a034270>

¹⁰⁴ Maříková, H. (2019). Nadějně vyhlídky? Péče o starší z perspektivy osob pečujících ve formální péči. *Fórum sociální politiky*, 13(2), 9–14. https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/05/Marikova-Hana-Nadejne-vyhliedky-Pece-o-stars-i-z-perspektivy-osob-pe-cujicich-ve-formalni-peci.-FSP_c.-2-2019.pdf

¹⁰⁵ Pojem rodičovská pauza je použit v souladu se studii, které se zabývají návratem matek zpět na trh práce poté, co pečovaly o děti v jejich předškolním věku (např. Dudová, R. H. Hašková, A. Křížková: „Ekonomické náklady mateřství – kvalitativní sondy.“ Praha: SOU AV ČR, v.v.i.). Označuje faktickou dobu, po kterou jsou matky s dítětem či dětmi doma, což nezřídka překračuje dobu oficiálně stanovené rodičovské dovolené vymezené zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví, že „K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otcí od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“ Zejména ženy s nižším vzděláním a úrovní kvalifikace bývají doma s dětmi déle než tři roky. (např. Bičáková, A., & Kališková, K. (2016). Výskyt a vznik nezaměstnanosti u žen s předškolními dětmi: Případ České republiky. *Politická Ekonomie*, 64(6), 695–712. <https://doi.org/10.18267/j.polek.1104>).

¹⁰⁶ Od ledna 2021 byl do zákoníku práce zaveden institut sdíleného pracovního místa, který umožňuje zaměstnavateli na jedno pracovní místo zaměstnat dva a více zaměstnanců/zaměstnankyň. Úřad práce v daném roce vyčlenil významné evropské prostředky, aby podpořil zavedení sdíleného místa mezi zaměstnavateli. Mezi podporované cílové skupiny patří rodiče dětí do deseti let.

uplatnění matek malých dětí na trhu práce dojde ke zmenšení rozdílů v odměňování. Flexibilní formy práce představují ale také vysoké riziko diskriminace, takže je třeba dbát např. na to, aby odměna za zkrácené úvazky nebyla v nižší hodinové mzdě nebo nepředstavovala bariéru pro postup na vyšší pozice. A velmi důležité je, aby flexibilní formy práce čerpali jak ženy, tak i muži.

Z programového prohlášení stávající vlády¹⁰⁷ vyplývá, že vláda má za cíl podpořit částečné úvazky snížením odvodů sociálního pojištění. Podmínky daňových slev a odpočtů plánuje nastavit motivačně s rozumnými mezními daňovými sazbami. Chce zavést valorizaci slevy na poplatníka, daňové prázdniny se zastropováním výše příjmů pro rodiny, které čerpají rodičovský příspěvek nebo mají tři a více dětí. Bude také usilovat o prosazení možnosti odečíst si z daní do určitého limitu platby za pečovatelské služby a daňově podporovat vícezdrojové financování dlouhodobé péče.

Aktuální situace s ohledem na rovné odměňování

Dopady rodičovské pauzy v ČR na ženy a jejich rodiny a možnosti pobírání rodičovského příspěvku:

- ČR patří k zemím v EU, kde dopad mateřství na zaměstnanost žen je dlouhodobě jeden z nejvyšších. V ČR v roce 2020 byla míra zaměstnanosti žen s jedním dítětem 36,1 %, míra zaměstnanosti mužů s jedním dítětem pak 97,6 %. Rozdíl v zaměstnanosti žen s jedním dítětem a mužem s jedním dítětem je v EU 22,5 %, v ČR pak tento rozdíl činil v roce 2020 61,5 %.¹⁰⁸ Téměř polovina žen se nevrací k původnímu zaměstnavateli a ocitá se bez práce po rodičovské dovolené.
- Délka rodičovské pauzy se promítá do míry nezaměstnanosti žen po ukončení RD, dřívější návrat matek zpět na trh práce po RD snižuje nezaměstnanost žen.¹⁰⁹ Mateřství ovlivňuje rovněž to, pro jaký typ zaměstnání se ženy v souvislosti s péčí o malé děti rozhodují,¹¹⁰ zvyšuje prekaritu jejich zaměstnávání.¹¹¹
- Mateřství pak následně výrazně ovlivňuje výši příjmů žen. Medián mezd mužů a žen je závislý na věku dítěte – čím vyšší věk dítěte,¹¹² tím nižší rozdíl v odměňování, který se však nikdy v současných pracovních drahách žen nevyrovná.¹¹³
- Prodloužení celkové doby MD a RD o jeden rok je spojeno, za jinak stejných podmínek, se snížením mezd o 1,1 %, a to ve smyslu budoucích mezd, a to až do odchodu do důchodu.¹¹⁴

¹⁰⁷ Úřad vlády ČR. (2022). Programové prohlášení vlády České republiky. [vládní dokument]. Dostupné na [programove-prohlaseni-vlady-Petra-Fialy.pdf \(vlada.cz\)](#)

¹⁰⁸ ČSÚ. (2021). Zaostřeno na ženy a muže (Práce a mzdy). Dostupné na [4. Práce a mzdy | ČSÚ \(czso.cz\)](#)

¹⁰⁹ Bičáková, A., & Kalíšková, K. (2016). Výskyt a vznik nezaměstnanosti u žen s předškolními dětmi: Případ České republiky. *Politická ekonomie*, 64(6), 695–712. <https://doi.org/10.18267/j.polek.1104>

¹¹⁰ Hašková, H. (2011). Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 12(2), 40–52. <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2011/02/04.pdf>

¹¹¹ Dudová, R., & Hašková, H. (2014). Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 15(2), 19–32. <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>

¹¹² Rozdíl v mediánech mezd mužů a žen dle věku dítěte – 3-5 let (39,03 %), 6-9 let (36,51 %), 10-15 let (30,20 %), 16-18 let (29,77 %), 18 + (23,66 %); Pytlíková, M. (2015). *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Praha: CERGE.

¹¹³ Pytlíková, M. (2015). *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Praha: CERGE.

¹¹⁴ Pytlíková, M. (2015). *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Praha: CERGE.; Křížková, A., et al. (2019). *Analýza genderových rozdílů v odměňování*. Praha: MPSV.

- Podle analýz rozdílu v odměňování¹¹⁵ je mezi nejdůležitějšími proměnnými přispívajícími k diskriminaci v odměňování délka mateřské/rodičovské pauzy a nižší počet odpracovaných let (praxe) ženami. Oba tyto ukazatele potvrzují velký význam mateřství a následné péče jako faktorů ovlivňujících rozdíly v odměňování žen a mužů. V ISP/ISPV však chybí proměnné o mateřství.¹¹⁶ Absence údajů vyplývá zejména z legislativních důvodů (§ 316 odst. 4, zákoníku práce). K analýzám je tak využívána informace o věku.
- Dlouhá RD má dopad také na rodinný rozpočet: v tomto období dochází ke zvýšení intenzity výdělečné činnosti muže (další práce, brigády, přesčasy apod.), nicméně v mnoha rodinách také ženy během RD využívají krátkodobé pracovní úvazky (DPP, DPČ), popř. pracují jako OSVČ na ŽL, aby tak přispěly k finančnímu zabezpečení chodu rodiny.¹¹⁷ Problémem je, že matkám není umožněn kontakt s původním pracovištěm např. formou zkrácených úvazků, ale jejich ekonomická aktivita během rodičovské pauzy stojí na prekérní práci.
- Zavedením třírychlostního rodičovského příspěvku v roce 2008 se stejnou celkovou vyplácenou částkou se průměrná doba (rodičovská pauza), kterou stráví české matky doma s dítětem v předškolním věku, zkrátila zhruba o šest měsíců – ze 40 měsíců na 34 měsíců.¹¹⁸
- Po zavedení nového modelu čerpání rodičovského příspěvku vzrostla v české společnosti obliba čerpání RP do přibližně 2 let věku dítěte.¹¹⁹ Nicméně celkově se stále jedná o nejméně využívanou variantu. Stále rodiče naráží na nedostatek služeb, z aktuálního šetření bylo zjištěno, že až 40 % rodičů nemůže zpět do zaměstnání kvůli nedostatku služeb péče (o děti). Nejvíce žádajících si vybírá RP do 3 let věku dítěte. Těch, co si volí 4letou variantu pobírání RP, ubývá.¹²⁰ Je evidentní, že v české populaci je viditelná reakce na změnu čerpání RP – pokud je šance čerpat RP rychleji, mnoho žen to využije.¹²¹
- V důsledku kratší rodičovské pauzy více žen pracovalo na lepších postech. Středoškolsky vzdělané matky dětí ve věku šest až sedm let začaly díky reformě zastávat častěji vysoce kvalifikované pozice a pobírají i vyšší platy – v průměru o 530 korun. Rovněž se ukazuje dopad na porodnost a rychlejší narození druhého/dalšího dítěte.¹²²

Zapojování mužů do péče

- Dlouhodobě je čerpání rodičovské dovolené otci velice nízké, jen asi kolem 2 % ze všech příjemkyň a příjemců dávký rodičovský příspěvek tvoří muži (ČSÚ, 2019).
- Doposud hlavní bariérou využívání rodičovské dovolené otci je nezavedení neprenositelného individuálního

¹¹⁵ Pytlíková, M. (2012). *Gender wage gap and discrimination in the Czech Republic*. Ostrava: VŠB-TU.

¹¹⁶ Informační systém o průměrném výdělku. Dostupné online na <https://www.ispv.cz/>

¹¹⁷ Höhne, S., Kuchařová, V., Svobodová V, Štastná, K., & Žáčková, L. (2010). *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV.

¹¹⁸ Pertold-Gebicka, B. (2018). *Dopady reformy rodičovského příspěvku v roce 2008 na pracovní zařazení matek. Studie 2/2018*. Praha: IDEA CERGE EI.

¹¹⁹ Nešporová, O. (2015). Přejít k mateřství – plány versus realita týkající se pracovních životů vysokoškolsky vzdělaných žen. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 16(2), 73–84. <https://doi.org/10.13060/12130028.2015.16.2.222>

¹²⁰ Höhne, S. (2017). Změny v čerpání rodičovského příspěvku v demografických souvislostech. *Demografie* 59(1), 5–22. <https://www.czso.cz/documents/10180/46203820/H%C3%B6hne.pdf/53e76ce6-1bc9-4935-9624-8d71be3ce8d1?version=1.0>

¹²¹ Nešporová, O. (2015). Přejít k mateřství – plány versus realita týkající se pracovních životů vysokoškolsky vzdělaných žen. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 16(2), 73–84. <https://doi.org/10.13060/12130028.2015.16.2.222>

¹²² Pertold-Gebicka, B. (2018). *Dopady reformy rodičovského příspěvku v roce 2008 na pracovní zařazení matek. Studie 2/2018*. Praha: IDEA CERGE EI.

práva každého z rodičů (nároku na péči o malé dítě), kdy roli v rozhodování otců sehrává mimo jiné i neochota zaměstnavatele daného muže uvolnit ze zaměstnání.¹²³

- Zásadním problémem je i výše rodičovského příspěvku, který nedostatečně odráží předchozí příjmovou situaci příjemce příspěvku, resp. odrazuje od čerpání druhého rodiče s vyššími příjmy (v ČR typicky muže), který má vyšší příjem než jeho partner, resp. partnerka.¹²⁴
- Kvalitativní sonda zaměřená na motivace otců pečovat o děti a názory personalistů/tek na pečující otce¹²⁵ ukazuje, že zaměstnaní muži mají zájem spíše o ty pracovní benefity týkající se péče o děti, kde není finanční ztráta (flexibilita např. pružná pracovní doba, přesčasy). Malý zájem mají naopak o benefity, které „něco stojí“ (zkrácený úvazek, neplacené volno apod.).
- Výzkum zájmu rodičů ukázal¹²⁶, že nejvíce motivační čerpání pečovatelského volna pro otce by bylo v následujícím nastavení:
 - A) délka volna: 2 měsíce;
 - B) frekvence čerpání: nejvíce dotázaných (43,4 %) má zájem o čerpání nepravidelně po dnech, když je potřeba; 28,4 % dotázaných preferuje čerpání po týdnech; 13,4 % chce čerpání pravidelně po dnech, jen 8,7 % dotázaných má zájem využít pečovatelské volno pro muže najednou;
 - C) věk dítěte: nejvíce dotázaných (76,5 %) chce využít otcovskou dovolenou v 1–2 letech dítěte, 74,4 % dotázaných by rádo využilo otcovskou dovolenou ve 3–4 letech dítěte, 63,4 % dotázaných by ji využilo v 6–12 měsících věku dítěte;
 - D) souběh s čerpáním rodičovské (dovolené) druhým rodičem: preferováno je čerpat otcovskou dovolenou nezávisle na tom, zda matka paralelně čerpá mateřskou nebo rodičovskou – rodiče nepreferují střídání v péči, ale paralelní péči;
 - E) výše dávky: náhrada mzdy.

Z výzkumu také vyplynulo, že muži si myslí, že by čerpání pečovatelského volna ohrozilo jejich pracovní pozici.

- Předpokládaným přínosem nepřenositelné otcovské dovolené a většího zapojení mužů do péče je zvýšení porodnosti, protože s rovnoměrnějším rozdělením péče o děti budou obavy z enormní zátěže mateřství rozptýleny.¹²⁷ V zemích, kde je rovnoměrnější dělba neplacené práce a péče mezi partnery (nebo se mění směrem k rovnoměrnější dělbě), klesá fertilita pomaleji.¹²⁸ V dlouhodobém horizontu je rovnost žen a mužů ve vyspělých společnostech korelována s vyšší fertilitou.¹²⁹ Odborné studie z ČR ukazují, že politika snižování zátěže v péči o dítě zaměřená na ženy může být až dvakrát efektivnější ve zvýšení porodnosti než obecná podpora pro rodiny s dětmi.¹³⁰

¹²³ Kuchařová, V., & Peychlová, K. (2015). *Výzkum zájmu rodičů o motivační otcovskou dovolenou*. Praha: VÚPSV.

¹²⁴ Kuchařová, V., & Peychlová, K. (2015). *Výzkum zájmu rodičů o motivační otcovskou dovolenou*. Praha: VÚPS.

¹²⁵ Friedlaenderová, H. (2010). Podoby otcovství v ČR - sociologický výzkum. Pro MPSV ČR zpracovala 2009-2010 MEDIARESEARCH, a.s. Získáno 23. května 2022 z Podoby otcovství v ČR - sociologický výzkum (tatanaplnyuvazek.cz)

¹²⁶ Kuchařová, V., & Peychlová, K. (2015). *Výzkum zájmu rodičů o motivační otcovskou dovolenou*. Praha: VÚPS.

¹²⁷ Hašková, H. (2009). *Fenómén bezdětnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

¹²⁸ Frejka, T., Goldscheider, F., & Lappegård, T. (2018). The two-part gender revolution, women's second shift and changing cohort fertility. *Comparative Population Studies*, 43, 99–130. View of The Two-Part Gender Revolution, Women's Second Shift and Changing Cohort Fertility (comparativepopulationstudies.de)

¹²⁹ Anderson, T., & Kohler, H. P. (2015). Low Fertility, Socioeconomic Development, and Gender Equity. *Population and Development Review*, 41(3), 381–407. *Low Fertility, Socioeconomic Development, and Gender Equity - Anderson - 2015 - Population and Development Review - Wiley Online Library*

¹³⁰ Doepke, M., & Kindermann, F. (2017). *Proč ženy v Evropě nechtějí mít více dětí?* Praha: IDEA CERGE EI.

- Česká správa sociálního zabezpečení evidovala, že v roce 2020 počet vyplacených dávek otcovské poporodní péče (OPP) činil 45 959, přičemž celkem bylo vyplaceno 270 milionů Kč. Za rok 2018 přijala ČSSZ celkem 43 442 žádostí o otcovskou. Při srovnání počtu narozených dětí za rok 2018, což je asi 106 tisíc narozených dětí od února do prosince, zažádalo o dávku otcovské poporodní péče asi něco kolem 41 % otců.
- Výzkumy zaměřené na participaci mužů na péči dlouhodobě dokládají, že otcové se do péče o malé děti zapojují stále častěji, i když výrazně méně než matky (např. výzkumy Podpora využívání rodičovské dovolené muži, 2003; Podoby otcovství v ČR, 2010).
- Nejen tyto, ale i další výzkumy (např. Výzkum zájmu rodičů o „motivační otcovskou dovolenou“, 2015) nicméně indikují názorovou diskrepanci v postojích mužů k rodičovství. Na jedné straně jsou muži pro větší zapojení otce do každodenní péče (i) o (malé) dítě a stále častěji zastávají názor, že „partnerka má stejné právo se realizovat jako já“, ale zároveň často (obvykle 2/3 z dotázaných mužů) zastávají názor, že s dětmi by doma měla zůstat matka. Ve Výzkumu zájmu rodičů o „motivační otcovskou dovolenou“ přes 95 % všech dotázaných souhlasilo s tím, že „otec by měl vystrídat matku v péči o dítě v jeho prvních třech letech života aspoň na měsíc, aby si vyzkoušel, co celodenní péče o dítě obnáší“, vs. 81 % je toho názoru, že „v prvních třech letech života se o dítě nejlépe postará matka“.
- Muži se výrazně méně často zapojují do každodenní péče o jiné osoby v rodině než děti. Neformální (ale i formální) péče o starší (z 80 %) či jiné členy a členky rodiny je téměř výhradně doménou žen.¹³¹
- Četné zahraniční,¹³² ale i domácí výzkumy¹³³ potvrzují, že muži jsou schopni pečovat stejně (dobře nebo špatně) jako ženy. Jejich zapojení do péče je vyšší tam, kde se ve společnosti klade důraz na rovnost¹³⁴ a kde tomu odpovídá i celospolečenský diskurz¹³⁵ a nastavení veřejných politik péče.¹³⁶

Dlouhodobější úkoly v oblasti zapojování mužů do péče:

Právě uvedená zjištění a poznatky indikují potřebu vytvářet v dlouhodobějším horizontu podmínky pro zvýšení zapojení mužů/otců do péče o děti i jiné blízké osoby:

- a) Výhledově je žádoucí připravit v souladu se Směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem návrh opatření v podobě předložení novely zákona o nepřenosném individuálním nároku každého rodiče na

¹³¹ Hubíková, O. (2012). Přímé platby za péči v kontextu nevyjasněného statusu neformální péče. *Sociální práce / Sociálna práca*, 12(4), 113-125. <https://socialniprace.cz/article/prime-platby-za-peci-v-kontextu-nevyjasneneho-statusu-neformalni-pecce/>; Dudová, R. & Volejníčková, R. (2014). Proč ženy pečují? Gender a neformální péče o seniory. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 15(1), 41-54. <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2014/01/04.pdf>; Dudová, R. (2015). *Postarat se ve stáří: rodina a zjištění péče o seniory*. Praha: SLON, SOÚ AV ČR; Gibas, P. (2014). Sociální služby pro seniory a důvody jejich (ne)využívání. Dílčí výsledky výzkumu v Brně. *Fórum sociální politiky*, 8(3), 20-23. https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/04/Gibas-Petr-Socialni-sluzby-pro-seniory-a-duvody-jejich-nevyuzivani.-Dilci-vysledky-vyzkumu-v-Brne.-FSP_c.-3-2014.pdf; Dudová, R., & Vohlídalová, M. (2018). Muži a ženy pečující o seniory v rodině. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 54(2), 219-252. <https://doi.org/10.13060/00380288.2018.54.2.400>.

¹³² Deutsch, F. M. & Gaunt, R. (2020). *Creating Equality at Home: How 25 couples around the world share housework and childcare*. Cambridge: Cambridge University Press.

¹³³ Maříková, H. (2009). Pečující otcové: Příběhy plné odlišnosti. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 45 (1), 80-113. <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2009/01/05.pdf>; Maříková, H. (2020). Drawing on lessons from families of origin: the Czech Republic. Pp. 247-269 in Deutsch, F. M. & Gaunt, R. (2020). *Creating Equality at Home: How 25 couples around the world share housework and childcare*. Cambridge: Cambridge University Press.

¹³⁴ Leitner, S. (2003). Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in Comparative Perspective. *European Societies*, 5(4), 353-375. <https://doi.org/10.1080/1461669032000127642>

¹³⁵ Hašková, H., Saxonberg, S. (eds.), & Mudrák, J. (2012). *Péče o nejmenší. Boření mýtů*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

¹³⁶ Lutherová, S., Maříková H., & Válková, J. (2017). Childcare Preferences of Parents in the Czech Republic and the Slovak Republic. *Sociológia*, 49(3), 285-309.

péči o dítě, tj. 2 měsíce pro otce a 2 měsíce pro matku. Důraz je třeba klást na maximální flexibilitu čerpání, která bude motivovat otce ve využívání (na celou pracovní dobu nebo část pracovní doby). Zaměstnavatel bude povinen druhého rodiče uvolnit ze zaměstnání a po uplynutí doby ho opět zaměstnat na stejné pracovní místo. Motivaci otců je potřeba podpořit i výši kompenzace prostřednictvím dávky sociálního zabezpečení během tohoto volna, která ve Směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob není stanovena podrobněji než jako přiměřený příspěvek (v českých podmínkách lze za něj považovat ekvivalent peněžité pomoci v mateřství).

- b) Pro podporu mužů/otců v péči o děti i jiné blízké osoby bude nutné poskytovat doporučení a podporovat implementaci opatření vedoucích k podpoře a motivaci mužů do péče o blízké osoby.
- c) V dlouhodobějším horizontu bude nutné připravit úpravu rodičovské dovolené, rodičovského příspěvku a zařízení péče o předškolní děti s cílem zvýšit flexibilitu v čerpání oběma rodiči, zhodnotit aspekty výpočtu rodičovského příspěvku s větším ohledem na výši ušlého příjmu. Účinně podpořit zapojení matek na trh práce podle jejich svobodné volby a individuálních potřeb dětí a celé rodiny, včetně rozšíření nabídky flexibilních forem práce. Daná opatření musí být doprovázena úměrným zlepšováním všeobecné dostupnosti veřejných zařízení péče o předškolní děti/nárokem na tato zařízení .

Daňové zatížení žen (sekundárních živitelek/vracejících se na trh práce)

- Výzkum¹³⁷ ukazuje, že je sleva na nevydělavající manželku využívána mnohem častěji v domácnostech s dětmi než v těch bezdětných. Upozorňuje také na sociální znevýhodnění nízkopříjmových rodin/domácností, protože tyto domácnosti nemusejí mít možnost slevu využít, např. pokud má muž nízký daňový základ a využívá mj. slevu na poplatníka a slevy na děti, nemusí být možné z již tak nízkého daňového základu uplatnit i tuto slevu. Zde je potřeba zmínit, že to se rovněž obecně týká i slevy na poplatníka a všech daňových slev (včetně školkového), pro něž nelze zároveň uplatnit daňový bonus.)
- Sleva na nevydělavající manželku může způsobovat také vstup žen do „neoficiálních“ rolí např. pomáhajících členek rodiny v případě podnikání partnera¹³⁸ nebo práci bez smlouvy obecně.¹³⁹ To má jednak krátkodobý negativní dopad na nižší výdělek žen, jednak dlouhodobý negativní dopad na jejich další pracovní dráhu a příjem z placené práce, v konečném důsledku tedy i na jejich důchod.
- V ekonomické Analýze dopadu rodičovství na danění práce pomocí TAXBEN modelu¹⁴⁰ z roku 2022 ukazují ekonomové institutu IDEA Filip Pertold a Michal Šoltés, že současná daňová pravidla odrážejí ženy od návratu do práce. Slevy na dani z příjmů fyzických osob více zatěžují pracovní příjmy druhého vydělavajícího s dětmi, což jsou převážně ženy, které tak nejsou motivované k zapojení do pracovního procesu. Sleva na dani na nevydělavající manželku tak motivuje ženy/domácnosti prodlužovat dobu mimo trh práce, což má dopad na výši GPG.

¹³⁷ Šatava, J. (2016). *Podpora rodin s dětmi daňově dávkovým systémem*. Praha: CERGE

¹³⁸ Dlouhá, M., Jurik, N., & Křížková, A. (2014). Genderové inovace v malém podnikání. Institucionální podmínky a dosahování genderové (ne)rovnosti u podnikatelských párů. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15(2), 87–100. <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2014/02/07.pdf>

¹³⁹ Křížková, A., Maříková H., Hašková, H., & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON)

¹⁴⁰ Pertold, F. & Šoltés, M. (2022). *Analýza dopadu rodičovství na danění práce pomocí TAXBEN modelu*. Praha: MPSV. Dostupné na [Analýza_dopadu_rodicovstvi_na_daneni_03_jednostrany_26012022.pdf](https://www.mpsv.cz/files/analiza_dopadu_rodicovstvi_na_daneni_03_jednostrany_26012022.pdf) (rovnaodmena.cz)

- Bartůsková¹⁴¹ tvrdí, že oproti jednorázovým finančním dotacím pro zaměstnavatele, slevy na dani pro ženy nepředstavují takové riziko, a poukazuje na příklad Francie, kde byla v 90. letech 20. století zavedena 50 % sleva z povinných daňových odvodů zaměstnavatele. Vyčísluje slevu na dani pro ženy, která by ženy motivovala k nástupu do zaměstnání na poloviční či tříčtvrtěční úvazek. Kromě nejnižší příjmových (11 000 Kč v roce 2016) skupin by podle ní byla sleva finančně motivační pro všechny ženy a přinesla by příjem do státního rozpočtu.
- Z výzkumu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. (dále VÚPSV)¹⁴² vyplývá, že povědomí o existenci slevy na dani na manžela/ku a její uplatnění je mezi sezdanými rodiči vysoké. Slevu uplatnily téměř tři čtvrtiny manželských párů, o této možnosti nevěděla jen necelá desetina párů. Z dotazování mezi rodiči vyplynulo, že 78 % rodičů dětí mladších deseti let nijak neřešilo při svém rozhodování o návratu zpět do zaměstnání případnou ztrátu v souvislosti se slevou na dani. Dalších 19 % to sice zvažovalo, ale jejich rozhodnutí pracovat to nijak neovlivnilo. Jen zbývající 3 % rodičů přiznala, že případnou ztrátu slevy na dani na nepracující manželku hodně řešila a matku to odrazovalo od návratu do práce. Ve svém závěru pak zpráva uvádí, že často diskutovaný demotivační efekt odlišného zdanění manželky/ partnerky především v souvislosti s návratem na trh práce po rodičovské dovolené se neukazuje jako zásadní problém, a to jak podle deklarovaných zkušeností dotázaných rodičů, tak podle analýzy modelových typů rodin. Dále zpráva uvádí, že rodiče spíše zohledňují celkovou příjmovou situaci domácnosti, a to v souvislosti s dalšími okolnostmi jako pracovní příležitosti a aspirace, možnosti sladit pracovní a rodinné závazky, dělba práce v (širší) rodině, dostupnost a vhodnost forem nerodinné péče apod.
- Ve Zprávě o plnění koncepce rodinné politiky 2018 bylo navrženo opatření č. 24: Úprava parametrů slevy na manžela/manželku tak, aby neomezovala rodiče ve výdělečné činnosti a zároveň měla motivační prvek pro rodiny s dětmi. A rozšíření slevy tak, aby bylo možné nadále ji uplatňovat také v případě, pokud bude manžel/manželka pečovat o osobu blízkou nebo pokud půjde o studenta/studentku do 26 let v řádném denním studiu. Ministerstvo financí ČR v rámci přípravy nové právní úpravy zdaňování příjmů provedlo vyhodnocení rizik, jak z hlediska účelu, tak z hlediska rozpočtového dopadu a vyslovilo k opatření zásadní nesouhlas.
- Zpráva o rodině 2020¹⁴³ se pak ke slevě na dani vyjadřuje následovně: *„Daňová sleva na manžela či manželku s nízkými příjmy se nijak nezměnila od roku 2008, stejně tak výše „povoleného“ příjmu. Z velké většiny ji uplatňují rodiny s (malými) dětmi, možnosti jejího využití však slábnou, jak v souvislosti s častějším rozením dětí mimo manželství, tak v návaznosti na rostoucí mzdu (která ostře kontrastuje právě se stagnující výší limitního příjmu nepracující manželky). Uvažuje se tak o její úpravě (MPSV, 2019a; iRozhlas, 2019).“*
- Zpráva o plnění Koncepce rodinné politiky za rok 2021 se v opatření č. 24: Úprava parametrů slevy na manžela/manželku u daně z příjmů fyzických osob tak, aby zohledňovala přítomnost dětí, a naopak neomezovala výdělečnou činnost rodičů, vyjadřuje následovně: *„V této oblasti je nadále nutné provést důkladnou analýzu dopadů, neboť částečné odejmutí slevy na druhého z manželů může být citlivou otázkou pro řadu rodin. Účelem slevy na manžela/manželku není primárně podpora rodin s dětmi, ale obecně dosažení obdobné úrovně*

¹⁴¹ Bartůsková, L. (2017). Daňově dávková podpora pracovní aktivity matek s dětmi do tří let. *Politická Ekonomie*, 65(3), 335–350. <https://doi.org/10.18267/j.polek.1147>

¹⁴² Höhne, S., Godarová, J., Jahoda, R., Kuchařová, V., & Víšek, P. (2019). Působení daňového zvýhodnění na dítě a přidavku na dítě na sociálněekonomickou situaci rodin s nezaopatřenými dětmi a jejich reflexe rodiči. Praha: VÚPSV, v. v. i. Dostupné na <https://www.vupsv.cz/download/pusobeni-danoveho-zvyhodneni-na-dite-a-pridavku-na-dite-na-socialne-ekonomickou-situaci-rodin-s-nezaopatrenymi-detmi-a-jejich-reflexe-rodici-effect-of-child-tax-deduction-and-child-allowance-on-soci/?wpdmcl=7688&refresh=623b-3924658fa1648048420>

¹⁴³ Kuchařová, V., Barvíková, J., Höhne, S., Nešporová O., Paloncycová, J., & Vidovičová, L. (2020). Zpráva o rodině 2020. Praha: VÚPSV, v. v. i. Dostupné na [c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd](https://www.vupsv.cz/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd) (mpsv.cz)

zdanění u rodiny, kde pracují oba manželé a rodiny, kde pracuje pouze jeden z manželů a má přitom vyšší výdělek. Jinými slovy jde tedy o určitý způsob konstrukce daňové progresse, která zohledňuje institut ekonomické funkce rodiny a manželství (byť je stále jednotkou zdanění formálně jednotlivec). Sleva tedy není záměrně cílena na rodiny s dětmi, ale obecně na rodiny, ve kterých je jeden z manželů znevýhodněný – ať již má velmi nízký příjem, je nezaměstnaný či pobírá dávky státní sociální podpory apod. Zároveň tuto slevu hojně využívají právě rodiny s dětmi, kde jeden z rodičů např. pobírá rodičovský příspěvek.“

Dlouhodobější úkoly pro oblast daňového zatížení žen

Pro snižování rozdílů v odměňování se jeví jako žádoucí snížit vysoké daňové zatížení pečujících a podpořit tak návraty pečujících na trh práce prostřednictvím přehodnocení daňových slev. Zároveň v kontextu úkolů aktuálního Programového prohlášení vlády je potřeba komplexně řešit celý daňově dávkový systém, kde mají být odstraněny „body zlomu“ (negativní efekty, např. propad životní úrovně určitých skupin). Cílem je, aby lidé nezůstávali v pastech chudoby a byli více motivováni k pracovní aktivitě, a zároveň nabízet větší možnosti, jak sladit rodinný a profesní život. Bylo by vhodné vytvořit pracovní skupinu, která bude hledat řešení s cílem snížení daňové zátěže pečujících, zahrnout experty a expertky z oblastí ekonomie, sociologie, odboru pojistných a nepojistných dávek, experty a expertky na rodinnou politiku. Výsledkem práce skupiny by pak měl být návrh opatření, která se mají cíleně zaměřit na specifické potřeby konkrétních cílových skupin samoživitelů, rodin s více dětmi a rodin s handicapovaným členem.

Flexibilita (času a místa) a zkrácené úvazky

- V ČR pracuje na zkrácený úvazek pouze 10,4 % žen oproti průměru 30,7 % v EU-28, a 2,7 % mužů oproti průměru 8 % v EU-28 (Eurostat, 2019)¹⁴⁴. V roce 2020 pak bylo na zkrácený úvazek zaměstnáno 2,23 % českých mužů a 9,9 českých žen.¹⁴⁵ Zhruba polovina žen a polovina mužů, pracujících na zkrácený úvazek, je nedobrovolně podzaměstnaná.¹⁴⁶
- Zájem o zkrácený úvazek je mezi matkami malých dětí značný. Téměř 60 % žen by v období, kdy mají děti ve věku 3–6 let a 50 % žen dětí, které nastupují do ZŠ, by preferovalo práci na zkrácený úvazek.¹⁴⁷
- Zkrácené úvazky však mají i svá rizika (např. otázka návratu na plný úvazek) a mají souvislost s GPG.¹⁴⁸ Nejenže na zkrácených úvazcích bývá nižší hodinová mzda, problémem je i kariérní postup – ne na všech pozicích jsou dostupné, resp. běžně zaváděné zkrácené úvazky, takže v podstatě platí, že jsou méně dostupné tam, kde je potenciál kariérního, a tedy i mzdového růstu – sekundární zkrácené úvazky.¹⁴⁹
- Problémem je, když jsou využívány převážně ženami – ty jsou pak de facto uzamčeny v pasti nízkopříjmových pozic bez možnosti kariérního postupu. Pokud by zkrácené úvazky více využívali muži, vznikl by potenciál pro změnu této dynamiky. V Německu byl v roce 2015 zaveden bonus v podobě prodloužení

¹⁴⁴ Eurostat - Data Explorer (europa.eu)

¹⁴⁵ Eurostat - Data Explorer (europa.eu)

¹⁴⁶ ČSÚ. (2021). Zaostřeno na ženy a muže. Dostupné na 300002210401_data.xlsx (czso.cz)

¹⁴⁷ Höhne, S., Kuchařová, V., & Svobodová, K. (2010). *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV.

¹⁴⁸ Bardasi, E., & Gornick, J. C. (2008). Working for less? Women's part-time wage penalties across countries. *Feminist Economics*, 14(1), 37–72. <https://doi.org/10.1080/13545700701716649>

¹⁴⁹ Vohlídalová, M., & Formánková, L. (2012). Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko? *Fórum Sociální Politiky*, (5), 17–21. https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/04/Vohlidalova-Marta-Castecne-uvazky-v-Ceske-republice_sance-nebo-riziko-F-SP_c.-5-2012.pdf

doby pobírání rodičovského příspěvku a jeho zvýšení v případě, že oba rodiče pracují na úvazek zkrácený na 25–30 hodin týdně.¹⁵⁰

- Vohlídalová a Formánková¹⁵¹ ukazují, že zkušenost s diskriminací ve mzdovém ohodnocení je častější u žen i mužů, kteří pracují na zkrácený úvazek, oproti těm, kdo pracují na úvazek plný.
- Formánková a Křížková¹⁵² ukázaly, že i v profesních zaměstnáních dochází ke znevýhodnění žen, které tyto formy práce využívají.¹⁵³ Výjimečná ochota zaměstnavatelů poskytovat flexibilní formy práce pak z těchto prací vytváří určitý „benefit“ namísto benefitů, které získávají zaměstnaní na plný úvazek.
- Na straně zaměstnavatelů jsou uváděny jako bariéry pro využívání flexibilních forem práce (FFP): administrativní náklady spojené se zaměstnáváním více osob v případě zkrácených úvazků, nestandardní způsoby managementu/řízení, finanční náklady v případě zkrácených úvazků, jejichž mzda nedosahuje minimální mzdy – odvody se v tom případě rovnají minimální mzdě, předsudky ohledně provozních důvodů – že nebude možné FFP do provozu pracoviště nově zavést, neochota vyjít vstříc zaměstnaným, neochota zavádět něco nového.¹⁵⁴
- Na straně zaměstnankyň a zaměstnanců jsou uváděny jako bariéry pro využívání FFP: nízké mzdy a levná práce - často se nevyplatí pracovat na méně než na plný úvazek. Mezi bariéry také patří cestování za prací. Dále je zmiňována obava ze snížení jistoty pracovního místa a z možnosti vrátit se ze zkráceného na plný úvazek. Zaměstnanci se také obávají, že objem práce nebo požadavky na pevnou pracovní dobu či přítomnost na pracovišti se stejně výrazně nesníží, ale naopak, že zkrácený úvazek a jiné FFP budou považovány za typ „benefitu“. Zaměstnancům či zaměstnankyním není příjemné nacházet se v odlišné situaci než ostatní a požadovat po zaměstnávajících něco nového (obava z odmítnutí), protože v ČR jsou FFP spíše výjimečné.¹⁵⁵
- V podmínkách ČR se na výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele vztahují ustanovení zákoníku práce (§ 317 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). Na výkon služby z jiného místa v případě státních zaměstnanců a zaměstnankyň se vztahují ustanovení zákona o státní službě (§ 117 a násl. zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů) a služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 2. června 2021 o bližších pravidlech pro výkon státní služby z jiného

¹⁵⁰ Reinschmidt, L. (2018). Instruments to foster long- term paternal involvement in family work. Discussion paper – Germany. Dostupné na https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-long-term-paternal-involvement-family-work_en

¹⁵¹ Vohlídalová, M., & Formánková, L. (2012). Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko? *Fórum Sociální Politiky*, (5), 17–21. https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/04/Vohlidalova-Marta-Castecne-uvazky-v-Ceske-republice_sance-nebo-riziko-FSP_c.-5-2012.pdf

¹⁵² Formánková, L., & Křížková, A. (2015). Flexible trap - effects of flexible working on the position of female professionals and managers within corporate environment. *Gender in Management: An International Journal*, 30(3), 225–238. DOI:10.1108/GM-03-2014-0027

¹⁵³ Formánková, L., & Křížková, A. (2015). Flexible trap - effects of flexible working on the position of female professionals and managers within corporate environment. *Gender in Management: An International Journal*, 30(3), 225–238. DOI:10.1108/GM-03-2014-0027

¹⁵⁴ Křížková, A. (2008). *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ V České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON; Formánková, L., & Křížková, A. (2015). Flexible trap – the effects of flexible working on the position of female professionals and managers within a corporate environment. *Gender in Management: An International Journal*, 30(3), 225–238. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2014-0027>; Vohlídalová, M., & Formánková, L. (2012). Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko? *Fórum Sociální Politiky*, (5), 17–21. https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/04/Vohlidalova-Marta-Castecne-uvazky-v-Ceske-republice_sance-nebo-riziko-FSP_c.-5-2012.pdf

¹⁵⁵ Křížková, A. (2008). *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ V České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON; Formánková, L., & Křížková, A. (2015). Flexible trap - effects of flexible working on the position of female professionals and managers within corporate environment. *Gender in Management: An International Journal*, 30(3), 225–238. DOI:10.1108/GM-03-2014-0027; Křížková, A., Maříková H., Hašková, H., & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON); Křížková, A., Volejníčková, R. M., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné na https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf

místa, jehož součástí je též vzor dohody o výkonu služby z jiného místa. Právní úprava je právními experty považována spíše za nedostatečnou a doporučují, aby zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem písemnou smlouvu podrobně vymezující pravidla práce mimo pracoviště. Nutno konstatovat, že možnost uzavření písemné smlouvy vymezující podrobná pravidla, podmínky homeworkingu v organizaci, je již nyní dána. V případě zájmu naplnit co nejvyšší míru příslušných legislativních opatření vyplývajících z pravidel a navazujících podmínek „závislé práce“ – zcela shodných pro výkon práce na pracovišti či jiném místě výkonu práce, je ochota zaměstnavatelů pro umožňování této formy práce výrazně snížena.¹⁵⁶

- Od roku 2021 byl do zákoníku práce zaveden nový institut, který umožňuje zaměstnancům lepší sladění pracovního a rodinného života. Sdílené pracovní místo umožňuje, aby si dva nebo více zaměstnanců sami po předchozí dohodě se zaměstnavatelem rozvrhovali svou pracovní dobu ve vzájemné spolupráci a přihlíželi tak ke svým osobním potřebám.

Dokumenty na úrovni ČR

V oblasti rodinné politiky byla v září roku 2017 vládou schválena Koncepce rodinné politiky,¹⁵⁷ která ukazuje hlavní směry podpory rodin v České republice. Součástí koncepce je opatření 39. Redukce platových rozdílů s cílem zahájit debatu na úrovni tripartity o opatřeních, která by snižovala platové rozdíly dle pohlaví.

Oblasti sladování pracovního a osobního života se velmi komplexně věnuje Strategie rovnosti žen a mužů v kapitole č. 1 Práce a péče, strategický cíl 1. Snížení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí. Specifickými cíli, v rámci nichž jsou definovány konkrétní opatření, jsou pak: 1.1. Zvýšení míry participace mužů/otců na péči o děti a jiné blízké osoby, 1.2 Zvýšení dostupnosti míst v mateřských školách, 1.3 Zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti do 3 let věku, 1.4 Zvýšení kvality mateřských škol a zařízení péče o děti mladších 3 let, 1.5 Zvýšení dostupnosti školních družin a školních klubů, 1.6 Zvýšení motivace zaměstnavatelů vytvářet podmínky pro rychlejší návrat rodičů a pečujících osob na trh práce, 1.7 Odstranění právních překážek rychlejšího návratu rodičů (zejm. matek) malých dětí na trh práce, 1.8 Zvýšení informovanosti cizinek a cizinců o možnostech sladování pracovního a osobního života, 1.9 Vytvoření dlouhodobého strategického rámce pro podporu neformálně pečujících osob a 1.10 Podpora zařízení formální/institucionální péče. Opatření Strategie rovnosti žen a mužů mají potenciál přispět ke zlepšení postavení žen na trhu práce a ve společnosti, přispět k jejich kariéernímu rozvoji a k nižšímu výpadku z trhu práce v souvislosti s péčí, což může vést ke snížení GPG. Opatření, které jsou navrhována v Akčním plánu rovného odměňování žen a mužů 2023-2026 jsou pouze doplňující k opatřením na podporu sladování v kapitole Práce a péče Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. V dokumentu jsme proto zvolili strategii definovat dlouhodobější úkoly v oblastech, které považujeme za velmi důležité a úzce související s nerovností v odměňování. Jsou to však úkoly v dlouhodobější perspektivě, ze kterých mohou vycházet další strategické materiály a podklady, které budou v oblasti rodinné politiky vznikat, například Strategie rodinné politiky, MPSV.

¹⁵⁶ Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., & Vychová, H. (2020). *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, v. v. i.; Křížková, A., Volejníčková, R. M., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné na https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf

¹⁵⁷ MPSV (2017). Koncepce rodinné politiky. Dostupné na [Koncepce rodinné politiky \(1.62MB\)](#)

Dokumenty EU

V gesce MPSV v současné době probíhá transpozice Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob se věnuje těmto oblastem: otcovská dovolená, rodičovská dovolená, pečovatelská dovolená, pracovní volno z důvodu vyšší moci, odměna nebo příspěvek v souvislosti s otcovskou či rodičovskou dovolenou, pružné pracovní uspořádání (včetně práce na dálku), zaměstnanecká práva v souvislosti s péčí, zákaz diskriminace, ochrana před propuštěním a důkazní břemeno, sankce, ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky, orgány pro rovné zacházení, úroveň ochrany, šíření informací, podávání zpráv a přezkum. Cílem směrnice je rovnovážné zapojení žen a mužů do péče i práce, podpora sladování a zejména podpora mužů v oblasti péče a volnější a svobodnější využívání flexibilních forem práce včetně práce z domova.¹⁵⁸

Rodičovství je velmi důležitým aspektem ovlivňujícím výši GPG. Opatření na podporu sladování mužů i žen, péče, zapojení žen na trh práce a širšího zapojení mužů do oblasti péče budou konkretizována a naplňována v souvislosti s transpozicí směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob v rámci MPSV (legislativní úpravy jsou již v procesu) a prostřednictvím Strategie rovnosti žen a mužů, která pokrývá období až do roku 2030. Z těchto dvou důvodů bylo vyhodnoceno, že opatření na podporu sladování navrhané v Akčním plánu budou minimální.

Zdroje financování

Opatření jsou legislativního charakteru, nemají přímý dopad na státní rozpočet.

¹⁵⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Dostupné na [pdf \(europa.eu\)](http://europa.eu)

Opatření akčního plánu

Kapitola 4: Sladování pracovního a osobního života						
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
4.1. Odstranění právních překážek rychlejšího návratu rodičů (zejm. matek) malých dětí na trh práce	4.1.1. Prodloužit povinnost zaměstnavatelů držet původní pracovní pozici a pracoviště rodičům na RD do 2 let věku dítěte.	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	2026	MPSV	
4.2. Odstranění překážek pro poskytování flexibilních pracovních podmínek pro všechny, především rodiče a pečující	4.2.1. Zavedení povinnosti písemné dokumentace žádostí o flexibilní formy práce a písemného rozhodnutí o poskytnutí/ neposkytnutí včetně řádné argumentace.	Novelizovat ZP tak, aby: 1) stanovoval povinnost zaměstnanci/zaměstnankyni písemně formulovat žádost o úpravu pracovní doby či změnu pracovního místa (home office), 2) stanovoval povinnost zaměstnavateli písemně formulovat své rozhodnutí o vyhovění/nevyhovění žádosti o změně pracovní doby nebo místa.	Předložení novely zákona	2026	MPSV	

Kapitola 5. Vzdělávání

Otázka rovných podmínek a rovných šancí patří spolu s problematikou sociální spravedlnosti k základním hodnotám a principům moderní demokratické společnosti a jejich implementace vede k eliminaci ekonomických ztrát vzniklých nevyužitím potenciálu zejména žen (ale v určitých oblastech i mužů) a nevyužíváním talentů v oblastech, pro něž jsou jednotlivé dívky/ženy a jednotliví chlapci/muži disponovaní. Prostřednictvím rovnosti je naplňována idea svobodné volby každého jedince v oblasti vzdělávání a volby povolání, čímž se zvyšuje prosperita jedince i celé společnosti. Posílení rovnosti ve vzdělávání vede následně ke zvýšení rovného zastoupení žen a mužů v politickém životě, v různých segmentech trhu práce i v péči o rodinu a domácnost. Rovnost ve vzdělávání tak má široké konsekvence pro občansko-politickou, pracovní i soukromou sféru.¹⁵⁹

Téma desegregace ve vzdělávání a následné desegregace v zaměstnání jsou klíčové pro snižování GPG. Navazujeme na Strategii rovnosti žen a mužů pro léta 2021–2030, která se na téma zaměřuje ze široka. Zde danou oblast doplňujeme o opatření, která mají vazbu na snižování nerovnosti v odměňování žen a mužů. Členění školství je předobrazem oborové segregace na pracovním trhu a přispívá nemalým dílem k výši nerovnosti v odměňování žen a mužů.

Odborné vzdělávání

- V oborech odborného vzdělávání převažují chlapci (z celkového počtu 58 439 studujících ve školním roce 2019–2020 bylo 32 097 chlapců, což představuje 54,9 % této populace). Uvnitř odborného vzdělávání je však rozdíl v oborech s maturitou, kde dívky činily v daném roce kolem 52 % a oborech s výučním listem, kde chlapci tvořili 66,6 %. Dívky výrazně převažují na školách zdravotních, sociálních a ve službách, jako jsou kadeřnictví či kosmetika, chlapci dominují na technických oborech.
- Podle Statistických ročenek školství se dlouhodobě téměř 60 % chlapců hlásí na obory ukončené maturitní zkouškou a přes 40 % chlapců se rozhoduje pro obory ukončené výučním listem. V případě dívek je rozdíl při volbě „maturitního“ nebo „nematuritního“ oboru ještě větší. Dívky preferují přibližně ze 70 % obory ukončené maturitní zkouškou, na obory ukončené výučním listem se hlásí jen necelých 30 % dívek.¹⁶⁰
- Z českých i mezinárodních údajů nicméně dále vyplývá, že chlapci převažují v té skupině žáků, kteří jsou dlouhodobě školně neúspěšní, opakují studium a předčasně opouští vzdělávací systém. Tato zjištění buď naznačují, že dívky a chlapci mají značně odlišné schopnosti a motivaci k plnění školních požadavků, nebo že existují rozdílná kritéria, kterými jsou ve vzdělávání dívky a chlapci posuzováni.¹⁶¹ Na existenci odlišných představ vyučujících o žácích a žákyních opakovaně upozornily některé české výzkumy¹⁶².

¹⁵⁹ MŠMT. (2013). Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Dostupné na <https://www.msmt.cz/file/31791/>

¹⁶⁰ MŠMT. (2013). Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Dostupné na <https://www.msmt.cz/file/31791/>, s. 15

¹⁶¹ Daným fenoménem se z (kritické) feministické perspektivy zabývala např. Šmídová, I. (2008). Muži na okraji: systémové znevýhodnění mladých mužů bez maturity? *Gender a výzkum / Gender and Research* 9(2),22-27. https://www.gendersonline.cz/artkey/gav-200802-0003_men-on-the-margins-the-systematic-discrimination-of-young-men-with-low-education.php; z perspektivy (apologetických) mužských studií pak zejména Matějů, P., & Straková, J. et al. (2006). *Nerovné šance na vzdělání*. Praha: Academia nebo Matějů, P., Straková, J., & Veselý, A. (eds.). (2010). *Nerovnosti ve vzdělávání. Od měření k řešení*. Praha, Sociologické nakladatelství (SLON)

¹⁶² K nejrozsáhlejším patřil projekt Smetáčková, I. (ed.). (2005). *Genderové aspekty přechodu žáků a žákyní mezi vzdělávacími stupni*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Středoškolské studium

- V počtech studujících v různých oborech na středních (a následně vysokých) školách je z hlediska pohlaví jasný rozdíl. Stejně jako málo dívek studuje technické vědy, je možné vidět i méně chlapců ve společensko-vědních oborech.
- Jak v oblasti středoškolského studia bez maturity, tak s maturitou dochází k silné segregaci dle pohlaví i u jejich absolventů a absolventek. Ve školním roce 2018–2019 převažovali chlapci mezi absolventy a absolventkami technických věd a nauk a v přírodních oborech a naukách bez maturity i s maturitou: Například v oboru informatiky (viz obor s maturitou) absolvovalo jen 181 dívek z celkového počtu 2 535 osob, čili dívky tvořily jen 7,1 % mezi absolvujícími. V přírodních naukách s maturitou bylo v daném školním roce mezi absolvujícími jen 11,6 % dívek.
- Dívky naopak převažují v oblasti středoškolského studia mezi absolvujícími společenských věd a nauk (jen 29,9 % absolvujících s maturitou bylo mužů) a ve zdravotnictví, lékařských a farmaceutických vědách (jen 11,8 % u oboru s maturitou tvořili chlapci).
- V případě jednotlivých oborů středoškolského studia existují někdy výrazné rozdíly podle jeho úrovně (tj. s maturitou či bez maturity): Viz ve školním roce 2018/2019 např. mezi absolventy a absolventkami zemědělství bylo 25,4 % dívek u nematuritních oborů, ale 57,7 % u oborů s maturitou. U věd a nauk o kultuře a umění bylo 41,8 % absolventek nematuritních oborů, ale 72,2 % u oborů maturitních.¹⁶³

Vysokoškolské studium

- Horizontální segregace dle pohlaví je patrná následně ve vysokoškolském studiu, kde je zároveň dlouhodobě patrný trend zvyšování počtu žen mezi studujícími i mezi absolvujícími. Zatímco ve školním roce 1993–1994 ženy tvořily jen 43,7 % mezi studujícími vysokých škol, v roce 2018–2019 to bylo 55,9 % a o rok později (tj. 2019–2020) 55,8 %. V roce 2019–2020 bylo mezi prvně zapsanými do prvních ročníků vysokých škol 33 385 žen oproti 26 825 mužům (čili 55,4 % žen). V roce 2019 pak ženy tvořily 59,8 % mezi absolvujícími vysoké školy (38 371 žen oproti 25 815 mužům).¹⁶⁴
- Změna v zastoupení studentů a studentek na vysokých školách nastala ve studiu přírodních věd, kde se procento žen dostalo nad 50 %, a to konkrétně u studentů a studentek magisterského oboru (57,4 %) i absolventů a absolventek (59,4 %).¹⁶⁵ V zemědělských, lékařských a sociálních a humanitních vědách převládají mezi studujícími i absolventy a absolventkami magisterského i doktorského stupně vzdělání ženy již dlouhodobě.
- Muži jsou na vysokých školách výrazně podprezentováni v oblasti vzdělávání a výchovy (v roce 2018 jen 16,6 % mezi absolvujícími), ale převládají nad ženami v technických vědách ve všech sledovaných fázích studijně-profesní dráhy. Ženy jsou výrazně podprezentované zejména mezi absolventy informačních a ko-

¹⁶³ ČSÚ. (2020). Zaostřeno na ženy a muže. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020> (vlastní výpočty)

¹⁶⁴ ČSÚ. (2020). Zaostřeno na ženy a muže. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020> (vlastní výpočty)

¹⁶⁵ Hášová, V., & Oliverius, V. (2020). *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné na: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>

munikačních technologií. V roce 2018 tento obor absolvovalo jen 16,3 % žen.¹⁶⁶ Podle EU reportu Women in Digital¹⁶⁷ zapojení žen v ČR v digitálním sektoru, ICT a celkově v oborech STEM (tj. Science, Technology, Engineering, and Mathematics) klesá, a ČR tak zaujímá až 23. místo v rámci EU-28 (tj. vč. GB). V ČR je jen 9,3 % žen (!) mezi ICT specialisty a specialistkami (průměr EU 17,2 %).

- Třebaže ženy dlouhodobě převažují mezi absolvujícími vysokoškolské vzdělání, GPG je paradoxně nejvyšší právě v této vzdělanostní kategorii (kde činí 26 %) neboli vysokoškolačky dosahují jen 74 % příjmů vysokoškoláků. Nejnižší rozdíl v odměňování je mezi muži a ženami se základním vzděláním, tj. -15 %. U lidí se středoškolským vzděláním bez maturity - 22 %, u středoškolsky vzdělaných lidí s maturitou - 19 %.¹⁶⁸
- Třebaže v současnosti ženy tvoří většinu mezi studujícími vysokých škol, výrazně jich začne ubývat v doktorském studiu (je jich necelých 45 %) a mezi absolvujícími VŠ je jich méně (než 45 %). To se podílí na jejich nízkém zastoupení ve výzkumu a v akademické sféře.¹⁶⁹

Doktorandské studium, výzkumníci a výzkumnice

- Propad v zastoupení žen mezi absolvujícími doktorandského studia a výzkumníky a výzkumnicemi je nejinenzivnější v technických a přírodních vědách. Naopak v zemědělských, lékařských a sociálních a humanitních vědách převládají mezi studujícími i absolventy a absolventkami magisterského i doktorského stupně vzdělání ženy. V případě výzkumné profese se však zastoupení pohlaví otáčí ve prospěch mužů.¹⁷⁰
- Mezi všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi výzkumu a vývoje činilo zastoupení žen v roce 2018 celkem 30,4 % (28,6 % v přepočtu na plné úvazky neboli FTE);
 - mezi výzkumníky to bylo 26,6 % (23,2 %, FTE);
 - mezi techniky 30,4 % (29,6 %, FTE);
 - mezi ostatními profesemi tvořily ženy 44,2 % (47,6 %, FTE).¹⁷¹
- V mezinárodním srovnání pak úroveň zastoupení žen mezi výzkumníky a výzkumnicemi patří v České republice celkově k nejnižším ze všech zemí Evropské unie. Z hlediska zastoupení žen mezi výzkumníky a výzkumnicemi pracujícími ve vládním sektoru se ČR v rámci EU řadí k podprůměru (průměrná hodnota podílu žen mezi výzkumníky a výzkumnicemi ve státech EU dosáhla v roce 2017 úrovně 43,7 %, v ČR to bylo jen 40,8 %). Zcela alarmující je pak situace zastoupení žen mezi výzkumnicemi a výzkumníky v podnikatelském sektoru, kde ČR dosahuje zcela nejnižší hodnoty v celé EU (činí jen 12,5 % oproti 20,9 % za EU).¹⁷²

¹⁶⁶ ČSÚ. (2020). Struktura mezd zaměstnanců – 2019. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2019>; ČSÚ (2021). Zaostřeno na ženy a muže – 2020. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020>

¹⁶⁷ Women in the Digital Age (EU Report), 2018, Women in the digital age - Publications Office of the EU (europa.eu)

¹⁶⁸ ČSÚ. (2020). Zaostřeno na ženy a muže – 2020 (4–36). Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2019). Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-7eld72ywbq>

¹⁶⁹ Hášová, V., & Oliverius, V. (2020). *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné na: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>), není-li uvedeno jinak.

¹⁷⁰ Hášová, V., & Oliverius, V. (2020). *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné na: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>

¹⁷¹ Hášová, V., & Oliverius, V. (2020). *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné na: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>

¹⁷² Eurostat. Dostupné online na <https://ec.europa.eu/eurostat>; Hášová, V., & Oliverius, V. (2020). *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné na: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>

- Více než 2/3 všech výzkumníků a výzkumnic působí v technických (37,7 %) a přírodních vědách (31,0 %). Podíl žen mezi výzkumníky je zde ale dlouhodobě nejnižší, a navíc s tendencí k poklesu. Zastoupení žen v technických vědách bylo v roce 2018 jenom 13,5 %, v přírodních vědách přibližně čtvrtinové (tj. 24,2 %, což je nejnižší hodnota od roku 2005). Po přepočtu na plné úvazky (FTE) je zastoupení žen mezi výzkumníky a výzkumnicemi v obou vědních oblastech ještě o něco nižší (12,1 % v technických vědách; 23,1 % v přírodních vědách).¹⁷³
- Nejvyrovnanější zastoupení žen mezi výzkumníky a výzkumnicemi je dlouhodobě v lékařských vědách. V roce 2018 zde ženy představovaly 48,0 % výzkumníků a výzkumnic (48,2 % v přepočtu na FTE). V roce 2018 představovaly ženy v sociálních vědách 42,8 % zdejších výzkumníků a výzkumnic, v humanitních vědách 41,6 % a v zemědělských vědách 43,7 %.¹⁷⁴
- Také zastoupení žen v akademické sféře a na nejvyšších akademických pozicích je jedno z nejnižších v Evropské unii a dlouhodobě se zvyšuje jen velmi pozvolna (mezi lety 2010 až 2019 se pohybovalo od 35,2 % do 36,7 %). Ženy zde mají převahu na nejnižších akademických pozicích. V roce 2019 činil jejich podíl mezi lektory a lektorkami 54,7 % (vs. na pozici asistent/asistentka již jen 49,2 %). Zastoupení žen na nejvyšších kvalifikačních stupních je naopak velice nízké; mezi profesory a profesorkami pokleslo z 15,4 % v r. 2018 na 14,9 % v r. 2019; mezi docenty a docentkami činí 26, 1 %.¹⁷⁵
- Nerovnoměrné zastoupení žen najdeme i mezi jednotlivými vedoucími pracovníky na akademické půdě. Na nejvyšších postech (rektor/děkan) mají ženy pouze 16,7 % zastoupení. Z vedoucích pozic se ženy nejvíce koncentrují na pozici kvestor/tajemník, a to v 53,2 % případů.¹⁷⁶
- Na všech kvalifikačních úrovních jsou mezi akademiky a akademičkami mzdové rozdíly v neprospěch žen. V roce 2018 se tyto rozdíly pohybovaly od 7,4 % u profesorek až k 12,0 % u odborných asistentek. Lektorky ve srovnání se svými mužskými kolegy měly v roce 2018 v průměru o 3 856 Kč nižší měsíční mzdu, asistentky o 3 265 Kč, odborné asistentky o 5 647 Kč, docentky dokonce o 7 847 Kč a profesorky o 6 259 Kč. K rozevírání pomyslných nůžek z hlediska platového ohodnocení dochází výrazně na základě věku. Největší rozdíl v platech žen a mužů je ve věkové kategorii 45–54 let (tj. mínus 9 530 Kč v neprospěch žen).¹⁷⁷

GPG ve školství

- Křížková et al. (2018) ve výzkumu platových a mzdových procesů ve školství ukazují, že se v českém školství projevuje tzv. skleněný výtah, kdy jsou vyučující-muži vnímáni školou i učitelským sborem jako důležití (např. s ohledem na specifické dovednosti nebo znalosti, které dětem poskytnou spíše muž nežli žena nebo s ohledem na kázeň ve třídách). Autorský tým upozorňuje, že „vyšší hodnota“ vyučujícího – muže má dopad na různé možnosti navýšení mzdy/platu.

¹⁷³ Hášová, V., & Oliverius, V. (2020). *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné na: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>

¹⁷⁴ Hášová, V., & Oliverius, V. (2020). *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné na: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>

¹⁷⁵ ČSÚ. (2020). *Zaostřeno na ženy a muže (Tabulka 3 - 3. Pracovníci podle profesního zařazení ve veřejných vysokých školách za fyzické osoby)*. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020>

¹⁷⁶ Hášová, V., & Oliverius, V. (2020). *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné na: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>

¹⁷⁷ Hášová, V., & Oliverius, V. (2020). *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné na: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>

- Bariéry, se kterými se muži setkávají při vstupu do učitelé profese, zejména na jejích nižších stupních, bývají časem obvykle transformovány do benefitů jak pro konkrétního jednotlivce, tak i pro celou skupinu, kdy mimo jiné dochází k upřednostňování přijetí mužů do feminizovaného povolání (viz jakási samovolná pozitivní diskriminace mužů¹⁷⁸) a do vyšších pozic v jeho rámci,¹⁷⁹ byť o to individuálně nutně neusilují.¹⁸⁰ Nicméně fungují zde jakési „neformální kvóty“, resp. skleněný výtah, který muže vynáší do vyšších pozic.

Tabulka č. 6: 3.13. Průměrný hrubý měsíční plat učitelek a učitelů (bez řídicích pracovníků) regionálního školství ve vybraných letech podle pohlaví (v Kč)

Stupeň vzdělávání/ Pohlaví	Školní rok							
	2011		2018		2019		2020	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Předškolní výchova	19 841	X	29 028	29 409 ¹⁸¹	33 365	X	36 517	34 637
Základní školy	25 474	25 539	35 002	34 870	40 490	40363	45 186	44 360
Střední školy a konzervatoře	26 452	25 965	35 543	35 310	41 183	40617	46 121	45 229
Vyšší odborné školy	27 032	27 718	35 742	36 291	41 411	42169	X	X

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže (2019, 2020, 2021). Pozn. X = údaj chybí.

Tabulka č. 7: 3.13. Průměrný hrubý měsíční plat řídicích pracovníků a pracovníků regionálního školství ve vybraných letech podle pohlaví (v Kč)

Stupeň vzdělávání/ Pohlaví	Školní rok					
	2011		2018		2019	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Předškolní výchova	30 435	X	42 229	X	47 912	X
Základní školy	37 859	41 301	52 719	56 217	60 418	63 596
Střední školy a konzervatoře	41 671	43 626	51 460	53 400	64 946	66 085
Vyšší odborné školy	44 899	46 167	53 419	54 970	66 966	68 138

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže (2019 a 2020). Pozn. X = údaj chybí

¹⁷⁸ Proti používání podpůrných/afirmativních akcí v jiných odvětvích či oblastech trhu práce, tj. tam, kde muži převažují a ženy scházejí, se nicméně vedou odmítavé debaty.

¹⁷⁹ Šmídová, I., & Maříková, H. (eds.). (2018). *Muži v systému vzdělávání. Expertiza Pracovní skupiny mužů a rovnost žen a mužů*. Praha: Úřad vlády.

¹⁸⁰ Fárová, N. (2015). Muži učitelé v mateřských školách – konstrukce maskulinity ve feminizovaném prostředí. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 16 (1), 46-56. <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2015.16.1.166>

- Třebaže řadoví pedagogičtí pracovníci pobírají na některých stupních vzdělávání v průměru nižší plat než jejich kolegyně (řádově o stovky korun), v případě řídicích pracovníků a pracovníc se potvrzuje, že muži na všech stupních vzdělávací soustavy dosahují vyššího příjmu než ženy, a to řádově o tisíce (přičemž v předškolní výchově nelze tento údaj zjistit pro velmi nízký počet mužů).

Kariérové poradenství

- Svou nemalou roli při výběru povolání mohou sehrát kariéroví poradci, resp. poradkyně.¹⁸¹
- Drahoňovská, Eliášková (2011) ukazují, že poradenství v oblasti profesní a vzdělávací volby může být vykonáváno jako samostatná profese kariérového poradce či kariérové poradkyně nebo může být zahrnuto v rámci poradenské činnosti výchovného poradce či výchovné poradkyně, speciální/ho pedagoga či pedagožky, školní/ho psychologa a psycholožky anebo učitelky či učitele. Systém kariérového poradenství zacílený na žactvo ukončující povinnou školní docházku, ale i středoškolské vzdělání je stěžejním mechanismem, který by měl být využit ke zmírnění horizontální segregace jak ve školství, tak na pracovním trhu.
- Autorky dále ukazují, že kariérové (kariérní) poradenství na ZŠ a SŠ je nejčastěji vykonáváno souběžně s prací učitele či učitelky anebo výchovné poradkyně či poradce, ostatní případy souběhů jsou výrazně méně časté.¹⁸² Jinými slovy to znamená, že tato profese reprezentuje spíš souběh různých pozic a aktivit v rámci výchovně-vzdělávacího procesu než samostatnou profesi, která by byla systematizována jako zcela samostatná pracovní pozice v rámci školy.
- Typ kariérového poradenství poskytují také pedagogicko-psychologické poradny a tzv. podpůrné instituce (např. poradenské služby poskytované v rámci činnosti úřadů práce, tzv. *Informačně poradenská střediska pro volbu povolání*). Prostřednictvím ESF byl pak podpořen vznik *Metodiky kariérového poradenství: Spokojený kariérový poradce*¹⁸³ (2019) určený právě zmíněným institucím pro podporu profesního rozvoje znevýhodněných skupin na trhu práce, konkrétně matek malých dětí.¹⁸⁴ Metodika kariérového poradenství má být nápomocná poradcům a poradkyním při práci s klientkami a klienty při výběru povolání či rozhodování o rekvalifikaci, založeného na jejich kompetencích (formálních i neformálních), tak aby byly nabourány stereotypy a horizontální i vertikální segregace na trhu práce.

Dokumenty na úrovni ČR

Na úrovni ČR jsou závaznými dokumenty v oblasti rovnosti žen a mužů především Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na léta 2021–2024¹⁸⁵. Cílem dokumentu je stabilizovat institucionální ukotvení dané agendy po skončení projektu a dále prohlubovat citlivost instituce MŠMT vůči tématu rovnosti žen a mužů. Dokument se zaměřuje na pracovního prostředí na MŠMT a reálné a efektivní uplatňování gender mainstreamingu v jeho

¹⁸¹ Drahoňovská, P., & Eliášková, I. (2011). *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách*. Praha: NVÚ. Dostupné na [F-9.0.65-Vo_Analyza_prace_a_potreb_poradcu_v_oblasti_karieroveho_poradenstvi_na_skolach.pdf](https://www.nvu.cz/2011/09/09/065-Vo_Analyza_prace_a_potreb_poradcu_v_oblasti_karieroveho_poradenstvi_na_skolach.pdf)

¹⁸² Křížková, H., Maříková, R., & Marková Volejníčková, R. (2021). Dostupnost a struktura dat pro analýzu GPG, výzkum v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI (executive summary).

¹⁸³ Metodika kariérového poradenství: Spokojený kariérový poradce. Dostupné na https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/metodika-karieroveho-poradenstvi-spokojeny-karierovy-poradce?inheritRedirect=false.

¹⁸⁴ Metodika kariérového poradenství: Spokojený kariérový poradce. Dostupné na https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/metodika-karieroveho-poradenstvi-spokojeny-karierovy-poradce?inheritRedirect=false.

¹⁸⁵ MŠMT. (2020). PLÁN PODPORY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024. Dostupné na [III_Material_VPR_Plan_rovnosti_FINAL_2021.pdf](https://www.msmt.cz/III_Material_VPR_Plan_rovnosti_FINAL_2021.pdf) (msmt.cz)

gesčních oblastech. Z hlediska Akčního plánu jsou klíčová opatření pro oblast vzdělávání. Opatření zahrnují: rámcové a školní vzdělávací programy se zakládají na principech rovnosti žen a mužů, obsah učebnic je založen na principech rovnosti žen a mužů, výchovné a kariérové poradenství zmírňuje genderové stereotypy, snižují se rozdíly v dovednostech a znalostech žáků a žákyň, hledisko genderové vyváženosti je zohledňováno při tvorbě a revizích profesních kvalifikací, je podpořeno zavádění genderové perspektivy do obsahu výuky na pedagogických fakultách v ČR, zastoupení mužů a žen v učitelské profesi (napříč stupni, předměty, obory, a rozhodovacími a vedoucími pozicemi) je vyrovnanější.

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+¹⁸⁶ se na genderové aspekty zaměřuje ve strategickém cíli 2 Snižit nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a umožnit maximální rozvoj potenciálu dětí, žáků a studentů: posílit kompetence učitelů v inovativních formách a metodách práce zohledňujících genderovou rovnost s důrazem na specifika vzdělávání dívek a chlapců. Ve strategické linii 2 Rovný přístup ke vzdělávání: proměnit obsah a způsob vzdělávání tak, aby byl ve školách rozvíjen potenciál všech žáků zohledňující také genderovou rovnost a eliminující genderové stereotypy.

Strategie rovnosti žen a mužů se věnuje oblasti vzdělávání systematicky a komplexně v kapitole „Poznání“, opatřeními ve strategickém cíli č. 1. Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů, ve strategickém cíli č. 2. Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu a ve strategickém cíli č. 3. Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědeckovýzkumných institucích. V souvislosti s nerovným odměňováním žen a mužů se zaměřuje na oblast vzdělávání v kapitole 1. Práce a péče, strategickém cíli č. 3. Snižení rozdílů v odměňování žen a mužů, specifickém cíli 3. 1. Snižení míry genderové segregace v rámci studijních oborů.

Téma je pokryto ve výše zmíněných závazných dokumentech a z toho důvodu je velmi redukováno v Akčním plánu v podstatě pouze na jedno opatření, které bude probíhat v gesci MPSV. Oblasti vzdělávání a podpory rovných příležitostí ve vzdělávání, snížení genderové segregace ve vzdělávacím procesu nicméně považujeme za zcela klíčové s ohledem k větší rovnosti žen a mužů na trhu práce, která může ústít ve snížení GPG.

Zdroje financování

Opatření je bez přímých nákladů, bude realizováno v rámci stávající činnosti gestorů a částečně bude financováno prostředky z ESF (zejm. OP Zaměstnanost+) realizací projektu na straně MPSV.

¹⁸⁶ MŠMT. (2020). Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+. Dostupné na [Brozura_S2030_online_CZ.pdf \(msmt.cz\)](#)

Opatření akčního plánu

Kapitola 5: Osvěta a vzdělávání						
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
5.1. Posílení znalostí žáků a žákyň ZŠ problematiky nerovnosti, diskriminace a segregace na trhu práce	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.	Pracovníci/pracovnice ÚP budou povinně věnovat část školení pro žáky/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.	Průběžně 2023 - 2026	ÚP ČR	

Kapitola 6. Nedostupnost dat

Úvod

Přístup k datům i možnost propojovat datové soubory představuje důležité kroky k tomu, aby mohly být formulovány politiky a opatření vedoucí k identifikaci klíčových příčin nerovného odměňování založené na analýze dat (tzv. evidence-based policy making). Data ISP/ISPV jsou pro měření GPG unikátní a mají potenciál naplňovat článek 8 (podávání zpráv o odměňování žen a mužů) návrhu 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 prosazování¹⁸⁷. Jak již bylo řečeno, rozdíly v odměňování mají řadu příčin a při podrobném rozboru GPG je pak jasnější, jakou výši GPG způsobuje to které hledisko. Rozdíly v odměňování lze sledovat na základě indikátorů, které lze rozdělit následně: indikátory související s trhem práce (míra zaměstnanosti, míra segregace českého trhu práce, klasifikace CZ-ISCO, klasifikace zaměstnání NACE. Dále lze sledovat rozdíly v odměňování a indikátory firem a pracovišť – rozdíly v jednotlivých krajích, rozdíly podle velikosti firem, rozdíly ve firmách, kde je kolektivní smlouva a rozdíly ve firmách, které jsou vlastněné státem. Individuální indikátory pak umožňují sledovat zejména věk, vzdělání a počet odpracovaných hodin. Rodičovství je proměnná, která v datech ISP/ISPV chybí. Rodičovství lze sledovat pouze na věkových kategoriích, z nichž vyplývá silná penalizace žen z důvodu mateřství. Existující databáze však údaje o rodičovství obsahují a kdyby bylo možné propojit relevantní databáze s databází ISP/ISPV, bylo by možné dopočítat vliv rodičovství na GPG a zpřesnit výši výpočtu GPG.

Popis stávající situace vzhledem k rovnému odměňování

Data Informačního systému o průměrném výdělků (ISP/ISPV) jsou jedním z nejvhodnějších zdrojů dat pro analýzu GPG v ČR, protože umožňují sledovat zaměstnané osoby na konkrétních pracovištích a pracovních pozicích a odpovídat například na otázky týkající se stejné odměny za stejnou práci nebo vlivu charakteristik pracovišť na GPG. ISP/ISPV je velmi rozsáhlým šetřením, které pokrývá zhruba polovinu všech zaměstnanců a zaměstnankyň (ve veřejné sféře 100 %) a pracovišť v ČR.

Zdroj informací (ISP/ISPV) není zcela dostatečně využit pro badatelské a sociálně-politické účely, tj. pro plánování a tvorbu politik v oblasti zaměstnanosti, rovného odměňování, včetně nastavení důchodů. Využitelnost dat je ovlivněna ne zcela dostatečným ošetřením dvoukolejnosti vlastníka dat a hlavního pořizovatele zpracovatele dat, což způsobuje zejména problémy s dostupností dat a projevuje se např. i zpoplatněním prováděných analýz.

S daty ISP/ISPV lze pracovat jako s daty panelovými, resp. analyzovat pracovní dráhu nebo vývoj mzdy člověka v čase dlouhodoběji než pouze omezeně za jednotlivé roky. Dále není možné spolehlivě data ISP/ISPV propojovat s dalšími databázemi a registry a efektivně tak na základě datové evidence plánovat politiky. Systematická evidence dat na základě unikátního a v čase stálého kódu člověka, nezávislého na momentálním pracovišti, by umožnila zkoumat vývoj pracovních drah v souvislosti s různými ukazateli a ve vztahu k výdělků, a to i při přechodu jedince mezi zaměstnavatelskými organizacemi.

¹⁸⁷ Návrh 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 (COM(2021)93 final). (2021). Dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=CS>

Nedostatkem dat ISP/ISPV je absence důležitých proměnných pro detailnější analýzu GPG (např. rodičovství, místo bydliště, resp. kontaktní adresa, typ pracovní smlouvy, relevantní důvody pracovních absencí), které by odhalily další souvislosti a příčiny nerovného odměňování, jako jsou např. vyčíslení dopadu rodičovství a dlouhého přerušení pracovní dráhy žen na mzdy. Rodičovství je jednou ze zásadních příčin GPG, které ale nelze v současnosti dostatečně přímo měřit. V současné době také nevíme, na jaká pracoviště se ženy po rodičovské pauze (ne)vracejí, na jakých typech pracovišť jsou muži a ženy ve mzdách z(ne)výhodněni a to podle sektoru ekonomiky, oboru činnosti, velikosti podniku či organizace, struktury řízení, průměrné mzdy, genderové struktury, regionu apod. Důvody pro nesledování těchto proměnných jsou jak legislativní, tak finanční povahy, včetně snahy snižovat administrativní zátěž, roli hraje i otázka priorit ohledně výběru sledovaných proměnných.

Databáze ČSSZ obsahuje ty informace, které této instituci ukládá evidovat zákon o důchodovém pojištění pro vymezený okruh osob, tj. pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně, u nichž vzniká povinnost odvodů na důchodové pojištění vč. osob, které pracují na DPČ (mají-li dostatečný příjem zakládající povinnost odvodu tohoto pojištění), ale nikoli už osob pracujících na DPP, pokud výše jejich příjmu nezakládá povinnost platby sociálního pojištění. V databázi ČSSZ se primárně eviduje výše příjmu za daný rok pro stanovení vyměřovacího základu spolu s odpracovanou dobou (roky a měsíce) vč. tzv. náhradní a vyloučené doby pojištění. Údaje o OSVČ se evidují na okresních pracovištích a 1x ročně jsou centralizovány.

Z hlediska využitelnosti databáze ČSSZ pro zpřesnění výpočtu GPG je problémem to, že: neobsahuje (všechny) údaje, které jsou nezbytné pro hlubší analýzu GPG (např. údaje o DPP a kontaktní adrese), anebo je neobsahuje v požadované struktuře (např. údaj o počtu a věku dětí).

Absence možnosti sledovat přímý vliv pečujících závazků na mzdy mužů a žen a na výši GPG znemožňuje detailnější analýzy příčin, které vedou v ČR k tak vysokému GPG a nastavení vhodných řešení na úrovni legislativy i zaměstnavatelů. V současné době lze sledovat dopad pečujících závazků na GPG nepřímo, např. vidíme, že GPG je nejvyšší ve věkových kategoriích, kdy jsou ženy matkami a muži otci malých dětí. Ženy v tomto období volí často prekérní formy placené práce (DPČ či DPP) a vybírají si pracoviště v blízkosti jejich aktuálního bydliště (vyžaduje-li se jejich častá a pravidelná přítomnost na pracovišti). V zemích, kde se sledují jak ukazatele rodičovství, tak ukazatele s nimi spojené, je možné identifikovat, kdy a kde (neboli v jakých prostředích a souvislostech) GPG vzniká, což následně umožňuje navrhnout účinná řešení.

Dalšími zdroji dat, jež by mohly být využitelné k analýze GPG, jsou data Finančního úřadu. Nicméně i tyto datové zdroje mají určité nevýhody (např. v podobě absence nebo neevidování některých údajů/proměnných) a není možné je v současnosti jednoduše propojovat s dalšími datovými zdroji, např. se zmíněným ISP/ISPV.

Různé administrativní databáze (zejména ČSSZ, MV, MF, Úřadu práce) nebo specializovaná šetření (např. Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ) obsahují údaje/proměnné potencionálně využitelné pro výpočet GPG (resp. pro doplnění databáze ISP/ISPV). Nicméně tyto datové zdroje mají různou „logiku“ sběru dat; ne vždy požadovanou strukturu dat; chybí jednotlicí identifikátor pro každého jedince, prostřednictvím něhož by bylo možné získávat potřebná anonymizovaná data pro požadované analýzy (ISP/ISPV nepoužívá RČ); databáze využívají různé programovací jazyky; mívají i různý právní rámec apod. Problémem bývá rovněž expertní specializace odborníků a odbornic pracujících s agregovanými daty v oblasti státní správy, která je zúžená zpravidla jen na oblast matematické statistiky či jiného oboru spjatého s prací s daty. V současnosti tak existují mnohé technické, finanční, administrativní (ale i ideové či ideologické) překážky propojování různých datových zdrojů za účelem analýzy GPG.

Otázka propojování administrativních databází a využívání jejich dat (mimo místo jejich vzniku) je dávana do souvislosti s ochranou osobních údajů (GDPR) a s ochranou databází před zneužitím. V tomto kontextu se zpra-

vidla objevují dva protikladné postoje: (a) jeden nepovažuje anonymizaci dat za dostatečnou ochranu před neidentifikovatelností, a tedy i zneužitím; (b) druhý staví na možnosti dostatečné právní ochrany osobních údajů, tzn. je zde snaha hledat (kvalifikované) řešení. Inspiraci lze hledat mimo jiné i v jiných evropských zemích, kde GDPR rovněž platí a které přitom mají centralizované databáze obsahující anonymizovaná data za jednotlivce (např. Švédsko).

Ochrana osobních údajů a anonymizace dat představuje komplexní problém, takže je nutné překonat ryze technické hledisko specialistů na práci s daty. Kvalifikované řešení je v současnosti nutné hledat především v právní rovině. Třebaže toto řešení představuje podmínku nutnou pro práci s daty, neměla by právní ochrana dat sloužit jako klíčový argument znemožňující propojování databází a využívání existujících dat pro správní i vědecké účely, pro tvorbu relevantních politik.

Dokumenty ČR

Strategie rovnosti žen a mužů se věnuje nedostatečné dostupnosti dat v kapitole č. 1 Práce a péče, strategickém cíli č. 2 Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce, opatřeními ve specifickém cíli 2.6 Zlepšení sběru dat o postavení žen a mužů na trhu práce.

Zdroje financování

Opatření je bez přímých nákladů, bude realizováno v rámci stávající činnosti gestorů a částečně bude financováno prostředky z ESF (zejm. OP Zaměstnanost+) realizací projektu na straně MPSV.

Opatření Akčního plánu

Kapitola 6: Zpracování dat						
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
6.1. Institucionalizování a centralizování správy dat za účelem zvýšení dostupnosti kvalitních dat pro analýzu GPG a faktorů, kterými je ovlivňován.	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 <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 8, Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů, 9, Společné posouzení odměňování, 26, Sledování a zvyšování povědomí, 28, Statistiky.	Odborná platforma se bude skládat z expertů/ 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. Bude zapojen/a expert/ka pro oblast legislativy, GDPR a ochrany osobních dat a legislativních možností uzavírání smluv v oblasti práce s daty a jejich zpracováváním/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.	2026	MPSV	ostatní resorty

Kapitola 6: Zpracování dat

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Kritérium splnění	Termín plnění	Gesce	Spolugesce
	6.2. Zvýšení přesnosti výstupů analýzy GPG díky možnosti přesnější identifikace faktorů ovlivňující odměňování jednotlivce v čase i v různých oblastech	6.2.1. Podpořit využití dat ISP/ISPV při kontrolách rovného odměňování - samozřejmě při dodržení nutnosti zaměstnavatele poskytnout souhlas s využitím dat.	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.	2025	MPSV

Účelová neperiodická publikace

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026

Korektura textu: Mgr. et MgA. Alena Orten
Návrh obálky a grafické zpracování publikace: Kateřina Jelínková



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2023
jako neprodejnou účelovou publikaci.

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné