



Evropská
komise



Jak odstranit
**platovou nerovnost
mezi ženami a muži**
v Evropské unii

Spravedlnost

Europe Direct je služba, která vám pomůže odpovědět
na otázky týkající se Evropské unie.

Bezplatná telefonní linka (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Někteří operátoři mobilních sítí neumožňují volání na čísla s předvolbou
00 800 nebo tyto hovory zpoplatňují.

Více informací o Evropské unii naleznete na internetu
(<http://europa.eu>).

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014

ISBN 978-92-79-36088-6

doi:10.2838/47586

© Evropská unie, 2014

Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

Printed in Belgium

Obsah

| | |
|--|----|
| Co znamená platová nerovnost mezi ženami a muži? | 2 |
| Jaké jsou hlavní příčiny genderové platové nerovnosti? | 5 |
| V čem je hlavní přínos odstranění genderové platové nerovnosti? | 8 |
| Mapa genderové platové nerovnosti ve 28 členských zemích EU | 10 |
| Co v tomto směru dělá EU? | 13 |
| Jak odstranit genderovou platovou nerovnost v členských státech? | 17 |
| Použitá literatura a další informace | 23 |

Co znamená platová nerovnost mezi ženami a muži?

Pojem „platová nerovnost mezi ženami a muži“ či též „genderová platová nerovnost“ označuje rozdíl mezi výší platů, které pobírají muži, a výší platů, jež dostávají ženy. Tyto rozdíly jsou měřeny z průměrného rozdílu v hrubém hodinovém výděлку všech zaměstnanců.

Ženy v EU si za hodinu vydělají v průměru o zhruba 16 % méně než muži¹. V jednotlivých zemích se tento údaj přitom různí. Zatímco ve Slovinsku, na Maltě, v Polsku, Itálii, Lucembursku a Rumunsku představuje platový rozdíl méně než 10 %, v Maďarsku, na Slovensku, v České republice, Německu, Rakousku a Estonsku² je to již přes 20 %. Přestože se celkový rozdíl v odměňování mezi ženami a muži za posledních deset let snížil, v některých zemích naopak rostl (Maďarsko, Portugalsko).

Genderové rozdíly v odměňování existují i přesto, že ženy dosahují při studiu lepších výsledků než muži. Minimálně vyššího středoškolského vzdělání dosáhlo v roce 2012 v EU v průměru 83 % mladých žen, ale jen 77,6 % mužů. Rovněž mezi absolventy vysokých škol v EU je zastoupeno 60 % žen³.

Jaký může mít celoživotní genderová platová nerovnost dopad?

Následkem genderové nerovnosti v odměňování si ženy vydělají v produktivním věku méně, a mají tedy nižší důchody a jsou ve vyšším věku vystaveny riziku chudoby. V roce 2012 bylo chudobou ohroženo 21,7 % žen starších 65 let, ale jen 16,3 % mužů⁴.

Jaké je pracovní vytížení žen oproti mužům?

Celková míra zaměstnanosti žen v Evropě činí asi 63 %, u mužů ve věku od 20 do 64 let je asi to 75 %.

Ženy tvoří v EU většinu pracovníků na částečný úvazek – tuto možnost volí 34,9 % žen oproti pouhým 8,6 % mužů⁵. Částečný úvazek se však negativně promítá v kariérním růstu, v možnostech školení, v důchodových nárocích i v podpoře v nezaměstnanosti. To vše ovlivňuje rozdíly v odměňování žen a mužů.

Jak je platová nerovnost mezi ženami a muži v EU měřena?

Platová nerovnost mezi ženami a muži je uváděna jako procento z výdělku mužů. Toto procento představuje rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem, jehož dosahují zaměstnanci ženského, resp. mužského pohlaví. Hrubým výdělkem se rozumí mzda či plat vyplácený přímo zaměstnanci před odečtením daně z příjmu a příspěvků na sociální zabezpečení. Údaje o genderové platové nerovnosti jsou v EU zjišťovány pomocí metodiky, kterou používá zjišťování o struktuře výdělků (Structure of Earnings Survey).

Genderová platová nerovnost je v EU oficiálně označována jako „neupravené rozdíly v odměňování žen a mužů,“ jelikož nezohledňuje všechny faktory, které ji ovlivňují. Nepřehlídí totiž např. k rozdílům ve vzdělání, v profesních zkušenostech, v počtu odpracovaných hodin, v druhu zaměstnání atd.

Je-li pro výpočet platové nerovnosti použit hodinový plat, nejsou patrné specifické rozdíly v platovém složení, např. mimořádné a výkonnostní odměny či sezónní příplatky.



MAJÍ CHLAPCI I DÍVKY ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI?

Tyto děti se narodily se stejnými příležitostmi. Na každého z nich však čekají jiné vyhlídky ohledně vzdělání a kariéry. Až budou velcí, bude chlapec vydělávat v průměru asi o 16 % více než dívka.

Jaké jsou hlavní příčiny genderové platové nerovnosti?

Platová nerovnost mezi ženami a muži představuje složitý problém, který je dán mnoha vzájemně provázanými faktory. Tento problém dodnes přetrvává, neboť mezi muži a ženami panuje v rámci ekonomiky a společnosti nerovnost v obecnější rovině.

Diskriminace na pracovišti

Muži a ženy leckdy nejsou platově ohodnocováni stejně, ačkoli vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci. Příčinou bývá takzvaná „přímá diskriminace“, kdy se mužům dostává na pracovišti větších výhod než ženám. Dalším důvodem mohou být opatření či praxe, které sice nejsou nastaveny diskriminačním způsobem, ale způsobují, že se ženám nedostává stejného zacházení jako mužům. Oba druhy diskriminace legislativa EU zakazuje, stále se však na některých pracovištích bohužel objevují.

Různé profese, různá odvětví

Ženy a muži vykonávají různou práci, často i v různých odvětvích. Například ve zdravotnictví tvoří ženy 80 % všech pracovníků. V odvětvích, kde dominují ženy, jsou platy přitom nižší než tam, kde převládají muži.

Jelikož ženy často nesou břímě neplacené práce a péče o děti, pracují obvykle na zkrácený úvazek. Nežádají pracují i v odvětvích a na pozicích, které jim umožňují sladit práci s rodinnými povinnostmi. Častěji tak pracují na částečný úvazek, na pozicích s nízkým platovým ohodnocením a mimo manažerskou sféru.

Praxe a systémy odměňování na pracovišti

Pro ženy a muže platí na pracovišti odlišná praxe, kdy mají např. rozdílný přístup ke kariérenímu rozvoji či školení. Jak rozdíly v metodách odměňování (např. prostřednictvím mimořádných či výkonostních odměn a příspěvků), tak vlastní nastavení systémů odměňování mohou vést k tomu, že jsou pracovníci ženského a mužského pohlaví odměňováni podle různých sazeb. Tato diskriminace je nežádoucí dána historickými a kulturními faktory, které určování platů ovlivňují. V dosažení nejlépe placených pozic tak ženám brání tzv. „skleněný strop“.

Nedocenění ženské práce a dovedností

Dovednosti a kompetence žen nejsou často doceněny. To platí zejména v profesích, kde ženy dominují. Jejich práce je tak hůře platově ohodnocena. Například fyzická práce, kterou obvykle vykonávají muži, je běžně placena lépe než fyzická práce, kterou zastávají ženy: pracovníce na pozici pokladní v supermarketu si vydělá méně než skladník.

Pokud ženy v několika málo profesích převažují, pobírají nižší plat. Pro muže platí opak: čím výrazněji v některém povolání dominují, tím více si vydělají. Například v profesích, jako je úklid, kde převažují ženy, vydělávají ženy obvykle méně než muži, kteří mají srovnatelné dovednosti v profesích, kde dominují sami, např. ve svozu odpadu.

Dovednosti žen zůstávají často nedoceněny, neboť údajně odrážejí „ženské“ vlastnosti, a nikoli získané dovednosti a kompetence. Například zdravotní sestra si vydělá méně než zdravotní technik, přestože oba mají srovnatelnou kvalifikaci. Při určování platů a hodnocení významu práce, kterou zastávají ženy, tak může být jedno pohlaví zvýhodňováno na úkor druhého.

Ženy chybějí na vyšších a vedoucích pozicích

Ženy nejsou dostatečně zastoupeny v politické ani ekonomické sféře. Z žen se v celé Evropě rekrutuje pouze třetina vědců a inženýrů. Dostatečně zastoupeny na vyšších pozicích, zejména v nejvyšších funkcích, nejsou ženy ani v odvětvích, kde jinak dominují. Největší obchodní společnosti kótované na burze v rámci EU měly v roce 2013 mezi členy představenstva pouze 17,8 % žen a pouze ve 4,8 % případů stály ženy v jeho čele. Zastoupení žen na pozicích výkonných ředitelů (CEO) bylo pak ještě nižší – pouhých 2,8 %⁶.

Genderové role a tradice

Genderové role a tradice formují role žen a mužů ve společnosti od útlého věku a mohou u mladých lidí např. ovlivnit volbu vzdělávací dráhy. Tato rozhodnutí jsou ovlivňována tradičními hodnotami a představami o pracovních vzorcích. Výzkumy ukazují, že ženy na vedoucích pozicích v typicky „ženských“ profesích pobírají podstatně nižší plat než ženy na vysokých postech v profesích typicky „mužských“⁷.

Zajištění rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi

Ženy mívají zkrácenou pracovní dobu a nežádka pracují na částečný úvazek, aby s placenou prací sladily své rodinné povinnosti.

Příležitost žen ke kariéřnímu postupu a lepšímu platovému ohodnocení ovlivňují i jejich rodinné povinnosti. Mají-li totiž ženy děti a pracují-li na částečný úvazek, čelí vyšší platové nerovnosti.

Domácími pracemi a péčí o děti tráví ženy více času než muži. Jen málo mužů si bere rodičovskou dovolenou nebo pracuje na částečný úvazek. Současně platí, že muži tráví na pracovišti delší dobu než ženy. Sečteme-li však dobu placené a neplacené práce žen, zjistíme, že ženy pracují výrazně déle než muži.

V čem je hlavní přínos odstranění genderové platové nerovnosti?

Spravedlivější společnost s rovnějšími příležitostmi

Větší rovnost mezi muži a ženami by znamenala velký přínos pro ekonomiku i společnost obecně. Odstranění genderové platové nerovnosti může pomoci snížit celkovou úroveň chudoby a zvýšit celoživotní výdělek žen. Tím se zabrání tomu, aby byly ženy ve svém produktivním věku ohroženy chudobou, a sníží se i riziko, že se v chudobě octnou po odchodu do důchodu.

Nabídka kvalitních pracovních míst

Ženy mají od náplně svého produktivního věku čím dál vyšší očekávání. Chtějí-li podniky přilákat ty nejlepší talenty, je rovnost příležitostí v práci naprostou nezbytností. Tato rovnost je klíčová i při vytváření kvalitních pracovních míst a formování vysoce motivované pracovní síly. Kvalitní pracovní místa jsou zásadní pro budování pozitivního pracovního prostředí, kde jsou všichni pracovníci hodnoceni podle své práce.

Přínos pro podnik, pracovníky i ekonomiku

Zaměstnavatelé mohou ženský talent a dovednosti využít mnohem efektivněji. Mohou např. přiznávat ženským dovednostem zvláštní ohodnocení, podporovat sladění pracovního a soukromého života či ženám nabízet školení a kariéerní rozvoj.

Ženy disponují dovednostmi a talentem, který není v pracovním procesu často dostatečně využit. Využití tohoto potenciálu pomůže podnikům vyřešit problémy s nedostatkem určitých pracovních dovedností. Ohodnocení žen podle pracovních výsledků, odměňování jejich dovedností a spravedlivé zacházení může zlepšit výkonnost a efektivitu podniku, například přilákáním a udržením nejlepších a nejtalentovanějších zaměstnanců či vytvořením pozitivního obrazu u zákazníků.

Podniky, které na svých pracovištích zavádějí plány a strategie rovných příležitostí, vytvářejí optimální pracovní podmínky pro muže i ženy bez rozdílu. Pozitivní pracovní prostředí pomáhá přilákat zákazníky, zlepšit výkonnost a posílit konkurenceschopnost. Pracovníci, kteří si více důvěřují a vnímají, že jsou hodnoceni za vykonávanou práci, bývají v práci produktivnější a více inovativní.

Jak se vyhnout soudnímu sporu a stížnostem

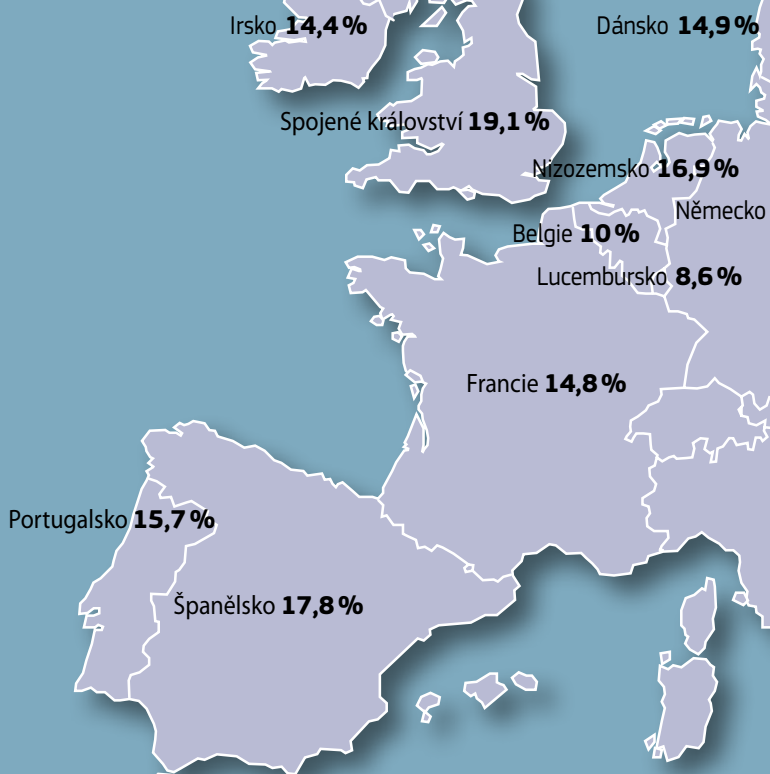
Zajistí-li zaměstnavatelé, aby zaměstnanci dostávali za práci stejné hodnoty stejnou odměnu, vyhnou se stížnostem na diskriminaci a nespravedlivý přístup na pracovišti. Ušetří tak čas i peníze spojené s řešením stížností a následnými soudními spory.

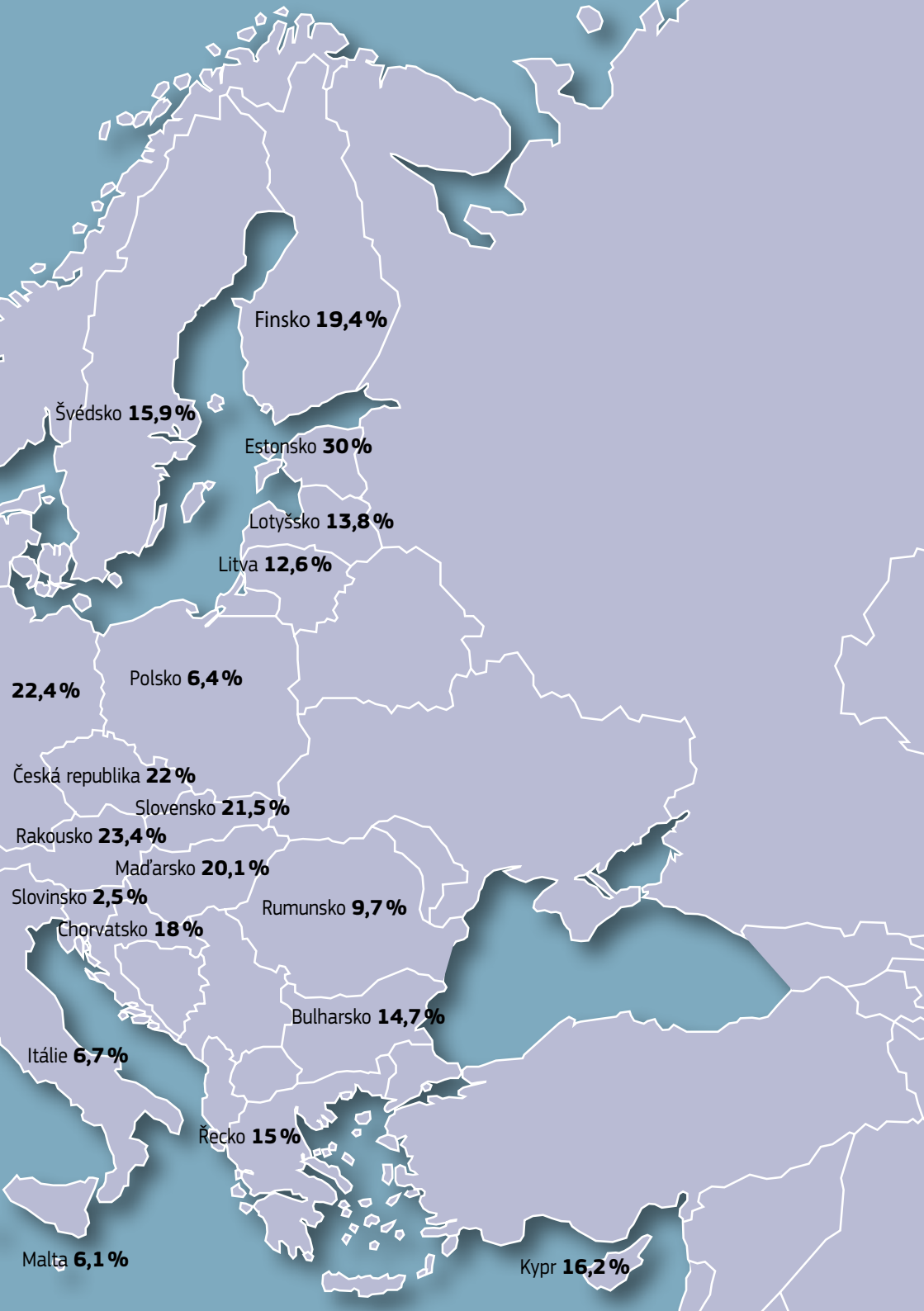
Základ pro ekonomický růst a obnovu

Během finanční a hospodářské krize došlo ke zvýšení účasti žen v hospodářství a jejich příspěvku do rodinných financí. Problematika rovnosti žen a mužů a odstranění genderových rozdílů v odměňování proto nesmí ztratit na aktuálnosti, protože přispívá k růstu zaměstnanosti a konkurenceschopnosti a obnově ekonomiky.

Mapa genderové platové nerovnosti ve 28 členských zemích EU

V rámci ekonomiky EU vydělávají ženy v průměru o přibližně 16,4% méně než muži.







JE NAŠE PRÁCE HODNOCENA STEJNĚ?

Ženy jsou kvalifikovány stejně dobře nebo lépe než muži. Za své dovednosti však často nejsou oceněny stejným způsobem a jejich kariérní růst je pomalejší. V důsledku toho činí průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů v Evropské unii asi 16%.

Co v tomto směru dělá EU?

Odstranění genderové platové nerovnosti je dlouhodobou prioritou EU. Její závazek v tomto směru pochází z roku 1957, kdy byly podepsány Římské smlouvy. Dnes je právním základem pro opatření EU Lisabonská smlouva a závazek prosazovat rovnost žen a mužů obsažený v Listině základních práv. Opatření EU též usiluje o změnu přístupu k genderovým rolím ve škole, v domácnosti, na pracovišti a ve společnosti obecně.

Rovnost žen a mužů a lepší využití ženského talentu a dovedností má zásadní význam nejen pro odstranění platové nerovnosti mezi ženami a muži, ale i pro dosažení cílů průrustové strategie Evropa 2020, kterou si EU vytkla pro toto desetiletí. Jejím cílem je vytvořit více kvalitních pracovních míst, zvýšit zaměstnanost žen v rámci cíle 75 % zaměstnanosti všech osob ve věku 20 až 64 let a zajistit, aby do roku 2020 čelilo chudobě a sociálnímu vyloučení nebo jimi bylo ohroženo o 20 milionů lidí méně.

Snížení genderové platové nerovnosti je priorita, s níž přichází i řada oblastí politiky. Například:

- Evropský pakt pro rovnost žen a mužů přijatý vedoucími činiteli EU v roce 2011,
- Akční rámeček pro rovnost žen a mužů schválený evropskými sociálními partnery v roce 2005.

Sdělení o genderových rozdílech v odměňování z roku 2007

Sdělení Evropské komise o rozdílech v odměňování žen a mužů z roku 2007 obsahuje návrh na řadu opatření, jež mají platovou nerovnost řešit. Patří k nim např. důslednější uplatňování stávajících předpisů, boj proti platové nerovnosti v rámci politik zaměstnanosti, propagování rovného odměňování mezi zaměstnavateli, prostřednictvím sociálního partnerství a výměny osvědčených postupů v rámci EU.

Strategie pro rovnost žen a mužů v letech 2010–2015

Odstranění genderové platové nerovnosti pomocí legislativních i nelegislativních opatření je stěžejním cílem „Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015)“, kterou představila Evropská komise. Strategie přichází s opatřeními v pěti oblastech: ekonomie a trh práce; rovnost odměňování, rovnost ve vyšších funkcích, potírání násilí na základě pohlaví a podpora rovnosti žen a mužů mimo EU.

Směrnice o rovném odměňování za práci stejné hodnoty⁸

Zásada stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je zakotvena ve smlouvách od roku 1957 a je začleněna do směrnice 2006/54/ES (přepracované znění směrnice).

Jednou z priorit Komise pro nadcházející období bude sledování správného uplatňování a prosazování ustanovení o stejné odměně obsažených ve směrnici 2006/54/ES a podpora zaměstnancům, členským státům a dalším zúčastněným stranám, jimž budou poskytnuty pokyny pro správné prosazování a uplatňování stávajících pravidel. V této souvislosti Komise nyní v prosinci 2013 zveřejnila zprávu⁹ o uplatňování směrnice 2006/54/ES.

Tato zpráva se zaměřuje zejména na posouzení toho, jak jsou ustanovení o rovném odměňování uplatňována v praxi. Obsahuje přehled stěžejní judikatury EU o rovném odměňování a rovněž část týkající se systémů klasifikace práce a příklady opatření na národní úrovni¹⁰.

V březnu 2014 Komise zveřejnila doporučení zaměřující se na transparentnost odměňování. Cílem doporučení je mimo jiné navrhnout opatření, která by umožnila členským státům dosáhnout lepší transparentnosti odměňování ve firmách, například zlepšením podmínek, za jakých mohou zaměstnanci získat informace o odměňování, či zavedením systémů vykazování odměn či genderově neutrální klasifikace práce ve firmách.

Rovnost se vyplácí

V letech 2012 a 2013 Komise podpořila zaměstnavatele v jejich úsilí o eliminaci nerovnosti mužů a žen v odměňování projektem „Rovnost se vyplácí“. Cílem projektu bylo zvyšovat povědomí podniků o problematice rovnosti žen a mužů a rovného odměňování, tedy více zpřístupnit potenciál pracovní síly, který představují ženy, v kontextu demografických změn a chybějících dovedností.

Bylo uspořádáno celkem 39 akcí (národní semináře ve 34 zemích, podnikatelské fórum 21. března 2013, 4 školení o rovnosti odměňování). Byly vytvořeny pomocné materiály (manuály pro školení, příručky s doporučenými postupy, informační materiály). Jednotlivých akcí se účastnili zástupci velkých podniků a dalších zainteresovaných subjektů (evropská a národní sociální partneři, obchodní sdružení, národní orgány a odborníci).

K dispozici je internetová stránka s dalšími informacemi o uvedené iniciativě¹¹.

Evropský den rovného odměňování

Dne 5. března 2011 uspořádala Evropská komise první Evropský den rovného odměňování. Druhý se uskutečnil dne 2. března 2012 a v pořadí třetí se konal dne 28. února 2013. V roce 2014 připadne Evropský den rovného odměňování na 28. února. Evropský den rovného odměňování je každoroční událost, která má zvýšit povědomí o stále existující platové nerovnosti mezi ženami a muži a skutečnosti, že ženy musí pracovat déle než muži, aby si vydělaly stejně. Datum konání tohoto dne se každý rok mění v závislosti na průměrném rozdílu v odměňování žen a mužů v EU. Změna data konání Evropského dne rovného odměňování znamená určité snížení platové nerovnosti mezi ženami a muži.



BUDU-LI MÍT DÍTĚ, OHROZÍ TO MOU KARIÉRU?

Protože povinnosti v rodině nejsou rovnoměrně rozděleny, přerušují ženy mnohem častěji kariéru a pracují na kratší úvazek než muži. Důsledkem pak bývá horší finanční ohodnocení v průběhu kariéry: ženy v průměru vydělávají asi o 16% méně než muži.

Jak odstranit genderovou platovou nerovnost v členských státech?

Odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů je převážně v rukou vlád členských států a sociálních partnerů. EU může pomoci, ale řešení by měla být nalezena na vnitrostátní úrovni. Důležitou roli hraje rovněž veřejné mínění v členských státech. Vlády členských států a sociální partneři přijali celou škálu opatření, jež mají genderovou platovou nerovnost odstranit. Několik příkladů je uvedeno níže.

Strategie pro rovnost žen a mužů a rovné odměňování

Některé země zavedly strategie pro rovnost žen a mužů, jež mají odstranit i rozdíly v jejich odměňování. Například:

- V Estonsku byl v roce 2012 schválen akční plán na snížení genderové platové nerovnosti. Obsahuje pět hlavních opatření: 1) účinnější provádění stávajícího zákona o rovnosti žen a mužů (např. zlepšení sběru statistických údajů, zvyšování povědomí o dané otázce, podpora práce komisaře pro rovnost mezi ženami a muži a rovné zacházení atd.), 2) zlepšení souladu mezi pracovním a rodinným životem (např. spolupráce se zaměstnavateli); 3) prosazování principu rovnosti žen a mužů, zejména v oblasti vzdělávání; 4) snížení genderové segregace; 5) analýza organizačních postupů a systémů odměňování ve veřejném sektoru a případné zlepšení situace. Je zdůrazňováno, že genderová platová nerovnost je složitý problém, a že je tudíž zapotřebí zavést souběžná opatření ve všech příslušných oblastech¹².
- Ve Finsku existuje tripartitní program rovného odměňování na období 2006-2015¹³, jehož cílem je snížit genderové rozdíly z přibližně 20 % na 15 % a uplatnit zásadu rovného odměňování za práci stejné hodnoty. Program zahrnuje činnosti týkající se odstranění segregace, rozvoje systémů odměňování, opatření na podporu profesní kariéry žen a vyzývá sociální partnery, aby vytvořili dohody, které sníží genderovou platovou nerovnost.
- K cílům portugalského čtvrtého plánu pro rovnost žen a mužů patří snížení genderové platové nerovnosti a zavedení plánů pro rovnost žen a mužů v podnicích¹⁴.
- V Litvě jsou politiky v oblasti rovnosti žen a mužů stanoveny v národním programu rovných příležitostí pro ženy a muže na období 2010-2014. Značná část opatření je zaměřena na zlepšení situace žen a mužů na pracovním trhu. Jednou z priorit je snížení genderové platové nerovnosti, která zahrnuje opatření na zvýšení platů v odvětvích, kde převažují ženy, jako např. vzdělávání, umění a kultura a sociální práce¹⁵.

Zprávy týkající se rovnosti žen a mužů

Některé země zavedly v zájmu řešení platové nerovnosti zprávy o šetření. Například:

- Belgická vláda zveřejňuje od roku 2007 výroční zprávu „Genderová platová nerovnost v Belgii“¹⁶, kterou vypracovává Institut pro rovnost žen a mužů a která přináší statistické údaje v souladu s oficiálními evropskými ukazateli.

Podnikové plány pro rovnost žen a mužů a kontroly v zájmu snížení platové nerovnosti

Plány na podporu rovnosti žen a mužů a kontroly dodržování této zásady umožňují podnikům sledovat, jakého pokroku se jim podařilo při zavádění rovnosti žen a mužů a rovného odměňování dosáhnout. V některých případech nařizují vypracování těchto plánů právní předpisy, v jiných případech jde o dobrovolné iniciativy. Například:

- Švédský zákon o rovném zacházení z roku 2009¹⁷ vyžaduje, aby se zaměstnavatelé a zaměstnanci zasazovali o rovnost žen a mužů a předcházeli rozdílům v odměňování a jiných aspektech pracovního poměru mezi ženami a muži, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Rovněž mají podporovat rovné příležitosti platového růstu pro ženy a muže. Konečně zákon ukládá zaměstnavatelům s minimálně 25 zaměstnanci provádět každé tři roky přezkum týkající se odměňování, který má odhalit a korigovat neodůvodněné genderové rozdíly v platech a pracovních podmínkách a který má těmto rozdílům předcházet; zákon dále těmto zaměstnavatelům ukládá vypracovat akční plán v oblasti rovného odměňování.
- Rakouský národní akční plán pro rovnost mezi ženami a muži na pracovním trhu¹⁸ ukládá společnostem povinnost zveřejňovat zprávy o rovnosti odměňování. Společnosti musí každé dva roky vypracovat zprávy o příjmech zaměstnanců. Zprávy musí uvádět počet mužů a žen v jednotlivých kategoriích, jakož i průměrný nebo mediánový příjem žen a mužů v příslušné kategorii, upravený s ohledem na pracovní dobu. Cílem je zvýšit transparentnost příjmů a přijmout opatření na snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Zprávy o rovnocenném odměňování jsou od roku 2011 povinné pro společnosti s více než 1 000 zaměstnanci v roce 2010 a od roku 2012 pro společnosti s více než 500 zaměstnanci, a dále pak pro společnosti s více než 250 zaměstnanci v roce 2013 a s více než 150 zaměstnanci v roce 2014¹⁹.
- Belgie přijala dne 22. dubna 2012 zákon o snížení genderové platové nerovnosti. Podle tohoto zákona by měly být rozdíly v odměňování a pracovních nákladech mezi ženami a muži popsány ve výročním auditu společnosti („bilan social“). Tyto výroční audity budou postupovány národní bance a příslušné informace se zpřístupní veřejnosti. Kromě toho zákon stanoví, že každé dva roky by měly podniky s více než 50 pracovníky vypracovat

srovnávací analýzu struktury odměňování zaměstnaných žen a mužů. Ukáže-li tato analýza, že ženy vydělávají méně než muži, bude mít podnik povinnost vytvořit akční plán. Při podezření na diskriminaci se pak mohou ženy obrátit na podnikového prostředníka, který stanoví, zda skutečně existuje platový rozdíl, a pokud ano, pokusí se nalézt kompromis se zaměstnavatelem²⁰.

Zvláštní právní předpisy a kolektivní smlouvy

Některé země zavedly opatření týkající se transparentnosti nebo kolektivních smluv a rovného odměňování. Například:

- V Portugalsku mají téměř všichni zaměstnavatelé povinnost poskytovat ministerstvu práce a zaměstnanosti informace o osobních záznamech podniků týkajících se různých aspektů pracovních podmínek, mimo jiné odměňování. Osobní záznamy jsou předkládány orgánům pro inspekci práce, odborovým organizacím nebo výborům zaměstnanců (na základě včasné žádosti) a představitelům zaměstnanců, kteří jsou členy Stálého výboru pro sociální dialog. Dříve však musí být tyto osobní záznamy zpřístupněny zaměstnancům. Rada ministrů schválila 8. března 2013²¹ usnesení schvalující některá opatření za účelem zajištění a podpory rovnosti příležitostí a výsledků mezi ženami a muži na pracovním trhu, též s ohledem na eliminaci nerovnosti odměňování. Opatření zahrnují vypracování a šíření zprávy o genderové nerovnosti v odměňování podle odvětví.
- Francouzský zákon o rovném odměňování žen a mužů z roku 2006²² stanoví povinné kolektivní vyjednávání ohledně genderové rovnosti a ukládá podnikům, aby o platech a plánech na odstranění genderových rozdílů v odměňování podávaly zprávu. Francouzská vláda zpřísnila současné sankce pro podniky, jež mají 50 nebo více zaměstnanců a nerespektují povinnosti v oblasti rovnosti žen a mužů²³. V dubnu 2013 byly vůbec poprvé dva podniky odsouzeny za nedodržování právních předpisů o rovnosti odměňování.

Nástroje ke zprůhlednění systémů odměňování a k odhalení platové nerovnosti

Klíčovým faktorem při prosazování zásady rovného odměňování jsou transparentní systémy odměňování. K tomuto účelu slouží různé nástroje. Například:

- V Německu²⁴, Lucembursku²⁵ a Švýcarsku²⁶ byl vyvinut internetový nástroj Logib, který společnostem umožňuje analyzovat strukturu platů a počtu zaměstnanců a ověřit si, pobírají-li jejich zaměstnanci mužského a ženského pohlaví rovnou odměnu. V rámci tohoto nástroje se rovněž se počítá se zprávami analyzujícími důvody a návrhy na opatření, která mají odstranit genderovou platovou nerovnost.

- V Rakousku byla zavedena „mzdová a platová kalkulačka“, která poskytuje aktuální a snadno dostupné informace o platových zvyklostech v určitém odvětví/místě. V provozu je od října 2011²⁷. Mzdová a platová kalkulačka je součástí národního akčního plánu pro rovnost mezi ženami a muži na pracovním trhu.

Dny rovného odměňování²⁸

Řada členských zemí pořádá pravidelné Dny rovného odměňování. Mnohé z nich jsou organizovány sdružením podnikatelek a pracujících žen²⁹. V rámci těchto dní jsou rozdávány letáky s informacemi o platové nerovnosti mezi muži a ženami a probíhají další akce včetně setkání s vládními představiteli. Několik příkladů:

- Poprvé se akce s tímto názvem uskutečnila v roce 2005 v Belgii. V posledních letech organizují Dny rovného odměňování tři největší odborové centrály. Využívají humorné plakátové kampaně, inzeráty v rozhlase a televizi, vlajky, odznaky, letáky, speciální webovou stránku, sociální média, videa apod. V roce 2013 se Den rovného odměňování konal již podeváté³⁰.
- V České republice je den rovného odměňování organizován od roku 2010 sdružením podnikatelek a pracujících žen. Čtvrtý Den rovného odměňování se konal v České republice 24. dubna 2013. Při té příležitosti proběhla odborná konference a vzdělávací akce, kde předávalo 31 podnikatelů a manažerů své zkušenosti asi 600 mladým ženám. Během celého dne byly rozdávány tradiční červené tašky s logem akce³¹.
- V Estonsku byl národní den rovného odměňování v roce 2013 slaven dne 11. dubna. Hlavním propagátorem aktivit je estonské sdružení podnikatelek a pracujících žen. Tradiční akce doprovázená nabídkou jídel z lososa s koprem nebo bez něj za různé ceny, poukazuje tak na genderovou platovou nerovnost v Estonsku, zůstává nezměněna a je zaměřena zejména na mladé lidi a zaměstnavatele. Sdružení podnikatelek a pracujících žen chce rovněž dále shromažďovat názory a zkušenosti lidí, se zvláštním důrazem na transparentní a rovné systémy odměňování, což je hlavním posláním celé kampaně v roce 2013³².
- Ve Španělsku se den rovného odměňování koná dne 22. února. Ministerstvo odpovědné za politiky rovnosti a nediskriminace vytvořilo pro tuto událost vlastní logo. Logo se objevuje např. na losích, které jsou k dostání u příležitosti tohoto dne. Na podporu dne rovného odměňování byly dále dne 22. února uvedeny do oběhu zvláštní poštovní známky³³.

Pokyny pro porozumění zásadě rovného odměňování a její uplatňování. Hodnocení práce/metody klasifikace práce bez předsudků založených na pohlaví

Hodnocení práce bez předsudků založených na pohlaví je velmi důležité pro to, aby se zajistilo, že práce prováděná ženami a muži má stejnou hodnotu. Například:

- V Portugalsku byla vypracována metoda hodnocení práce bez předsudků založených na pohlaví pro hotelovou a restaurační oblast jakožto součást projektu „Přehodnocení práce v zájmu podpory genderové rovnosti“. Umožnilo se tak hodnotit a srovnávat práce, v nichž převažují muži, a práce, v nichž převažují ženy, aby se určilo, zda je genderová platová nerovnost výsledkem nespravedlivého hodnocení ženské práce a diskriminace. Byl rovněž vytvořen návod³⁴ pro hodnocení práce bez předsudků založených na pohlaví a příručka pro školení³⁵.
- Spojené království zveřejnilo v roce 2011 kodex zásad o rovném odměňování³⁶, což jsou technické pokyny, které ukazují, kde a jak mohou být právní předpisy týkající se rovného odměňování využity v konkrétních situacích. Tento nástroj je určen zejména právníkům, pracovníkům lidských zdrojů, soudům či jiným soudním orgánům.

Certifikáty rovnosti, charty a ocenění

V roce 2010 zveřejnila Evropská Komise studii obsahující seznam nelegislativních nástrojů na podporu genderové rovnosti v evropských společnostech³⁷. Některé z těchto nástrojů nahlíží na genderovou platovou nerovnost jako na faktor. Švýcarsko nabízí nejlepší příklad zvláštního certifikátu udělovaného společnostem, pokud jde o rozdílné odměňování žen a mužů:

- Ve Švýcarsku mohou společnosti získat logo rovného odměňování, pokud prokáží, že zavedly koncepci spravedlivých platů pro muže i ženy³⁸.



ZA STEJNOU PRÁCI STEJNÁ PENZE?

Ženy si za hodinu vydělají v průměru asi o 16% méně než muži. Nižší výdělky pak spolu s dalšími faktory ovlivňují jejich budoucí nárok na penzi. Z toho důvodu je v důchodovém věku je ohroženo chudobou více žen než mužů.

Použitá literatura a další informace

- 1 Rozdíl v odměňování žen a mužů v EU dosahoval v roce 2008 17,3 %.
Poslední dostupný údaj za rok 2011 činí 16,2 %.
- 2 Údaje týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů vycházejí z metodiky zjišťování o struktuře výdělků (Structure of Earnings Survey, SES), který jednou za čtyři roky provádí Eurostat.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grpgg2_esms.htm
- 3 Eurostat, 2010.
- 4 Eurostat, 2012.
- 5 Eurostat, 2012.
- 6 Databáze Evropské komise o účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm
- 7 Busch A a Holst E, 2011 – Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions (Genderově specifická segregace v zaměstnání, efekt skleněného stropu a výdělků na manažerských pozicích), německý Ústav pro hospodářský výzkum.
- 8 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), Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23–36.
- 9 KOM (2013) 861 v konečném znění.
- 10 SWD (2013) 512 v konečném znění.
- 11 <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/>
- 12 <http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu/palgalohe-tegevuskava.html>
- 13 <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaus.jsessionid=74f5cb85735614e13d29dca0d60c>
- 14 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV_PNI_2011_2013.pdf
- 15 http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=
- 16 Institut pro rovnost žen a mužů, Belgie <http://igvm-iefh.belgium.be/>
- 17 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/59/03/b463d1e1.pdf>
- 18 <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528>
- 19 <http://www.frauen.bka.gv.at>
- 20 http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28_1.pdf
- 21 <https://dre.pt/pdfgratis/2013/03/04800.pdf>
- 22 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000816849&date-Texte=%20&categorieLien=id>

- 23 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&categorieLien=id>
- 24 Nástroj Logib-d, Německo <http://www.logib-d.de>
- 25 Nástroj Logib, Lucembursko http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/
- 26 Nástroj Logib, Švýcarsko <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=en>
- 27 <http://www.gehaltsrechner.gv.at>
- 28 Dny rovného odměňování v EU
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-pay-days>
- 29 <http://www.bpw-europe.org/equal-pay-day>
- 30 Belgie <http://www.equalpayday.be/>
- 31 Česká republika <http://www.equalpayday.cz/>
- 32 Estonsko <http://www.bpw-estonia.ee/tilliga-ja-tillita>
- 33 Španělsko http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013_02_22_Nota_informativa.pdf
- 34 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf
- 35 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf
- 36 http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf
- 37 Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace
(Studie nelegislativních pobídek pro společnosti s cílem podpořit rovnost žen a mužů na pracovišti)
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en>
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5366&langId=en>
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/database_version2_en.mdb
- 38 Švýcarsko <http://www.equalsalary.org/>

Evropská komise – Generální ředitelství pro spravedlnost

**Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami
a muži v Evropské unii**

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie

2014 — 24 s. — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-36088-6

doi:10.2838/47586

Internetová stránka o platové
nerovnosti mezi ženami a muži

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_cs.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_cs.htm)**

Internetová stránka o platové
nerovnosti mezi ženami a muži

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_cs.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_cs.htm)**



Úřad pro publikace

ISBN 978-92-79-36064-0
doi:10.2838/41304