



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ROVNÁ ODMĚNA
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

Jak na Gender Pay Gap pomocí transparentnosti

společný workshop projektu 22 % K ROVNOSTI a Byznysu pro společnost
v rámci Měsíce diverzity
31.5.2021

Lenka Simerská

Co je a není transparentnost v odměňování

- Transparentnost je u nás desinterpretovaná, nejčastější příklady:
- *paní Nováková z marketingu má právo kdykoli vědět, kolik bere pan Dvořák ve výrobě nebo pan Vomáčka z managementu prodeje*
- *všichni vědí o všech kolik berou*
- *lidi nelze odměňovat podle výkonu*
- *EU nám chce diktovat, jaké máme mít platy*
- *ženy mají mít vždy stejně jako muži*
- *všichni mají mít stejně*
- *konec možnosti individuálně odměňovat konkrétního zaměstnance(kyni)*

Co je a co není transparentnost v odměňování

- Nastavení principů, které zpřehlední odměňování.
- Nastavení struktury všem srozumitelné.
- Hodnocení podle neutrálních kritérií (nejsou zvýhodněni muži ani ženy).
- Zpřehlednění sledování výkonnosti, složek mzdy a bonusů.
- Stanovení hodnoty práce ve firmě napříč pozicemi za účelem srovnatelnosti.
- Cílem je, aby všichni věděli, za co jsou odměňováni a jak se mohou či nemohou podílet na růstu své výplaty.

Principy transparentnosti v ČR

- dosud žádná regulace nebo legislativa (v řadě zemí EU už různá opatření jsou)
- pouze právo odborových organizací na informace
- pokud existuje, tak jako součást firemní kultury z rozhodnutí firmy
- rovné odměňování a povinnost jej zajistit je však zakotvená již dlouho - § 110 Zákoníku práce



**Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY COM(2021)93,
kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za
stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti
odměňování a mechanismů prosazování**



<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=CS>



Vznik a vývoj směrnice

- už v roce 2014 doporučení komise
- záměr předložit směrnici oznámila Ursula von der Leyen ve svém úvodním projevu v roce 2019
- do legislativního procesu předložena v březnu 2021
- aktuálně projednávání v Radě a Evropském parlamentu
- projednání v Radě - členské státy se dotazují a vyjasňují si záměry Komise u jednotlivých ustanovení a porovnávají je s možnými dopady na svou legislativu
- následuje transpozice do národní legislativy

Východiska

- genderová předpojatost ve stanovování hodnoty práce žen a mužů, nedocení práce žen
- ženy nejsou výchovou a vzdělanostním systémem vedeny k vyjednávání, říkají si o méně, pomaleji mzdově rostou, což ale není odrazem hodnoty jejich skutečné práce
- diskriminační chování není mnohdy úmyslné, je na straně zaměstnavatelů často nevědomé
- negativní důsledky GPG na míru chudoby žen v důchodu
- GPG - ztráty pro trh a ekonomiku
- SME – většina pracovní síly

Opatření:

Inzerce

Zaměstnavatelé budou muset v oznámení o volném pracovním místě nebo před pohovorem o zaměstnání poskytnout informace o **počáteční úrovni odměny nebo jejím rozsahu**. Naopak nebudou mít možnost požadovat od potenciálních pracovníků informaci ohledně jejich **minulé mzdy**.

Opatření:

Individuální
právo na
informace

Pracovníci budou mít právo požadovat od svého zaměstnavatele informace o výši své osobní odměny a o průměrných úrovních odměny rozdělených podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají **stejnou nebo rovnocennou práci**.

Opatření:

Povinný
reporting

Zaměstnavatelé s nejméně 250 zaměstnanci musí **zveřejňovat informace o rozdílech** v odměňování žen a mužů v jejich organizaci.

Pro interní účely by měli rovněž poskytovat informace o rozdílech v odměňování žen a mužů podle kategorií pracovníků vykonávajících **stejnou nebo rovnocennou práci**.

Opatření:

Společné
posouzení

Jestliže zprávy o odměňování odhalí rozdíly v odměňování žen a mužů ve výši **5 % a více** a zaměstnavatel nebude moci tento rozdíl odůvodnit objektivními genderově neutrálními faktory, budou zaměstnavatelé muset **ve spolupráci se zástupci zaměstnanců odměňování posoudit.**

Opatření:

Náhrada

Pracovníci/nice, kteří byli/y diskriminováni/y v odměňování na základě pohlaví, mohou obdržet **náhradu**, včetně úplného vrácení dlužné mzdy a souvisejících odměn nebo plateb v naturáliích.

Opatření:

Důkazní
břemeno

Důkazní břemeno **bude na zaměstnavateli**. Standardně bude na zaměstnavateli, a nikoli na pracovníkovi/nici, aby prokázal/a, že nedochází k diskriminaci v oblasti odměňování.

Opatření:

Sankce

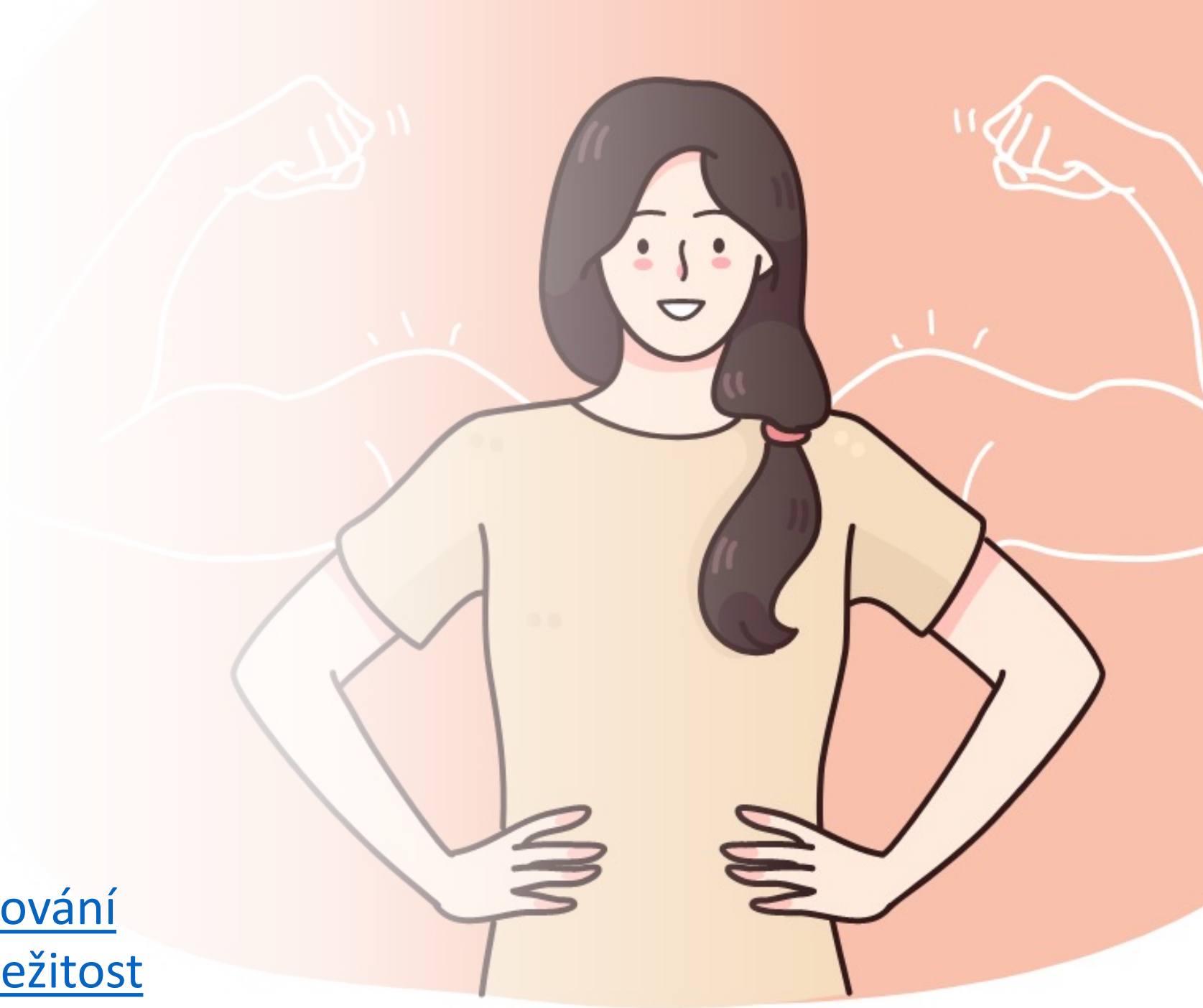
Členské státy by měly stanovit **zvláštní sankce** za porušení pravidla stejné odměny, včetně minimální úrovně peněžité sankce.

Individuální rozdíly
v odměňování jsou
a budou. Není cílem
je setřít.

Pouze potřebujeme
jasně, neprůstředně
a každému srozumitelně
vysvětlit, na základě
čeho v konkrétních
případech existují.

Další info zde:

[Transparentnost v odměňování
není strašák ani složitá záležitost](#)



PhDr. Lenka Simerská

lenka.simerska@mpsv.cz

+420 777 435 292

 facebook.com/rovnaodmena

 twitter.com/RovnaO

 instagram.com/rovnaodmena

www.rovnaodmena.cz