

# Co je to Gender Pay Gap a jak se počítá?

Gender Pay Gap (GPG) je ukazatel, který vyjadřuje procentuální rozdíl průměrných mezd žen a mužů vztahený k průměru mezd mužů. GPG lze také vypočítat jako rozdíl mediánových mezd žen a mužů. Oproti mediánovým mzdám se ale do průměrných hodnot promítají i extrémní hodnoty – tj. ojedinělé velmi vysoké mzdy, častější především u mužů.

## GPG pro Českou republiku za rok 2016

Eurostat	21,8 %	dle průměrných hodinových mezd
Český statistický úřad	21 %	dle průměrných měsíčních mezd
Český statistický úřad	16 %	dle mediánových měsíčních mezd

Do výše GPG se promítají různé faktory:

- » Přímá diskriminace (ženy dostávají za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nižší mzdu než muži)
- » Nepřímá diskriminace (zdánlivě neutrální zacházení, které v důsledku znevýhodňuje ženy)
- » Horizontální segregace trhu práce (ženy jsou častěji zastoupeny v odvětvích, ve kterých je nižší úroveň mezd)
- » Vertikální segregace trhu práce (do vedoucích pozic se častěji dostávají muži než ženy)
- » Péče o rodinu a domácnost (ve větší míře vykonávají ženy)
- » Genderové stereotypy (ženám a mužům jsou přisuzovány rozdílné vlastnosti, schopnosti a společenské role, např. žena – pečovatelka, muž – živitel rodiny) promítající se i do ostatních faktorů

Existují metody založené nejčastěji na regresní analýze, které umožňují určit, jak velká část původního GPG je vysvětlitelná jednotlivými stanovenými faktory – např. odvětví, velikost podniku, plný/částičný úvazek, délka praxe, věk, vzdělání aj. Výsledkem je nový „očistěný“ GPG, který pomocí daných faktorů vysvětlit nelze. Hodnota této tzv. nevysvětlené části GPG (nazývané také jako adjustovaný GPG) se již více blíží hodnotě přímé diskriminace.

Eurostat například vyvinul vlastní metodiku výpočtu adjustovaného GPG, který je již „očistěn“ o vliv řady potenciálně významných faktorů. Adjustovaný GPG pro ČR tak za rok 2014 činil 18,5 % a z dílčích výsledků je patrné, že pokles oproti základnímu ukazateli GPG pro daný rok (22,5 %) byl v ČR dán zejména horizontální segregací trhu práce, tedy koncentrací žen v hůře placených odvětvích. Nicméně je třeba upozornit, že v případě ČR je 18,5% adjustovaný GPG stále vysoký, a příčiny tohoto rozdílu v odměňování žen a mužů je tak nutno hledat i v jiných skutečnostech a potenciálně také v přímé diskriminaci.

**V rámci projektu 22 % K ROVNOSTI připravuje MPSV dva nástroje, které umožní vypočítat GPG, očistěný o určité relevantní faktory, jak pro jednotlivé organizace, tak pro konkrétní profese a charakteristiky zaměstnankyň a zaměstnanců.**

Švýcarský software Logib, který převádíme do českého prostředí, je schopen očistění hodnot GPG provést pomocí regresní analýzy. Software bude volně k dispozici, a jednotliví zaměstnavatelé si tak budou moci sami spočítat, zda při odměňování žen a mužů nedochází v jejich organizaci k diskriminaci.

**Mzdová a platová kalkulačka** při výpočtu GPG také zohledňuje odlišné charakteristiky zaměstnanců a zaměstnankyň, konkrétně věk, vzdělání, profesi, již vykonávají, velikost podniku a region. Na základě dat z Informačního systému o průměrných výdělcích (ISPV) pak Kalkulačka pomocí regresní analýzy vypočte jak průměrný výdělek, tak i GPG pro konkrétně zvolené charakteristiky zaměstnance/kyně.