

# Výroční zpráva projektu 22 % K ROVNOSTI za rok 2020

## Aktivity projektu 22 % K ROVNOSTI v roce 2020

Vážené dámy, vážení pánové,

8. březen je dobrou příležitostí k tomu, abychom si připomněli, jak to v ČR vypadá s platovými nerovnostmi žen a mužů a zrekapitulovali, co se nám povedlo v roce 2020. Letošní termín Mezinárodního dne žen je navíc blízko jarnímu dni rovného odměňování. Ten podle aktuální statistiky průměrných výdělků připadá na 10. březen. Je to den, kterým symbolicky vyjadřujeme, o kolik dní navíc by ženy musely pracovat, aby dorovnal průměrný plat mužů za uplynulý rok.

Ráda bych Vám proto představila přehled aktivit systémového projektu 22 % K ROVNOSTI za uplynulý rok, na kterých se podílel jak interní tým, tak řada externistek a externistů. Z hlediska naší činnosti to byl rok velmi intenzivní a zároveň náročný a zátěžový, ostatně jako pro celou společnost. I přes všechny těžkosti jsme však zdárně pokračovali v našich aktivitách a realizovali jsme plánované výstupy. Přešli jsme plně do online režimu, a to včetně akcí a jednání pracovních a expertních skupin.

Výrazně se nám dařilo vstupovat do mediálního prostoru. Znamená to především, že o problému platových nerovností se díky nám nyní mluví a píše v daleko větší míře a mnohem kvalitněji a komplexněji než před tím.

Letošní rok je stejně akční jako loňský. Kromě nových analytických a metodických výstupů, mezinárodní spolupráce a podpory zaměstnavatelům a veřejnosti pracujeme zejména na ukotvení know how a dokončených nástrojů ve struktuře státní správy.

Ačkoliv v současné krizi opět hrozí, že se budou rozevírat nůžky mezi příjmy žen a mužů, věřím, že poctivou diskuzí a připravenými nástroji přispějeme k rychléjšímu návratu na cestu k rovnováze, o kterou usilujeme již od roku 2016. Země, které efektivně posunuly ukazatel zvaný Gender Pay Gap k lepšímu, mají jedno společné, a to jasně definovanou zajištěnou agendu. Věřím, že se nám to také podaří.

Děkuji, že nám držíte palce!

Lenka Simerská

8. 3. 2021

## Zmapovali jsme aktuální situaci

- » Shrnuli jsme nejdůležitější poznatky z našich studií a analýz provedených od roku 2017 v dokumentu **Co víme o rozdílech v příjmech žen a mužů**. Najdete tam i neaktuálnější data. <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/520f37781.pdf>
- » Vydali jsme rozsahem unikátní kvalitativní sondu **Po stopách nerovné odměny**, která zkoumá individuální příčiny rozdílu ve výdělcích žen a mužů. <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/545fe484c.pdf>
- » Zpracovali jsme analýzu makroekonomických dopadů řešení GPG ve studii **Jak na GPG z pohledu makroekonomie**, kde modelujeme několik scénářů, jak snížit GPG. [https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Makroanaliza\\_07\\_22022021.pdf](https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Makroanaliza_07_22022021.pdf)

## Pomáhali jsme firmám a institucím

- » Rozvíjeli jsme úspěšně testování nástroje Logib (<https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/logib>). Do testování vstoupilo již 13 zaměstnavatelů z veřejné sféry i byznysu. Z akademického prostředí se zapojily 2 vysoké školy a 7 výzkumných ústavů.
- » Pokračovali jsme ve spolupráci s Technologickou agenturou ČR na využívání nástroje Logib ve vybraných grantových schématech. Díky tomu se nástroj Logib šíří mezi zaměstnavateli v oblasti výzkumu a vývoje.
- » Uspořádali jsme dva online workshopy pro personalistky a personalisty z akademické sféry k možnostem nastavení transparentního odměňování a využívání nástroje Logib na vysokých školách a ve výzkumných organizacích (realizováno ve spolupráci s NKC Ženy a věda při SoÚ AV ČR).
- » Vytvořili jsme metodiku na zařazení pracovních pozic v pěti kategoriích odpovědnosti dle International Labour Organization, která umožňuje srovnávání práce stejné či srovnatelné hodnoty bez ohledu na to zda je vykonávána muži či ženami.
- » Vytvořili jsme informativní video k nástroji Logib pro zaměstnavatele v regionech (ve spolupráci s projektem Krajská rodinná politika).
- » Dokončili jsme metodickou příručku: **Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činnosti Úřadu práce ČR**, kterou nám pomáhali ověřit v praxi metodičky a metodici z ÚP ve třech krajích. Metodika shrnuje opatření, která pomohou zlepšit rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a tím snížit rozdíl ve výdělcích žen a mužů. Je plná praktických doporučení. Součástí je nová podoba **Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO**, jenž obsahuje názvy dvou tisíc profesí v rodě mužském i ženském. Pro ÚP ČR i pro zaměstnavatele je vodítkem, jak korektně označovat povolání, například v inzerci pracovních míst nebo ve struktuře organizace. Metodika se dále zaměřuje na poradenské činnosti ÚP zejména v oblasti volby povolání, rekvalifikací i skupinových poradenských kurzů.
- » Nadále jsme pracovali na **Metodice kontrol rovného odměňování žen a mužů pro inspektoráty práce**, kterou jsme rozšiřovali a zlepšovali na základě pilotních kontrol, kterých jsme se jako přizvané osoby v jednotlivých Oblastních inspektorátech práce účastnili. Vymezovali jsme přístup k doložkám mlčenlivosti, k docházkovým bonusům a dalším negativním praktikám. Zaměřovali jsme se na to, aby ženy na mateřské a rodičovské dovolené v zaměstnaneckém poměru neztrácely nárok na zaměstnanecké benefity. A samozřejmě jsme směřovali naši pozornost k problematice stejné práce a práce stejné hodnoty, kterou ujasňujeme a zahrnujeme do kontrolní činnosti ve spolupráci se Státním úřadem inspekce práce.
- » Vydali jsme poziční zprávu **Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů**, ve které jsme ve spolupráci se sociálními partnery publikovali **Vzorová ustanovení kolektivních smluv**. Zprávu a principy rovného odměňování žen a mužů jsme představovali v rámci bipartitních jednání (organizuje Svaz průmyslu a dopravy ČR) a jednání regionálních tripartit a jednotlivých odborových svazů. <https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/socialni-dialog>

## Vzdělávali jsme státní správu a instituce

Spustili jsme online školení zaměřené na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce. Dali jsme tak možnost lidem z institucí veřejné správy porozumět složitému tématu rovného odměňování v širším kontextu. E-learning absolvovali zaměstnankyně a zaměstnanci těchto institucí:

- » Úřad práce
- » Státní úřad inspekce práce
- » Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
- » Ministerstvo financí ČR
- » Ministerstvo dopravy ČR
- » Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových
- » Státní fond dopravní infrastruktury
- » Státní pokladna Centrum sdílených služeb
- » Úřad vlády

E-learning je dostupný zde: <https://www.rovnaodmena.cz/vzdelavani/e-learning>

## Pokračovali jsme v tvorbě akčního plánu

S týmem expertů a expertek jsme vytvořili podkladovou část Akčního plánu. Zpracovali jsme oblasti zaměřené na transparentnost, desegregaci ve vzdělávání, podporu žen a mužů na trhu práce v souvislosti s rodinným životem a pečovatelskými povinnostmi, rovné odměňování ve státní správě, nedostupnost dat, kontrolování rovného odměňování a další. Všechny kapitoly a opatření jsme také koordinovali s novou Strategii pro rovnost žen a mužů 2021–2030. I přes nepříznivou situaci doufáme, že Akční plán bude předložen a schválen v letošním roce vládou.

## Účastnili jsme se konferencí a odborných platform a poskytovali jsme mentoring

Pravidelně jsme se účastnili jednání poradních orgánů Vlády ČR, kde jsme prezentovali aktivity projektu a participovali na tvorbě podnětů: Rada vlády pro rovnost žen a mužů jako hosté, výbory jako členky: Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů, Výbor pro sladění rodinného a pracovního života, Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů.

Zapojili jsme se do 11. ročníku konference **EQUAL PAY DAY** pořádané organizací Business and Professional Women CR. Poskytlí jsme odborné knowhow v podobě speakerů, mentoringových slotů, kampaně a nejnovějších dat.

### Naše příspěvky:

Petra Sofie Haken: **Co znamenají čísla vyjadřující rozdíl ve výdělku žen a mužů (GPG)? Individuální vyjednávání nebo transparentnost?**

Lenka Simerská, Lucie Urválková, Jana Černoušková: **Peníze až na prvním místě aneb vyděláváme, kolik si zasloužíme?**

Lenka Simerská: **Jak na férové platy žen, proč bereme méně a co s tím?**

Díky EPD jsme mohli oslovit několik akcentovaných cílových skupin, především zaměstnankyně (počítaje v to ženy ve vedoucích pozicích/vysoce postavené manažerky), zaměstnavatele, podnikatelky, personalisty a personalistky, ženy navracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené.

Prezentovali jsme výstupy a videospoty a distribuovali jsme tištěné materiály na Fóru rodinné politiky (Pardubice, září 2020). Prezentovali jsme souvislosti ukazatelů gender pay gap a rodičovství na semináři Statistika zaměstnanosti, příjmů a mezd (říjen 2020) organizovaném Fakultou informatiky a statistiky VŠE v Praze pro odbornou komunitu.

Přednášeli jsme o rozdílech v odměňování žen a mužů v souvislosti s péčí v rámci kurzu Antropologické perspektivy péče FHS UK.

## Vyjadřovali jsme se v médiích

- » březen 2020, TV Nova – přímý vstup v pořadu Snídaně s Novou, rozhovor s hlavní gestorkou projektu Lenkou Simerskou
- » březen 2020, ČESKÉ BUDĚJOVICE: Krajská tripartita: **Koronavirus nevyhnutelně zasáhne ekonomiku**, článek k jednání krajské tripartity
- » březen 2020, ceskebudejoviceonline.cz – **Rozdíl v odměňování mužů a žen aneb zaostřeno na důchody**
- » březen 2020, praha2online.cz – **Proč diskutovat o předsudcích?**
- » březen 2020, TV Nova – **Proč berou ženy v Česku méně peněz a 10 způsobů jak s tím přestat?**
- » březen 2020, Radio Prague International – **Gender pay gap still a big problem in the Czech Republic**
- » březen 2020, Seznam Zprávy – **Koronavirus může pracujícím matkám pomoci prosadit si práci z domova**
- » březen 2020, Heroine – **Rodina má dva příjmy a platové nerovnosti škodí všem**, říká expertka Lenka Simerská
- » duben 2020, FÓRUM sociální politiky – **Vliv sdílené ekonomiky na snižování nejistot trhu práce**
- » květen 2020, Sociální dialog – Lenka Simerská: **Dříve bylo běžné, že mnozí existenci nerovností v odměňování popírali, dnes je diskuze trochu dál**
- » květen 2020, Sociální dialog – **Rozdíly v odměňování žen a mužů z pohledu sociálního dialogu**
- » červen 2020, FÓRUM sociální politiky – **Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství**
- » červen 2020, Advokátní deník – **Česká republika porušuje lidskoprávní závazky v oblasti rovnosti žen a mužů**
- » červen 2020, idnes.cz – **Řekněte si o stejné**, vyzývá MPSV v kampani proti platové nerovnosti
- » červenec 2020, Czech Industry, Magazín českého průmyslu, obchodu, dopravy a stavebnictví – **Pomalý pokrok v oblasti rovnosti žen a mužů představuje porušení Evropské sociální charty**
- » srpen 2020, Seznam Zprávy – **Každá čtvrtá firma chce propouštět. Jak si udržet místo a plat?**
- » září 2020, Sondy Revue – Transparentnost v odměňování je u nás zatím nepochopená, ale je to jediná účinná cesta <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/499c5a0b3.pdf>
- » říjen 2020, TV Nova – informační kampaň s použitím videospotu
- » říjen 2020, TV Nova – dva přímé vstupy o nerovném odměňování žen a mužů s hlavní gestorkou projektu Lenkou Simerskou v pořadu Snídaně s Novou
- » listopad 2020, Ekonom – **Česko je v rozdílnosti mezd mezi muži a ženami stabilní – na evropském dně**
- » listopad 2020, Hospodářské Noviny – Debata HN: **Férové odměňování, V práci jsou znevýhodněné hlavně ženy po mateřské**
- » prosinec 2020, TV Seznam – **Proč ženy v Česku stále berou méně než muži?**
- » VIDEOROZHOVOR s rakouskou genderovou expertkou Elisou Aichinger a hlavní gestorkou projektu 22 % K ROVNOSTI Lenkou Simerskou

## Provozovali jsme informační web a sociální síť

 [rovnaodmena.cz](https://rovnaodmena.cz)

 [facebook.com/rovnaodmena](https://facebook.com/rovnaodmena)

 [twitter.com/rovnao](https://twitter.com/rovnao)

 [instagram.com/rovnaodmena](https://instagram.com/rovnaodmena)

 [youtube.com/channel/UCWXbpt77uqk9ZeZUpjvwQww](https://youtube.com/channel/UCWXbpt77uqk9ZeZUpjvwQww)

## Poskytovali jsme podporu veřejnosti a šířili osvětu

- » Vytvořili jsme 5 autorských komiksových stripů na téma častých stereotypů v odměňování žen a mužů.
- » Aktualizovali jsme [kalkulačku](#) novým datovým souborem Informačního systému o průměrném výdělku.
- » Vytvořili jsme návodná videa, jak pracovat s kalkulačkou, pro odvětví [HR](#), [ekonomie](#) a [marketingu](#).
- » Vytvořili jsme a distribuovali 70 000 tisíc letáků o nestereotypní volbě povolání žákyním a žákům devátých tříd spolu s Atlasy školství.
- » Provozovali jsme online [poradnu](#), kde jsme zodpověděli řadu dotazů týkajících se konkrétních případů odměňování. Vybrané dotazy jsme anonymizovaně uveřejnili na webových stránkách.

## Pokračovali jsme v zahraniční spolupráci

- » Stali jsme se součástí mezinárodní platformy Equal Pay International Coalition (EPIC). V září 2020 jsme se zúčastnili prvního **International Equal Pay Day** (on-line). EPIC nám umožňuje přístup k nejnovějším trendům k řešení problematiky odměňování a také k dobrým praxím z první ruky.
- » Spolupracovali jsme s Federální agenturou pro genderovou rovnost (FOGE) ze Švýcarska na dalším vývoji aplikace Logib a účastnili jsme se jejich webinářů.
- » Zúčastnili jsme se webináře **Tackling the gender pay gap with digital solution** v srpnu 2020. Seminář představil nejnovější vývoj a plány na rozvoj Logibu jako webové aplikace. Zároveň přinesl srovnání Logibu s jinými nástroji na analýzu odměňování žen a mužů, které jsou dostupné na trhu.
- » Byli jsme se součástí delegace dvoudenního workshopu na Islandu v rámci bilaterální iniciativy s názvem Snižování rozdílů v odměňování v České republice ve spolupráci s Úřadem vlády ČR a s Islandem. Workshop (únor 2020) nám umožnil podrobně se seznámit s islandským Standardem rovného odměňování, roli jednotlivých subjektů v jeho vzniku a implementaci, včetně procesu certifikace. Klíčová byla také výměna zkušeností a dobré praxe mezi českou a islandskou stranou.