



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Dobrá praxe rovného odměňování Island



Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí

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

| | |
|---|-----------|
| Manažerské shrnutí..... | 7 |
| Legislativní kroky vedoucí k rovnosti? | 7 |
| Břemeno dokazování nerovností – jednotlivec či zaměstnavatel? | 7 |
| Certifikace rovného odměňování..... | 8 |
| Výhody a nevýhody certifikace | 9 |
| Island jako případ dobré praxe pro ČR..... | 9 |
| 1. Úvod | 11 |
| Island jako lídr v oblasti rovnosti mezi muži a ženami..... | 11 |
| Stále přetrvávající nerovnosti | 12 |
| Řešení v podobě certifikace rovného odměňování..... | 13 |
| Specifičnost islandského prostředí a certifikace | 13 |
| 2. Druhy nástrojů, opatření v oblasti nerovných výdělků..... | 14 |
| Legislativní zakotvení rovnosti ve výdělcích nezávisle na genderu | 14 |
| Plány genderové rovnosti (rovnosti žen a mužů)..... | 14 |
| Certifikace rovného odměňování..... | 14 |
| Legislativně zakotvené právo zveřejňovat výši svého výdělku | 14 |
| 3. Legislativa – přehled a historie | 16 |
| V současné době je certifikace podložena těmito zákony | 20 |
| Certifikace ve vztahu k rovnosti | 20 |
| Certifikační orgány..... | 21 |
| Standard ÍST 85 | 21 |
| Akční plány rovnosti..... | 21 |
| 4. Současná podoba opatření..... | 22 |
| Standard rovného odměňování (Equal pay management standard) | 22 |
| 1. dovednosti (Hæfni)..... | 24 |
| 2. odpovědnost (Ábyrgð) | 31 |
| 3. námaha (Álag) | 35 |
| 4. pracovní podmínky (Vinnuaðstæður)..... | 38 |
| Certifikace stejného odměňování | 42 |
| Logo rovného odměňování..... | 46 |
| Ochrana osobních údajů | 47 |
| Využívané argumenty | 48 |

| | |
|--|----|
| 5. Institucionální zabezpečení | 50 |
| Islandské standardy (Icelandic Standards)..... | 50 |
| Certifikované akreditační společnosti | 50 |
| Ředitelství pro rovnost (Directorate of Gender Equality)..... | 51 |
| Ministerstvo sociálních věcí | 52 |
| 6. Kritika současného stavu | 53 |
| 7. Vliv opatření na vývoj nerovností v odměňování..... | 55 |
| 8. Doporučení, přenositelnost do ČR..... | 56 |
| 9. Vzájemné srovnání zemí | 58 |
| Nezávislé instituce, jejichž účelem je propagace principu rovného zacházení | 58 |
| Severské země..... | 58 |
| ILO a Kanada – kritéria klasifikace zaměstnání..... | 59 |
| Kanada a UK – vyrovnání se s profesemi, kde převažují muži, či ženy, a genderovanému hodnocení..... | 59 |
| Závěr | 60 |
| 10. Seznam grafů | 61 |
| 11. Seznam obrázků | 61 |
| 12. Seznam tabulek | 61 |
| 13. Literatura a zdroje..... | 62 |
| 14. Slovník pojmů | 66 |

Manažerské shrnutí

Island je lídrem v oblasti rovnosti žen a mužů přesto zde přetrvávají některé nerovnosti mezi muži a ženami – příkladem je právě oblast odměňování. Island má několik opatření, které mají těmto nerovnostem čelit. Jedná se o:

- a) legislativní zakotvení rovného odměňování nezávisle na genderu;
- b) plány genderové rovnosti (rovnosti žen a mužů);
- c) certifikace rovného odměňování;
- d) legislativně zakotvené právo zveřejňovat výši svého výdělku.

Tato kapitola se věnuje zejména certifikaci rovného odměňování, která od 1. 1. 2018 stanovuje povinnost certifikace rovného odměňování pro firmy s více než 25 zaměstnanými.

Legislativní kroky vedoucí k rovnosti?

Přestože nerovnosti v odměňování jsou na Islandu zakázány zákonem již od roku 1961 a jsou tedy protiprávní, neustále přetrvávají, respektive pomalu klesají. Legislativní zákaz nerovného odměňování byl shledán jako neefektivní a pomalé tempo klesání nerovností jako nedostatečné. V roce 2008 došlo na Islandu k finanční krizi s velkým dopadem na fungování státu. V rámci snah o restauraci státu hrály zásadní roli ženy a došlo k feminizaci prakticky všech společenských oblastí. Byl zaveden např. gender budgeting (rozpočtování) a legalizovány stejnopohlavní sňatky a došlo k novelám legislativy týkající se nerovností mezi muži a ženami.

Idea certifikace odměňování vznikla v návaznosti na tyto události. Podhoubím pro iniciaci myšlenky byly konference zaměřené na ženská témata.

Břemeno dokazování nerovností – jednotlivec či zaměstnavatel?

Nutnost certifikace byla sledována především z několika důvodů. Prvním důvodem byla identifikovaná potřeba vzniku nějakého nástroje, který by zaměstnavatelům umožnil zjišťovat, jak vypadá jejich odměňování – zda se například nevyskytují skryté nerovnosti. Dalším důvodem je to, že nerovnosti v odměňování začaly být chápány jako celospolečenský problém. Břemeno dokazování však do doby zavedení certifikace leželo na jednotlivcích, kteří disponují horšími prostředky se nerovnostem bránit a detekovat je (hůře se jim například zjišťuje odměňování ostatních pracujících). S implementací certifikace je povinnost dokazovat ne/rovnosti na zaměstnavateli. Pokud se zaměstnavatel nezabývá rozdíly v odměňování, jež je protiprávní, hrozí mu pokuta.

Certifikace rovného odměňování

Certifikace rovného odměňování je způsob, jak pomocí specifického evaluačního nástroje – **Standard rovného odměňování**¹ – dokázat, že v odměňování v dané firmě či instituci nejsou nerovnosti.

Firmy, které se rozhodnou podstoupit certifikaci, musejí vytvořit klasifikaci pracovních míst dle oficiálně vydaného manuálu a provést analýzu odměňování založenou na klasifikaci pracovních míst a tento postup dokumentovat. Pracovní místa se klasifikují dle 4 základních kritérií, a ta jsou povinná:

1. dovednosti,
2. odpovědnost,
3. námaha²,
4. pracovní podmínky

a dalších subkritérií (ta jsou volitelná), na základě kterých se určuje, zda jde o stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty. Výše uvedená kritéria se aplikují na úrovni pracovní pozice a na úrovni jednotlivce.

Soulad s požadavky standardu ÍST 85 potvrzují certifikované akreditační orgány – cena za potvrzení souladu s požadavky standardu je tržní, stanovují si ji samy akreditační orgány. Stát nereguluje cenu a v této oblasti firmy finančně nepodporuje. Jedná se o soukromé společnosti, které zaručují profesionální úroveň certifikace a jsou nezávislé na vládních institucích. Nezávislé certifikační orgány musejí získat akreditaci od akreditačního oddělení Islandského patentového úřadu. V okamžiku, kdy certifikované akreditační orgány potvrdí, že systém odměňování splňuje požadavky normy, tj. že stanovování výdělků ve firmě nebo instituci není diskriminační na základě pohlaví, obdrží firma či instituce potvrzení o tom, že prošla certifikací. Ve standardu není určena přesná hranice, kdy se již jedná o nerovné odměňování. Je na certifikačních orgánech, aby posoudily, zda je situace taková, že vyžaduje nápravné kroky.³ Certifikované akreditační orgány informují islandské Ředitelství pro rovnost, které na základě pozitivního výsledku udělí firmě či instituci certifikát a umožní jí používat logo rovného odměňování. V případě, že firma či instituce nevyhoví požadavkům, Ředitelství pro rovnost dává pokyn k nápravným krokům a stanoví lhůtu na jejich implementaci. Pokud nejsou nápravná opatření přijata, dochází k udělování pokuty. Firmy, jež prošly certifikací, jsou uvedeny na seznamu, který zveřejňuje Ředitelství pro rovnost na svých webových stránkách.

Firmy mají povinnost certifikaci obnovovat každé 3 roky, za což zodpovídá Ředitelství pro rovnost.

Certifikace má být povinná pro všechny firmy a instituce s více než 25 zaměstnanými. Její zavádění je postupné, nejdříve mají povinnost větší firmy. Oproti původním implementačním plánům je zpoždění, koncem roku 2021 by měly mít certifikaci firmy nad 90 zaměstnaných.

¹ = Equal Pay Standard (standard ÍST 85: 2012 – Systém správy rovného odměňování – Požadavky a pokyny (Equal Pay Management System – Requirements and guidance)

² Jedná se o překlad pojmu „effort“, který lze překládat také jako úsilí. Jedná se totiž o emoční a fyzické vypětí, které lépe odpovídá pojmu „námaha“.

³ Hallgrímsson, 2021

Výhody a nevýhody certifikace

Význam certifikace je obhajován na celospolečenské úrovni:

- rovnost v odměňování je chápána jako celospolečenský problém, cílem je spravedlivá společnost, nerovnosti přináší ekonomické ztráty celých rodin;
- jedná se o nástroj, který má napomoci dodržování legislativy o rovném odměňování;
- břemeno dokazování, jež je zdoluhavé a nákladné, přenáší z osoby na zaměstnavatele;
- zviditelňuje téma nerovností mezi muži a ženami (nejen) v odměňování;

na úrovni firem:

- zlepšuje personální politiku – řízení lidských zdrojů a odměňování (pobízí k zamyšlení se nad personálními rozhodnutími);
- odhaluje skryté nerovnosti, kterých si zaměstnavatelé nejsou vědomi;
- zvyšuje kredibilitu systému odměňování;
- zvyšuje atraktivitu zaměstnavatele pro potenciální zaměstnané;

a na úrovni jednotlivců:

- zvyšuje spokojenosti s prací;
- zlepšuje vztahy mezi pracujícími a vedením, zvyšuje důvěru.

Mezi nevýhodami je zmiňovaná zejména finanční a administrativní náročnost, především pro menší firmy a start-upy, které nemají vytvořené personální systémy řízení. Administrativní a finanční náročnost prodloužila proces implementace ve firmách, a vedla tak k posunu oficiálních lhůt implementace stanovených vládou. Jako zásadní nevýhoda je spatřovaná i problematika různé evaluace (genderově zatížené) typicky ženských a typicky mužských pracovních míst a to, že nástroj neřeší nad či pod reprezentaci jednoho či druhého pohlaví v různých oborech ekonomické činnosti na trhu práce. Vhodné by tedy bylo na něj navázat dalšími nástroji. Mezi jinými problémy byly jmenované administrativní obtíže a potíže se stanovováním zodpovědnosti a v komunikaci mezi jednotlivými aktéry.

Island jako případ dobré praxe pro ČR

Islandská certifikace není zatím zavedena dlouho a její implementace stále probíhá. Poukazuje ale na případ státu, který zákonný zákaz nerovného odměňování považuje za nedostačující a rozhodl se, že je nutné zavést tvrdý nástroj na měření (a potírání) nerovností mezi muži a ženami v odměňování, jehož nedodržení je penalizované pokutou.

Standard ÍST 85 je přeložen do angličtiny a počítá se s jeho využitím v jiných státech.

Před rozhodnutím implementace, například v ČR, je ale nutné zvážit některé faktory, jako:

1. odlišnosti v sociokulturním prostředí – zejména vysokou hodnotu rovnosti mezi muži a ženami v islandském prostředí;
2. odlišnosti ve velikosti země a počtu firem, kterých se by se zavedení týkalo – Island je malou zemí, přesto se implementace potýkala s problémy a zpožděním;
3. velká finanční a administrativní náročnost – v případě implementace je nutné zvážit náklady a zodpovědnost za ně, možné je zvážit i jinou velikost firem, pro které by byla certifikace povinná;
4. komplex opatření – certifikace jako taková neřeší všechny nerovnosti, je vhodné ji doplnit dalšími opatřeními podporujícími rovnost v odměňování;
5. je vhodné sbírat data a monitorovat účinnost opatření jako je certifikace.

Z výše uvedeného je patrné, že islandský nástroj není v této podobě bezvýhradně přenositelný do ČR, může však být **zásadní inspirací** v oblasti rovného odměňování. Ukazuje se zejména, že analýza principů odměňování ve firmách a institucích je přínosná pro všechny zúčastněné (zaměstnané, zaměstnavatele ad.), přispívá k transparentnosti odměňování a spokojenosti zaměstnaných.

České prostředí by z islandského příkladu mohlo čerpat především v následujícím:

1. Zavést nástroj na kontrolu rovnosti v odměňování, který by byl zákonně vyžadován, a byly by stanoveny pokuty za jeho nedodržení. Ukazuje se, že i v prostředí Islandu, kde je rovnost mezi pohlavími velmi podporovaná, považují za nutnost přistoupit k tvrdým opatřením. Zkušenost z tohoto státu poukazuje na to, že bez tvrdých zásahů je změna k větší rovnosti velmi pomalá.
2. Pokud by se zaváděl nástroj na kontrolu rovného odměňování, podobný tomu islandskému, je vhodné uvažovat o institucionální podpoře (na Islandu se jedná především o Ředitelství pro rovnost). Institucionální zabezpečení je důležité pro hladký chod celého procesu – zejména dohled nad splněním povinnosti certifikace a rozhodování o penalizaci za nedodržení podmínek. Důležitá je institucionální podpora v oblasti informační a popularizační. Pro české prostředí je možné zvažovat institucionální zajištění i agendy certifikačních orgánů, a vyhnout se tak jejich případnému nedostatku a snížit případné finanční břemeno certifikace.
3. Pro české prostředí by bylo vhodné zvážit, pro jak velké firmy obdobný nástroj zavést (i vzhledem k počtu firem dané velikosti). Podobně jako na Islandu je vhodné uvažovat o postupném zavádění dle velikosti firem, od těch s nejvíce zaměstnanci po ty malé. Pro firmy s malým počtem zaměstnaných se jedná o velkou administrativní náročnost, postupné zavádění by jim poskytlo více času se na celý proces připravit.
4. Snažit se dále posouvat veřejné mínění směrem k větší podpoře tématu rovného odměňování. Islandský případ ukazuje, že implementace podobně náročného nástroje je jednodušší, je-li téma veřejně podporované. Jednotliví aktéři si také lépe uvědomují benefity, které pro ně nástroj na kontrolu rovného odměňování představuje.

1. Úvod

Na Islandu vešla 1. 1. 2018 v platnost novela zákona o rovném postavení a rovných právech žen a mužů⁴, která mimo jiné stanovuje povinnost certifikace rovného odměňování pro firmy s více než 25 zaměstnanými. Tento nástroj má sloužit ke snižování nerovností v odměňování mezi muži a ženami na Islandu. Jedná se o nástroj, který zaměstnavatelům ukládá povinnost dokazovat, že všechny zaměstnané platí stejně – na základě objektivních kritérií nezávislých na genderu, ale i na jiných faktorech jako sexualitě nebo etnicitě.

Island se tak stal první zemí na světě, která zavedla podobný nástroj. V následujících odstavcích ukážeme, že není překvapivé, že takovýto nástroj byl zaveden právě na Islandu. Rovnost mezi pohlavími je totiž na Islandu aktuálním a přijímaným tématem. I přesto Island považuje téma nerovností ve výdělcích žen a mužů za zásadní a vyžadující řešení, protože nerovnosti stále přetrvávají. Island je však specifickou zemí, zejména co se týče velikosti, participace na trhu práce a významu jednotlivých aktérů. Zavádění podobného nástroje může čelit v jiných státech jiným výzvám.

Island jako lídr v oblasti rovnosti mezi muži a ženami

Island je obecně považován za lídra v oblasti rovnosti mezi muži a ženami – zaujímá první příčky v řadě indikátorů měřících rovnost mezi pohlavími:

- Dle Světového ekonomického fóra (The World Economic Forum) je oceňován jako stát s největší rovností mezi muži a ženami a to minimálně za posledních 11 let v řadě⁵.
- Deníkem The Economist byl ohodnocen jako jeden ze států, kde se nejlépe pracuje ženám (Index skleněného stropu (Glass Ceiling Index))⁶.
- Island se také nejlépe umísťuje v hodnocení indexu Ženy, mír a bezpečnost (Women, Peace and Security Index)⁷.

Tyto úspěchy v oblasti rovnosti nejsou příliš překvapivé. Jsou v souladu s islandskou kulturou, která klade důraz na silné ženy⁸. Ty mají svoje neotřesitelné postavení v historii a mytologii. Žena byla i jednou z bájných zakladelek Islandu⁹. Díky tomu Islandu nechybí silné ženské vzory a ženy obecně nejsou spojované pouze s krásou, ale také je kladen důraz na jejich intelekt. V současné době je silné postavení žen vidět na vysoké participaci ve veřejných a politických funkcích oproti ostatním státům (ve srovnání s muži je však stále nižší). První demokraticky zvolená žena v čele státu byla v roce 1980 právě na Islandu. Má zde také silné postavení ženské hnutí, které hraje roli v politických změnách spojených s rovností mezi muži a ženami nejen v odměňování. Island je také zemí, kde mají zkušenosti se zaváděním tvrdších opatření na podporu rovnosti mezi muži a ženami. Jedná se například o plány genderové rovnosti¹⁰ nebo o zavedení kvót v představenstvech společností¹¹. Není tak náhodou, že takto

⁴ Ministry of Social Affairs and Social Security, 2008

⁵ Everywoman.com, n.d.

⁶ The Economist, 2017

⁷ GIWPS, 2020

⁸ Henshall, 2018

⁹ Thorgeirsdóttir, 2019, p. 2

¹⁰ Společnosti s 25 a více zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi mít plán genderové rovnosti (Gender Equality Plan) (Jakobsdóttir, 2021).

¹¹ V představenstvech společností s více jak 50 zaměstnanci a zaměstnankyněmi mají nutnost mít zastoupeno každé pohlaví minimálně ze 40 %.

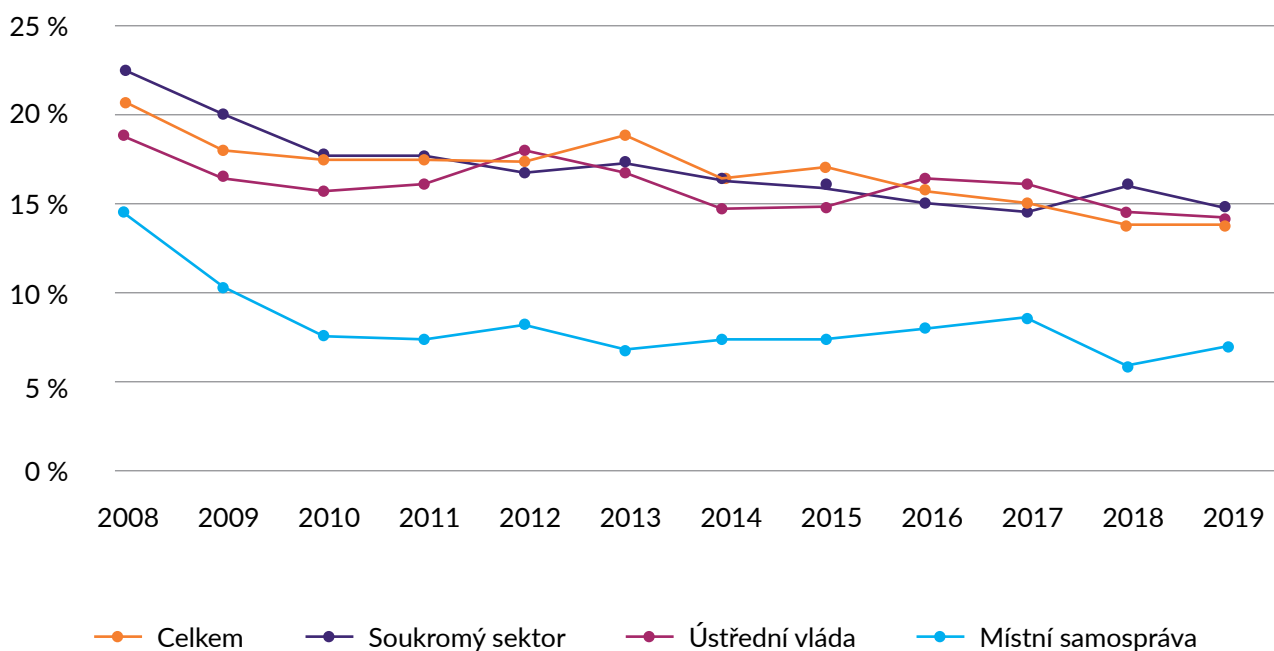
silný a finančně i managementově náročný nástroj k potírání nerovností ve výdělcích, jako je certifikace rovného odměňování, byl jako první uzákoněn (?) právě na Islandu.

Stále přetrvávající nerovnosti

Přesto, že Island zastává roli lídra v oblasti rovnosti mezi muži a ženami¹², přetrvávají zde jak celkové nerovnosti ve výdělcích, tak mezi různými skupinami (žen a mužů). Na celkové nerovnosti poukazuje stále klesající, avšak přetrvávající gender pay gap. V letech 2008–2018 GPG v neupravené formě klesal (z 21 % na 14 %), v posledním roce mírně stoupl, viz následující graf 1.

Graf 1 Rozdíly v odměňování dle sektorů¹³

Neočištěný rozdíl v odměňování žen a mužů podle sektorů 2008–2019



Jedním z vysvětlujících důvodů přetrvávajících nerovností ve výdělcích jsou nerovnosti v dělbě domácí práce¹⁴. Mezi další důvody patří to, že ženy mají více částečných úvazků a je zde stále genderová segregace trhu práce – ženy pracují v hůře placených profesích a sektorech¹⁵. Ženy se také méně objevují ve vedoucích a řídicích pozicích – pouze 38 % žen bylo zastoupeno v parlamentu a 22 % žen bylo mezi managementem podniků¹⁶. I přes

¹² Henshall, 2018

¹³ Statistics Iceland, 2021

¹⁴ Kvenrettindafelag.is, 2018

¹⁵ Thorgeirsdóttir, 2019

¹⁶ Thorgeirsdóttir, 2019

historicky silné postavení feministického hnutí a feministických postojů stále hraje na Islandu velkou roli glorifikace mužských charakteristik a mládí, mužské normy jsou tak bariérou posílení postavení žen¹⁷.

Nerovnosti ve výdělcích mezi různými skupinami žen a mužů můžeme ilustrovat například rozdíly mezi různě vzdělanými ženami a muži. Zatímco průměrný výdělek žen s vysokou školou dosahoval 72 % výdělků mužů s vysokou školou, u středoškoláků to bylo pouze 65 % a pro osoby se základní školou 69 %¹⁸.

Řešení v podobě certifikace rovného odměňování

Přetrvávající nerovnosti jsou na Islandu vnímány jako celospolečenský problém. Legislativa nerovné odměňování zakazuje (již od roku 1961), výše uvedená data ale poukazují na to, že sama o sobě nevede k vymizení nerovností, přestože jsou nezákonné¹⁹. Na Islandu byla nedostatečnost legislativy podpořena právě dalším nástrojem na snižování nerovností ve výdělcích – certifikací rovného odměňování, která má pomoci zaměstnavatelům zajistit dodržování tohoto zákona²⁰. Podpora legislativy tímto nástrojem zároveň toto téma rámuje jako systematický, nikoliv individuální problém.

Specifičnost islandského prostředí a certifikace

Pokud bychom zvažovali zavedení nástroje certifikace v jiných státech, je třeba brát v potaz některé socioekonomické charakteristiky Islandu. První, již jmenovanou, je společensky a politicky oceňovaná problematika rovnosti mezi muži a ženami. Významnou roli zde hraje i velikost země – v roce 2018 bylo na Islandu 203 700 ekonomicky aktivních osob ve věku 16–74 let²¹, jedná se tedy o poměrně malý stát. Zavedení podobného nástroje v zemi s vyšším počtem obyvatel může být administrativně, finančně i organizačně mnohem náročnější. Island také patří k zemím s vysokou participací na trhu práce – a to nejen žen (85 %), ale i mužů (91 %). Islandané mají hodně odpracovaných hodin a pozdní odchod do důchodu²². Toto vysoké pracovní zapojení činí téma rovnosti ve výdělcích naléhavějším²³. Na Islandu hrály navíc silnou roli při vzniku a pro fungování certifikace odbory. Ve státech se slabší rolí odborů (jako například právě v ČR) by prosazování podobného nástroje mohlo narážet na jiné institucionální bariéry.

Zavedení podobného nástroje nevede pouze ke snižování nerovností ve výdělcích. Nastoluje také témata jako jsou hodnota práce, způsob a kritéria odměňování a aktualizace a relevantnost těchto kritérií. Zvyšuje to tak celkově úroveň personální politiky institucí a firem.

¹⁷ Thorgeirsdóttir, 2019

¹⁸ Thorgeirsdóttir, 2019

¹⁹ Henshall, 2018

²⁰ Thorgeirsdóttir, 2019

²¹ Thorgeirsdóttir, 2019

²² Wagner, 2020

²³ Government of Iceland, n.d.

2. Druhy nástrojů, opatření v oblasti nerovných výdělků

Islandská certifikace je jedním z nástrojů, který mají vliv na snižování nerovností ve výdělcích. Nástroje na omezení nerovností ve výdělcích jsou následující:

Legislativní zakotvení rovnosti ve výdělcích nezávisle na genderu

Jedná se zejména o formální zákaz nerovnosti ve výdělcích, viz kapitola 3 Legislativa – přehled a historie týkající se legislativy.

Plány genderové rovnosti (rovnosti žen a mužů)

Společnosti s více než 25 zaměstnanými musejí mít plány genderové rovnosti²⁴, nebo specifická opatření týkající se genderové rovnosti v politikách zaměstnanosti²⁵. Tyto plány si konkrétně musejí stanovit cíle v oblasti rovnosti a určit nástroje či postupy, jak jich má být dosaženo.

Firmy a instituce jsou na vyžádání povinny poskytnout Ředitelství pro rovnost, dříve Centru pro rovnost žen a mužů (Directorate of Equality, dříve Centre for Gender Equality) kopii svého plánu rovnosti žen a mužů nebo personální politiku společně s plánem implementace těchto opatření. Pokud toto nepředloží, nebo plány jsou nedostatečné, Ředitelství pro rovnost stanoví termín, ve kterém má dojít k nápravě. Pokud daná firma či instituce nepodnikne příslušné kroky, může jí být stanovena pokuta²⁶.

Certifikace rovného odměňování

Certifikaci rovného odměňování se věnuje zbytek textu.

Legislativně zakotvené právo zveřejňovat výši svého výdělku

Jedná se o právo na individuální rovnost. Zákon konkrétně stanovuje, že: „Pracující mohou kdykoliv, na základě svého rozhodnutí, zveřejňovat podmínky odměňování.“²⁷ Zaměstnavatelům je tak de facto zakázáno uzavírat se zaměstnanými doložky, které jim zakazují zveřejňování výše výdělků. Pokud jsou takovéto doložky uzavírány,

²⁴ Plány genderové rovnosti konkrétně zahrnují prohlášení o cílech a plán, jak jich má být dosaženo, aby byla zaměstnancům a zaměstnankyním zaručena práva stanovená v článcích 6–14 Zákona o rovném postavení a stejných právech bez ohledu na pohlaví (Jakobsdóttir, 2021). Mají se tak týkat cílů v oblasti a) rovného odměňování (článek 6), b) certifikace rovného odměňování nebo relevantní náhrady, získání certifikátu a monitoring rovného odměňování (článek 7-11), vzdělávání a dalšího vzdělávání (článek 12), sladování rodinného a pracovního života (článek 13) a genderově podmíněného násilí, obtěžování a sexuálního obtěžování (článek 14).

²⁵ Jakobsdóttir, 2021

²⁶ Jakobsdóttir, 2021

²⁷ Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008, čl. 19 (Ministry of Social Affairs and Social Security, 2008)

jsou nezákonné, a tudíž nemají žádnou právní platnost²⁸. Jedná se o ustavení, které je obsahem Zákona o rovnosti žen a mužů z roku 2008²⁹.

²⁸ Jakobsdóttir, 2021

²⁹ Government of Iceland, n.d.

3. Legislativa – přehled a historie

Legislativa dlouho považuje v mnohých státech nerovnosti v oblasti výdělků za protiprávní³⁰, břemeno dokazování je však převážně na jednotlivcích. Na Islandu díky zavedení povinnosti certifikace došlo k tomu, že břemeno dokazování ne/rovnosti ve výdělcích bylo přeneseno ze zaměstnaného na zaměstnavatele a zaměstnavatel se jí musí aktivně zabývat, jinak se dopouští trestného činu³¹. Obecně je dokazování nerovností ze strany zaměstnaných problematické, trvá dlouhou dobu a kompenzace jsou nejisté³², takže není výjimkou, že se do těchto sporů zaměstnaní nechtějí pouštět. Obecně výzkumy ukazují, že nástroje na prosazování rovnosti ve výdělcích jsou funkční pouze v tom případě, kdy je prosazování nástroje silné – je zakotveno nejen legislativně jako povinné, ale je spojeno i se sankcemi, jako v případě Islandu, kde je stanovena denní pokuta³³.

Formální rovnost ve výdělcích mezi muži a ženami byla v případě Islandu poprvé stanovena v Zákoně o stejném odměňování za stejnou práci (Zákon o rovném odměňování) od roku 1961 (Act on Equal Pay for Equal Work, zkráceně Equal Pay Act)³⁴. Argument rovnosti ve výdělcích byl chápán jako základní lidské právo. V té době se předpokládalo, že nejobtížnější bude dosáhnout odstranění odlišného přístupu k oběma pohlavím a nejjednodušším bude odstranit nerovnosti ve výdělcích. Členové a členky parlamentu tehdy doufali, že rovnost ve výdělcích bude dosažena v roce 1967³⁵. Ty ale stále přetrvávají³⁶, jak ukázala i kapitola 1 Úvod.

V roce 1976 vstoupil v platnost Zákon genderové rovnosti (Gender Equality Act), ve kterém bylo stanoveno, že stejná práce nebo práce stejné hodnoty by měla být stejně odměňována (u mužů a žen).

V roce 2008 Island velmi zasáhla finanční krize, stát prakticky zkrachoval. V rámci znovuoživení státu po finanční krizi hrály zásadní roli ženy (po krizi se na Islandu stala první žena premiérkou) a došlo k feminizaci prakticky všech společenských oblastí. Došlo k zavedení gender budgetingu (analýze rozpočtů s ohledem na genderovou rovnost) a k zlegalizování stejnopohlavních sňatků³⁷. Novela Zákona genderové rovnosti (Gender Equality Act³⁸) v roce 2008 byla tedy součástí většího zaměření na rovnost mezi muži a ženami. Tato novela zahrnuje EU direktivu – EU Recast directive (2006/54/EC). Obsahem novely je mimo jiné povinnost zaměstnavatelů neklasifikovat povolání jako mužská a ženská (Art. 18). Stanovuje také stejné výděvky a stejné pracovní podmínky za stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty (Art. 19). Klade si za cíl zlepšit rovnost mezi muži a ženami ve všech společenských oblastech.

Na podporu rovnosti žen došlo k několika významným stávkám (tzv. Den volna pro ženy – Women's Day Off), kdy ženy protestovaly proti nerovnostem, mimo jiné nerovnostem ve výdělcích, tím, že přestaly vykonávat jak placené, tak domácí práce. První ze stávek byla v roce 1975. Stávky se nepravidelně opakují a v den stávky ženy přestávají pracovat v zaměstnání dříve (proporcionálně s ohledem na to, jak jsou méně placené, oproti mužům). Zároveň tím tak demonstrují i malou změnu, se kterou nerovnosti ve výdělcích mizí³⁹.

³⁰ Henshall, 2018

³¹ Henshall, 2018

³² Henshall, 2018

³³ Wagner, 2021

³⁴ Althingi.is, 1961

³⁵ Kvenrettindafelag.is, 2018

³⁶ Government of Iceland, n.d.

³⁷ Thorgeirsdóttir, 2019

³⁸ Zákon o rovném postavení a rovných právech žen a mužů (Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men) č. 10/2008 (Ministry of Social Affairs and Social Security, 2008)

³⁹ Kvenrettindafelag.is, n.d.

Jak již bylo řečeno v úvodu, Island je zemí, která je otevřená diskusím o rovnosti. Jednou z platforem diskuse témat rovnosti byly populární Networking Women's Empowerment konference, které mimo jiné přispěly k tomu, že téma rovnosti ve výdělcích je bráno jako samozřejmost. Na konferencích byli zastoupeni nejrůznější aktéři a aktérky – ženy (i muži) z různých sektorů společnosti a také političtí lídři a lídryně. Mezi tématy bylo mimo jiné i téma rovnosti ve výdělcích. Idea certifikace rovného odměňování pochází z konference roku 2004, kdy bylo diskutováno to, že pouze formální zákaz diskriminace ve výdělcích nestačí, že je potřeba speciálních opatření, která by podniky tlačila k tomu, aby nerovnosti ve výdělcích snižovaly. Zároveň byla identifikovaná potřeba nástroje, který by jim pomohl zjistit, zda firmy a instituce svoje zaměstnance a zaměstnankyně odměňují v souladu se zákonem.⁴⁰

Standard rovného odměňování (Equal Pay Standard) byl publikován v roce 2012 (vytvářel se od roku 2008 – viz Tabulka 1 Vývoj / časová osa standardu stejného odměňování) pod oficiálním názvem *Standard ÍST 85: 2012 – Systém správy rovného odměňování – Požadavky a pokyny (Standard ÍST 85: 2012 – Equal Pay Management Systems – Requirements and guidance)*. Od roku 2012 fungoval na dobrovolné bázi, využívaly ho větší společnosti. Se změnou politické reprezentace v roce 2016 a v rámci širší společenské diskuse o rovnosti mezi muži a ženami došla politická reprezentace⁴¹ k tomu, že zavedou nástroj jako povinný.

V současné době platný zákon zahrnuje povinnost certifikace rovného odměňování pro firmy s více než 25 zaměstnanými a je pozměňovacím návrhem článku 19 Zákona o rovném postavení a rovných právech žen a mužů (Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men)⁴² z roku 2008 (zákon č. 10/2008). V Islandském parlamentu byl zákon schválen 1. 6. 2017 a vešel v platnost 1. ledna 2018.

⁴⁰ Thorgeirsdóttir, 2019

⁴¹ Ve volbách v roce 2016 se stala třetí největší stranou tzv. Reform party. Ta již v průběhu předvolební kampaně deklarovala, že pokud se stane součástí nové vlády, tak učiní povinnou certifikaci rovného odměňování.

⁴² Government.is, 2017b

Tabulka 1 Vývoj / časová osa standardu rovného odměňování⁴³

| | |
|-------------|---|
| 2008 | <p>Kolektivní smlouva zavazuje k vytvoření dobrovolné certifikace</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tripartita (Islandská konfederace práce (Icelandic Confederation of Labour)⁴⁴, Konfederace islandských zaměstnavatelů (Confederation of Icelandic Employers)⁴⁵ a Ministerstvo sociálních věcí⁴⁶) zahájila práci na vývoji certifikace. • Islandské standardy (Standards Iceland) byly požádány, aby poskytly poradenství/supervizi při vývoji normy. • Je ustaven technický výbor (Technical Committee (TC)⁴⁷), který měl dohlížet nad prací; zřizuje pracovní skupinu, která měla vypracovat text standardu s pomocí odborníků a odbornic ve vybraných oblastech. • Shoda na vytvoření mezinárodního standardu, využili ISO 9001 – Systémy managementu kvality (QMS) (International Management System Standards, e.g. ISO 9001 on quality management systems) a ISO 14001 Systém environmentálního managementu (EMS), tedy managementu životního prostředí (On environmental management systems). |
| 2012 | Finalizace standardu. Islandskou vládou je vytvořena akční skupina k rovnému odměňování a ta začala připravovat implementaci standardu ⁴⁸ . |
| 2013 | <p>Pilotní projekt začíná, účastní se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 11 vládních institucí, • 2 obecní úřady, • 7 soukromých firem. |
| 2014 | <p>Vytvoření loga certifikace. Definice požadavků na akreditované certifikační orgány.</p> |
| 2015 | <p>První instituce získá certifikaci a pilotní projekt končí. První semináře pro certifikované akreditační orgány.</p> |
| 2016 | <p>Nové parlamentní volby. Akreditace certifikačních orgánů provádějících certifikaci.</p> |
| 2017 | <p>Nová vláda a dohoda na stanovení standardu jako povinného.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cílem vlády bylo, aby GPG zmizel do roku 2022⁴⁹. |
| 2018 | Zákon vchází v platnost |

Následující obrázky ukazují vývoj standardu graficky.

⁴³ Upraveno dle Wagner (2018).

⁴⁴ <https://www.asi.is/english/>

⁴⁵ <https://www.sa.is/sa-confederation-of-icelandic-enterprise>

⁴⁶ <https://www.government.is/ministries/ministry-of-social-affairs/>

⁴⁷ Technická komise zahrnovala sponzory projektu, zástupce Centra pro rovnost žen a mužů (v současné době Ředitelství pro rovnost), Ministerstva financí, Federace státních a obecních zaměstnaných, Sdružení akademiků, Islandské asociace podnikatelek, Asociace místních orgánů na Islandu a několik soukromých společností.

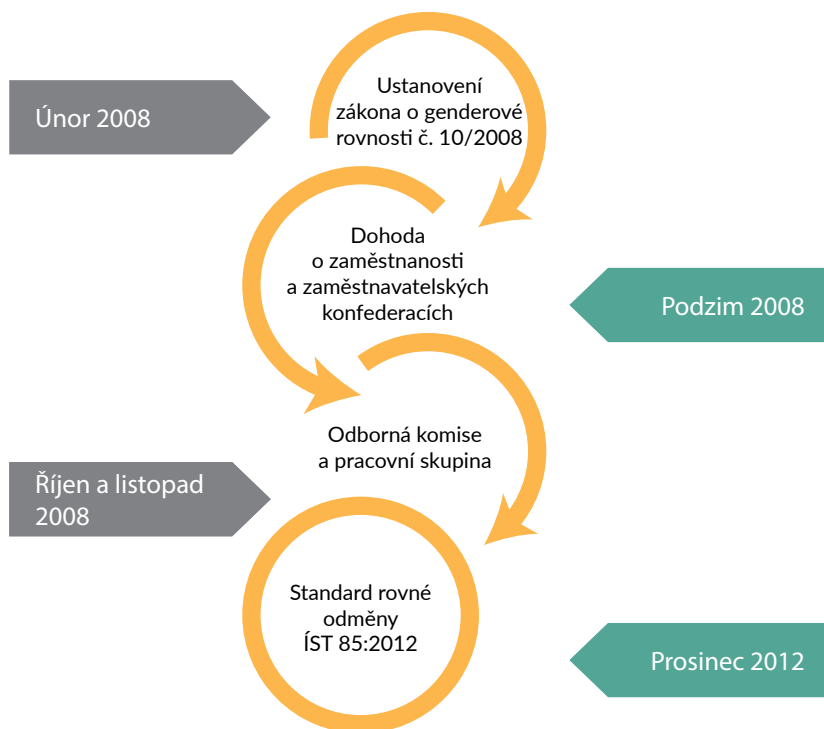
⁴⁸ Måwe, 2019

⁴⁹ Måwe, 2019

Obrázek 1 Časová osa vývoje standardu⁵⁰



Obrázek 2 Časová osa vývoje standardu 2⁵¹



⁵⁰ CORE, 2018

⁵¹ Erlingsdóttir, 2018

Povinnost procházet certifikací byla zaváděna postupně dle velikosti podniků, viz následující tabulka.

Tabulka 2 Původní a posunutá data nutnosti zavedení certifikace dle velikosti a typu podniků

| Druh/velikost zaměstnavatele | Původní datum implementace | Posunutá datum implementace |
|---|----------------------------|-----------------------------|
| Firmy s více než 250 zaměstnanými | 31. 12. 2018 | 31. 12. 2019 |
| Firmy s 50–249 zaměstnanými | 31. 12. 2019 | 31. 12. 2020 |
| Firmy s 90–149 zaměstnanými | 31. 12. 2020 | 31. 12. 2021 |
| Firmy s 25–89 zaměstnanými | 31. 12. 2021 | 31. 12. 2022 |
| Státní ministerstva | 31. 12. 2018 | 31. 12. 2018 |
| Státní instituce a společnosti s více než 25 zaměstnanými | 31. 12. 2019 | 31. 12. 2019 |

Ministr může prostřednictvím nařízení prodloužit dobu odkladu získání certifikátu až o 12 měsíců.

V současné době je certifikace podložena těmito zákony

Certifikace ve vztahu k rovnosti

- Zákon o stejném odměňování za stejnou práci – Act on Equal Pay for Equal Work (1961)⁵²
- Zákon o rovném postavení a rovných právech žen a mužů, č. 10/2008 (článek 19), s pozdějšími změnami, včetně změn provedených zákonem č. 56/2017, pokud jde o certifikaci stejného odměňování, schválený parlamentem 1. června 2017⁵³
- Zákon o rovném postavení a rovných právech bez ohledu na pohlaví (2021)⁵⁴
- Nařízení o certifikaci systémů rovného odměňování společností a institucí podle standardu ÍST 85, č. 1030 ze dne 13. listopadu 2017 v souladu s pravidly používání loga rovného odměňování⁵⁵
- Nařízení o (1.) změně nařízení č. 1030/2017, o certifikaci systémů rovného odměňování pro společnosti a instituce na základě standardu ÍST 85⁵⁶
- Nařízení o (2.) změně nařízení č. 1030/2017, o certifikaci systémů rovného odměňování pro společnosti a instituce na základě standardu ÍST 85⁵⁷
- Nařízení o (3.) změně nařízení č. 1030/2017, o certifikaci systémů rovného odměňování pro společnosti a instituce na základě standardu ÍST 85⁵⁸

⁵² Althingi.is, 1961

⁵³ Ministry of Social Affairs and Social Security, 2008

⁵⁴ Government.is, 2021b

⁵⁵ Government.is, 2017

⁵⁶ Stjornartidindi.is, 2018a

⁵⁷ Stjornartidindi.is, 2018b

⁵⁸ Stjornartidindi.is, 2019

- Nařízení o certifikaci systémů rovného odměňování pro společnosti a instituce na základě standardu ÍST 85⁵⁹
- Zákon o správě věcí týkajících se rovnosti⁶⁰

Certifikační orgány

- Specifická kritéria pro certifikační orgány standardu stejného odměňování ÍST 85⁶¹

Standard ÍST 85

- ÍST 85:2012⁶²

Akční plány rovnosti

- Usnesení Parlamentu o akčním programu pro rovnost žen a mužů na období 2016–2019⁶³
- Usnesení Parlamentu o akčním programu pro rovnost žen a mužů na období 2020–2023⁶⁴

⁵⁹ Reglugerd.is, 2017

⁶⁰ Government.is, 2021a

⁶¹ Stjornarradid.is, 2017

⁶² Stadlar.is, 2017

⁶³ Stjornarradid.is, 2016

⁶⁴ Government.is, n.d.

4. Současná podoba opatření

Tato práce se zaměřuje primárně na nástroj certifikace. Historický vývoj legislativy a iniciace tohoto opatření je shrnut v kapitole 3 Legislativa – přehled a historie. V následujících řádcích budou představeny nejprve základní pojmy, pak budou dopodrobna analyzovány jednotlivé aspekty certifikace.

Standard rovného odměňování (Equal pay management standard)

Zákon o rovném postavení a rovných právech žen a mužů (Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men), neboli Zákon genderové rovnosti (Gender Equality Act), který vešel v platnost 1. 1. 2018 (podrobněji viz kapitola 3 Legislativa – přehled a historie), stanovuje firmám a společnostem s více než 25 zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi podstoupit **proces certifikace (Equal Pay Certification)**. Certifikace probíhá s pomocí specifického evaluačního nástroje – **Standard rovného odměňování (Equal Pay Standard)**⁶⁵ (standard ÍST 85: 2012 – Systém správy rovného odměňování – Požadavky a pokyny (Equal Pay Management System – Requirements and guidance)). Jedná se o specifický standard – soubor pravidel a návodů, které analyzují strukturu výdělků v rámci společnosti a ukazují, jestli mají muži a ženy stejné výděly za práci stejné hodnoty na jednom pracovišti.

Standard obsahuje metodiku toho, jak klasifikovat jednotlivé pozice, což pak lze využít pro unikátní případ jednotlivé firmy či instituce. V rámci certifikace musí každá společnost klasifikovat pozice dle 4 zásadních kritérií stanovených ve standardu a subkritérií, které si stanoví sama firma/instituce, na základě kterých se posuzuje, zda jde o stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty. Vychází se z modelu klasifikace zaměstnání, který je možností, jak kritéria stanovit, nikoliv však nutností. V rámci modelu je potřeba definovat kritéria pro hodnocení zaměstnání a hodnocení osobních aspektů (v podobných kritériích jako klasifikaci zaměstnání). Jednotlivým kritériím je ve třetím kroku přiřazována různá váha. Dokument klasifikace práce je dostupný na stránkách islandské vlády⁶⁶.

Model klasifikace zaměstnání je strukturován tak, aby jeho obsah mohl být přizpůsoben každému pracovišti, není nutné použít všechny sloupce a řádky. Tedy rozsáhlost a podrobnost modelu závisí na individuálních potřebách pracoviště.

⁶⁵ Byl publikován v prosinci roku 2012.

⁶⁶ Stjornarradid.is, n.d.

Model klasifikace zaměstnání – základní kritéria

Snahou klasifikace je transparentnost ve výdělcích – díky standardu dochází k větší formalizaci rozhodnutí o odměňování, jednotnému systému odměňování a klasifikačnímu systému pro jednoho zaměstnavatele⁶⁷. Cílem není vytvořit unifikovaný systém odměňování pro všechny firmy a instituce.

Standard se navíc zaměřuje na implementaci účinných a profesionálních metod pro rozhodování o výdělcích a také na účinné mechanismy kontroly a zlepšování. Tj. standard popisuje, jak mají instituce a firmy postupovat, aby dosáhly rovného odměňování nezávislé na genderu⁶⁸.

Je použitelný pro všechny společnosti a instituce bez ohledu na jejich velikost, obor činnosti a genderové složení pracovní síly. Pokud společnosti splní hodnoty ve standardu, dostanou certifikaci.

Systém není striktně nastaven tak, že by jakákoliv osoba musela za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty být stejně finančně ohodnocena. Důležitá je podmínka, která říká, že tomu tak musí být, pokud není relevantní a jasně popsany důvod (nebo kritérium či dílčí kritérium), proč se odměňování v některých případech liší. Tento důvod se nesmí zakládat na irelevantních či náhodných základech a nesmí být založen na základě genderu či jinak diskriminačních kritériích. Zaměstnavatelé tak mají možnost vzít v potaz individuální faktory a osobní schopnosti zaměstnaných, tyto faktory je však třeba řádně specifikovat (a zdokumentovat). Je tak možné platit více třeba nejtalentovanějším pracovníkům či pracovnícím, přestože mají stejnou kvalifikaci jako ti, kteří jsou ohodnoceni méně⁶⁹. Tato výjimečnost ale musí být pečlivě zdokumentovaná. Speciální kritéria vedoucí k vyššímu ohodnocení jsou především v oblasti schopnosti vykonávat práci, nebo jsou určena na základě toho, jak jsou v zaměstnání úspěšní⁷⁰.

⁶⁷ Thorgeirsdóttir, 2019

⁶⁸ Wagner, 2020

⁶⁹ Thorgeirsdóttir, 2019

⁷⁰ Government of Iceland, n.d.

1. dovednosti (Hæfni)

| Dílčí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Nízká či občasná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Střední míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Značná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Velmi vysoká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti |
|---------------------------------|---|--|--|---|---|--|
| Formální vzdělání | Práce vyžaduje určité formální vzdělání. Zde se hodnotí teoretické a praktické vzdělání od uznávané vzdělávací instituce, která práce vyžaduje. | Je vyžadován diplom ze základní školy, nebo žádné formální vzdělání. | Jsou vyžadovány zkoušky z kratších odborných kurzů, kurzů týkající se sociální práce, administrativní práce, práce ve zdravotnictví, svařování kovů a další. | Je potřeba bakalářský titul, odborné vzdělávání, doplňkové vzdělávání. | Pregraduální studium na univerzitní úrovni, diplomové studium nebo zkoušky BS / BA. | Postgraduální studium na univerzitě, MA / MS / Med zkouška / MPA / MBA nebo doplňkové vzdělávání. (Doktorský titul jde na vyšší úroveň a rámec se podle toho rozšiřuje. |
| Praxe v oboru | Práce vyžaduje určité množství pracovních zkušeností v daném oboru. | Práce nevyžaduje pracovní zkušenosti v daném oboru. Odborné vzdělání na pracovišti je dostatečné k získání znalostí požadovaných v zaměstnání. | Práce vyžaduje určité všeobecné pracovní zkušenosti v daném oboru (v délce 1-3 roky). | Zaměstnání vyžaduje delší všeobecnou pracovní zkušenost (v délce 3 roky nebo více) nebo specializovanou pracovní zkušenost (v délce 1–5 let) v oboru nebo profesní oblasti. | Práce vyžaduje dlouhou specializovanou pracovní zkušenost (v délce 5-8 let) v profesní oblasti. | Práce vyžaduje dlouhou specializovanou pracovní zkušenost v určitém oboru (v délce 8 let a více). Vyžadují se rozsáhlé znalosti a zkušenosti s příslušným zaměstnáním nebo zkušenostmi s řízením v příslušném oboru. |
| Praxe na pracovní pozici | Práce vyžaduje pracovní zkušenosti na pracovní pozici | Práce nevyžaduje pracovní zkušenosti na pracovní pozici. Odborné vzdělání na pracovní pozici je dostatečné k získání znalostí požadovaných v zaměstnání. | Práce vyžaduje určité pracovní zkušenosti na pracovní pozici (v délce 1-3 roky). | Práce vyžaduje poměrně mnoho pracovních zkušeností na pracovní pozici (v délce 2-5 let). | Práce vyžaduje rozsáhlé pracovní zkušenosti na pracovní pozici (v délce 5-8 let). | Práce vyžaduje velké množství pracovních zkušeností na pracovní pozici (v délce 8 let a více) a schopnost vést lidi. |

| Díličí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Nízká či občasná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Střední míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Značná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Velmi vysoká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti |
|--|--|---|---|--|---|--|
| Kognitivní dovednosti | Práce vyžaduje schopnost rozvíjet, analyzovat a řešit problémy a vyhodnocovat výzvy. Také vyžaduje plánování nebo plánovací dovednosti a kritický pohled. | Práce zahrnuje řešení rutinních (opakujících se) úkolů. Jsou třeba obecné základní znalosti, které jsou užitečné v práci. | Práce vyžaduje dovednosti ve shromažďování, interpretaci a vyhodnocování informací k řešení problémů. Je třeba znalost faktů, pravidel, postupů a obecných pojmů. | Práce vyžaduje dovednosti při získávání odborných informací, jejich analýze a interpretaci, vytváření nebo vývoji řešení, jakož i dovednosti při vytváření plánů pro konkrétní projekty. Potřeba jsou specializované a praktické znalosti. | Práce vyžaduje dovednosti analýzy komplexních odborných informací, vytváření nebo vývoje řešení a interpretace a také dovednosti ve vytváření plánů na více než rok. Potřeba jsou specializované a odborné znalosti. | Práce vyžaduje dovednosti vytváření nebo vývoje řešení, analýzy a interpretace obzvláště složitých odborných informací, jakož i dovednosti při formulování dlouhodobých plánů. Vyžaduje samostatné získávání znalostí a porozumění v rámci znalostí, práce a vnějšího prostředí. |
| Sociální dovednosti | Práce vyžaduje dovednosti a schopnost efektivně pracovat s ostatními a přizpůsobovat se jim. | Práce vyžaduje obecné dovednosti pro práci s ostatními a práci podle pravidel chování na pracovišti. | Práce někdy vyžaduje komunikaci se spolupracovníky nebo spolupracovnicemi nebo klienty či klientkami a schopnost pracovat jako součást celku. | Práce vyžaduje velkou obratnost v komunikaci a schopnost naslouchat a pracovat v týmu, který přináší výsledky. Může pomoci ostatním a převzít odpovědnost v rámci skupiny. | Práce vyžaduje zásadní flexibilitu komunikace a velmi úzkou spolupráci s ostatními. Zaměstnaní musí projevit samostatnost, flexibilitu a dokáží přizpůsobit komunikaci různým skupinám, podporovat a povzbuzovat ostatní a posilovat tým. | Práce vyžaduje trvalou spolupráci a komunikaci s různými a mnohými stranami uvnitř i vně pracovního kolektivu, schopnost pracovat s ostatními, řešit problémy, řešit spory, trénovat a rozvíjet metody skupinové práce. |
| Fyzické dovednosti (nebo hbitost a obratnost) | Práce vyžaduje speciální fyzické dovednosti nad rámec toho, co je obvyklé. Např. fyzická síla, obratnost, hbitost, koordinace očí a rukou a smyslová koordinace. | Práce vyžaduje mírné fyzické dovednosti, ale ne nad rámec toho, co lze považovat za normální. | Práce vyžaduje určité fyzické dovednosti. | Práce vyžaduje značné fyzické dovednosti. | Práce vyžaduje zásadní fyzické dovednosti. | Práce vyžaduje velmi rozsáhlé a dlouhotrvající fyzické dovednosti. |

| Dílčí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Nízká či občasná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Střední míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Značná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Velmi vysoká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti |
|---|--|--|--|---|---|--|
| Práce s informačními technologiemi | Práce vyžaduje dovednosti k používání informačních technologií, nástrojů a aplikací při získávání informací a znalostí, zpracování informací a dat a komunikaci. | Práce vyžaduje, aby zaměstnanec či zaměstnankyně byli schopni používat informační technologie v jednoduchých úkolech v souladu s pokyny. | Práce vyžaduje, aby zaměstnanec či zaměstnankyně používali informační technologie praktickým a vhodným způsobem, musí umět např. aplikovat jednoduché funkce v aplikacích souvisejících s prací a při své práci používat zpracování textu, internet, intranety, šablony a e-mailů. | Práce vyžaduje využívání informačních technologií ke zpracování informací a použití v nových situacích. Práce vyžaduje např. schopnost pracovat v běžných programech, specializovaných databázích, systémech a programech nezbytných k výkonu práce. Možnost výběru elektronických nástrojů podle charakteru úkolů. | Práce vyžaduje, aby zaměstnanec či zaměstnankyně rozuměli různým informačním technologiím a používali je k vyvozování vlastních závěrů a řešení různých úkolů. Zaměstnaný nebo zaměstnaná musí umět např. pracovat ve všech základních aplikacích, specializovaných databázích, systémech a aplikacích, aby našel řešení a zlepšil výkon. Vyžadována je schopnost používat komplexní akce k řešení a vést k tomu ostatní. | Práce vyžaduje, aby zaměstnanec nebo zaměstnankyně měli komplexní znalosti informačních technologií a dokázal je použít v nových a složitých situacích. Zaměstnaný nebo zaměstnaná také musí být schopen nebo schopna vést další odborníky či odbornice a osvojit si nejnovější informační technologie, od nichž se očekává, že budou užitečné při dosahování cílů. Dohlíží na nastavení systému a podílí se na vývoji softwaru a adaptaci na provoz a nové požadavky. |

| Díličí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Nízká či občasná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Střední míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Značná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Velmi vysoká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti |
|------------------------------|---|---|---|---|---|--|
| Informační gramotnost | Práce vyžaduje schopnost pracovat s různými informacemi a jasně je prezentovat, jedná se např. o vyhledávání obsahu, analýzu, hodnocení, ukládání, sdílení a využívání informací. | Práce vyžaduje schopnost získávání konkrétních informací, které jsou v daném okamžiku potřebné, a schopnost je použít v souladu s postupy a pokyny. | Práce vyžaduje, aby zaměstnanec nebo zaměstnankyně používali ke shromažďování a zpracování informací vhodné typy zdrojů, instrukcí nebo postupů (ústní, knihy, dokumenty, web, časopisy). | Práce vyžaduje schopnost získat různé informace z vhodných zdrojů nezávislým způsobem a zpracovat je v souladu s pokyny a odborným základem. | Práce vyžaduje, aby zaměstnanec nebo zaměstnankyně shromažďovali informace z příslušných zdrojů a zpracovávali je užitečným, kritickým a kreativním způsobem a byli schopni předávat informace dál. | Zaměstnanec nebo zaměstnankyně kriticky hodnotí informace a jejich zdroje. Má schopnost inovovat, rozvíjet změny a prezentovat výsledky. Využívá znalosti a zkušenosti při plánování a realizaci projektů a dokáže prezentovat složité problémy a analyzovat různé úhly pohledu. |
| Použití počítače | Práce vyžaduje schopnost využívat programy, databáze a systémy nezbytné k provedení úlohy. | Práce vyžadují velmi malé nebo žádné použití počítače. Příkladem požadavků je sledování mailů a informací o intranetu a zaznamenávání docházky nebo směn. | Práce vyžaduje obecné dovednosti v běžných aplikacích, např. pro zpracování textu, tabulky a e-mailů. Zaměstnaný nebo zaměstnaná získá dovednosti, které práce vyžaduje, např. umí využívat jednoduché funkce v aplikacích souvisejících s prací. | Práce vyžaduje určité dovednosti v běžných aplikacích, např. pro zpracování textu, tabulky, e-mail. Zaměstnaný nebo zaměstnaná získá dovednosti, které práce vyžaduje, např. používá speciální funkce, jako je vyhledávání v databázích a přenos dat mezi běžnými aplikacemi. | Práce vyžaduje zásadní dovednosti v běžných i specializovaných aplikacích a systémech a také hodnocení výkonu. | Tato práce vyžaduje velkou zručnost v běžných a specializovaných programech a systémech, stejně jako vytváření návrhů na vylepšení a instalaci dat. |
| Islandština | Práce vyžaduje znalost, porozumění a používání islandštiny. | Práce vyžaduje obecné znalosti, porozumění a používání islandštiny. | Práce vyžaduje poměrně dobrou znalost, porozumění a používání islandštiny. | Práce vyžaduje dobrou znalost, porozumění a používání islandštiny. | Práce vyžaduje velmi dobrou znalost, porozumění a používání islandštiny. | Práce vyžaduje vynikající znalosti, porozumění a používání islandštiny. |

| Dílicí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Nízká či občasná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Střední míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Značná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Velmi vysoká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti |
|-------------------------------|--|--|--|---|---|--|
| Cizí jazyk | Práce vyžaduje znalost, porozumění a používání cizího jazyka. | Práce vyžaduje obecné znalosti, porozumění a používání cizího jazyka. | Práce vyžaduje poměrně dobrou znalost, porozumění a používání cizího jazyka. | Práce vyžaduje dobrou znalost, porozumění a používání cizího jazyka. | Práce vyžaduje velmi dobrou znalost, porozumění a používání cizího jazyka. | Práce vyžaduje vynikající znalost, porozumění a používání cizího jazyka. |
| Matematická gramotnost | Práce vyžaduje schopnost pracovat s čísly a používat příslušnou aritmetiku. | Práce vyžaduje porozumění jednoduchým numerickým informacím a schopnost vypočítat jednoduché příklady. | Úloha vyžaduje schopnost provádět výpočty pro konkrétní úkoly a správně prezentovat statistické informace. | Práce vyžaduje, aby zaměstnanec nebo zaměstnankyně mohli používat statistické údaje k zdůvodnění a sdílení informací. | Práce vyžaduje zásadní zručnost k používání numerických dat v různých úkolech. Zpracování statistických informací je důležitou součástí práce. | Práce vyžaduje velkou dávku dovedností a schopnosti používat numerická data v celé řadě úkolů. Zpracování velmi složitých statistických informací je velmi významnou součástí práce. |
| Řešení sporů | Práce vyžaduje schopnost předvídání, předcházení a řešení sporů nebo napětí v interní nebo externí komunikaci v práci. Interní komunikaci se rozumí komunikace mezi lidmi, kteří pracují na stejném pracovišti, bez ohledu na jejich pozici. Externí komunikaci se rozumí komunikace zaměstnaných s dodavateli, zákazníky či zákaznicemi nebo jinými osobami, které nepracují na pracovišti. | Práce vyžaduje omezenou nebo žádnou schopnost řešit spory nebo napětí. Pokud se zaměstnanec nebo zaměstnankyně potřebuje podílet na řešení sporu, je to považováno za výjimku. | Práce vyžaduje určitou dovednost při řešení neshod nebo napětí v interní komunikaci. | Práce vyžaduje značné dovednosti při řešení sporů nebo napětí v externí komunikaci. Předpokládá se, že řešení sporů je předvídatelnou součástí práce. | Práce vyžaduje zásadní dovednosti při řešení neshod a napětí, a to jak v interní, tak v externí komunikaci. Předpokládá se, že řešení sporů je pravidelnou a předvídatelnou součástí práce. | Práce vyžaduje velkou zručnost při řešení neshod nebo napětí, a to jak v interní, tak externí komunikaci. Očekává se, že řešení sporu bude nevyhnutelnou součástí práce. |

| Díličí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Nízká či občasná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Střední míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Značná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Velmi vysoká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti |
|---------------------|---|---|--|---|---|---|
| Samostatnost | Práce vyžaduje schopnost provádět samostatnou akci, plánovat a plnit úkoly včas, sledovat příslušné procesy a využívat dostupné zdroje. | Práce vyžaduje omezenou samostatnost. Práce je prováděna pod každodenním dohledem nebo pokyny a zaměstnaný nebo zaměstnaná nemá žádný nebo jen malý prostor pro změnu organizace práce. | Práce vyžaduje, aby zaměstnanec nebo zaměstnankyně pracovali samostatně podle organizace pracoviště a konkrétního plánu, ale řešili každodenní problémy a podle potřeby je upřednostňovali. Problémy jsou postoupeny nadřízenému nebo nadřízené. | Práce vyžaduje schopnost značně samostatné práce v dohodnutém pracovním rámci, ale i schopnost stanovit priority úkolů. Zaměstnaný nebo zaměstnaná musí pravidelně činit samostatná rozhodnutí, ale závažné problémy konzultuje s nadřízeným nebo nadřízenou. | Práce vyžaduje zásadní samostatnost. Zaměstnaní mají pravomoc a moc rozhodovat o různých činnostech, využívají dostupné zdroje a jsou schopni posoudit hodnotu projektů. Zaměstnaný nebo zaměstnaná má omezený přístup k vedoucím pracovníkům nebo pracovnícím. | Práce vyžaduje velkou dávku neustálé samostatnosti. Práce podléhá minimálnímu managementu a zaměstnaný nebo zaměstnaná má pravomoc rozhodovat o širokém spektru řešených problémů, situací apod. |
| Iniciativa | Práce vyžaduje být iniciativní. Iniciativa v zaměstnání znamená schopnost převzít iniciativu, vyhledání a identifikace příležitosti pro pracoviště. Znamená to také předcházení dopadům možných problémů předvídáním a připraveností. | Práce nevyžaduje, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná projevovali zvláštní iniciativu, s výjimkou případů, kdy existuje malé nebo žádné riziko chyb. | Práce vyžaduje občasnou iniciativu, ale zároveň dodržování pracovních postupů. V případě pochybností lze/ je třeba konzultovat s vedoucími pracovníky nebo pracovnícemi. | Práce vyžaduje, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná projevili značnou iniciativu v práci a měli prostor pro nezávislé pracovní metody a interpretaci a stanovení priorit. | Práce vyžaduje zásadní vlastní iniciativu a nezávislost na pracovních metodách, schopnost pracovat na rozvoji nápadů a postupů. | Práce vyžaduje velkou iniciativu při práci a při rozvoji pracovního prostředí, zlepšování a vytváření projektů. Jedná se o vedoucí pracovníky nebo pracovníce. Systematicky provádějí inovace a vyhodnocují výsledky. |

| Díličí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Nízká či občasná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Střední míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Značná míra dovedností, zkušeností v dané oblasti | Velmi vysoká míra dovedností, zkušeností v dané oblasti |
|---|--|--|---|---|--|--|
| Komunikační dovednosti | Práce vyžaduje dovednosti v ústní a / nebo písemné komunikaci. Je třeba vzít v úvahu povahu komunikace. | Práce vyžaduje obecné dovednosti pro výměnu obecných informací s kolegy či kolegyněmi a klienty či klientkami. | Práce vyžaduje určitou dovednost k výměně obecných informací týkajících se každodenní práce s kolegy či kolegyněmi a příležitostně např. se širokou veřejností, a dále, v případě potřeby, obezřetnost. | Práce vyžaduje značné komunikační schopnosti, což je velká část práce. Zaměstnaný nebo zaměstnaná jsou povinni mít určitou formu školení nebo zkušeností s takovou komunikací. | Práce vyžaduje mnoho dovedností, jak se vypořádat se složitou nebo obtížnou komunikací, což je jeden z hlavních aspektů práce. | Práce vyžaduje velkou zručnost, aby se zaměstnanec nebo zaměstnankyně vypořádali s přetrvávající složitou nebo obtížnou komunikací, která je hlavní součástí práce. Práce může vyžadovat vzdělávání a / nebo zkušenosti v oblasti komunikace. |
| Znalosti týkající se bezpečnosti práce | Práce klade určité nároky na znalosti oblasti bezpečnosti. To se týká požadavků na dovednosti v prosazování bezpečných pracovních postupů, identifikaci situací, které mohou představovat riziko pro pracoviště, a přijetí vhodných opatření k zajištění bezpečnosti pracovního prostředí. | Práce vyžaduje dodržování pokynů a pravidel bezpečnosti a hygieny, reagování na zjevná nebezpečí a znalosti, kde v případě potřeby vyhledat pomoc. | Práce vyžaduje dodržování pokynů a pravidel bezpečnosti a hygieny a snahu napravit zjevné nebezpečné podmínky na pracovišti. | Práce vyžaduje dodržování pokynů a pravidel v oblasti bezpečnosti a hygieny, úsilí o zvýšení bezpečnosti a předkládání návrhů na podporu zvýšené bezpečnosti a lepších pracovních podmínek. | Práce vyžaduje, aby zaměstnaný či zaměstnaná vždy dodržovali bezpečné pracovní postupy, požadovali dodržování bezpečnostních a hygienických pravidel a podporovali zvýšené povědomí o bezpečnosti ve svém pracovním prostředí. | Práce vyžaduje, aby zaměstnaný či zaměstnaná vždy dodržovali bezpečné postupy, pravidelně poskytovali informace o bezpečných postupech a prováděli bezpečnostní a hygienické postupy, včasnou identifikaci potenciálního nebezpečí a schopnost přijmout vhodná opatření. |

2. odpovědnost (Ábyrgð)

| Dílčí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká míra odpovědnosti v dané oblasti | Nízká či občasná míra odpovědnosti v dané oblasti | Střední míra odpovědnosti v dané oblasti | Značná míra odpovědnosti v dané oblasti | Velmi vysoká míra odpovědnosti v dané oblasti |
|--|---|--|--|---|---|---|
| Odpovědnost za lidi (ve smyslu jejich řízení - odpovědnost za práci dalších lidí) | Posuzuje se odpovědnost zaměstnaných za práci ostatních, tzn. těch, na které formálně dohlíží a je za ně odpovědný, např. se jedná o najímání zaměstnaných, jejich motivaci a formulace personálních politik. | Práce zahrnuje omezenou nebo žádnou přímou odpovědnost za dohled, vedení nebo koordinaci práce ostatních. | Práce zahrnuje určitou přímou odpovědnost za řízení projektů, koordinaci práce jiných lidí nebo školení ostatních zaměstnaných. | Práce zahrnuje značnou přímou odpovědnost za řízení, vedení, koordinaci nebo školení a rozvoj ostatních zaměstnaných. | Práce zahrnuje zásadní přímou odpovědnost za řízení, vedení, koordinaci a rozvoj značného počtu dalších zaměstnaných. | Práce zahrnuje velkou přímou odpovědnost za řízení, vedení, koordinaci a rozvoj velkého počtu dalších zaměstnaných. |
| Projektový management | Úloha vyžaduje kontrolu a organizaci využívání zdrojů, aby se projekt, událost nebo proces dostaly do požadované fáze nebo k dokončení projektu. | Práce zahrnuje omezené nebo žádné projektové řízení. Zdroje jsou používány v souladu s dopředu stanovenými pravidly. | Práce vyžaduje, aby zaměstnanec či zaměstnankyně vytvořili plány a zajistili včasné dokončení úkolů. Zdroje, vybavení a nástroje využívat efektivně. | Práce vyžaduje, aby byli zaměstnaný či zaměstnaná schopni plánovat a řídit projektový tým. Dohlíží na efektivní využívání zdrojů. | Práce vyžaduje, aby zaměstnaný či zaměstnaná definovali a používal opatření s ohledem na potřeby projektu a zákazníků či zákaznic. Řídí a vyhodnocuje využití zdrojů projektu/ pracoviště | Práce vyžaduje znalost a schopnost používat metodiku projektového řízení. Práce vyžaduje dobrý přehled o pracovních složkách, plánech, partnerech a zvládnutí různých pracovních a hodnotících metod. |
| Odpovědnost za finance | Posuzuje se přímá odpovědnost za finanční prostředky, např. hotovost, žádosti, šeky, záznamy na účtu, elektronické bankovní převody, faktury, rozpočty, příjmy a výdaje. | Práce zahrnuje omezenou nebo žádnou přímou odpovědnost za finanční prostředky. | Práce zahrnuje určitou přímou odpovědnost za finanční prostředky. | Práce zahrnuje velkou přímou odpovědnost za finanční prostředky. Zaměstnaný či zaměstnaná monitorují náklady, např. výdaje a příjmy v konkrétních projektech. | Práce zahrnuje zásadní přímou odpovědnost za finanční prostředky. Zaměstnaný či zaměstnaná se podílí na rozhodování o výdajích a jejich efektivitě. | Práce zahrnuje velmi komplexní přímou odpovědnost za finanční prostředky. Zahrnuje odpovědnost za účty a účetní závěrky a dohled nad prováděním, vývojem a auditem financí. |

| Dílčí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká míra odpovědnosti v dané oblasti | Nízká či občasná míra odpovědnosti v dané oblasti | Střední míra odpovědnosti v dané oblasti | Značná míra odpovědnosti v dané oblasti | Velmi vysoká míra odpovědnosti v dané oblasti |
|---|---|--|---|---|--|---|
| Odpovědnost za služby | Posuzuje se přímá odpovědnost za služby. | Práce zahrnuje omezenou nebo žádnou přímou odpovědnost za služby. | Práce zahrnuje určitou přímou odpovědnost za implementaci služeb. | Práce zahrnuje velkou přímou odpovědnost za služby, např. organizace a hodnocení jednotlivých aspektů služby. | Práce zahrnuje zásadní přímou odpovědnost za služby, např. organizace, vývoj a hodnocení servisních týmů. | Práce zahrnuje velmi komplexní přímou odpovědnost za služby, např. organizace, vývoj, hodnocení a zlepšování služeb a také provádění změn. |
| Odpovědnost za poskytování informací | Je posuzována přímá odpovědnost za poskytování informací. | Práce zahrnuje omezenou nebo žádnou přímou odpovědnost za poskytování informací. | Práce zahrnuje určitou přímou odpovědnost za poskytování informací. | Práce zahrnuje velkou přímou odpovědnost za poskytování informací. | Práce zahrnuje zásadní přímou odpovědnost za poskytování informací. | Práce zahrnuje velmi komplexní přímou odpovědnost za poskytování informací. |
| Odpovědnost za lidi (jejich potřeby) | Je posouzena odpovědnost zaměstnance či zaměstnankyně za jednotlivce nebo skupiny (jedná se např. o veřejnost, uživatelé služeb a / nebo zákazníci) | Práce zahrnuje omezený nebo žádný přímý dopad na blaho jednotlivců nebo skupin. | Práce zahrnuje určitý přímý dopad na blaho jednotlivců nebo skupin v důsledku projektů nebo odpovědností, které se jich přímo týkají. | Práce zahrnuje velký přímý dopad na blaho jednotlivců nebo skupin, např. když zaměstnanec nebo zaměstnankyně potřebují identifikovat potřeby jednotlivců nebo skupin nebo pokud potřebuje prosadit/ implementovat zákony, které se jich týkají. | Práce má zásadní přímý dopad na blaho jednotlivců nebo skupin, např. když zaměstnaný nebo zaměstnaná potřebují identifikovat/ posoudit potřebu služeb nebo pokud potřebuje prosadit/ implementovat zákony, které ovlivňují jednotlivce nebo skupiny. | Práce má velmi přímý dopad na blaho jednotlivců nebo skupin závislých na službách od zaměstnaných. Zaměstnanec nebo zaměstnankyně zpracovávají a posuzují potřeby lidí a organizují, jak je poskytována určitá péče, služby nebo podpora. |

| Dílčí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká míra odpovědnosti v dané oblasti | Nízká či občasná míra odpovědnosti v dané oblasti | Střední míra odpovědnosti v dané oblasti | Značná míra odpovědnosti v dané oblasti | Velmi vysoká míra odpovědnosti v dané oblasti |
|---|--|--|---|---|---|--|
| Odpovědnost za bezpečnost a hygienu (je třeba dále definovat) a životní prostředí. | Lidé, informační bezpečnost, nebezpečí nehod, životní prostředí, povědomí o bezpečnosti (způsobilost), úklid, jídlo. Tyto standardy jsou dodržovány. | Práce zahrnuje omezenou nebo žádnou přímou odpovědnost za bezpečnost a / nebo hygienu. Zaměstnanec nebo zaměstnankyně mohou řešit a spravovat zabezpečení v konkrétních úkolech. | Práce zahrnuje určitou přímou odpovědnost za bezpečnost a / nebo hygienu. Zaměstnanec nebo zaměstnankyně zvládnou běžné bezpečnostní úkoly. | Práce zahrnuje velkou přímou odpovědnost za bezpečnost a / nebo hygienu. Zaměstnanec nebo zaměstnankyně mají přehled o bezpečnostních problémech v konkrétní oblasti. | Práce zahrnuje velmi přímou odpovědnost za bezpečnost a / nebo hygienu. Zaměstnanec nebo zaměstnankyně mají přehled a jsou zodpovědní za správnou implementaci bezpečnostních problémů ve svém oboru. | Tato práce zahrnuje velmi komplexní přímou odpovědnost za bezpečnost a / nebo hygienu. Zaměstnaný nebo zaměstnaná mají odborné znalosti v otázkách bezpečnosti a vyvíjejí nové přístupy nebo změny na základě hodnocení. Spravují testy, opravují a instruuji. |
| Odpovědnost za kvalitu | Zde se posuzuje odpovědnost za to, jak jsou využívány materiální a subjektivní kvality, jak jsou získávány a děleny. | Odpovědnost za kvalitu je omezena na řádný dohled nad úkoly, které jsou svěřeny zaměstnaným. | Zaměstnaný nebo zaměstnaná odpovídají za získávání projektů a / nebo řešení projektů a / nebo vytváření příjmů pro speciální projekty. | Zaměstnaný nebo zaměstnaná odpovídají za implementaci návrhů / rozhodnutí o aktivitách. Monitoruje a zajišťuje efektivní využití cenných zdrojů. | Zaměstnaný nebo zaměstnaná odpovídají za návrhy na rozhodnutí týkající se činností. Spravuje a hodnotí používání cenných zdrojů. | Zaměstnaný nebo zaměstnaná odpovídají za rozhodnutí, která mají přinést zásadní změny. Odpovědnost za definice projektů a stanovení priorit a hodnocení účinnosti při používání kvality. |
| Odpovědnost za vybavení (nebo zdroje) | Posuzuje se přímá odpovědnost zaměstnance či zaměstnankyně za vybavení, např. software, informační systémy, data nebo dokumenty, nástroje, zařízení a stroje, zásoby, budovy, pozemky a další oblasti. | Práce zahrnuje omezenou nebo žádnou přímou odpovědnost za zařízení, nástroje a struktury. | Práce zahrnuje určitou přímou odpovědnost za vybavení, nástroje a struktury. | Práce zahrnuje velkou přímou odpovědnost za vybavení, nástroje a struktury. | Práce zahrnuje zásadní přímou odpovědnost za vybavení, nástroje a struktury. | Práce zahrnuje velmi komplexní přímou odpovědnost za vybavení, nástroje a struktury. |

| Dílčí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká míra odpovědnosti v dané oblasti | Nízká či občasná míra odpovědnosti v dané oblasti | Střední míra odpovědnosti v dané oblasti | Značná míra odpovědnosti v dané oblasti | Velmi vysoká míra odpovědnosti v dané oblasti |
|---|---|---|---|--|---|---|
| Odpovědnost za důvěrné informace | Je posuzována přímá odpovědnost za důvěrné informace. | Práce zahrnuje omezenou, nebo žádnou přímou odpovědnost za důvěrné informace. | Práce zahrnuje určitou přímou odpovědnost za důvěrné informace. | Práce zahrnuje velkou přímou odpovědnost za důvěrné informace. | Práce zahrnuje zásadní přímou odpovědnost za důvěrné informace. | Práce zahrnuje velmi komplexní přímou odpovědnost za důvěrné informace. |

3. námaha (Álag)

| Dílčí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká námaha v dané oblasti | Nízká či občasná námaha v dané oblasti | Střední námaha v dané oblasti | Značná námaha v dané oblasti | Velmi vysoká námaha v dané oblasti |
|---------------------|---|---|---|--|--|---|
| Emoční stres | <p>Emocionální zátěž práce je hodnocena podle povahy práce nebo vztahu zaměstnaného či zaměstnané s ostatními, např. jednotlivci, kteří jsou naštvaní, nespolupracující nebo jsou nemocní. Indikátor se také může použít na trvalý stres v důsledku časové tísně a nepředvídané nutnosti být na pracovišti. Komunikace nebo s ní spojené okolnosti přímo ovlivňují pohodu zaměstnaného či zaměstnané takovým způsobem, že je to emocionálně rozrušuje, např. že cítí stres, slabost, smutek, napětí nebo vztek.</p> | <p>Práce zahrnuje malou nebo žádnou emoční zátěž. Interakce se stranami, které by vzhledem k jejich okolnostem nebo chování mohly způsobit emoční stres zaměstnaného nebo zaměstnané, jsou vzácné a jsou považovány za výjimky.</p> | <p>Práce někdy zahrnuje emoční vypětí. Zaměstnaný nebo zaměstnaná jsou v kontaktu se stranami, které vzhledem ke svým okolnostem nebo chování mohou příležitostně způsobit zaměstnanému nebo zaměstnané určité emoční vypětí.</p> | <p>Práce zahrnuje mnoho emočního stresu nebo příležitostně značný emoční stres. Očekává se, že emoční stres bude předvídatelnou součástí práce. Zaměstnaný nebo zaměstnaná komunikují s náročnými stranami nebo skupinami nebo úzce spolupracují s jednotlivci, kteří vzhledem ke svým okolnostem způsobují emoční stres zaměstnaného nebo zaměstnané.</p> | <p>Práce zahrnuje hodně emočního stresu nebo příležitostně hodně emočního stresu. Očekává se, že emoční stres bude pravidelnou a předvídatelnou součástí práce. Zaměstnaný nebo zaměstnaná komunikují s náročnými stranami nebo skupinami, které jim svými okolnostmi způsobují pravidelný emoční stres. Práce vyžaduje nutnost rozhodovat o opravných prostředcích pro náročné strany a sledování jejich případů, vyžaduje značné emocionální vypětí.</p> | <p>Práce zahrnuje mnoho trvalého emočního stresu. Předpokládá se, že hodně emočního stresu je nevyhnutelnou součástí práce. Zaměstnaný nebo zaměstnaná jsou v kontaktu se stranami nebo skupinami, které vzhledem ke své situaci způsobují zaměstnanci či zaměstnankyněmi velmi vytrvalé emoční vypětí. Práce vyžaduje nutnost rozhodovat o zdrojích pro ostatní a odpovědnost za rozhodování v případech, které mají významný dopad na situaci a jejich blaho.</p> |

| Díličí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká námaha v dané oblasti | Nízká či občasná námaha v dané oblasti | Střední námaha v dané oblasti | Značná námaha v dané oblasti | Velmi vysoká námaha v dané oblasti |
|-----------------------|---|--|--|---|---|--|
| Fyzická námaha | Fyzická zátěž spojená s prací – hodnotí se, zda zaměstnaný nebo zaměstnaná potřebují vytrvalost a fyzickou sílu k plnění úkolů v práci a kolik úsilí je do toho vloženo. Zohledňují se různé druhy fyzické námahy, např. fyzická námaha způsobená manipulací s těžkými břemeny (zvedání, nošení, pohyb), držení těla a pohyb (stoj, chůze, sed, ohýbání, klečení, šplhání), koordinace (jemné a hrubé pohyby) a fyzické reakce a ovládání (kvůli používání zařízení) a firmwaru). | Práce zahrnuje malou nebo omezenou fyzickou námahu. Práce se většinou provádí vsedě a je snadné pravidelně vstávat a pohybovat se. Mohou existovat požadavky na stání, chůzi, ohýbání nebo protahování a příležitostně může být potřeba zvedat nebo přenášet lehké předměty. | Práce zahrnuje nějakou trvalou fyzickou námahu nebo příležitostně omezenou fyzickou námahu. Například pravidelné sezení v nucené poloze, dlouhé stání nebo chůzi normální rychlostí delší dobu, zvedání, přenášení lehkých nebo středně těžkých předmětů nebo úklid nebo práce v nepříjemné pracovní poloze. | Práce zahrnuje pravidelnou fyzickou námahu nebo příležitostnou výraznou fyzickou námahu. Například je-li pravidelně nutné zvedat, přenášet nebo přesouvat středně těžké předměty nebo uklízet (pracovat) v nepříjemné pracovní poloze. Práce může vyžadovat i pravidelnou manipulaci s těžkými břemeny nebo pravidelnou práci ve velmi nepříjemné poloze. | Práce zahrnuje trvalou fyzickou námahu, která je nevyhnutelnou součástí práce, nebo příležitostně velmi vysokou fyzickou námahu. Například je-li často nutné zvedat, přenášet nebo přesouvat středně těžké nebo těžké předměty, uklízet nebo pracovat v obzvláště nepohodlné pracovní poloze anebo pravidelně mít velkou fyzickou námahu. | Práce zahrnuje spoustu trvalé fyzické námahy, která je neodmyslitelnou součástí práce. Například když je třeba často zvedat, přenášet nebo přesouvat těžké nebo velmi těžké předměty nebo kopat příkopy. |

| Dílčí kritéria | Definice | Žádná nebo velmi nízká námaha v dané oblasti | Nízká či občasná námaha v dané oblasti | Střední námaha v dané oblasti | Značná námaha v dané oblasti | Velmi vysoká námaha v dané oblasti |
|-----------------------|--|---|--|--|--|---|
| Duševní vypětí | Posuzuje se duševní vypětí související s vykonanou prací, zda práce vyžaduje pozornost, tvrdou práci a soustředění a kolik úsilí je tomu věnováno. Berou se v potaz různé druhy duševních aktivit – poslechové, vizuální a kognitivní. | Práce zahrnuje malé nebo žádné duševní vypětí. Běžné požadavky jsou kladeny na duševní námahu, pozornost, bdělost a koncentraci. Práce je obvykle vykonávána bez nutnosti přesčasů, zaměstnaní či zaměstnané si řídí vlastní pracovní rychlost a na plnění úkolů v určitý čas je obvykle malý tlak. | Občas je práce psychicky namáhavá. Některé požadavky jsou náročné na duševní námahu, pozornost, bdělost a koncentraci. Občas musí zaměstnaný či zaměstnaná pracovat přesčas, aby dokončili úkoly. Zaměstnaní či zaměstnané obvykle řídí svou pracovní rychlost, ale někdy existuje tlak na dokončení úkolů v určitý čas. | Práce zahrnuje určité duševní vypětí. Očekává se, že duševní námaha bude předvídatelnou součástí práce. Existují určité nároky na pozornost, práci a soustředění. Práce vyžaduje stálou přítomnost na pracovišti a může mít za následek zkrácení volného času nebo potřebu práce přesčas. Zaměstnaní či zaměstnané obvykle kontrolují svou pracovní rychlost, ale existuje jistý tlak na dokončení úkolů v určitý čas. | Zaměstnaní či zaměstnané nemohou vždy ovlivňovat svoji vlastní pracovní rychlost a existuje zásadní tlak na plnění úkolů v určitý čas. | Práce zahrnuje velké trvalé duševní vypětí. Předpokládá se, že velká část duševního úsilí je nevyhnutelnou součástí práce a jsou kladeny velmi vysoké nároky na pozornost, tvrdou práci a soustředění. Práce vyžaduje stálou přítomnost a často nepředvídatelnou přítomnost a přesčasy, např. protože práce zahrnuje požadavky, které je nutné konzultovat s osobou, která to dělá ve svém volném čase. Malá kontrola rychlosti práce a velký tlak na plnění úkolů v určitých časech. |

4. pracovní podmínky (Vinnuaðstæður)⁷¹.

| Dílčí kritéria | Definice | Žádný nebo velmi nízký vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Nízký či občasný vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Střední vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Značný vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Velmi vysoký vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti |
|---------------------------|---|---|---|--|--|--|
| Pracovní prostředí | <p>Kritérium se vztahuje k pracovním podmínkám, které mohou být považovány za nežádoucí, nepohodlné nebo nebezpečné kvůli faktorům prostředí nebo kvůli práci s lidmi. Faktory, které je třeba vzít v úvahu, jsou např. toxiny, výpary, hluk všeho druhu (strojů, prostředí, lidí), osvětlení, záření, teplota a její změny, špina, prach, vlhkost, vibrace, tělesné tekutiny, odpad, zápach, kouř, mastnota, olej, ostré nádoby a nástroje, počasí, rušení, manipulace a izolace, hodnotí se také riziko zranění, agrese, nemoci a zdravotních problémů, např. kvůli blízkosti toxinů, strojů a nemocí. Také pokud existuje riziko jakéhokoli druhu násilí nebo zranění. Bere se v úvahu, jak často a jak dlouho musí zaměstnanec či zaměstnankyně pracovat v nepříjemných, nepohodlných nebo nebezpečných situacích. Posuzují se faktory, které jsou neodmyslitelnou součástí práce. Vždy se předpokládá, že jsou dodržovány požadavky a předpisy v oblasti zdraví a bezpečnosti.</p> | <p>Práce zřídka vyžaduje, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná pracovali v situacích, které mohou být považovány za nežádoucí, nepohodlné nebo nebezpečné. Existuje jen malé nebo žádné riziko násilí, agrese, nemoci nebo jiných zdravotních problémů.</p> | <p>Práce vyžaduje, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná někdy pracovali v situacích, které mohou být považovány za nežádoucí, nepohodlné nebo nebezpečné. Není nutné, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná používali při práci speciální bezpečnostní vybavení nebo dělali zvláštní opatření. Nebo je někdy přítomno riziko násilí, agrese nebo nevhodného chování jiných lidí.</p> | <p>Práce vyžaduje, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná pravidelně pracovali v situacích, které mohou být považovány za nežádoucí, nepohodlné nebo nebezpečné. Zaměstnaný nebo zaměstnaná mohou potřebovat použít speciální bezpečnostní vybavení a někdy musí být přijata zvláštní opatření. Riziko násilí, agrese nebo nevhodného chování jiných lidí je značné.</p> | <p>Práce vyžaduje, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná pracovali normálně v situacích, které mohou být považovány za nežádoucí, nepohodlné nebo nebezpečné. Zaměstnaný nebo zaměstnaná musejí zpravidla používat speciální bezpečnostní vybavení a přesně dodržovat zvláštní preventivní opatření. Nebo je riziko násilí, agrese nebo nevhodného chování ostatních lidí vysoké.</p> | <p>Zaměstnaný či zaměstnaná jsou povinni pracovat většinu pracovního dne ve vysoce nežádoucích, nepříjemných nebo nebezpečných podmínkách. Zaměstnaný nebo zaměstnaná musejí používat speciální bezpečnostní vybavení a dodržovat speciální preventivní opatření, protože hrozí vysoké riziko úrazu a nemoci. Nebo je velmi vysoké riziko násilí, agrese nebo nevhodného chování ostatních lidí.</p> |

⁷¹ Wagner, 2020

| Díličí kritéria | Definice | Žádný nebo velmi nízký vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Nízký či občasný vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Střední vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Značný vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Velmi vysoký vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti |
|-----------------|---|---|---|---|--|---|
| Hluk | Posuzuje se, zda práce vyžaduje, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná pracovali v hlučném prostředí. Hluk je chápán jako nežádoucí zvuk a jeho hlasitost se měří v decibelech (dB). Čas strávený prací na hluku také ovlivňuje škodlivost hluku. Hluk může být způsoben např. různými zvuky strojů, přístrojů, zařízení a lidí. Vždy se předpokládá, že jsou dodržovány požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví, zákony o životním prostředí, hygienu a bezpečnost na pracovištích a předpisy. | Práce zřídka vyžaduje, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná pracovali v hlučném prostředí. Nežádoucí hluk, který způsobuje nepohodlí zaměstnanci či zaměstnankyni, je vzácný a je považován za výjimku. | Práce příležitostně vyžaduje, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná pracovali v hlučném prostředí. Práce je doprovázena dočasným hlukem strojů, zařízení a lidí. | Práce však klade určité požadavky, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná pracovali v hlučném prostředí. Očekává se, že hluk bude předvídatelnou součástí práce. Práce zahrnuje dočasný hluk ze strojů, zařízení a vybavení, ale neustálý hluk od lidí. | Práce klade na zaměstnaného nebo zaměstnanou zásadní nároky při práci v hlučném prostředí. Očekává se, že hluk bude pravidelnou a předvídatelnou součástí práce. Práce zahrnuje dočasný hluk lidí, ale neustálý hluk strojů, zařízení a vybavení. | Práce klade na zaměstnaného nebo zaměstnanou velmi vysoké nároky na práci v hlučném prostředí. Předpokládá se, že hlasitý hluk je nevyhnutelnou součástí práce. Práci provází neustálý hluk strojů, zařízení, přístrojů a lidí. |
| Popis | Posuzuje se, zda práce vyžaduje, aby zaměstnaný či zaměstnaná pracovali za špatného osvětlení. V úvahu jsou brány různé světelné zdroje (denní světlo, umělé světlo) a distribuce světla. Příliš mnoho nebo příliš málo jasu je považováno za nežádoucí, ale při posuzování vlivu osvětlovacího zařízení na zaměstnaného či zaměstnanou je třeba vzít v úvahu i další charakteristiky osvětlení a prostředí, např. odraz a přexponování. Vždy se předpokládá, že jsou dodržovány požadavky na zdraví a bezpečnost, zákony a předpisy. | Práce zřídka vyžaduje práci s nežádoucím osvětlením. Nechtěné osvětlení, které způsobuje nepříjemnosti zaměstnanému či zaměstnané, je vzácné a je považováno za výjimku. | Práce příležitostně vyžaduje, aby zaměstnaný nebo zaměstnaná pracovali na nežádoucím osvětlení. Práce se provádí jak v přirozeném osvětlení, tak v elektrickém osvětlení. | Práce klade určité nároky, aby zaměstnaný či zaměstnaná pracovali na nežádoucím osvětlení. Očekává se, že nechtěné osvětlení bude předvídatelnou součástí práce. Práce se provádí za přirozeného osvětlení, ale také v oblastech, které jsou osvětleny elektrickým osvětlením a světelné podmínky jsou na některých místech špatné. | Práce klade na zaměstnaného či zaměstnanou zásadní nároky při práci s nežádoucím osvětlením. Předpokládá se, že nežádoucí osvětlení je pravidelnou a předvídatelnou součástí práce. Práce se provádějí pouze v oblastech, které jsou osvětleny elektrickým osvětlením. | Práce klade na zaměstnaného či zaměstnanou velmi vysoké nároky na práci s nežádoucím osvětlením. Očekává se, že nechtěné osvětlení bude nevyhnutelnou součástí práce. Práce se provádí v oblastech, které jsou osvětleny pouze elektrickým osvětlením a jsou zde také špatně osvětlené oblasti. |

| Díličí kritéria | Definice | Žádný nebo velmi nízký vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Nízký či občasný vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Střední vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Značný vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Velmi vysoký vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti |
|-----------------------|--|---|--|---|--|---|
| Páry a toxiny | Posuzuje se, zda práce vyžaduje, aby zaměstnaný či zaměstnaná pracovali v rizikovém prostředí kvůli chemickým vlivům, např. plynu, par a rozpouštědel. Vždy se předpokládá, že jsou dodržovány požadavky na zdraví a bezpečnost, zákony a předpisy. Kromě toho je třeba dodržovat bezpečnostní pokyny, které jsou k materiálům vždy přiloženy. | Práce jen zřídka nebo nikdy nevyžaduje, aby byli zaměstnaný nebo zaměstnaná vystaveni nežádoucím látkám. Blízkost látek, které mohou zaměstnanci či zaměstnankyně způsobovat nepohodlí, je vzácná a je považována za výjimku. | Práce příležitostně vyžaduje, aby byli zaměstnaný nebo zaměstnaná vystaveni nežádoucím látkám, jako jsou čisticí prostředky a pára, ale v malé míře. | Práce klade určité požadavky na to, aby byli zaměstnaný nebo zaměstnaná vystaveni nežádoucím nebo nebezpečným látkám. Předpokládá se, že práce v materiálech nebo s materiály, které mohou zaměstnaní nebo zaměstnané způsobit negativní důsledky nebo poškození, je předvídatelnou součástí práce. | Práce klade zásadní nároky na zaměstnaného, nebo zaměstnanou, jsou vystaveni nežádoucím nebo nebezpečným látkám. Předpokládá se, že takové materiály, např. pára, čisticí prostředky, oxid uhelnatý, kouř a toxiny jsou pravidelnou a předvídatelnou součástí práce. | Práce klade velké nároky na zaměstnaného, nebo zaměstnanou, aby byli vystaveni nežádoucím nebo nebezpečným látkám. Předpokládá se, že takové materiály, např. pára, čisticí prostředky, oxid uhelnatý, kouř a toxiny jsou neodmyslitelnou součástí práce. |
| Pracovní tempo | Hodnotí se tempo práce, kterou práce vyžaduje. Rovněž se hodnotí, zda práce vyžaduje časový tlak. | Zaměstnaný nebo zaměstnaná určují svoje pracovní tempo a časový tlak je vzácný. | Zaměstnaný nebo zaměstnaná obvykle určují svoje pracovní tempo, ale může být přítomen určitý časový tlak. | Zaměstnaný nebo zaměstnaná nemají vždy možnost určovat pracovní tempo a časový tlak je značný. | Zaměstnaný nebo zaměstnaná mají malou možnost určovat pracovní tempo a časový tlak je vysoký. | Zaměstnaný nebo zaměstnaná mají velmi malou možnost určovat pracovní tempo a časový tlak je velmi vysoký. |

| Díličí kritéria | Definice | Žádný nebo velmi nízký vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Nízký či občasný vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Střední vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Značný vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti | Velmi vysoký vliv ztížených pracovních podmínek v dané oblasti |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Nebezpečí úrazu a nemoci | <p>Posuzuje se riziko pracovních úrazů a nemocí při práci. Berou se v úvahu všechny pracovní podmínky, které by potenciálně mohly způsobit zranění zaměstnance nebo zaměstnankyně. Vždy se předpokládá, že jsou dodržovány požadavky na zdraví a bezpečnost, zákony a předpisy. Příklady nebezpečí a zdravotních následků jsou řezné rány, popáleniny, pády, otravy, výbuchy, úrazy elektrickým proudem, tělesná poranění, poškození sluchu, kožní choroby, infekční choroby, alergie, stres, problémy pohybového aparátu a nemoci dýchacích cest.</p> | Práce zahrnuje malé nebo omezené riziko úrazů a nemocí. | Práce zahrnuje určité riziko úrazů a nemocí, ale riziko vážných nemocí a úrazů je velmi malé a je považováno za výjimku. | Práce však s sebou nese vyšší riziko úrazů a nemocí. Takové riziko je předvídatelnou součástí práce. | Práce zahrnuje zásadní a trvalé riziko úrazů a nemocí. Takové riziko je pravidelnou a předvídatelnou součástí práce. | Práce zahrnuje velmi vysoké riziko úrazů a nemocí. Takové nebezpečí je neodmyslitelnou součástí práce. |

Certifikace stejného odměňování⁷²

Certifikace obecně je potvrzením, že daný subjekt splnil určitou normu, v případě islandské certifikace se jedná o mezinárodní normu ISO⁷³. Certifikace je nejen určitým druhem sebereprezentace – v případě Islandu je její nedosažení pokutováno.

Certifikace stejného odměňování na Islandu je nástroj na zjišťování nerovností ve výdělcích. Obecně **certifikace jakéhokoliv systému** řízení je „formální potvrzení třetí stranou, že společnost nebo instituce provozuje systém řízení, který splňuje požadavky určitého standardu řízení“⁷⁴.

V tomto případě je systémem řízení systém správy rovného odměňování, který musí splňovat požadavky standardu ÍST 85.

Soulad s požadavky standardu ÍST 85 potvrzují certifikované akreditační orgány (viz kapitola 5 Institucionální zabezpečení). Certifikace pak potvrzuje, že výdělků vyplácené firmou nebo institucí, která prochází certifikací, jsou stanoveny stejně pro muže a ženy a že rozhodování o výdělcích není diskriminační.

Postup certifikace⁷⁵ (dále shrnut také v Obrázek 4)

1. Před rozhodnutím, že bude firma nebo instituce standard implementovat, je dobré se s ním nejprve seznámit. Existují úvodní kurzy, které se pravidelně konají na Endurmenntun Háskóla Íslands⁷⁶.
2. Firma nebo instituce se rozhodne projít certifikací/je jí to nařízeno Ředitelstvím pro rovnost.
3. Následně je potřeba vypracovat pracovní plán⁷⁷, provést posouzení současného stavu (tj. zkontrolovat, jaké požadavky normy jsou již splněny a jaká zlepšení dle normy je potřeba ještě zavést):
 - Existuje politika rovnosti ve výdělcích a byla představena zaměstnancům a zaměstnankyním a je pro ně dostupná?
 - Jsou všechna rozhodnutí o výdělcích zdokumentována, zdůvodněná a dohledatelná?
 - Jsou definovány role, odpovědnost a pravomoci při rozhodování o výdělcích?Draft pracovního plánu s jednotlivými kroky, který je založen na požadavcích standardu, je dostupný na stránkách islandské vlády⁷⁸.
4. V dalším kroku je nutné provést klasifikaci pracovních pozic a udělat analýzu výdělků založenou na klasifikaci pracovních míst a dokumentaci postupů⁷⁹. Viz výše – systém klasifikace pracovních míst má základní 4 kritéria (dovednosti, námahu, odpovědnost, pracovní podmínky), ostatní subkritéria si zaměstnavatelé stanovují sami, certifikace posuzuje jejich adekvátnost.

⁷² Ve standardu se počítá s celkovým odměňováním složeným ze základního platu či mzdy, příplatků a peněžních benefitů (v penězích).

⁷³ Je to mezinárodně dohodnutý způsob, jak něco dělat. Může se to týkat výroby, procesního řízení, poskytování služeb nebo dodávek materiálů – široké škály činností společností a rovněž činností dodávaným zákazníkům. (viz např. <https://www.bsigroup.com/cs-CZ/Normy/Informace-o-normach/Co-to-je-norma/>).

⁷⁴ Government of Iceland, n.d.

⁷⁵ upraveno dle Stjornarradid.is, n.d.

⁷⁶ Centrum dalšího vzdělávání provozované Islandskou univerzitou: <https://www.endurmenntun.is/namskeid#/fyrir-starfid/jafnlaunastadall/allsemesters>

⁷⁷ Nejedná se o formalizovaný, jednotný nástroj. Jde spíše o neformalizované posouzení současného stavu. (Hallgrímsson, 2021)

⁷⁸ Stjornarradid.is, n.d.

⁷⁹ viz dokumenty dostupné na Stjornarradid.is, n.d.

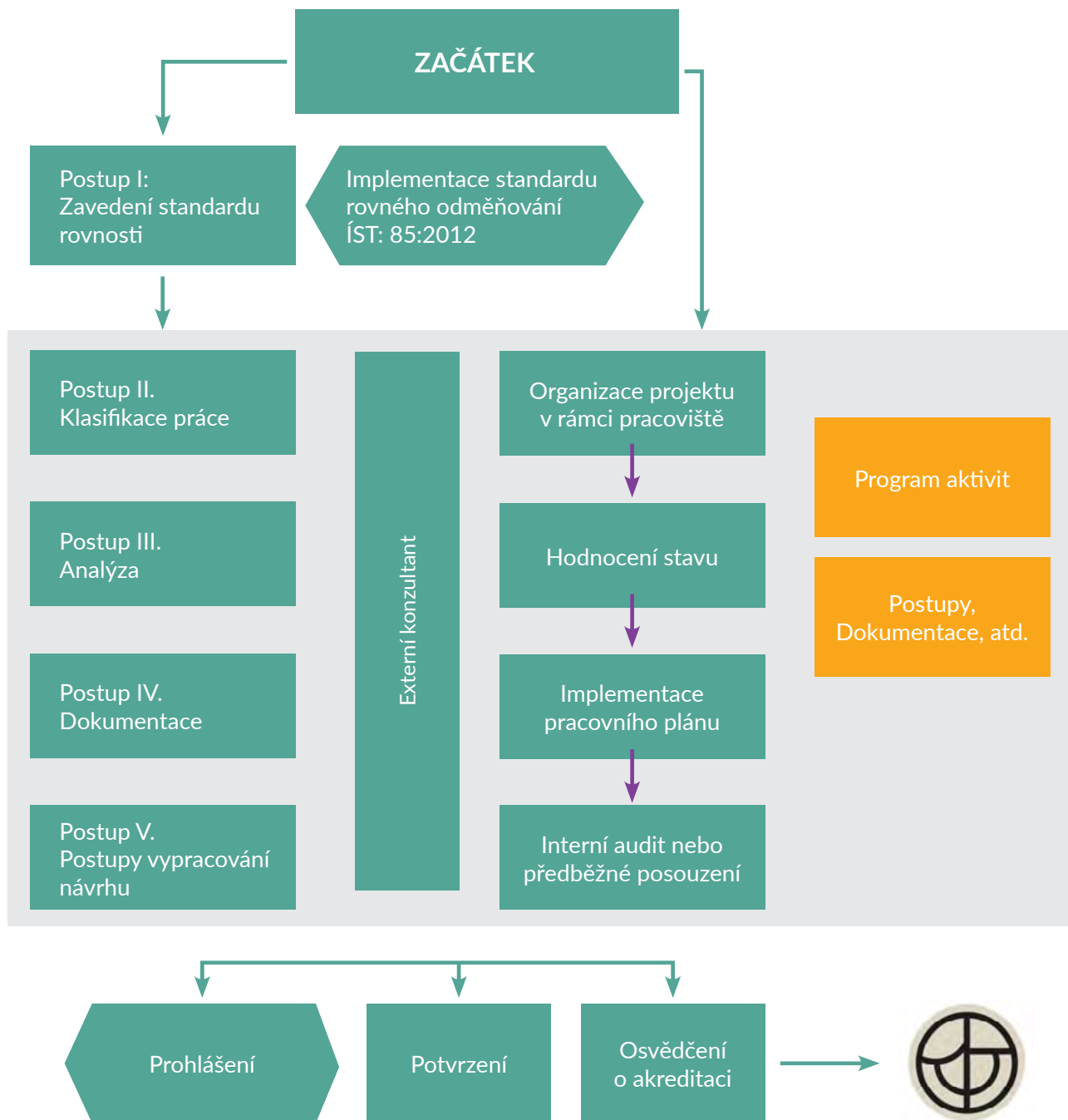
5. Poté je vhodné provést takzvaný interní audit nebo předběžný audit k posouzení, zda pracoviště splňuje požadavky normy.
6. V okamžiku, kdy se firma nebo instituce domnívá, že splňuje požadavky standardu, zažádá certifikační orgán o certifikaci svého systému řízení stejného odměňování.
7. Akreditovaný certifikační orgán provádí a řídí audit systému řízení stejného odměňování v dané firmě nebo instituci.
8. Pokud akreditovaný certifikační orgán shledá, že systém řízení stejného odměňování ve společnosti nebo firmě splňuje požadavky normy ÍST 85 (tedy, že stanovování a podoba výdělků v dotyčné firmě či instituci není diskriminační na základě pohlaví), rozhodne o certifikaci a vydá potvrzení o tom, že firma úspěšně prošla certifikací. Není stanovena hranice nerovností, která by znemožnila firmě získat certifikaci.
9. Certifikační orgán informuje Ředitelství pro rovnost o výsledku auditu a zašle mu kopii certifikátu spolu se zprávou o výsledku auditu. Zpráva o výsledku auditu obsahuje podrobnosti o tom, jak firma nebo instituce splnila požadavky normy ÍST 85. Audit zároveň potvrzuje, že firma nebo instituce si stanovila politiku rovnosti ve výdělcích a má zdokumentovaný jednací řád pro její uplatňování a že v případě nalezení nedostatků došlo k přijetí opatření a byla přijata tam, kde to bylo považováno za nezbytné.
10. Pokud Ředitelství pro rovnost obdrží kopii certifikátu potvrzujícího soulad s normou ÍST 85, udělí společnosti logo stejného odměňování (viz kapitola Logo rovného odměňování).
11. Pokud firma či instituce certifikace nedosáhne, Ředitelství může uložit pokyn, aby přijala uspokojivá opatření k nápravě v určité lhůtě. Pokud nápravná opatření nepřijmou, dostávají pokutu na denní bázi.
12. Po třech letech je nutné, aby firma nebo instituce obnovila certifikaci. Monitoring toho, zda instituce, které to mají povinné, podstupují pravidelně proces certifikace, má na starosti Ředitelství pro rovnost⁸⁰.
13. Všechny společnosti a instituce, které získaly certifikaci, jsou uvedeny v seznamu, který zveřejňuje Ředitelství pro rovnost⁸¹ na Islandu na svých webových stránkách⁸².

⁸⁰ Jakobsdóttir, 2021

⁸¹ <https://www.jafnretti.is/>

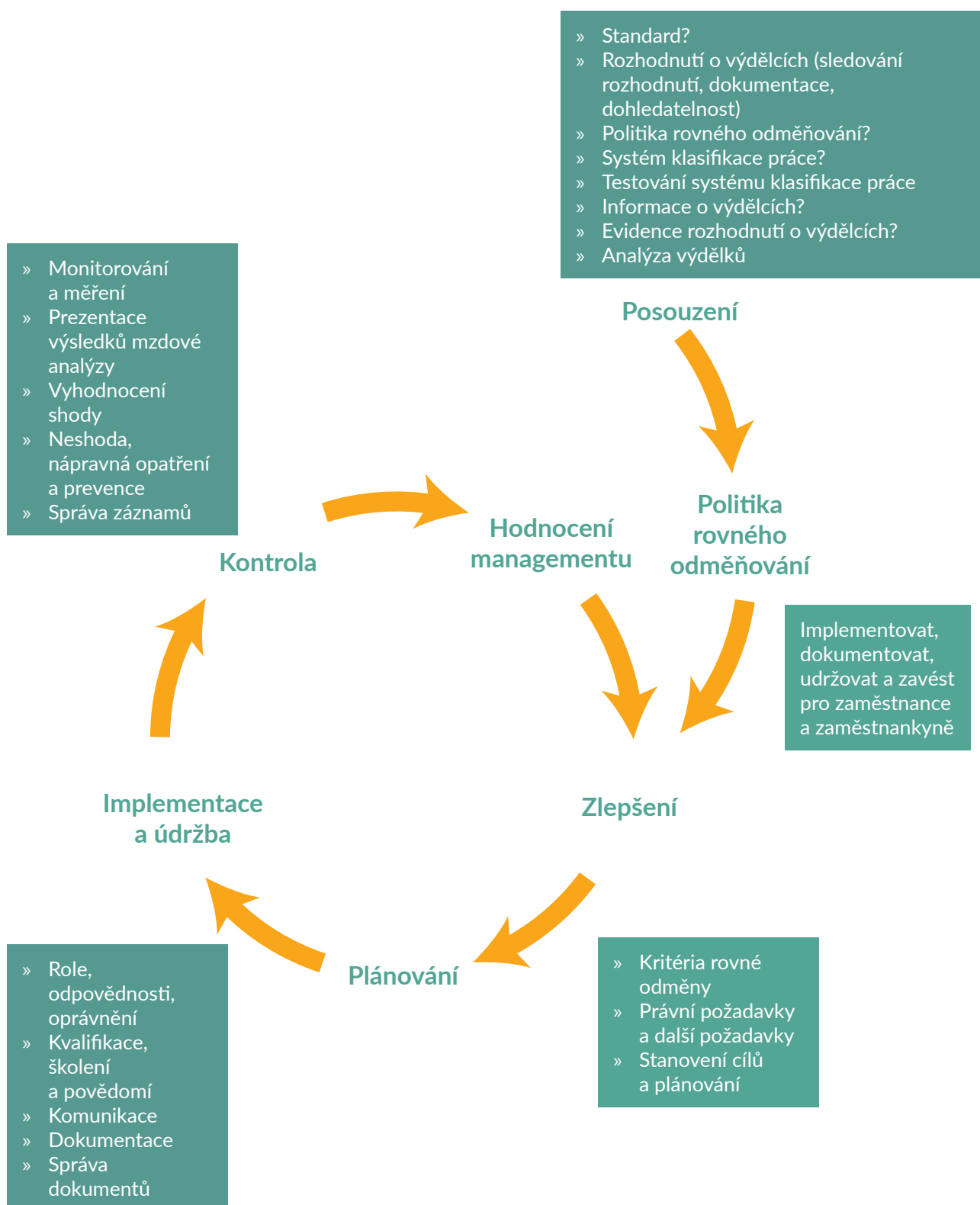
⁸² Jafnretti.is, 2021

Obrázek 3 Proces implementace Standardu rovného odměňování⁸³



⁸³ Stjornarradid.is, n.d.

Obrázek 4 Proces implementace standardu⁸⁴



⁸⁴ Erlingsdóttir, 2018

Logo rovného odměňování

Firmy, které se účastnily pilotního testování certifikace, vyjádřily přání získat viditelné ocenění o tom, že fungují nediskriminačně v oblasti výdělků – tj. že prošly certifikací v rovném odměňování⁸⁵, a prezentovat tuto skutečnost navenek.

V roce 2014 tak byla zorganizovaná soutěž (ve spolupráci s Islandským designovým centrem⁸⁶), která měla rekordní účast a z níž bylo vybráno současné logo rovného odměňování (Equal Pay logo). Porota, která logo vybrala, vyzdvihla zachycení podstaty rovnosti ve výdělcích. Logo zobrazuje tvar mince, je ve tvaru razítka a naznačuje tváře dvou osob, zároveň zobrazuje úsměv. Porota zdůraznila, že takovéto logo je možné užívat mezinárodně, popisuje podstatu rovnosti ve výdělcích a zároveň odkazuje na islandský původ certifikace⁸⁷.

V současné době je logo udělováno těm firmám, které prošly certifikací, a tedy dokázaly, že u nich nejsou nerovnosti ve výdělcích.

Obrázek 5 Logo certifikace



Logo rovného odměňování představuje samotnou podstatu standardu rovného odměňování, konkrétně dva různé jednotlivci, kteří jsou si rovni.

Logo uděluje Ředitelství pro rovnost na základě splnění podmínek certifikace (viz kapitola 5 Institucionální zabezpečení). Firma nebo instituce, která chce logo používat, podá žádost na Ředitelství a předloží kopii svého certifikátu, který potvrzuje splnění podmínek normy ÍST 85. Používání loga má stejnou platnost jako certifikace, tj. 3 roky.⁸⁸

Logo je tedy symbolem, že společnost má nebo zavedla takový systém odměňování, který není diskriminační na základě pohlaví. Logo je zároveň jakýmsi oceněním kvality a stává se součástí image firem a institucí.

Následující příklad převzatý ze stránek biofarmaceutické společnosti Avoltech⁸⁹ ukazuje, jak firmy samy využívají logo k prezentaci úspěchu v oblasti rovnosti. V prezentaci společnosti Avoltech, která působí mezinárodně, je vidět, jak může certifikace jako nástroj ovlivňovat společnosti v mezinárodním měřítku – je zde možnost tohoto nástroje využívat i na pobočkách mimo Island.

⁸⁵ Kristjánsdóttir, n.d.

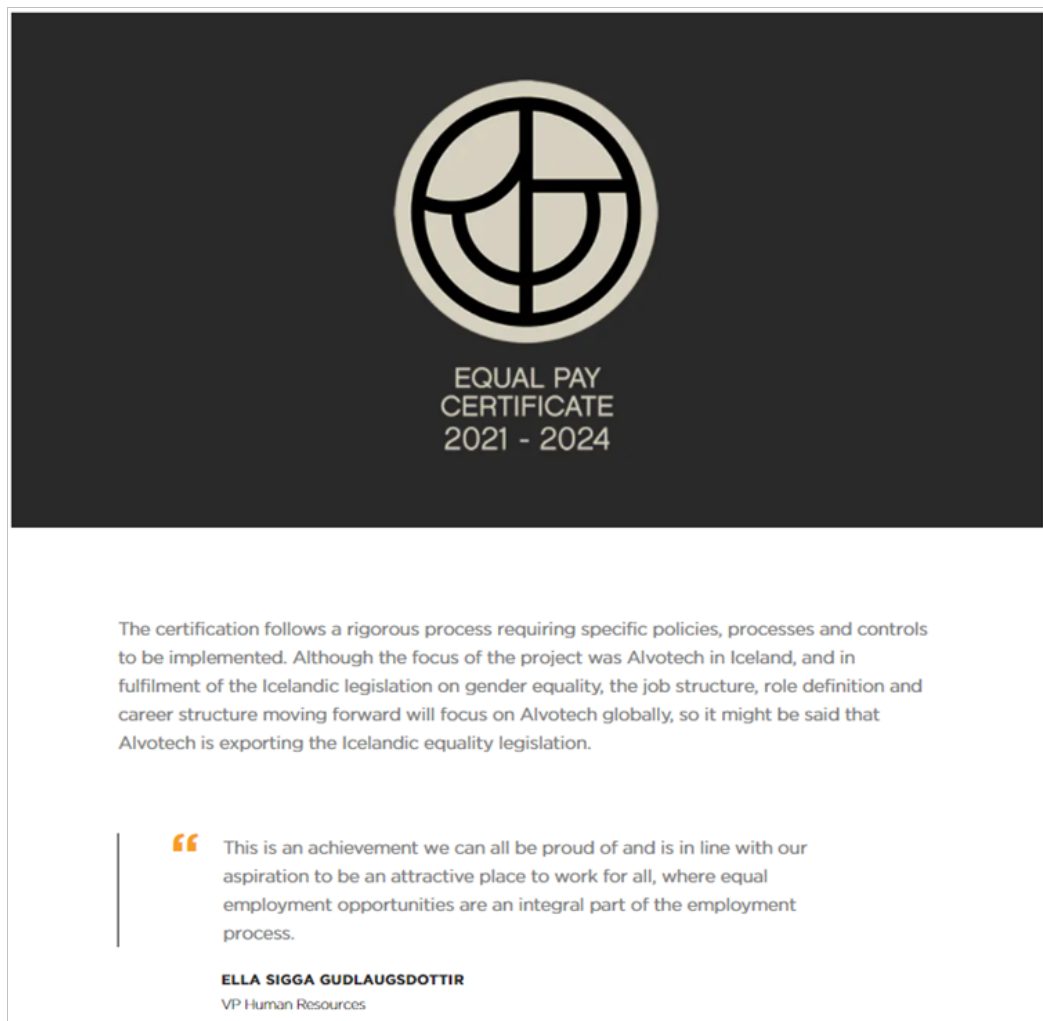
⁸⁶ <https://www.honnunarmidstod.is/en>

⁸⁷ Kristjánsdóttir, n.d.

⁸⁸ Používání loga se řídí pravidly schválenými Ministerstvem sociálních věcí. Pravidla jsou zveřejněna jako protokol k nařízení o certifikaci systémů rovného odměňování firem a institucí podle standardu ÍST 85 a v pokynech v příručce o stylu loga rovného odměňování.

⁸⁹ <https://www.alvotech.com/>

Obrázek 6 Příklad toho, jak firmy prezentují dosažení certifikace⁹⁰



Pokud audit provedený certifikačním orgánem v souvislosti s obnovou certifikátu odhalí, že systém řízení stejného odměňování ve firmě nebo instituci a způsob jeho uplatňování již nesplňují požadavky normy ÍST 85, certifikační orgán podá zprávu Ředitelství pro rovnost. Ředitelství pro rovnost bude v takových případech zkoumat záležitosti týkající se používání loga stejného odměňování.

Ochrana osobních údajů

Vzhledem k tomu, že Standard ÍST 85 se týká posuzování politik odměňování, je k posouzení jeho naplnění nutné doložit dostatek informací. Výděly konkrétních jednotlivců nejsou však zveřejněny. Standard je nastaven tak, že individuální výdělek by neměl být dohledatelný⁹¹, informace o výdělku jsou prezentovány ve formě statistik⁹². Ve standardu je brán v potaz jak charakter pracovního místa, tak charakteristiky individuálního výkonu⁹³. Individuální data jsou tak součástí analýzy, nejsou však publikována v souhrnných statistikách.

⁹⁰ zdroj: <https://www.alvotech.com/newsroom/alvotech-iceland-receives-equal-pay-certification>

⁹¹ Thorgeirsdóttir, 2019

⁹² Government of Iceland, n.d.

⁹³ viz dokumenty dostupné na Stjornarradid.is, n.d.

Zveřejnění výše výdělků samotnými jednotlivci ale není zakázáno, naopak, zákazy zveřejňování výdělků jsou na Islandu nelegální⁹⁴ (viz kapitola 2 Druhy nástrojů, opatření v oblasti nerovného odměňování).

Využívané argumenty

V rámci analýzy dobré praxe byla provedena krátká analýza argumentů podporujících využití certifikace z anglicky psaných materiálů z tisku⁹⁵, politických analýz⁹⁶ a odborných textů⁹⁷. Argumenty můžeme zařadit do třech oblastí – celospolečenské benefity, benefity na úrovni firem a na úrovni jednotlivců:

Celospolečenské benefity:

- Hlavním cílem zavedení certifikace je omezit diskriminaci ve výdělcích na základě pohlaví, zajistit stejné výdělky za stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty a podporovat rovnost výdělků (nejen) mezi muži a ženami⁹⁸. Jedná se tak o podporu rovnosti ekonomického postavení žen a mužů v pracovním procesu, které vede v důsledku k větší rovnosti důchodů⁹⁹. Diskriminace ve výdělcích není chápána jako individuální problém, ale jako problém celých rodin, rodina jako celek přichází o část financí. Jedná se tak o celospolečenský problém. Rovnost, včetně rovnosti na trhu práce je v širším smyslu chápána jako nedílná součást spravedlivé společnosti.
- Zajištění rovnosti žen a mužů ve výdělcích je chápáno jako celospolečenský problém, neboť rovnost ve výdělcích v důsledku zvyšuje ekonomický růst a zlepšuje ekonomickou stabilitu¹⁰⁰.
- V rovině legislativní se jedná o snahu naplnit platnou legislativu (a umožnit zaměstnavatelům dokázat, že tuto legislativu naplňují), která zakazuje nerovné výdělky žen a mužů za stejnou práci a práci stejné hodnoty (s výjimkou ospravedlnitelných rozdílů). V praxi bez podobných nástrojů jako je certifikace takováto legislativa nevedla k rovnosti¹⁰¹.
- Z hlediska legálního je certifikace (a podobné nástroje) chápána pozitivně vzhledem k tomu, že přesunuje zodpovědnost za dokazování nerovností ve výdělcích ze zaměstnaných na zaměstnavatele¹⁰². Řešení na individuální úrovni je zdoluhavé, mnohdy nákladné, s nejistým výsledkem.
- Na celospolečenské úrovni je zásadní také to, že zavedení tohoto nástroje přináší do celospolečenské debaty téma rovnosti v odměňování. Důležité v této debatě je také to, že se jedná o systematický problém a že současná legislativa není v tomto ohledu plně funkční.¹⁰³ Tento argument jde proti tradiční představě, že rovnost (nejen v odměňování) je daná zákonem, a tudíž již není třeba přijímat další opatření na její zajištění. Nerovnosti jsou navíc mnohdy skryté. Celkově tak panuje představa, že se nejedná o problém a není třeba ho řešit¹⁰⁴.

⁹⁴ Government of Iceland, n.d.

⁹⁵ např. Everywoman.com, n.d.; Wagner, 2021

⁹⁶ např. Thorgeirsdóttir, 2019; Traustadóttir, 2018

⁹⁷ např. Olafsdóttir, 2018

⁹⁸ Thorgeirsdóttir, 2019

⁹⁹ Wagner, 2021

¹⁰⁰ Olafsdóttir, 2018

¹⁰¹ Wagner, 2021

¹⁰² Wagner, 2021

¹⁰³ Everywoman.com, n.d.

¹⁰⁴ Wagner, 2021

Benefity na úrovni firmy

- Instituce a firmy jsou díky systému certifikace nuceny přemýšlet o nastavení výdělků (systémech odměňování) a o skrytých nerovnostech založených (nejen) na genderu¹⁰⁵. O jednotlivých pozicích se díky systému certifikace může uvažovat bez ohledu na to, kdo dané pozice vykonává. Ve firmách a institucích se více diskutuje hodnota práce jako taková, debatuje se o tom, na základě jakých kritérií jsou lidé finančně ohodnoceni a zda jsou tato kritéria stále relevantní.
- Díky tomu, že jsou firmy a instituce nuceny přemýšlet o nastavení systému odměňování, mohou také zlepšit svoji politiku řízení lidských zdrojů. Zástupci a zástupkyně institucí a firem vyjadřovali spokojenost se zvyšující se úrovní HR managementu a systému odměňování. Konkrétně může dojít ke zlepšení v následujících oblastech:
 - analýza pracovní síly a její plánování (nadbytečnost pracovní síly či její nedostatek),
 - náborů nových pracovníků a pracovníc (například díky zjištění personálních nedostatků, politika odměňování při nábořech),
 - schémata vývoje pracovních pozic (vývoj odměňování),
 - pracovní výkon¹⁰⁶.
- Díky jasnému stanovení kritérií výdělků dochází ke zvýšení kredibility systému odměňování – k větší transparentnosti, předvídatelnosti, spravedlivosti a dohledatelnosti kritérií odměňování. Zdokonaluje se tak organizační kultura a vede to k větší důvěryhodnosti pro (potenciální) zaměstnance a zaměstnankyně. Manažeři a manažerky se tak zároveň mohou vzdát určité zodpovědnosti za rozhodování o výdělčích¹⁰⁷.
- Možnost odhalit a vyhnout se případné diskriminaci vede ke zlepšení celkové „image“ organizace jako férového zaměstnavatele.

Individuální benefity

- Nástroj certifikace by měl sloužit ke zvýšení obecné spokojenosti s prací. Zaměstnaní pak vnímají, že, že principy řízení lidských zdrojů jsou profesionální a že manažeři a manažerky jsou díky tomu informováni o problémech týkajících se personálního zabezpečení a odměňování.
- Podpora dobrých vztahů managementu se zaměstnanými - individuální výše výdělků není nikde zveřejněna, mezi pracujícími tak nedochází k vzájemné závisti.
- Samotní zaměstnaní a manažeři a manažerky tvrdí, že tento nástroj zlepšuje pracovní prostředí – opět, zlepšují se vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanými. Zvyšuje se důvěra žen v zaměstnavatele a v politiky odměňování¹⁰⁸.
- Zaměstnaní mají vůči zaměstnavateli větší důvěru, pocítují loajalitu či hrdost na to být ve firmě s nediskriminačním systémem odměňování a jasným nastavením kariérního růstu. V důsledku to vede k vyšší spokojenosti zaměstnaných¹⁰⁹.

Shrnutí nejčastěji využívaných argumentů je uvedeno zejména jako možné podklady pro legitimní zavedení uvedeného podobného nástroje v jiných zemích.

Certifikace není vnímána pouze pozitivně – kritické hlasy jsou uvedeny v kapitole 6 Kritika současného stavu.

¹⁰⁵ Wagner, 2021

¹⁰⁶ Traustadóttir, 2018

¹⁰⁷ Wagner, 2021

¹⁰⁸ Wagner, 2021

¹⁰⁹ Wagner, 2021

5. Institucionální zabezpečení

V oblasti certifikace je nutné mít orgány zajišťující:

- akreditaci auditorů;
- vedení rejstříků společností, které jsou povinny projít certifikací a které certifikací prošly;
- instituci/orgán, který kontroluje užívání loga;
- a orgán, který ukládá sankce v případě nerespektování zákona (nesplnění certifikace) apod.¹¹⁰

Na Islandu jsou těmito institucemi nezávislé certifikované akreditační orgány a Ředitelství pro rovnost (viz kapitola Certifikované akreditační společnosti, role akreditačních orgánů viz kapitola Certifikace stejného odměňování – postup certifikace). V případě implementace v jiném státě je možné využít kapacit příslušného ministerstva, které řeší problémy rovnosti, případně vytvořit nový orgán. Odhadovaná cena k vytvoření nové instituce je 190 tis. EUR (okolo 5 mil. korun)¹¹¹. Cena za jednorázové vytvoření nástroje na monitoring certifikace (databáze a webové stránky) je odhadovaná na 400 tis. EUR (10 mil. Kč). Roční náklady na provoz jsou pak odhadovány na 50 tis. EUR (cca 1,3 mil. Kč). Dále se musí počítat s finančními náklady na odměňování osob, které budou na certifikaci dohlížet¹¹².

Na Islandu jsou nejvýznamnější aktéři certifikace následující:

Islandské standardy (Icelandic Standards)

Islandské standardy jsou nezávislou, soukromou společností, která má za úkol publikovat standardy na Islandu a reprezentovat Island na mezinárodní úrovni. Částečně se tato společnost podílela na standardu ÍST 85 a publikuje ho na svých stránkách¹¹³. Standard lze zakoupit (za jeho poskytnutí se platí a není možné jej volně zveřejňovat, obdobně jako například normy ČSN v ČR)¹¹⁴ – v islandštině a angličtině.

Certifikované akreditační společnosti

To, že systém rovnosti ve výdělcích v certifikovaných společnostech nebo institucích a jeho implementace splňuje požadavky standardu rovného odměňování (ÍST 85), potvrzují certifikované akreditační společnosti – soukromé společnosti, které zaručují profesionální úroveň certifikace. Ti, kdo provádějí audit jménem certifikačních orgánů, se nazývají auditoři.

¹¹⁰ Evropská komise (EK), 2021

¹¹¹ Evropská komise (EK), 2021

¹¹² Odhad personální náročnosti je obtížný, z rozhovoru se zástupcem Ředitelství pro rovnost se jedná o přibližně 3 lidi, které toto téma řeší na úrovni Ředitelství a 1 člověka na Ministerstvu (Hallgrímsson, 2021)

¹¹³ <https://www.stadlar.is/stadlabudin/vara/?ProductName=IST-85-2012-e>

¹¹⁴ Deloitte, 2020

Certifikační orgány musejí získat akreditaci od akreditačního oddělení Islandského patentového úřadu (Division of the Icelandic Patent Office)¹¹⁵ nebo srovnatelného orgánu v Evropském hospodářském prostoru (dle nařízení č. 1030/2017 o certifikaci systémů rovného odměňování společností a institucí podle standardu ÍST 85¹¹⁶).

V procesu akreditace se posuzuje, zda daný certifikační orgán splňuje požadavky ISO/IEC 17021-1:2015(en) Posuzování shody – Požadavky na orgány poskytující služby auditů a certifikace systémů managementu – Část 1: Požadavky (Conformity assessment – Requirements for bodies providing audit and certification of management systems – Part 1: Requirements)¹¹⁷.

Ředitelství pro rovnost rozhoduje o tom, kdo se může stát certifikovanou akreditační společností. V začátcích procesu však byl na Islandu problém s nedostatkem zájemců o provádění certifikace.¹¹⁸

Firmy, jež procházejí certifikací, využívají služeb certifikovaných akreditačních společností, které jsou placené, a cena není regulovaná ze strany vlády, jedná se o komerční službu.¹¹⁹

Ředitelství pro rovnost (Directorate of Gender Equality)

Ředitelství pro rovnost je zodpovědné za dohled nad správou certifikace rovného odměňování a potvrzení o rovném odměňování.

Pokud jsou firmy a společnosti akreditačními orgány uznány jako způsobilé obdržet certifikaci (splní podmínky), je tento výsledek oznámen Ředitelství pro rovnost¹²⁰ – jedná se o národní agenturu zodpovědnou za administraci Zákona o rovném postavení a rovných právech žen a mužů (Act on the Equal Status and Equal Rights for Women and Men). Tato agentura pak zaměstnavateli umožní používat logo rovného odměňování¹²¹ – viz podkapitola Logo rovného odměňování.

Ředitelství pro rovnost je také orgánem zodpovědným za to, že společnosti s více než 25 zaměstnanými dodržují lhůty k obdržení certifikace – tj. že ji získají v příslušném termínu a obnovují ji každé tři roky¹²². Tato instituce tak může společností či institucím, které certifikace nedosáhnou, uložit pokyn, aby přijaly uspokojivá opatření k nápravě situace v určité lhůtě. V opačném případě, pokud nedosáhnou certifikace a nepřijmou navrhovaná opatření, jsou pokutovány. Pokuta je stanovena za každý uplynulý den po stanovené lhůtě. Výše pokuty byla velmi diskutovaným tématem, o čemž svědčí to, že konkrétní výše nebyla stanovena 4. 1. 2018¹²³, přestože zákon vešel v platnost 1. ledna 2018. Dle článku 18 může výše pokuty dosahovat až 50.000 ISK denně (8 621 Kč denně). Výši pokuty stanovuje právě Ředitelství pro rovnost. Při stanovení výše má brát v úvahu mimo jiné počet zaměstnaných ve společnosti nebo instituci a rozsah nedostatků. Finanční pokuty náleží do státního rozpočtu.

¹¹⁵ <https://www.isipo.is/isipo/accreditation>

¹¹⁶ Government.is, 2017

¹¹⁷ Iso.org, 2015

¹¹⁸ Hallgrímsson, 2021

¹¹⁹ Hallgrímsson, 2021

¹²⁰ <https://www.jafnretti.is/>

¹²¹ Måwe, 2019

¹²² Na jeho zodpovědnosti je připomínat firmám, kterých se to týká, že mají tuto povinnost (Hallgrímsson, 2021).

¹²³ Kvenrettindafelag.is, 2018

Proti rozhodnutí o uložení pokuty lze podat odvolání na Ministerstvo sociálních věcí¹²⁴¹²⁵.

Objevila se kritika toho, proč dodržování standardu kontrolují soukromé firmy (certifikované orgány)¹²⁶, nikoliv veřejná instituce jako Ředitelství pro rovnost. Ředitelství kontroluje plány rovnosti a akční plány pro společnosti s více než 25 zaměstnanými (viz kapitola 2 Druhy nástrojů, opatření v oblasti nerovného odměňování). Vzhledem k tomu, že uděluje certifikát, má seznam institucí a firem, které certifikaci obdržely. V celém procesu má ale spíše pasivní roli¹²⁷.

Ministerstvo sociálních věcí

Ministerstvo je zodpovědné za kurzy pro auditory či auditorky. Kurzy se konají každé 3 roky nebo i častěji. Kurzy obsahují následující témata:

- požadavky na systém rovného odměňování podle standardu ÍST 85, včetně klasifikace pracovních míst, hodnocení hodnoty pracovního místa, analýzy odměňování a specifických kritérií pro certifikaci standardu ÍST 85 stanoveného ministrem,
- pracovní právo, včetně právních předpisů v oblasti rovnosti a v oblasti odměňování.
- Absolvování kurzu je ukončeno zkouškou. Účastníci úspěšným složením zkoušky (minimální hodnocení 1) dosáhnou certifikátu¹²⁸.

¹²⁴ <https://www.government.is/ministries/ministry-of-social-affairs/>

¹²⁵ Government of Iceland, n.d.

¹²⁶ Vývoj certifikace a role certifikačních orgánů viz Tabulka 1 Vývoj / časová osa standardu stejného odměňování. Povinnosti pro to, aby se společnost stala certifikačním orgánem, viz kapitola Certifikované akreditační společnosti.

¹²⁷ Thorgeirsdóttir, 2019

¹²⁸ Reglugerd.is, 2017

6. Kritika současného stavu

Vzhledem k tomu, že certifikace je poměrně složitý a nákladný nástroj, objevují se také kritické hlasy od různých aktérů. Kritika byla v následujících bodech:

- 1) Náročnost celého procesu implementace nástroje vyjadřovali zejména manažeři a manažerky, kteří byli zodpovědní za implementaci certifikace¹²⁹. Kritizovaná byla tato náročnost (především administrativní a finanční) zejména pro malé firmy, kterých je na Islandu většina (polovina společností spadá do kategorie 25–50 zaměstnanců či zaměstnankyň). Mnoho z těchto firem nemělo personální oddělení, systém klasifikace pracovních míst¹³⁰, který je potřebný pro stanovení stejné práce a práce stejné hodnoty, a neměly zaveden Program genderové rovnosti (Gender equality programme), který je povinný od 2008. Menší firmy do 50 zaměstnaných udávaly, že musely vyčlenit jednu osobu, která se po celý rok věnovala implementaci tohoto opatření¹³¹. Pokud již měly vytvořený systém klasifikace pracovních míst, uváděly potřebu jedné osoby, která na implementaci pracovala půl roku. Administrativní a finanční náročnost implementace se s růstem firmy nezvětšuje, menší firmy jsou tedy zatíženy poměrně více¹³². V případě Islandu je zodpovědnost za finanční a administrativní náročnost zcela na jednotlivých firmách¹³³. Z hlediska administrativní zátěže by bylo vhodné pro menší firmy prodloužit lhůty pro dosažení certifikace.
- 2) Náročnost zavádění systému u nově vznikajících firem (start-upů)¹³⁴, pro které je to v rámci založení firmy jeden z náročných kroků.
- 3) Pochybení při legislativním nastavení a při komunikaci s institucemi zapojenými do procesu. Konkrétně byla kritizovaná nedostatečná komunikace při přípravě zákona s Islandskými standardy (Icelandic Standards¹³⁵). Kritizováno bylo to, že příprava Standardu ÍST 85 s nimi nebyla dostatečně konzultovaná. Islandské standardy (Icelandic Standards) navrhovali Standard rovného odměňování (Equal pay standard) využívat jako dobrovolný, nikoliv povinný nástroj. Ve svém doporučení odkazují na evropské právo, konkrétně na NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) č. 1025/2012 týkající se standardizace, kde se uvádí, že standardy by měly být dobrovolné¹³⁶.
- 4) Kritika institucionálního zajištění – konkrétně byla kritizovaná role soukromých institucí, tzv. Akreditovaných certifikačních orgánů. Kritika směřovala k tomu, proč dodržování podmínek certifikace neposuzuje Ředitelství pro rovnost – orgán, který by měl dohlížet nad rovností na Islandu a který spadá pod kancelář premiéra/premiérky¹³⁷. Dále bylo kritizované to, že certifikaci spravuje soukromá společnost (Islandské standardy), certifikace je placená a je tudíž je kritizovaná pro netransparentnost¹³⁸.

¹²⁹ Wagner, 2021

¹³⁰ Klasifikace pracovních míst byla zaměstnavateli označovaná jako jedna z největších výzev (Evropská komise (EK), 2021)

¹³¹ Ze zkušenosti jedné z firem je implementace stála okolo 29 320 EUR (asi 750 tis. Kč).

¹³² Thorgeirsdóttir, 2019

¹³³ Hallgrímsson, 2021

¹³⁴ Wagner, 2021

¹³⁵ Islandské standardy (Icelandic Standards) je nezávislá společnost, která má za úkol publikovat standardy na Islandu a reprezentovat Island na mezinárodní úrovni.

¹³⁶ Thorgeirsdóttir, 2019

¹³⁷ Thorgeirsdóttir, 2019

¹³⁸ Deloitte, 2020

- 5) Problémy s průběhem implementace a zpoždění¹³⁹¹⁴⁰. V důsledku administrativní náročnosti certifikace rovného odměňování (Equal pay certification) došlo k opoždění procesu implementace¹⁴¹ – proces byl administrativně více náročný, než se čekalo. Toto opoždění podporuje kritiku toho, že nástroj je drahý a těžkopádný. Opoždění je též argumentem pro to, aby nástroj byl dobrovolný¹⁴².
- 6) Problémy při vytváření klasifikace pracovních míst. V průběhu hodnocení pozic může docházet k nerovnostem v hodnocení tzv. typicky mužských a ženských pozic, mohou se objevovat a priori genderované předsudky o těchto pozicích. Jednotlivé pracovní pozice jsou také klasifikovány jinak, pokud je hodnotí muž nebo žena¹⁴³.
- 7) Nedostatečnost certifikace jako samotného nástroje¹⁴⁴, vhodné by bylo na něj navázat dalšími doplňujícími kroky. V některých státech USA je například zakázáno ptát se na výši předchozího příjmu. V Kanadě mají zaměstnaní v případě podezření na diskriminaci v odměňování nárok na přezkum¹⁴⁵. Žádná obdobná opatření na Islandu zavedna nejsou.
- 8) Nástroj neřeší nerovnosti založené na horizontální genderové segregaci – koncentraci žen a mužů do určitých sektorů, které jsou pak celé méně či více odměňované¹⁴⁶.

V celkovém zhodnocení jsou zmiňovaná negativa v souvislosti s administrativní náročností a implementací vnímána jako krátkodobá, v dlouhodobém horizontu jednoznačně převažují pozitiva ze zaváděných opatření.¹⁴⁷

¹³⁹ Koncem roku 2019 mělo standard implementovat 269 firem (jednalo se o firmy s více než 50 zaměstnanci a zaměstnankyněmi) a institucí a pouze 134 tak učinilo. K 20. 6. 2021 obdrželo certifikaci 310 firem s celkovým počtem 93 061 zaměstnaných. Seznam certifikovaných firem a jejich aktuální počet je možné najít na webu Ředitelství pro rovnost (Jafnretti.is, 2021).

¹⁴⁰ NWLC, 2020

¹⁴¹ Firmy nad 250 zaměstnaných měly certifikaci obdržet původně do konce roku 2018, následně došlo k odložení na konec roku 2019. Ve finále se odložení týkalo všech firem, viz kapitola 3 Legislativa – přehled a historie.

¹⁴² Thorgeirsdóttir, 2019

¹⁴³ Wagner, 2020

¹⁴⁴ Olafsdóttir, 2018

¹⁴⁵ Henshall, 2018

¹⁴⁶ Kvenrettindafelag.is, 2018

¹⁴⁷ Wagner, 2021

7. Vliv opatření na vývoj nerovností v odměňování

Vzhledem k tomu, že legislativa, která stanovuje certifikaci jako povinnou, je v platnosti od roku 2018, je velmi obtížné dělat závěry týkající se jejího vlivu na nerovnosti v odměňování. Zároveň povinnost nevznikla ještě všem firmám, u kterých to bylo plánováno – i vzhledem k náročnosti implementace a následným odkladům. Konkrétně na konci roku 2021 bude certifikace povinná pro firmy s více než 90 zaměstnanými a až koncem roku 2022 pro firmy s více než 25 zaměstnanými (viz kapitola 10 Legislativa – přehled a historie). Standard je chápán stále jako nový a stále se vyvíjející¹⁴⁸.

Jak již ukázal Graf 1 Rozdíly v odměňování dle sektorů v kapitole 1 Úvod, trend nerovností ve výdělcích je klesající¹⁴⁹. Bude tudíž obtížné zjistit, jaký vliv má zavedení standardu. Navíc, jak ukazují studie¹⁵⁰, standard nemusí mít vliv na rozdíly v odměňování mezi typicky mužskými a ženskými profesemi (i v rámci jedné firmy). Nerovnosti se tak nemusí nutně zmírňovat ve všech oblastech.

¹⁴⁸ Måwe, 2019

¹⁴⁹ Statistics Iceland, 2021

¹⁵⁰ Wagner, 2020

8. Doporučení, přenositelnost do ČR

Jak je již patrné z kapitoly 1 Úvod, Island je ve vztahu k politikám rovnosti obecně brán jako příklad dobré praxe. Certifikace je pak chápána (i přes výtky uvedené v kapitole 6 Kritika současného stavu) jako jeden z funkčních nástrojů a vzor pro ostatní státy¹⁵¹. Místními odborníky a odbornicemi je chápán jako příspěvek ke globálnímu dialogu o rovnosti žen a mužů a rozmanitosti ve společnosti a jako základ spravedlivého pracoviště¹⁵².

S přenositelností standardu ÍST 85 do jiných států se počítá. Standard vyhovuje mezinárodním standardům ISO a byl přeložen angličtinou¹⁵³ právě za účelem využití v jiných státech pro hodnocení politik odměňování a otázek rovnosti. Je nastaven tak, aby jej mohla používat jakákoli společnost nebo instituce bez ohledu na umístění, velikost a obor činnosti.

Standard je tedy připraven na přenositelnost do jiného prostředí. V následujících bodech je shrnuto, co je třeba promyslet před implementací tohoto nástroje a na co je potřeba si při případné implementaci dát pozor.

1. Sociokulturní odlišnost prostředí

Island je zemí se silnou tradicí rovnosti mezi muži a ženami, s vyspělou debatou ohledně rovnosti a s tradicí „tvrdých“ opatření jako jsou např. kvóty. V ČR je oproti tomu debata velmi rozporuplná a mnohdy v začátcích. To může být jedním z největších problémů přenositelnosti. Islandské prostředí zavedení certifikace posunulo v debatách o rovnosti v oblasti odměňování, v ČR není tento dopad jistý.

Možná opatření:

- další podpora a kultivace debat o rovnosti,
- výzkum veřejného mínění – názory na podobná opatření, hledání nejvhodnější cesty, jak učinit opatření přijatelné v širší společnosti.

2. Finanční a administrativní náročnost

Na Islandu se ukázala finanční a administrativní náročnost jako značná¹⁵⁴, zejména pro malé a začínající firmy. Jedná se o negativní aspekt, který může být argumentem proti zavedení podobného opatření. Dále finanční a administrativní náročnost prodlužovala lhůty, kdy byly firmy a organizace schopné dosáhnout certifikace – plánovaný rámec se posouval. Je třeba brát v potaz i velikost Islandu a počet firem, kterých se opatření týkalo, v porovnání se situací v ČR. Množství firem a institucí, které by musely opatření přijmout, zvyšuje náročnost celé implementace a zvyšuje nároky na instituce zajišťující chod certifikace – tato náročnost je dalším problémem přenositelnosti.

Možná opatření:

- Specifická personální a finanční podpora, zejména pro malé a začínající podniky.
- Zmapování současného stavu personálních politik ve firmách (tj. zhodnocení náročnosti zavedení podobného opatření).
- V konzultaci s Islandskou zkušeností zvolit relevantní časový rámec pro různě velké firmy.
- Zvážení velikosti firem, pro které by to bylo povinné. Je možné udělat hranici u vyššího počtu zaměstnaných, a u nižšího pouze jako doporučený nástroj – EU doporučuje zvažovat firmy s více než 50 zaměstnanci či zaměstnankyněmi¹⁵⁵.

¹⁵¹ Wagner, 2021

¹⁵² Kristjánsdóttir, n.d.

¹⁵³ Stadlar.is, 2017

¹⁵⁴ V dokumentu Evropské komise je toto opatření označeno za nejnáročnější z dosud fungujících nástrojů k odstraňování nerovností v odměňování (Evropská komise (EK), 2021).

¹⁵⁵ Evropská komise (EK), 2021

3. Certifikace jako tvrdé opatření

Vzhledem k tomu, že legislativa zajišťuje rovnost ve výdělcích formálně, ale nikoliv v praxi, ukazuje se, že je nutné, aby opatření byla formulovaná jako povinná a vyžadovaná s hrozbou pokuty.

Možná opatření:

- Zaváděné nástroje by měly být povinné a jejich nedodržení by mělo být následováno pokutou.

4. Prestiž ocenění

V případě Islandu se ukázalo jako vhodné podporovat prestiž získání certifikace, mimo jiné obdržetím loga. Toto je příklad dobré praxe a je vhodné ho aplikovat i v případě zavedení v ČR. Prestiž lze budovat i v mezinárodním kontextu, pokud by nástroj převzalo více států.

Možná opatření:

- Zavést logo certifikace – podoba islandského loga počítá s využitím i v jiných státech.
- Klást důraz na pozitivní PR certifikace – například prostřednictvím příkladů dobré praxe známých firem, které již opatření mají.

5. Komplex opatření

I v případě, že by byla certifikace zavedena, je doporučována pouze jako jedno z komplexu opatření, samotná neslouží k eliminaci nerovnosti ve výdělcích ve všech ohledech. Nezamezuje například rozdílu mezi „mužským“ a „ženským“ povoláním.

Certifikace není doporučována pro malé firmy – na Islandu se týká firem nad 25 zaměstnaných, EU doporučuje zavádět pro firmy nad 50 zaměstnaných¹⁵⁶. Pro menší firmy je vhodné zavádět jiná opatření, která by nerovnosti ve výdělcích zmenšovala či eliminovala.

Možná opatření:

- podpora dalších nástrojů na zvyšování rovnosti v odměňování – transparentnost ve výdělcích, snaha potlačovat nerovnosti mezi firmami a mezi jednotlivými sektory,
- zavádění opatření pro menší firmy – Evropská komise doporučuje prosazovat právo zaměstnanců a zaměstnankyň na informace o výdělcích, zejména doporučuje, aby měli možnost získat na základě žádosti, jaké jsou výdělky ostatních osob v jejich zaměstnanecké kategorii¹⁵⁷. Vhodné je dále zavést například zákaz dotazování se na výši předchozího platu či mzdy.

6. Monitoring

Praxe na Islandu nemá dlouhého trvání, dopady zatím nejsou zřejmé. Vhodné je monitorovat dopady, a to nejen v oblasti rovnosti ve výdělcích, ale také ve veřejném mínění.

Možná opatření:

- Monitoring v rovnosti ve výdělcích – sledovat nejen celkovou rovnost, ale i to, kde dochází ke změnám, zda se mění ne/rovnosti i mezi sektory, v různých firmách apod.
- Sledovat téma dlouhodobě ve výzkumech veřejného mínění (je možné sledovat dopad na názory lidí).

¹⁵⁶ Evropská komise (EK), 2021

¹⁵⁷ Evropská komise (EK), 2021

9. Vzájemné srovnání zemí

Islandská certifikace je unikátním nástrojem, který není zatím aplikován v žádné další zemi. Ke srovnání se nabízí následující opatření a institucionální zajištění.

Nezávislé instituce, jejichž účelem je propagace principu rovného zacházení

Zabývat se institucemi, které jsou zaměřené na rovnost¹⁵⁸, je zajímavé například z hlediska administrativní a finanční náročnosti na jejich zřízení. Například Estonské Gender Equality and Equal Treatment Competence Centre je v dokumentech EU¹⁵⁹ uváděno jako příklad centra srovnatelně náročného s institucí, která by mohla dohlížet na proces certifikace. Cena za vybudování tohoto centra byla okolo 1 mil. EUR (asi 26 mil. Kč) za 4 roky.

Severské země¹⁶⁰

Všechny severské země mají ve své legislativě zakotveno, že muži a ženy musí mít stejné výdělky za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, ale liší se v podobě použitých nástrojů. Ve Švédsku a Finsku jsou zaměstnavatelé povinni provádět průzkum odměňování, aby detekovali, napravili a vyvarovali se diskriminaci ve výdělcích.

Ve **Finsku**¹⁶¹ musejí zaměstnavatelé s více než 30 zaměstnanými provádět průzkum odměňování každé dva roky. Pokud jsou odhaleny nerovnosti, jsou vyžadována nápravná opatření.

Průzkum odměňování slouží ke zjištění, zda neexistují žádné neoprávněné rozdíly ve výdělcích žen a mužů, kteří pracují pro stejného zaměstnavatele a vykonávají buď stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Pokud v průzkumu výdělků analýza různých skupin zaměstnanců a zaměstnankyň, které jsou definovány na základě kompetencí, pracovních povinností nebo jiných kritérií, odhalí jasné rozdíly ve výdělcích žen a mužů, musí zaměstnavatel analyzovat důvody a příčiny těchto rozdílů. (...) Pokud nejsou ve výdělcích odůvodněné, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, aby k nápravě situace došlo.

Ve **Švédsku**¹⁶² jsou zaměstnavatelé povinni provádět proaktivní kroky k dosažení rovnosti, což obsahuje mimo jiné i analýzu kritérií odměňování. Je zde povinnost sledovat rozdíly ve výdělcích mezi muži a ženami, a to pro všechny zaměstnavatele. Součástí je i sledování rozdílů v odměňování mezi pozicemi, kde převažují muži a kde ženy. Zaměstnavatelé s více než 10 zaměstnanými musí tyto analýzy dokumentovat a reportovat.

¹⁵⁸ podrobná analýza institucí rovnosti viz Crowley, 2018

¹⁵⁹ Evropská komise (EK), 2021

¹⁶⁰ Måwe, 2019

¹⁶¹ Průzkum odměňování upravuje § 6a a 6b zákona o rovnosti (MSAH, 2016)

¹⁶² Průzkum odměňování je zakotven v Diskriminačním zákoně (2008:567) (Government.se, 2008)

Za účelem odhalení, nápravy a prevence nespravedlivých rozdílů ve výdělcích žen a mužů provede zaměstnavatel každé tři roky průzkum a analyzuje:

- ustanovení a postupy týkající se odměňování a dalších pracovních podmínek, a
- rozdíly ve výdělcích žen a mužů vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Zaměstnavatel má posoudit, zda existující rozdíly ve výdělcích jsou přímo nebo nepřímo spojeny s pohlavím. Posouzení se má týkat zejména rozdílů mezi:

- ženami a muži vykonávajícími práci, která má být považována za rovnocennou, a
- skupinami zaměstnanců a zaměstnankyň vykonávajících práci, která je, nebo je obecně považována za takovou, kde převažují ženy, a skupiny zaměstnaných vykonávajících práci, která je podobné hodnoty, ale není považována za takovou, kde obecně převažují ženy.

V **Dánsku a Norsku** jsou méně přísné proaktivní požadavky na zaměstnavatele co se týče rovnosti ve výdělcích. V Norsku musí všichni větší soukromí zaměstnavatelé s více než 50 zaměstnanými a všichni zaměstnavatelé ve veřejném sektoru každoročně předkládat zprávy o svých snahách o rovnost žen a mužů. Součástí této zprávy může být i uvedení rozdílů ve výdělcích podle pohlaví, není to ale povinné. V Dánsku mají zaměstnavatelé s více než 35 zaměstnanými povinnost vypracovat statistiku výdělků členěnou podle pohlaví.

ILO a Kanada – kritéria klasifikace zaměstnání

Islandská certifikace definuje základní kritéria klasifikace zaměstnání, což je využitelné pro hodnocení povolání jako stejné práce, nebo práce stejné hodnoty, velmi podobně jako je uvedeno v dokumentech ILO a podobně jak je tomu v Kanadě viz kapitola 3. Nástroje rovného odměňování – jedná se o dovednosti, námahu, odpovědnost, pracovní podmínky.

ILO se ve své publikaci Genderově neutrální hodnocení práce pro rovné odměňování: průvodce krok za krokem (Gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide)¹⁶³ oproti islandskému standardu zabývá tím, jak mají být stanovena subkritéria, aby byla genderově neutrální. Zabývá se tím, jak se vyrovnat se situací, kdy kritéria, která jsou spojovaná s pracemi, kde převažují muži, jsou hodnocena jako významnější. Systematické podhodnocení „ženských“ prací vede k rozdílům ve výdělcích mezi muži a ženami. Publikace uvádí, jak systematicky takové podhodnocení eliminovat.

Islandskou certifikaci by v tomto smyslu měly posuzovat certifikační orgány.

Kanada a UK – vyrovnání se s profesemi, kde převažují muži, či ženy, a genderovanému hodnocení

Velká Británie má – podobně jako Island – povinnost v pravidelných intervalech reportovat informace o nerovnostech ve výdělcích. Reporting je častější, s jednoletou periodicitou. Systém je nastaven tak, aby byl transparentní i pro zaměstnance a zaměstnankyně – výsledky jsou zveřejněny na stránkách zaměstnavatele. Významným rozdílem od islandského případu je, že se nezabývají hodnocením pracovních míst (zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty), což snižuje administrativní zátěž. Vypočítávají řadu faktorů srovnávajících výdělky žen a mužů. To více pomáhá odhalit nerovnosti mezi profesemi, kde převládají muži a kde ženy, méně

¹⁶³ Chicha, 2008

to však reflektuje specifíčnost složení pracovní síly v dané firmě/instituci. V některých provinciích Kanady (např. Ontariu) se jedná o nástroj plánů rovného odměňování, které probíhají každých pět let od vzniku povinnosti tento plán mít (delší periodicita znamená pro firmy a instituce menší administrativní a finanční zátěž). Možností, kdo provádí konkrétně audity, je více, např. zaměstnavatel, komise pro audit odměňování nebo společně zaměstnavatel a certifikované společnosti. V případě Kanady se řeší problematika povolání, kde převažují muži a kde převažují ženy (na rozdíl od Islandu). Jsou zde stanoveny postupy, jak se vyvarovat systematickému nad/podhodnocování mužských či ženských pracovních míst při stanovování stejné práce a zejména práce stejné hodnoty. V případě finančního podhodnocení je zaměstnavatel povinen rozdíly dorovnat. Na Islandu při zjištění nerovností dojde k doporučení nápravných kroků. Nerovnosti v minulosti tak nejsou – na rozdíl od Kanady – vyrovnány finančně. V případě Kanady a UK se vyrovnávají s mužskými a ženskými profesemi systematicky, na Islandu na to nejsou systematické postupy a závisí na jednotlivých certifikačních orgánech, aby zhodnotily systematické odchylky.

Závěr

Srovnání jednotlivých zemí by bylo třeba podrobit hlubší analýze, z výše uvedeného shrnutí jsou vidět rozdíly v přístupech jednotlivých zemí:

- ve velikosti firem a institucí, kterých se to týká;
- v náročnosti implementace opatření;
- v dobrovolnosti či povinnosti sledovat dané ukazatele;
- v hloubce sledovaných faktorů (zaměření se například na pozice, kde dominují ženy a muži);
- ve frekvenci sledování faktorů;
- v tom, zda se zaměřují na rozdíly v hodnocení jednotlivých faktorů spojených s „mužskými“ a „ženskými“ profesemi;
- v zodpovědnostech – kdo dohlíží na dodržování opatření a kdo je vymáhá;
- v nápravných krocích (vymáhání, podoba) apod.
- ve způsobech vymáhání;

To vše lze zvážit při implementaci opatření v jiném prostředí.

10. Seznam grafů

| | |
|--|----|
| Graf 1 – Rozdíly v odměňování dle sektorů | 12 |
|--|----|

11. Seznam obrázků

| | |
|---|----|
| Obrázek 1 – Časová osa vývoje standardu | 19 |
| Obrázek 2 – Časová osa vývoje standardu 2 | 19 |
| Obrázek 4 – Proces implementace Standardu rovného odměňování | 44 |
| Obrázek 5 – Proces implementace standardu | 45 |
| Obrázek 6 – Logo certifikace | 46 |
| Obrázek 7 – Příklad toho, jak firmy prezentují dosažení certifikace..... | 47 |

12. Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka 1 – Vývoj / časová osa standardu rovného odměňování | 18 |
| Tabulka 2 – Původní a posunutá data nutnosti zavedení certifikace dle velikosti a typu podniků..... | 20 |

13. Literatura a zdroje

Althingi.is. (1961). Zákon o stejném odměňování pro ženy a muže. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.althingi.is/lagas/149a/1961060.html>

CORE. (2018). Gender and pay: how does Iceland close the gender pay gap? Retrieved September 2, 2021, from <https://www.samfunnsforskning.no/core/english/publications/Infographics/how-does-iceland-close-the-gender-pay-gap/iceland-gender-and-pay-english.pdf>

Crowley, N. (2018). Equality Bodies Making a Difference. *European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, European Commission*. Brussels: European Commission.

Deloitte. (2020). *Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Erlingsdóttir, R. G. (2018). Equal Pay for Work of Equal Value. Equal Pay Standard, ÍST 85. Equal Pay Certification. Retrieved March 25, 2021, from https://www.slideshare.net/stmslide/equal-pay-for-work-of-equal-value-116467683?from_action=save

Everywoman.com. (n.d.). Iceland becomes the first country in the world to enforce equal pay. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.everywoman.com/my-development/learning-areas/articles/iceland-equal-pay>

Evropská komise (EK). (2021). IMPACT ASSESSMENT. *Accompanying the document. Proposal for a 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 transp (COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT)*. Brussels.

GIWPS. (2020). *Women Peace and Security Index 2019/20*. Retrieved March 25, 2021, from <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2019/12/WPS-Index-2019-20-Report.pdf>

Government.is. (n.d.). *Proposal for Parliamentary Resolution on a Gender Equality Action Programme for the period of 2020–2023*. Retrieved March 25, 2021, from [https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministers-Office/Gender Equality Action Programme for the period of 20202023.pdf](https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%202020-2023.pdf)

Government.is. (2021a). *ACT on the Administrativo of Matters Concerning Equality*. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20the%20Administration%20of%20Matters%20Concerning%20Equality.pdf>

Government.is. (2021b). *ACT on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender*. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>

Government.is. (2017a). *REGULATION No. 1030 of 13 November 2017 on the certification of equal pay systems of companies and institutions according to the ÍST 85 Standard*. Retrieved March 25, 2021, from https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPaySytems_25012018.pdf

Government.is. (2017b). Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008, as amended by Act No. 162/2010, No. 126/2011, No. 62/2014, No. 79/2015, No. 117/2016 and No. 56/2017. Retrieved from [https://www.government.is/library/04-Legislation/Act on equal status and equal rights of women and men no 10 2008 as amended 0101 2018 final.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%200101%202018%20final.pdf)

Government.se. (2008). *Discrimination Act* Retrieved March 25, 2021, from https://www.government.se/4a788f/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/oversattning-diskrimineringslagen_eng.pdf

Government of Iceland. (n.d.). Equal Pay Certification. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/>

Hallgrímsson, T., zvláštní poradce Ředitelství pro rovnost [ústní online sdělení]. 7.10.2021.

Henshall, A. (2018). What Iceland can teach the world about gender pay gaps. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.bbc.com/worklife/article/20180209-what-iceland-can-teach-the-world-about-gender-pay-gaps>

Chicha, M.-T. (2008). *Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a step-by-step guide*. Geneva: International Labour Office. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101325.pdf

Iso.org. (2015). ISO/IEC 17021-1:2015(en) Conformity assessment – Requirements for bodies providing audit and certification of management systems – Part 1: Requirements. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso-iec:17021:-1:ed-1:v1:en>

Jafnretti.is. (2021). Listi yfir aðila sem hlotið hafa vottun (Seznam certifikovaných institucí). Retrieved March 25, 2021, from <https://www.jafnretti.is/is/vinumarkadur/jofn-laun-og-jafnir-moguleikar/listi-yfir-adila-sem-hlotid-hafa-vottun>

Jakobsdóttir, K. (2021). ACT on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender. Retrieved September 2, 2021, from [https://www.government.is/library/04-Legislation/Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf)

Kristjánsdóttir, U. Ý. (n.d.). Gender equality through equal pay: Iceland Customs takes the lead. Retrieved March 25, 2021, from <https://mag.wcoomd.org/magazine/wco-news-83/gender-equality-through-equal-pay-iceland-customs-takes-the-lead/>

Kvenrettindafelag.is. (n.d.). Women's Day Off. Retrieved March 25, 2021, from <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/womens-day-off/>

Kvenrettindafelag.is. (2018). Looking for information about equal pay in Iceland? All about the Equal Pay Standard. Retrieved March 25, 2021, from <https://kvenrettindafelag.is/en/looking-for-information-about-equal-pay-in-iceland-all-about-the-equal-pay-standard/>

Måwe, I. (2019). *Equal Pay in the Nordic countries. The law and policy strategies*. Gothenburg,: Nordic Information on Gender.

Ministry of Social Affairs and Health (MSAH), Finland. (2016) *Act on Equality between Women and Men*. Retrieved March 25, 2021, from https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609_20160915.pdf

Ministry of Social Affairs and Social Security. (2008). *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008*. Retrieved September 2, 2021, from <https://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/unwomen/vaw/fulltext/europe/actonequalstatusandequalrightsofwomenandmenno102008/actonequalstatusandequalrightsofwomenandmenno102008.pdf?vs=5033>

NWLC. (2020). *Promoting Pay Transparency to Fight the Gender Wage Gap: Creative International Models*. Retrieved September 2, 2021, from <https://nwlc-ciw49tixgw5lbab.stackpathdns.com/wp-content/uploads/2018/06/International-Pay-Transparency-Models-v2.pdf>

Olafsdottir, K. (2018). Iceland is the best, but still not equal. *Sökelys Pá Arbeidslivet*, 35(01–02), 111–126. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-01-02-07>

Reglugerd.is. (2017). *Reglugerð um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli staðalsins ÍST 85 (Nařízení o certifikaci systémů rovného odměňování pro společnosti a instituce na základě standardu ÍST 85)*. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/velferdarraduneyti/nr/20533>

Stadlar.is. (2017). *ÍST 85:2012 (e)*. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.stadlar.is/stadlabudin/vara/?ProductName=IST-85-2012-e>

Statistics Iceland. (2021). *Unadjusted gender pay gap 14% in 2019*. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/unadjusted-gender-pay-gap-2019/>

Stjornarradid.is. (n.d.). *Ferli innleiðingar (Implementation process)*. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/jafnlaunavottun/ferli-innleiðingar/>

Stjornarradid.is. (2016). *Parliamentary Resolution on a gender equality action programme for the period 2016-2019*. Retrieved September 2, 2021, from [https://www.stjornarradid.is/library/03-Verkefni/Mannrettindi-og-jafnretti/Jafnretti/Parliamentary Resolution on a gender equality action programme for the period 2016-2019.pdf](https://www.stjornarradid.is/library/03-Verkefni/Mannrettindi-og-jafnretti/Jafnretti/Parliamentary%20Resolution%20on%20a%20gender%20equality%20action%20programme%20for%20the%20period%202016-2019.pdf)

Stjornarradid.is. (2017). *Sértæk viðmið fyrir vottunaraðila jafnlaunastaðalsins ÍST 85 (Specifická kritéria pro certifikátory standardu stejného odměňování ÍST 85)*. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=a45afc70-d519-11e7-9422-005056bc530c>

Stjornartidindi.is. (2018a). *REGLUGERÐ um (1.) breytingu á reglugerð nr. 1030/2017, um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli staðalsins ÍST 85. (NAŘÍZENÍ o (1.) změně nařízení č. 1030/2017, o certifikaci systémů rovného odměňování pro společnosti a instituce na*. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?RecordID=5e623dcd-d5a9-4281-abee-3080424038b3>

Stjornartidindi.is. (2018b). *REGLUGERÐ um (2.) breytingu á reglugerð nr. 1030/2017, um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli staðalsins ÍST 85. (NAŘÍZENÍ o (2.) změně nařízení č. 1030/2017, o certifikaci systémů rovného odměňování pro společnosti a instituce na*. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?RecordID=6b3020ba-0391-49db-a14e-e7b8892fba0e>

Stjornartidindi.is. (2019). REGLUGERÐ um (3.) breytingu á reglugerð nr. 1030/2017 um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli staðalsins ÍST 85 (NAŘÍZENÍ o (3.) změně nařízení č. 1030/2017 o certifikaci systémů rovného odměňování pro společnosti a instituce na zá. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?RecordID=bffae6c7-fe8a-4f4d-8c64-fe90206f0c14>

The Economist. (2017). The best and worst places to be a working woman. Retrieved March 25, 2021, from <https://www.economist.com/graphic-detail/2017/03/08/the-best-and-worst-places-to-be-a-working-woman>

Thorgeirsdóttir, H. K. (2019). The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality. Retrieved March 25, 2021, from https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en

Traustadóttir, M. (2018). *Gender equality in Iceland. Are we on the right track? Iceland – Facts and figures 2017*. Reykjavík.

Wagner, I. (2018). Certified Equality: The Icelandic Equal Pay Standard. Retrieved March 25, 2021, from <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2503800>

Wagner, I. (2020). Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa032>

Wagner, I. (2021). How Iceland Is Closing the Gender Wage Gap. Retrieved March 25, 2021, from <https://hbr.org/2021/01/how-iceland-is-closing-the-gender-wage-gap>

14. Slovník pojmů

| | |
|--|--|
| Act on Equal Pay for Equal Work | Zákon o stejném odměňování za stejnou práci |
| Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men | Zákon o rovném postavení a rovných právech žen a mužů |
| Centre for Gender Equality | Centrum pro rovnost žen a mužů |
| Confederation of Icelandic Employers | Konfederace islandských zaměstnavatelů |
| Conformity assessment – Requirements for bodies providing audit and certification of management systems – Part 1: Requirements | Posuzování shody - Požadavky na orgány poskytující služby auditů a certifikace systémů managementu – Část 1: Požadavky |
| Directorate of Gender Equality | Ředitelství pro rovnost |
| Equal Pay Act | Zákon o rovném odměňování |
| Equal Pay Certification | Certifikace rovného odměňování |
| Equal Pay logo | Logo rovného odměňování |
| Equal Pay Management System – Requirements and guidance | Systém správy rovného odměňování - Požadavky a pokyny |
| Equal Pay Standard | Standard rovného odměňování |
| Gender Equality Act | Zákon genderové rovnosti |
| Gender Equality Plan | Plán genderové rovnosti |
| Gender equality programme | Program genderové rovnosti |
| GIWPS | Georgetown Institute for Women, Peace and Security |
| Glass Ceiling Index | Index skleněného stropu |
| GPG | Gender pay gap |
| Icelandic Confederation of Labour | Islandská konfederace práce |
| Icelandic Patent Office | Islandský patentový úřad |
| Icelandic Standards | Islandské standardy |
| ISO 14001 Environmental management systems | ISO 14001 Systém environmentálního managementu (EMS), tedy managementu životního prostředí |
| ISO 9001 Quality management systems | ISO 9001 - Systémy managementu kvality (QMS) |
| Standards Iceland | Islandské standardy |
| Women, Peace and Security Index | Index Ženy, mír a bezpečnost |
| Women's Day Off | Den volna pro ženy |
| World Economic Forum | Světové ekonomické fórum |

Účelová neperiodická publikace

Dobrá praxe rovného odměňování – Island

Autorka: PhDr. Marie Pospíšilová, Ph.D.

Odborná supervize: Mgr. Petra Sofie Haken

Jazyková korektura: Mgr. et MgA. Alena Orten

Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

Obrázek mapy na obálce: www.freepik.com | pikisuperstar

Použité ikonky: www.freepik.com



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2022
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-262-8

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné