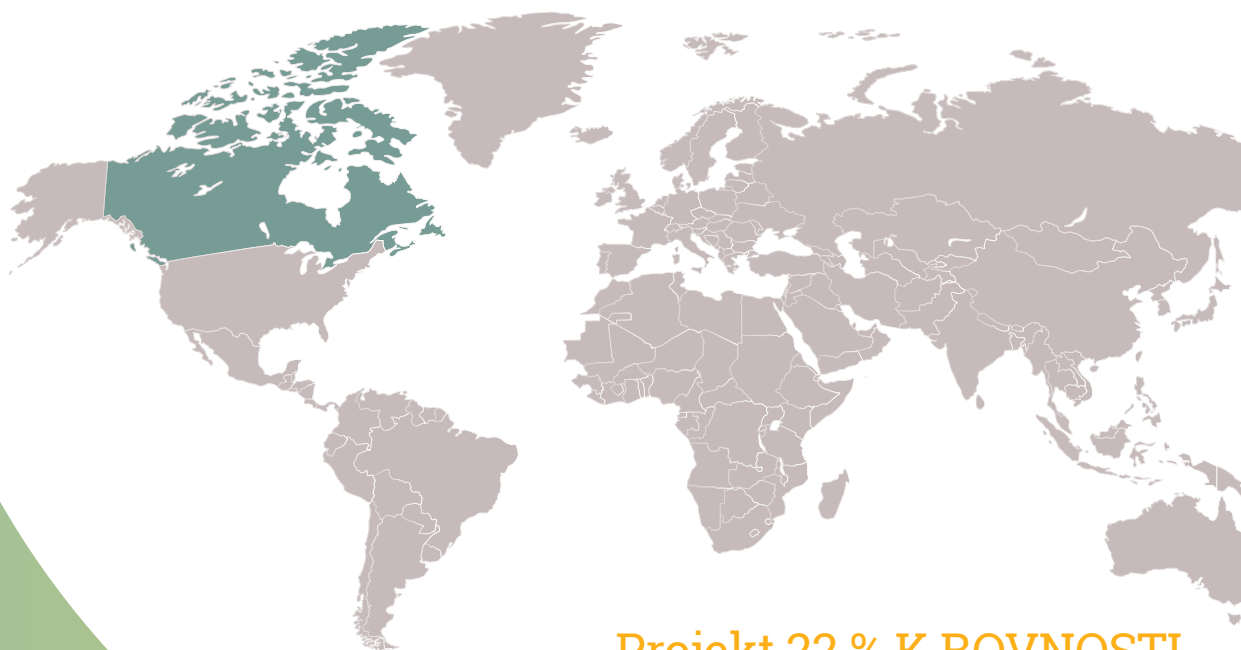




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Dobrá praxe rovného odměňování Kanada



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 |
| Role legislativy při snižování GPG..... | 7 |
| Opatření ke snižování GPG u zaměstnavatele: plán rovného odměňování | 8 |
| Institucionální báze pro snižování GPG..... | 8 |
| Kanada jako příklad dobré praxe pro ČR | 9 |
| Co je nutné zvažovat při snižování GPG?..... | 9 |
| 1. Úvod..... | 10 |
| GPG jako komplexní problém | 10 |
| Příčiny a důsledky GPG v Kanadě | 11 |
| Historie politik zaměřených na snižování GPG..... | 11 |
| Období po 2. světové válce do 90. let minulého století | 12 |
| Období od 90. let 20. století do současnosti | 13 |
| 2. Legislativa k eliminaci GPG..... | 15 |
| Legislativa na federální úrovni..... | 15 |
| Hlavní principy proaktivní legislativy..... | 16 |
| Hlavní zásady proaktivní legislativy | 16 |
| Milníky implementace federálního zákona do praxe | 17 |
| Legislativa v provinciích: příklad Ontaria | 17 |
| Zákon o standardech zaměstnanosti (Employment Standards Act, 2000, tzv. ESA)..... | 18 |
| Transparentnost odměňování..... | 18 |
| 3. Nástroje rovného odměňování | 21 |
| Plán rovného odměňování: příklad Ontaria..... | 21 |
| Hlavní charakteristiky plánu rovného odměňování..... | 21 |
| Jednotlivé kroky plánu rovného odměňování (PRO)..... | 21 |
| A) Vymezení kategorií povolání..... | 22 |
| B) Určení genderu povolání..... | 22 |
| C) Stanovení genderově neutrální hodnoty práce | 23 |
| D) Porovnání kategorií „mužských“ a „ženských“ povolání (podle různých metod srovnání) | 29 |
| E) Úprava odměňování při zjištění GPG | 32 |
| F) Další důležité body plánu rovného odměňování | 32 |
| Plán rovného odměňování: federální úroveň | 32 |
| Výbory pro rovné odměňování (Pay Equity Committees) | 33 |
| 4. Institucionální zabezpečení | 35 |
| Institucionální zabezpečení: příklad provincie (Ontario)..... | 35 |
| Komise pro rovné odměňování (Pay Equity Commission)..... | 35 |
| Úřad pro rovné odměňování (Pay Equity Office)..... | 35 |
| Tribunál pro slyšení v otázce rovného odměňování (Pay Equity Hearings Tribunal)..... | 36 |
| Institucionální zabezpečení: federální úroveň | 36 |
| Komisař či komisařka pro rovné odměňování (Pay Equity Commissioner)..... | 37 |
| Revizní úředník či úřednice | 37 |
| Náprava a penalizace za nedodržení zákona o rovném odměňování | 37 |
| 5. Kritika současného stavu | 39 |
| 6. Vliv opatření na vývoj GPG | 41 |
| 7. Doporučení, přenositelnost do ČR..... | 42 |
| 8. Vzájemné srovnání zemí: Kanada a Velká Británie | 44 |
| 9. Literatura a zdroje | 45 |

Manažerské shrnutí

Snižování nerovností v odměňování mezi muži a ženami (GPG)¹ je v Kanadě považováno za složitý problém vyžadující komplexní řešení, kterému je dlouhodobě věnována značná/patřičná pozornost. Dosažení genderové rovnosti, a to i v odměňování, je totiž pokládáno za jeden z důležitých znaků demokracie. Během uplynulých desetiletí se GPG snížil, v r. 2020 dosahoval kolem 11 %.

Řešení problematiky GPG je v této zemi poměrně komplikované, neboť je do značné míry v pravomoci každé provincie. V soukromé, nejen veřejné sféře je snižování GPG ošetřeno v provincii Ontario (od poloviny 80. let) a Québec (od poloviny 90. let), na federální úrovni pak od konce srpna 2021.

Role legislativy při snižování GPG

V Kanadě je dlouhodobě patrná snaha řešit nerovnosti v odměňování „ex ante“ (neboli dříve než nastanou), nikoli „ex post“ (tj. zpětně).

Snižování GPG má v Kanadě oporu v legislativě, která se v průběhu uplynulých desetiletí posunula od neoliberalního přístupu k tzv. systémovému. GPG tedy není chápán jako ryze individuální záležitost, nýbrž jako strukturální problém (související s nastavením mechanismů fungování trhu práce). V legislativě se začal systematicky uplatňovat kromě principu rovného odměňování za stejnou práci rovněž princip stejné odměny za práci stejné hodnoty.

Dřívější přístup (vycházející z neoliberalismu v kombinaci s principem stejného výdělku za stejnou práci) uplatňovaný v oblasti práva ale vykazoval značné limity:

- a) Většina žen vykonávala jinou práci zpravidla na jiných pracovištích než muži – často nikoli u stejného zaměstnavatele.
- b) Pouze malý počet žen tak mohl podat stížnost na nerovnost ve výdělcích. Královská komise pro postavení žen proto konstatovala, že tato legislativa není účinná, resp. je neúspěšná, zdoluhavá a finančně nákladná v řešení problematiky GPG.
- c) Nízké pokuty za porušení tehdejších právních norem pak nemotivovaly zaměstnavatele platit ženám adekvátní mzdu či plat za jejich práci.
- d) Zaměstnavatelé se mohli vyhnout povinnosti dodržovat rovnost ve výdělcích tím, že popsali rozdílné požadavky na práci vykonávanou ženami a muži.

V novém, tzv. proaktivním typu legislativy se zodpovědnost za snižování nerovností v odměňování přesunula z poškozených (tj. zaměstnankyň) na stát (či provincii), potažmo na zaměstnavatele (neboli toho, kdo má více prostředků, možnosti i moci problém řešit). V legislativě se začal systematicky uplatňovat kromě principu rovného odměňování za stejnou práci rovněž princip stejné odměny za práci stejné hodnoty. Tento typ legislativy vytváří prostor pro efektivnější odstraňování systémové diskriminace žen v otázce jejich odměňování.

¹ V Kanadě označován jako gender wage gap (GWG).

Proaktivní typ legislativy:

- Je platný pro všechny zaměstnavatele, kteří splňují určitá kritéria (jako počet zaměstnaných, typ sektoru), přičemž vymezení velikosti podniků a organizací se stále zpřesňuje, resp. se vztahuje na firmy či organizace se stále menším počtem zaměstnaných osob;
- Ukládá zaměstnavatelům povinnost zabývat se problematikou snižování GPG na základě provedených analýz (statistických zjištění o odměňování ve firmě), a to ve stanovené lhůtě;
- Stanovuje hlavní metodická kritéria, která mají být použita k dosažení stanovených výsledků během celé fáze procesu snižování GPG ve firmě / organizaci;
- Vyžaduje spolupráci zaměstnavatelů, zástupců a zástupkyň zaměstnanců a zaměstnankyň v procesu snižování GPG v dané firmě či organizaci (viz výbory pro rovné odměňování, viz níže).

Opatření ke snižování GPG u zaměstnavatele: plán rovného odměňování

- Představuje základní nástroj pro snížení GPG ve firmě či organizaci;
- Je postaven na genderově neutrálním hodnocení povolání podle čtyř základních kritérií (obdobně jako v ČR), a sice dovedností, námahy, odpovědnosti a pracovních podmínek;
- Používá vymezené postupy k odhalení nerovností v odměňování mezi převážně mužskými a převážně ženskými typy povolání, přičemž tento proces musí poprvé proběhnout do stanovené doby (obvykle 3-5 let) a pak se ve vymezených (ročních) intervalech opakuje;
- Obsahuje způsob vyrovnání i časový rámec toho, do kdy musí dojít k nápravě v případě zjištěných nerovností v odměňování týkajících se výhradně žen (ženských skupin povolání);
- Jeho cílem je nastolit a udržet rovnost ve výdělcích mužů a žen u daného zaměstnavatele.

Zaměstnavatel pak má povinnost zveřejnit výsledky hodnocení povolání a způsobu a časového rámce nápravy zjištěných nerovností odborům, zaměstnancům a zaměstnankyním.

Zprávy o GPG ve firmě či organizaci jsou zveřejňovány na webu firmy či organizace a slouží jako vodítko pro hodnocení zaměstnavatele ze strany ostatních.

Institucionální báze pro snižování GPG

Na federální i provinciální úrovni je vybudovaná institucionální síť, která se obvykle skládá z Komise pro rovné odměňování (zahrnující Úřad pro rovné odměňování, Tribunál pro slyšení v otázce rovného odměňování) a komisaře či komisařku pro rovné odměňování.

Tyto instituce slouží k:

- prosazování Zákona o rovném odměňování a zajištění informovanosti veřejnosti, zaměstnavatelů i zaměstnanců a zaměstnankyň skrze aktivity různého typu
- podpoře a pomoci zaměstnavatelům (i odborům a zaměstnaným) při zavádění a naplňování plánu rovného odměňování, resp. příslušného zákona
- ke kontrole zaměstnavatelů ve věci rovného odměňování, k mediaci při řešení sporů v dané oblasti i k vyvíjení nápravy včetně udělování pokut za nedodržování příslušného zákona apod.

Kanada jako příklad dobré praxe pro ČR

Jakkoli se Kanada odlišuje od ČR svým historickým vývojem i kulturním kontextem, takže kanadská opatření ke snižování GPG nejsou zcela jednoduše implementovatelná do českého prostředí, lze v přístupu ke snižování GPG v Kanadě nalézt určitou inspiraci, a to v:

- v pojetí GPG a v přístupu k jeho snižování;
- v nastavení legislativy i v komplexnosti přístupu k řešení snižování GPG jdoucího nad rámec legislativy;
- v institucionálním zabezpečení řešení problematiky GPG včetně kontroly, pomoci i sankcí;
- v podpoře zaměstnavatelů (ale i odborů a pracujících) ze strany příslušných státních či provinciálních orgánů při zavádění opatření ke snižování GPG ve firmách a institucích;
- v procesu genderově neutrálního hodnocení povolání a tvorby plánů rovného odměňování mezi muži a ženami na úrovni zaměstnavatele;
- v participaci pracujících na tvorbě těchto plánů vedoucích ke snižování a odstranění GPG;
- ve snaze na různých úrovních revidovat dosažené výsledky a hledat další účinná řešení, chápat snižování GPG jako průběžný proces.

Co je nutné zvažovat při snižování GPG?

I když se v Kanadě nepodařilo GPG zcela eliminovat, dlouhodobě se snižuje. Je možné se poučit z dosavadních zkušeností z této země, resp. lze si na příkladu i této země odpovědět na následující otázky:

- Jak se k problematice snižování GPG ve společnosti přistupuje? Jaká jsou ideová východiska řešení problému?
- Jaká je ochota a vůle společnosti (zejména pak politické reprezentace) danou problematiku řešit?
- Na co, se při snižování GPG klade důraz? Zda na parciální rovinu problému (zejména legislativní) anebo se prosazuje komplexní přístup k jeho řešení?
- Jaký typ legislativy je při snižování GPG uplatňován? Jaká je jeho efektivita?
- Jak jsou nastavena opatření ke snižování GPG? Jakých firem (z hlediska velikosti, sektoru apod.) se opatření týkají?
- Jak je nastavena funkční institucionální báze pro prosazování a naplňování snižování GPG ve společnosti? Jak je nastavena pomoc ze strany státu či jiných relevantních institucí při zavádění opatření?
- Jaký je časový horizont zavádění těchto opatření? Jak je naplňování opatření vedoucích ke snižování GPG monitorováno, kontrolováno, ev. sankcionováno?
- Jsou brány v úvahu náklady a nároky opatření, resp. počítá s dostatečnými zdroji na úrovni státu i firem (finance, personální kapacity, časové náklady, případně prostorové nároky)?
- Jsou brány v úvahu zisky a přínosy snižování GPG pro společnost i jednotlivce?

1. Úvod

GPG jako komplexní problém

Diskriminační rozdíly v odměňování jsou v Kanadě vnímány jako porušení lidských práv, resp. Kanadského zákona o lidských právech² (který obsahuje obecné ustanovení o rovném odměňování za práci stejné hodnoty. Tuto zásadu zohledňuje také Zákon o rovném zacházení v zaměstnání (viz Employment Equity Act³ – zkráceně EEA), zaměřený explicitně na čtyři skupiny zaměstnaných osob, a to na ženy, původní obyvatelstvo, osoby se zdravotním či duševním znevýhodněním a příslušníky a příslušnice tzv. viditelných menšin (angl. visible minorities).⁴

GWG/GPG (gender wage gap)⁵ je v Kanadě považován za složitý problém, který vyžaduje komplexní řešení. Situace ohledně snižování GPG je v Kanadě poměrně komplikovaná, neboť federální a provinciální/teritoriální vlády pokrývají různé jurisdikce (vymežující, kdo spadá do jejich výkonu soudní nebo jiné úřední moci v právních otázkách, zde v otázce eliminace GPG), které se navíc mění v čase.⁶ Situace většiny zaměstnanců a zaměstnankyň v provinciích ve veřejném a soukromém sektoru je regulována provinciálními/teritoriálními zákony (více viz níže). Federální jurisdikce se týká zaměstnanců a zaměstnankyň státního a veřejného sektoru na federální úrovni a federálně regulovaných soukromých podniků a některých oblastí ekonomické činnosti (což bývá souhrnně označováno jako federálně regulovaní zaměstnavatelé).⁷

Rovnost odměňování mezi muži a ženami je v Kanadě chápána jako otázka morální, nejen ekonomická. Klade se důraz na to, že odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů zvyšuje rovnost ve společnosti, přičemž rovnost je chápána jako ústřední prvek účinné demokratické správy věcí veřejných. Argumentuje se tím, že prosazování rovnosti žen a mužů vč. eliminace GPG není dobré jen pro ženy, ale je dobré i pro všechny obyvatele a obyvatelky Kanady.

Z ekonomického hlediska se klade důraz na to, že nejdůležitější determinantu konkurenceschopnosti země představují lidské zdroje, resp. lidský talent (kapitál) neboli dovednosti, vzdělání a produktivita zaměstnaných osob, přičemž ženy tvoří polovinu lidských zdrojů každé země. Kanadské studie uvádějí,⁸ že při uplatňování principu stejné odměny za práci stejné hodnoty pro muže a ženy ekonomika země roste, neboť dochází ke zvyšování HDP provincií i celé země. V konečném důsledku to znamená, že prosperují rovněž rodiny a/nebo různé typy komunit. Důležité je i to, že snížení GPG vede ke snížení vládních výdajů na sociální dávky včetně těch zacílených na rodiny s dětmi.

² Canadian Human Rights Act (R.S., 1985, c. H-6).

³ <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.401/index.html>

⁴ Termín „viditelné menšiny“ je definován v EEA a označuje osoby, které nepatří k původním (domorodým) obyvatelům / národům ani k bílé rase a mají jinou než bílou barvu. Označuje tzv. novou imigraci do Kanady neboli imigraci 20. a 21. století. (Více viz např. <https://www.statcan.gc.ca/eng/start>).

⁵ V Kanadě, stejně jako ve Velké Británii je GPG označován jako GWP. V textu nicméně používáme termín GPG, který je v evropském (i českém) kontextu více zažitý.

⁶ Více viz Armstrong a Cornish (1997).

⁷ Federálně regulovaní zaměstnavatelé jsou ti, kteří zaměstnávají zaměstnance a zaměstnankyně federálních úřadů a institucí (federální správy) a zaměstnance a zaměstnankyně politických stran, dále zaměstnavatelé tzv. federálně regulovaných sektorů a dodavatelů. Sem patří zejména: banky; námořní, letecká, železniční a silniční doprava, při níž dochází k překračování provinčních nebo mezinárodních hranic; dále plynovody jdoucí napříč provinciemi; další oblast představují veřejnoprávní média a část zemědělství a produkce potravin zahrnující produkci a skladování, případně jejich zpracování (konkrétně krmiva, mouky a osiva); řadí se sem rovněž ochrana a zachování rybolovu jako přírodního zdroje anebo těžba a zpracování uranu a atomové energie.

⁸ Viz např. Strategy Steering Committee, 2016. The final report.

Vizí kanadské společnosti je společnost, která si váží práce žen. V diskurzu o snižování GPG se proto neuplatňují jen argumenty utilitárního typu (ekonomický prospěch žen, resp. všech), ale objevuje se v nich i morální aspekt (uvědomění si významu, důležitosti a symbolické hodnoty práce žen).⁹

Příčiny a důsledky GPG v Kanadě

GPG se v Kanadě dlouhodobě snižuje – v roce 1998 činil 18,8 %¹⁰ a v roce 2020 již jen 11 %.¹¹ GPG vyčíslený v průměrných hrubých hodinových mzdách byl v daném roce nejnižší v provincii Ostrov prince Edvarda (2 %), v Québecu činil již 8 %, v Ontariu 11 %.¹² GPG je nejvyšší ve věkové kategorii 35 až 44 let, tj. v době, kdy lidé mají malé děti a kdy ženy obvykle pracují na částečný úvazek.

Za hlavní příčinu GPG je v Kanadě považováno podhodnocení práce tradičně vykonávané ženami (kdy právě na toto systematické znevýhodnění/ strukturální diskriminaci „ženské práce“ jsou zaměřeny zákony o rovném odměňování v jednotlivých provinciích i federaci jako celku). Tento typ znevýhodnění se pak projevuje rozdílným pojetím práce žen a mužů, orientací na jiné obory vzdělávání (viz genderové předsudky a stereotypy); segmentací žen na trhu práce do nízkopříjmových povolání a odvětví i nedostatečným zastoupením žen ve vyšších pozicích. Jako další příčiny GPG bývají uváděny: velký podíl žen pracujících na částečný úvazek; předsudky, stereotypy a diskriminace na jednotlivých pracovištích; a větší podíl žen než mužů vykonávajících tzv. neplacenou práci vč. péče.

Nižší příjem žen z placené práce je také v Kanadě spojován na straně jedné s vyšším rizikem pádu do chudoby v průběhu jejich života, na straně druhé s menší šancí vyvázat se z násilných partnerských či jiných rodinných vztahů. V Kanadě se tematizuje dlouhodobý dopad zátěže dvojím břemenem (placené a neplacené práce vč. péče) na zdraví žen. Rozdíl v odměňování žen a mužů je v této zemi považován za projev přetrvávající (často nezáměrné, resp. běžně neuvědomované) diskriminace a nerovnosti na základě genderu. GPG tak představuje jeden z důležitých ukazatelů toho, že rovnosti žen a mužů nebylo v Kanadě stále dosaženo.

Historie politik zaměřených na snižování GPG

V Kanadě je dlouhodobě věnovaná pozornost problematice snižování GPG. Přístup k řešení této problematiky se zde mění. Posouvá se jednak od zaměření se na problematiku stejné/rovné odměny za stejnou práci k problematice stejné odměny za práci stejné hodnoty, jednak od tzv. neoliberálního přístupu k přístupu proaktivnímu.

⁹ Více viz např. Canadian Women's Foundation, 2019.

¹⁰ Statistics Canada, 2019.

¹¹ Table 14-10-0340-01: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410034001>

¹² Pay Equity Office, Ontario. The gender wage gap: It's more than you think. Dostupné z: <https://www.payequity.gov.on.ca/en/Learn-More/GWG/Pages/default.aspx>

Období po 2. světové válce do 90. let minulého století

Po 2. světové válce se v této zemi odvíjela nejprve debata na téma rovného odměňování za stejnou práci. V roce 1948 federální vláda signovala Všeobecnou deklaraci lidských práv (Universal Declaration of Human Rights) vymezující v Kanadě (mimo jiné) explicitně právo na stejnou odměnu za stejnou práci¹³. Tato zásada byla poprvé implementovaná ve speciální legislativě v Ontariu v r. 1952 (viz Zákon spravedlivé odměny pro zaměstnané – Female Employees Fair Remuneration Act¹⁴).¹⁵

V 70. letech se veřejné debaty o rovném odměňování začaly týkat problematiky rovného odměňování za práci stejné hodnoty. V roce 1974 došlo v Ontariu k úpravě principu odměňování, kdy výraz „stejná práce“ (equal work) byl nahrazen výrazem „v zásadě / v podstatě stejná“ práce (substantially similar work) v Zákoně o standardech zaměstnanosti (Employment Standards Act). Tento termín v podstatě znamená práci stejné hodnoty (angl. work of equal value). Také ve federálním Zákonu o lidských právech (Canadian Human Rights Act z r. 1985) se důraz posunul od konceptu rovné odměny za stejnou práci ke konceptu rovné odměny za práci stejné hodnoty. Tento nový legislativní přístup (tj. pay equity) odkazuje k systémové mzdové diskriminaci žen na trhu práce, nikoli k diskriminaci individuální.¹⁶ Posun v chápání rovnosti v odměňování se promítl rovněž do provinciálních zákonů o rovném odměňování (kdy první z nich byl přijat v Ontariu r. 1987), které na rozdíl od předchozích zákonných norem uplatňují tzv. proaktivní přístup k eliminaci GPG (podrobněji viz níže).

Zájem o problematiku rovného odměňování, zejména rovného odměňování za práci stejné hodnoty, byl v Kanadě iniciován feministicky orientovanými skupinami. V Ontariu vznikla v 70. letech minulého století z iniciativy předních feministek Koalice za rovné odměňování za práci stejné hodnoty (Equal Pay Coalition,¹⁷ zkráceně EPC), která sdružovala feministické organizace, některé progresivní zaměstnavatele a další zúčastněné strany – zejména odbory usilující o rovnost odměňování mezi muži a ženami. Cílem této koalice bylo vytvořit, implementovat a zajistit zdroje pro snížení GPG nejen v dané provincii.¹⁸ V 80. letech tato koalice sdružovala přes milion osob z 39 různých sdružení či podpůrných skupin.

V průběhu deseti let EPC nejen lobovala, ale vedla kampaně, v nichž širší veřejnosti objasňovala povahu mzdové/ platové diskriminace žen, tedy to, že představuje systémový/strukturální, nikoli individuální problém. Následně argumentovala tím, že strukturální problém vyžaduje systémové řešení a nikoli systém, který spoléhá na stížnosti ze strany těch, kdo patří ke zranitelným sociálním skupinám na trhu práce a mají omezené možnosti zjednat nápravu. Snažení EPC nakonec v Ontariu coby první provincii v Kanadě vyústilo r. 1987 v přijetí Zákonu o rovném odměňování za práci stejné hodnoty (Pay Equity Act) kladoucího důraz na princip stejné odměny za práci stejné hodnoty. Zákon byl přijat na základě politické dohody (z roku 1985) mezi Liberální stranou (Liberal Party) a Novou demokratickou stranou (New Democratic Party), kdy obě tyto strany prosazovaly rovnost v odměňování mezi muži a ženami za práci stejné hodnoty. Spolupráce mezi těmito politickými stranami umožnila vznik daného zákona nejen v Ontariu, ale podnítila přijetí zákonů v Québecu (1996) a následně i dalších provinciích. Přijetím tohoto zákona se vláda v Ontariu trvale zavázala ukončit diskriminaci v odměňování na základě pohlaví/genderu.

¹³ Mezinárodní Úmluva o rovném odměňování (Equal Remuneration Convention, ILO 1951) pak byla v Kanadě ratifikována r. 1972.

¹⁴ <http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/rso/vol1960/iss2/14>

¹⁵ Ontario Human Rights Commission: Dostupné z: <http://www.ohrc.on.ca/en/bit-history>

¹⁶ Zákon o lidských právech zahrnoval v oddílu 11 ustanovení o právu na rovné odměňování za práci stejné hodnoty pro ženy zaměstnankyně spadající pod federální jurisdikci. Stejně jako u ostatních práv uvedených v tomto zákonu mohl poškozený/á podat stížnost u Komise pro lidská práva (Canadian Human Rights Commission) v případě podezření na diskriminaci. Pokud nebyla stížnost vypořádána v průběhu vyšetřování nebo během procesu mediace, kdy se Komise snaží nalézt mimosoudní řešení, mohl nakonec rozhodnout Tribunal pro lidská práva (Canadian Human Rights Tribunal). Zkušenost rozličných aktérů s ustanovením obsaženým v oddílu 11 vyústila v silné výhrady vůči užitečnosti legislativy v uvedené podobě a vedla také k pochybnostem o efektivitě podpůrného systému.

¹⁷ Equal Pay Coalition of Ontario: Dostupné z: <https://riseupfeministarchive.ca/activism/organizations/equal-pay-coalition-of-ontario/>

¹⁸ Viz <http://www.equalpaycoalition.org/take-action/>

Období od 90. let 20. století do současnosti

Zkušenost z Kanady ukazuje, že při řešení problematiky GPG je důležitý přístup politické reprezentace (v případě Kanady nejen vlád provinciálních, ale i vlády federální) k tomuto tématu. Kanadská konzervativní federální vláda ve druhé polovině 90. let provedla vládní škrty ve výdajích do veřejné sféry (zejména do školství, zdravotnictví a sociálních služeb), které více zasáhly ženy než muže.¹⁹ Snížování výdajů a restrukturalizace veřejné sféry byly v dané době zdůvodňovány nutností zachování konkurenceschopnosti Kanady v rámci globální ekonomiky, potřebou šetřit (neboli snižovat federální výdaje).²⁰ V důsledku implementace politiky rovného odměňování za práci stejné hodnoty začalo totiž v Kanadě v předchozím období (tj. v 80. letech 20. století) docházet ke snížování GPG, a tedy k navyšování odměn žen v platově či mzdově podhodnocených sektorech povolání, a zároveň došlo i k nárůstu nákladů na (ženskou) pracovní sílu ve veřejném sektoru.²¹ Snížování státních výdajů novou federální vládou bylo spojeno s propouštěním, snižováním platů a s nárůstem objemu práce pro ty zaměstnané osoby, které ve veřejné sféře zůstaly pracovat. Část populace dávala tyto události do souvislosti s uplatňováním politik rovnosti (pay equity) a začala se vůči nim negativně vymezovat. Naproti tomu druhá část populace vnímala škrty konzervativní vlády jako zpětný úder (backlash) snahám feministek a demokratické části společnosti snižovat GPG v Kanadě zejména, když se potvrdilo, že důsledkem konzervativní politiky škrťů ve veřejném sektoru bylo nakonec zvýšení GPG v Kanadě. Postup (vládních škrťů) uplatněný konzervativní vládou vedl k delegitimizaci její politiky u značné části populace včetně některých zaměstnavatelů.²²

V 70. letech vznikla v Ontariu z iniciativy feministek Koalice za rovné odměňování²³, která sdružovala feministické organizace, zaměstnavatele a další zúčastněné strany (zejména odbory) usilující o rovnost odměňování mezi muži a ženami. Cílem koalice bylo vytvořit, implementovat a poskytnout zdroje pro plán na snížení GPG v dané provincii.²⁴ V 80. letech tato koalice sdružovala přes milion osob z 39 různých sdružení či podpůrných skupin.

Koalice propaguje komplexní přístup k eliminaci GPG. V průběhu let prosazovala a prosadila genderově nezatížené hodnocení pracovních míst (neboli genderově neutrální hodnocení povolání)²⁵ podle principu stejné odměny za práci stejné hodnoty u povolání, v nichž historicky převládaly ženy, s těmi pracovními místy, kde historicky dominovali muži; prosazovala změny právních předpisů, aby byla zajištěna ochrana pracujících žen zejména na pracovištích, kde pracují výhradně ony. Tato koalice sehrála důležitou roli nejen v legislativním prosazování dané problematiky a její implementace do praxe, ale i v prosazování genderové rovnosti na trhu práce v jejím širším rámci.

V roce 2013 přední kanadská feministka a právnička zaměřující se na oblast lidských práv, Mary Cornish, stanovila 10 opatření ke snížení GPG pro provincii Ontario,²⁶ která jdou nad rámec zákona o rovném odměňování této provincie a jsou inspirativní i pro další provincie federace a federální úroveň. Vycházela z toho, že genderová diskriminace na trhu práce včetně diskriminace v odměňování vyžaduje četná koordinovaná opatření různých

¹⁹ Jednak zde ženy tvořily (a stále tvoří) většinu mezi zaměstnanými osobami (dlouhodobě kolem 60 %), jednak zde byly (a jsou) častěji klienty, resp. klientkami. Omezení pracovních míst a služeb ve veřejném sektoru totiž neúměrně dopadá na ženy, nejen pokud jde o ztrátu zaměstnání, ale zvyšuje se obvykle také zodpovědnost a zátěž spojená s péčí o děti a starší osoby, pokud veřejné služby nejsou k dispozici v potřebném rozsahu a ceně.

²⁰ Armstrong a Cornish (1997: 76). Více viz i na <https://www.ontario.ca/laws/statute/90p07>

²¹ Nebyly však brány v úvahu úspory za nevyplacené sociální dávky, ke kterým došlo v důsledku navýšení platů žen v platově podhodnocených sektorech povolání.

²² Armstrong a Cornish, 1997.

²³ <https://riseupfeministarchive.ca/activism/organizations/equal-pay-coalition-of-ontario/>

²⁴ Viz <http://www.equalpaycoalition.org/take-action/>

²⁵ K této problematice viz i materiály Mezinárodní organizace práce, např. Chica, 2008.

²⁶ Cornish, 2013.

institucí, které ovlivňují fungování trhu práce. Stanovila proto hlavní body (principy či opatření), které mohou významně ovlivnit výši GPG, a sice:

1. Považovat snižování GPG za lidskoprávní agendu, resp. prioritu lidských práv;
2. Zvyšovat povědomí o GPG prostřednictvím každoročně konaných dnů rovného odměňování a vzdělávání;
3. Vypracovat plány ke snižování GPG;
4. Prosazovat a rozpracovávat zákony o rovném odměňování;
5. Implementovat právní předpisy a politiky vztahující se k rovnosti v zaměstnání;
6. Podporovat odborovou organizovanost žen považovanou v Kanadě za jeden z neúčinnějších nástrojů ke snížení GPG;
7. Zvýšit minimální mzdu;
8. Poskytovat cenově i teritoriálně dostupnou péči o dítě;
9. Začlenit dodržování rovnosti do vládních zákonů a politik;
10. Začlenit dodržování zásad rovnosti do chodu zaměstnavatelských subjektů.

Tento program je neustále inovován.²⁷

2. Legislativa k eliminaci GPG

Problematika snižování GPG je v Kanadě poměrně komplikovaná, neboť představuje kombinaci zákonů a opatření platících pro celou federaci anebo pro tu část zaměstnaných osob, které jsou pouze pod federální jurisdikcí, a zákonů a opatření provinciálních vlád.

Legislativa na federální úrovni

Kanada ratifikovala mezinárodní Úmluvu o rovném odměňování ILO (Equal Remuneration Convention) z roku 1951 platnou pro celou federaci v listopadu r. 1972. Zhruba od poloviny 70. let minulého století začala být v Kanadě uváděna postupně v platnost tzv. Pay Equity Legislation, která je zaměřena na rovnost ve výdělích mužů a žen podle principu stejného odměňování za práci stejné hodnoty. Tento typ legislativy má vést k odstranění systémové diskriminace na základě pohlaví v oblasti výdělků ve veřejném i soukromém sektoru. Průkopnickými provinciemi v Kanadě z hlediska implementace principu stejného odměňování za práci stejné hodnoty spolu s proaktivním přístupem k odstraňování GPG je Ontario (více viz níže), kde zákon o rovných výdělích začal platit od 1. 1. 1988, a Québec, kde platí od r. 1996.

Legislativní přístup k řešení problematiky rovnosti odměňování se v Kanadě v průběhu času měnil. Posunul se od přístupu, který se zaměřoval na eliminaci přímé diskriminace (tj. stejný výdělek za stejnou práci), na přístup, který reflektuje nepřímou diskriminaci neboli strukturální genderové nerovnosti žen na trhu práce (tj. stejný výdělek za práci stejné hodnoty). Došlo rovněž k posunu od tzv. neoliberálního přístupu k proaktivnímu.

Neoliberální přístup vycházel z předpokladu, že zaměstnavatelé se řídí zákonem dobrovolně (viz i Spojené království). V případě, že tomu tak není, pak zaměstnanec, resp. zaměstnankyně může podat stížnost ohledně mzdové / platové diskriminace k příslušné instituci (např. speciální komisi či speciálnímu soudnímu orgánu řešícímu danou problematiku). Nerovnost ve výdělích tak byla zpočátku řešena jen jako ryze individuální problém, tj. stížností dotčených osob, resp. zaměstnankyň. Tento typ legislativy ale narážel na určité limity:

- a) Většina žen vykonávala jinou práci zpravidla na jiných pracovištích než muži – často nikoli u stejného zaměstnavatele.
- b) Pouze malý počet žen tak mohl podat stížnost na nerovnost ve výdělích. Proto Královská komise pro postavení žen (Royal Commission on the Status of Women) konstatovala, že tato legislativa není účinná, resp. je neúspěšná, zdlouhavá a finančně nákladná.
- c) Nízké tresty pak nemotivovaly zaměstnavatele platit ženám adekvátní mzdu či plat za jejich práci.
- d) Zaměstnavatelé se mohli vyhnout povinnosti dodržovat rovnost ve výdělích tím, že popsali rozdílné požadavky na práci vykonávanou ženami a muži.²⁸

Neoliberální typ legislativy ukázal, že systémové podhodnocení práce žen není možné odstranit dosavadním fungováním trhu práce, kdy zaměstnavatelé sami nejsou schopni korigovat stávající genderové nerovnosti ve výdělích. Začal se prosazovat názor, že tento typ diskriminace nemůže být odstraněn pouze eliminací diskriminace jednotlivých žen, tedy tím, že ženy buď hledají jiná, lépe placená zaměstnání, anebo že podávají žaloby.

²⁷ Koalice program rozšířila o další dvě opatření: viz 11. Ukončit genderově podmíněné násilí a obtěžování žen. 12. Zajistit důstojnou práci pro ženy napříč ekonomikou. Více viz Ontario Equal Pay Coalition (EPC): Dostupné z: <http://equalpaycoalition.org/12-steps-to-closing-the-gap/>.

²⁸ Armstrong a Cornish, 1997.

Od konce 80. let byl proto vytvářen tzv. proaktivní model legislativy (viz např. i Francie nebo skandinávské země), který stanovuje povinnost zabývat se nerovnostmi ve výdělích ve veřejných a soukromých firmách a organizacích nikoli ex post, ale ex ante. Zaměstnavatel musí implementovat aktivně zásadu stejného odměňování za práci stejné hodnoty, takže se nečeká až na stížnost/i ze strany zaměstnaných osob, aby došlo k nápravě. Implementace tohoto přístupu je povinná pro všechny organizace / firmy určité velikosti. Příslušný zákon (více viz i níže) pak stanovuje časový rámec pro implementaci dané zásady a obsahuje metodické pokyny, jak dosáhnout rovnosti ve výdělích.

Tento typ legislativy se vymezil proti zaměstnavatelským politikám a praxím, které se mohou jevit jako neutrální, ale ve skutečnosti mají nestejný/nerovný dopad na některé znevýhodněné skupiny, konkrétně na ženy. Nová legislativa odmítla pojem „záměr“ (intention) a místo toho se zaměřila na to, zda účinek praxe je diskriminační, a to i tehdy, když diskriminace je nepředvídaná, na první pohled nezáměrná.

Hlavní principy proaktivní legislativy

1. Zavázání se k principu rovnosti ve výdělích.
2. Uznání nároku na rovnost ve výdělích za lidské právo.
3. Zavázání se k odstranění rozdílů ve výdělích žen a mužů ze strany zaměstnavatelů.
4. Konsenzus ohledně dostupnosti jakékoli úpravy mzdové rovnosti pro pracující, ať již jsou či nejsou odborově organizovaní.
5. Shodu ohledně toho, že legislativní úprava by měla poskytovat více pokynů a návodů ohledně standardů, které je třeba dodržovat.
6. Požadavek na neutrální zdroj pomoci, informací a podpory.
7. Uznání práva využívat nezávislý rozhodovací orgán s odbornými znalostmi při řešení otázky mzdové / platové rovnosti mezi muži a ženami.²⁹

Hlavní zásady proaktivní legislativy

- Je platná pro všechny zaměstnavatele, kteří splňují určitá kritéria (například počet zaměstnaných, typ sektoru), přičemž vymezení velikosti podniků a organizací se stále zpřesňuje, resp. platí pro firmy se stále menším počtem zaměstnaných osob;
- Ukládá určeným zaměstnavatelům povinnosti zabývat se danou problematikou na základě provedených analýz (statistických zjištění o odměňování ve firmě), a to ve stanovené lhůtě;
- Stanovuje hlavní metodická kritéria, která mají být použita k dosažení stanovených výsledků během celé fáze procesu snižování GPG probíhajícího ve firmě / organizaci;
- Je postavena na společném úsilí zaměstnavatelů, zástupců a zástupkyň zaměstnanců a zaměstnankyň při snižování GPG v dané firmě či organizaci (viz v některých provinciích a na federální úrovni tzv. výbory pro rovné odměňování).

Zákony a politiky týkající se rovného odměňování podle „pay equity“ jsou zaměřeny na zajištění kroků vedoucích k odstranění překážek a na přijetí pozitivních opatření, která ženám poskytnou rovný přístup k lépe placeným povoláním a pracovním pozicím obvykle zastávaných muži. Nicméně stále přetrvává nesoulad mezi zákonem a praxí, neboť GPG se nedaří zcela odstranit.

²⁹ Bližší specifikaci kritérií si určuje každý zaměstnavatel sám. Více viz Pay Equity Office, Ontario. 2019. A Guide to Interpreting Ontario's Pay Equity Act. Dostupné z: https://www.payequity.gov.on.ca/en/LearnMore/Tools/Pages/guide_to_act.aspx

Na federální úrovni byl v uplynulých letech diskutován *Zákon o rovném odměňování za práci stejné hodnoty* (Pay Equity Act, S.C. 2018, c. 27), který byl schválen v prosinci 2018.³⁰ Zákon vstoupil v platnost až 31. 8. 2021³¹ a má konkrétními kroky a nástroji zajistit, aby ženy a muži pracující ve veřejném sektoru a u federálně regulovaných zaměstnavatelů (blíže viz pozn. 6) dostávali stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. Zákon se týká zaměstnavatelů s 10 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

Milníky implementace federálního zákona do praxe³²

1. rok: oznámení o započetí procesu rovného odměňování (vytvoření základů pro rovnost odměňování), a to do 1. listopadu 2021. Zaměstnavatel také musí také zřídit výbor pro rovné odměňování, pokud se ho toto ustanovení týká (více viz níže).

1. až 3. rok: vytvoření plánu rovného odměňování (pay equity plan), zveřejnění jeho finální podoby a oznámení o růstu mezd či platů do 3. září 2024.

3. až 8. rok: zvýšení odměn zaměstnanců a zaměstnankyň. K dorovnání mezd či platů u podhodnocených „ženských“ povolání musí dojít do 4. září 2024. Pokud je to relevantní, zaměstnavatelé mohou tato zvýšení postupně zavádět mezi 3. až 5. rokem (nebo mezi r. 2024 až 2029) v závislosti na velikosti zaměstnavatele.

4. rok a poté každoročně: podávat roční prohlášení komisaři či komisařce pro rovnost odměňování (Pay Equity Commissioner). Zaměstnavatelé jsou povinni podat první roční zprávu do 30. června 2025.

Každoroční požadavky: aktualizovat plán rovného odměňování. Za tímto účelem musí zaměstnavatelé shromažďovat informace o pracovišti k poslednímu dni každého fiskálního roku. Rovněž jsou povinni zaslat aktualizovaný plán rovného odměňování do 4. září 2029.

Legislativa v provinciích: příklad Ontaria

Ontario bylo první provincií, kde byl v roce 1987 schválen zákon o rovném odměňování, který začal platit od 1. 1. 1988 (viz Pay Equity Act neboli PEA).³³ Zákon byl několikrát novelizován (např. v letech 1993, 1995 a 1996) a nyní je znám jako Pay Equity Act, R.S.O. 1990, c. P.7, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon vymezuje povinnosti zaměstnavatelských subjektů v oblasti rovného odměňování / rovných výdělků. Nicméně provinciální

³⁰ V dubnu 2017 se uskutečnily diskuse u kulatého stolu se zúčastněnými stranami zaměstnavatelů, zaměstnanců a zaměstnankyň a advokátů a advokátek o návrhu proaktivního systému odměňování na federálně regulovaných pracovištích. Diskusní příspěvek, který identifikoval problémy a otázky, byl rozeslán předem. Zpětnou vazbu poskytnulo více než 40 zúčastněných stran. Vláda rovněž vzala v úvahu zkušenosti z provincií Ontario a Québec, jakož i výsledky práce Zvláštního výboru pro rovné odměňování (Special Committee on Pay Equity) a závěrečnou zprávu pracovní skupiny pro rovné odměňování (viz The Final Report of the Pay Equity Task Force, Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right, also known as the Bilson Report). Prodleva v přijetí zákona byla způsobena řešením dopadů zákona na menší firmy/organizace.

³¹ Více viz i na Canadian Human Rights Commission: The Pay Equity Act becomes law. Dostupné z: <https://www.payequitychrc.ca/en/short-explainers/pay-equity-short-explainers#introduction>. Zákon se v r. 2021 vztahoval cca na 4 600 federálně regulovaných zaměstnavatelů s 1,3 milionu zaměstnanců a zaměstnankyň.

³² Dokud neplatil daný zákon, museli federálně regulovaní zaměstnavatelé dodržovat aktuální požadavky na odměňování v souladu s kanadským zákonem o lidských právech (viz možnost podat stížnost podle oddílu 11 daného zákona o lidských právech). Tato část zákona o lidských právech se i poté, co federální zákon o rovném odměňování vstoupí v platnost, bude vztahovat na zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Více viz na Government of Canada. Overview Pay Equity Act. Dostupné z: <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/human-rights/overview-pay-equity-act.html>.

³³ <https://www.ontario.ca/laws/statute/90p07>

vláda nenařizuje zaměstnavatelům, jak mají platit své pracovníky a pracovnice. Zaměstnavatelé si sami určují mzdové tarify, případně finanční benefity pro své zaměstnance a zaměstnankyně.

Zkušenosti z Ontaria dokládají, že **zákonodárství usnadňující a podporující kolektivní vyjednávání** sehrává významnou roli v prosazování rovnosti ve výdělčích dle principu stejné odměny za práci stejné hodnoty. Odbory jsou totiž průběžně zapojeny do jednání o rovném odměňování. Ontarijský zákon pak zakazuje zaměstnavatelům nebo subjektům pověřeným vyjednáváním (bargaining agents) přijmout nebo souhlasit s postupy odměňování, které by v případě přijetí vedly k porušení obecného požadavku rovného odměňování (pay equity).³⁴

Zákon o standardech zaměstnanosti (Employment Standards Act, 2000, tzv. ESA)

Tento zákon se zaměřuje na standardy zaměstnanosti, opatření na pomoc zaměstnancům a zaměstnankyním při plnění rodinných povinností; větší flexibilitu v uspořádání práce; problematiku odměňování a mechanismy pro uplatňování stížností a vymáhání/domáhání se svého práva.

Problematika rovného odměňování je v Ontariu řešena v intenci zákona o rovném odměňování za práci stejné hodnoty (PEA), kdy podle tohoto zákona nemůže zaměstnavatel platit jednomu zaměstnanci / jedné zaměstnankyni nižší sazbu³⁵ než jinému zaměstnanci / jiné zaměstnankyni na základě pohlaví, pokud ve stejném zařízení (provozovně) vykonává v podstatě stejný druh práce, jejich práce vyžaduje v zásadě stejné dovednosti, námahu i odpovědnost a jejich práce je prováděna za podobných pracovních podmínek. Zaměstnavatelé nemohou snížit tarifní sazby zaměstnanců a zaměstnankyň, aby bylo dosaženo stejného odměňování za stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty. Dané opatření koresponduje s ochranou federálně garantovanou *Kodexem lidských práv*, který chrání lidi před diskriminací v zaměstnání z důvodu rasy, místa původu, barvy pleti, etnického původu, občanství, víry, pohlaví, sexuální orientace, genderové identity, zdravotního či duševního znevýhodnění, věku, rodinného stavu, a trestních záležitostí (záznam o přestupcích).

Transparentnost odměňování

Zvýšení transparentnosti v odměňování bylo označeno za jeden z klíčových kroků v odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů. Ontario jako první provincie v Kanadě přijala *Zákon o transparentnosti odměňování* v roce 2018 (viz Pay Transparency Act, 2018).³⁶ Jeho účelem je podpora rovnosti žen a mužů prostřednictvím rovného odměňování.³⁷ Zákon stanovuje jednak hlavní povinnosti zaměstnavatelů, jednak hlavní práva stávajících i budoucích zaměstnaných osob ohledně informací o jejich výdělčích:

a) Zveřejňování mezd či platů v nabídce pracovních míst

Všechny veřejně inzerované nabídky pracovních míst musí obsahovat tarifní sazbu nebo tarifní rozpětí mezd či platů.

³⁴ V 90. letech odborově organizované zaměstnankyně pracující na plné úvazky vydělávaly v průměru 13,98 CAD za hodinu, zatímco odborově neorganizované jen 10,89 CAD. V případě částečných úvazků členky odborů vydělávaly v průměru o 5,60 CAD za hodinu více než nečlenky odborů (Armstrong a Cornish, 1997: 73).

³⁵ Jsou přípustné dočasné výjimky uplatňování z tohoto principu: např. uplatnění meritokratického principu či principu seniority za podmínky, že nejsou genderově diskriminační, více viz níže. Třebaže zákon nevymezuje pojem „dočasnosti“, nesmí se jednat o dlouhodobý stav.

³⁶ <https://www.ola.org/en/legislative-business/bills/parliament-41/session-3/bill-3>

³⁷ CBC News: „Ontario quietly delays implementation of pay transparency law“, November 22, 2018. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/pay-transparency-ontario-1.4915600>

b) Zákaz zjišťování výdělků u předchozích zaměstnavatelů u uchazečů a uchazeček o nové zaměstnání

Zaměstnavatelé nesmějí požadovat informace o výdělčích u předchozích zaměstnavatelů u uchazečů a uchazeček o nové zaměstnání.

c) Zákaz postihu zaměstnanců a zaměstnankyň požadujících informace o výdělčích

Zaměstnavatelé nesmějí postihovat disciplinárně ty zaměstnance a zaměstnankyně, kteří požadují informace o výdělčích v jejich organizaci či firmě. Je zakázáno zaměstnankyně či zaměstnance zastrašovat, propouštět je nebo je jinak penalizovat, pokud sdělují informace o svých výdělčích třetí osobě nebo je jinak zveřejňují vč. toho, že se zaměstnaná osoba ptá na výdělky jiné zaměstnané osoby u daného zaměstnavatele nebo jiné osobě poskytne informace o svém platu či mzdě; nebo se dotazuje na zprávu o transparentnosti mezd/platů podanou zaměstnavatelem na Ministerstvo práce; poskytuje Ministerstvu práce informace o dodržování či nedodržování daného zákona jeho/jejím zaměstnavatelem; nebo žádá svého zaměstnavatele, aby tento zákon dodržoval.

d) Podání stížnosti za porušení některých ustanovení zákona, tj. bodu b) a c)

Pokud zaměstnavatel poruší některé z předchozích dvou ustanovení, tj. bod b) či bod c), mohou uchazeči či uchazečky o zaměstnání anebo stávající zaměstnanci a zaměstnankyně podat stížnost za porušení daného ustanovení. Stížnost může být vyřízena arbitráží nebo podáním stížnosti u Ontarijské rady pro pracovní právní vztahy (Ontario Labour Relations Board).³⁸

e) Povinnost zaměstnavatelů zveřejňovat informace o nerovnostech ve výdělčích (tzv. zprávy o transparentnosti)

Zákon vytváří rámec pro to, aby zaměstnavatelé se 100 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi sledovali a zveřejňovali nerovnosti ve výdělčích na základě pohlaví, případně podle dalších charakteristik diversity.

Vyžaduje, aby zaměstnavatelé data o výdělčích zveřejňovali na svých vlastních pracovištích a podávali o nich hlášení příslušné instituci (zde Ministerstvu práce).

f) Časový rámec pro zveřejňování informací o nerovnostech ve výdělčích (zpráv o transparentnosti)

Zaměstnavatelé se 100 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi musí splnit povinnost zveřejňovat informace (viz bod e) do 15. května každého roku, přičemž se různí stanovení roku vzniku této povinnosti:

f1) Zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi měli své první zprávy o transparentnosti odměňování předložit do 15. května 2020.

f2) Zaměstnavatelé se 100–249 zaměstnanci a zaměstnankyněmi měli své první zprávy podat do 15. května 2021.

Ministerstvo práce pak zveřejňuje online všechny evidované zprávy o transparentnosti ve výdělčích.

g) Náležitosti zpráv o transparentnosti

Zákon stanovuje, že tato zpráva musí obsahovat informace o zaměstnavateli; složení pracovních sil a o rozdílech ve výdělčích zaměstnanců a zaměstnankyň podle pohlaví; případně musí obsahovat další předepsané informace či charakteristiky.

h) Pravomoci a povinnosti kontrolorů a kontrolerek

Zákon vymezuje pravomoci a povinnosti kontrolorů a kontrolerek, kteří jsou jmenováni k dodržování tohoto zákona. Pracovníci či pracovnice provádějící kontrolu dodržování předpisů mohou provádět audity dodržování předpisů. Pokud je úředník nebo úřednice přesvědčen, že zaměstnavatel porušil ustanovení daného zákona,

³⁸ Tato rada představuje nezávislý soudní tribunál, který má zásadní roli v oblasti pracovní právních vztahů (nejen v oblasti genderových nerovností na trhu práce). Vydává kvalifikovaná právní rozhodnutí a jeho úkolem je řešit soudní spory rychle a spravedlivě, jak jen to je možné. Více viz <http://www.olrb.gov.on.ca/>

může mu vydat oznámení o porušení zákona. Zákon stanovuje postupy, které se použijí předtím než záležitost/stížnost projednává Ontarijská rada pro pracovní právní vztahy (viz výše) a případně je následně postoupena soudu.

ch) Povinnosti i podpora zaměstnavatelů

Za účelem zavedení hlášení o transparentnosti ve výdělcích žen a mužů byly provedeny změny v Zákoně o rovném odměňování a regulacích (*Employment Equity Act and Regulations*). Novela tohoto zákona vstoupila v platnost 1. ledna 2021 a vztahuje se na federálně regulované zaměstnavatele v soukromém sektoru se 100 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Výsledkem je, že zaměstnavatelé v tzv. Legislativním programu rovnosti v zaměstnání (*Legislated Employment Equity Program*) mají povinnost zaznamenávat nové údaje o mzdě či platu a zahrnout agregované informace o mzdách či platech do svých výročních zpráv o rovnosti v zaměstnání v následujícím roce (tj. k 1. červnu 2022). Zmíněný program poskytuje rady a pokyny zaměstnavatelům při vyplňování jejich ročních podání o rovnosti v zaměstnání.³⁹

³⁹ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity/pay-transparency.html>

3. Nástroje rovného odměňování

Základním nástrojem pro rovné odměňování pracujících v podnicích a organizacích je v jednotlivých provinciích i na federální úrovni **plán rovného odměňování** (tzv. Pay Equity Plan, zkráceně v češtině PRO), který stanovuje postup při odstraňování GPG na úrovni zaměstnavatele včetně časového rámce. PRO má vést k **odstranění systémové diskriminace práce žen**, tj. nedostatečně finančně ohodnocených povolání vykonávaných převážně ženami („ženských“ povolání). PRO je tedy postaven na uplatnění principu **stejně odměny za práci stejné hodnoty**.

Plán rovného odměňování: příklad Ontaria

Ontario patří k průkopnickým provinciím, která jako první přijala zákon o rovném odměňování a implementovala nástroj pro jeho dosažení, tj. plán rovného odměňování. V Ontariu (i jinde) je PRO závazný pro všechny provinciální instituce a organizace veřejného sektoru i pro firmy v soukromém sektoru⁴⁰, pokud mají 10 a více zaměstnanců a zaměstnankyň.

Hlavní charakteristiky plánu rovného odměňování

- PRO představuje základní nástroj pro uplatnění základního lidského práva na rovnost zacházení na trhu práce i nástroj regulace této oblasti.
- Reprezentuje samořídící proces, neboť za jeho implementaci je zodpovědný zaměstnavatel.
- Jeho základem je genderově neutrální hodnocení povolání.
- Umožňuje značnou flexibilitu.
- Je postaven na kolektivním vyjednávání (jak při jeho vytváření, tak při stanovování kompenzací, resp. mzdovém/platovém dorovnání podhodnocené práce žen / povolání s převahou žen u daného zaměstnavatele).
- Poskytuje zaměstnancům a zaměstnankyním informace o rovnosti ve výdělcích a o výsledcích tohoto způsobu stanovování mezd a platů (proto musí být přístupný všem pracujícím, tj. odborově organizovaným i neorganizovaným).
- Jeho cílem je udržet rovnost ve výdělcích v čase u daného zaměstnavatele, resp. zamezit vzniku nových či obnově dříve existujících nerovností ve výdělcích žen.

Jednotlivé kroky plánu rovného odměňování (PRO)

PRO obsahuje řadu po sobě jdoucích kroků, jejichž smyslem je provést genderově neutrální porovnání „mužských“ a „ženských“ povolání a stanovit postup k eliminaci GPG u daného zaměstnavatele, což zahrnuje:

- Vymezení kategorií povolání (job classes):** podle čtyř základních ukazatelů (tj. dovedností, námahy, míry odpovědnosti a pracovních podmínek)
- Určení genderu povolání:** podle podílu mužů či žen v každém povolání „ženská“, „mužská“, „genderově neutrální“) a uvedení tarifních tříd a sazeb, případně mzdového či platového rozpětí u vymezených kategorií povolání.

⁴⁰ V ostatních provinciích (kromě Ontaria a Québecu) se legislativa na soukromý sektor nutně nevztahuje.

C) **Stanovení genderově neutrální hodnoty práce:** u každé kategorie povolání podle čtyř hlavních kritérií (tj. dle úrovně dovedností, námahy, míry odpovědnosti a pracovních podmínek) i podle jejich dílčích kritérií (subkritérií) se vypočte bodového ohodnocení každé kategorie povolání.

D) **Porovnání kategorií „mužských“ a „ženských“ povolání:** podle různých navržených metod srovnání, a to na základě provedeného bodového ohodnocení jednotlivých povolání ve vztahu ke stanoveným mzdám/platům. Cílem srovnání je zjistit rozdíl ve výdělciích u kategorií povolání majících stejnou (same) či podobnou (similar) hodnotu mezi „mužskými“ a „ženskými“ povoláními.

E) **Úprava odměňování při zjištění GPG:** u těch kategorií „ženských“ povolání, které mají stejnou či podobnou hodnotu jako kategorie „mužských“ povolání a nejsou přitom adekvátně finančně ohodnocena, resp. jsou finančně podhodnocena.

F) Další důležité body plánu rovného odměňování.

Podrobněji jsou jednotlivé právě uvedené kroky (A až F) rozvedeny níže.

Ad A) Vymezení kategorií povolání

V PRO se nejprve vymezí kategorie povolání na základě čtyř základních ukazatelů, a sice:

- podobných (similar) povinností a odpovědnosti;
- podobné povahy a úrovně kvalifikace;
- podobných procesů nábora zaměstnanců a zaměstnankyň, tj. rozsahu nábora (viz lokální, provinciální, národní, mezinárodní) a metod nábora (interní, externí, inzeráty, přes agenturu apod.)⁴¹
- stejného (same) schématu mezd a platů (tj. podle tarifních tříd, tarifních stupňů anebo tarifního rozpětí, stanovování výdělků apod.) vč. toho, že zde musí mít rovný přístup k týmž benefitům (např. různým bonusům).

Povolání zařazená do stejné kategorie povolání musí mít všechna čtyři kritéria shodná. Pokud se povolání liší byť jen v jednom z nich, pak přísluší k jiné kategorii povolání.⁴²

Ad B) Určení genderu povolání

Zjišťují se „ženské“, „mužské“ a „genderově neutrální“ kategorie povolání na základě tří kritérií, a sice aktuálního podílu žen a mužů v daném povolání, historického povahy povolání a genderových stereotypů.

Ontarijský zákon stanovuje dolní hranici pro zastoupení žen v „ženských“ povoláních na 60 %⁴³ žen a u „mužských“ povolání na 70 % mužů, aniž uvádí, co je důvodem rozdílného vymezení zastoupení žen a mužů v daných typech povolání (v Québecu je tento poměr stanovený shodně pro obě pohlaví na 60 %).

⁴¹ Standardy procesu nábora nejsou v zákoně (PEA) stanoveny/definovány. Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň variuje podle oblastí průmyslu, povolání, geografických podmínek apod. Dle antidiskriminačního zákona pak při posuzování jakékoli nejasné nebo nedefinované otázky (v tomto případě procesu nábora zaměstnanců a zaměstnankyň) mohou být relevantní různé okolnosti jako např. kompenzace mezd či platů, bonusy poskytované zaměstnavatelem apod.

⁴² Kategorie povolání se mohou slučovat do skupin povolání, která zahrnují stejné povolání (práce), ale na různých úrovních dovedností, námahy, odpovědnosti a pracovních podmínek (viz např. úředník nebo úřednice na juniorské pozici, úředník nebo úřednice na seniorské pozici apod.). Mzdy se obvykle úměrně zvyšují se změnou úrovně uvedených složek. Skupiny povolání umožňují zaměstnavatelům redukovat počet kategorií „mužských“ a „ženských“ povolání v procesu určení jejich hodnoty a jejich následném srovnávání.

⁴³ Stanovení nižší prahové hodnoty pro „ženská povolání“ (např. 60 % místo 70 %) umožňuje zahrnout více pracovních míst pod toto označení, což by mělo být pro ženy příznivější nežli mzdy či platy se budou vyrovnávat větší skupině žen.

a) Kategorie „ženských“ povolání:

- kde je zastoupeno 60 a více % žen
- kde ženy v povolání převažovaly rovněž v minulosti
- kde se uplatňoval a uplatňuje genderový stereotyp (zde „ženské“ práce).⁴⁴

b) Kategorie „mužských“ povolání:

- jsou vymezeny obdobně jako kategorie „ženských“ povolání (tj. na základě mužského genderu) pouze s tím rozdílem, že zastoupení mužů má tvořit 70 a více %, ⁴⁵ další kritéria zůstávají stejná.⁴⁶

c) Genderově neutrální povolání:

- jsou ostatní povolání, která nesplňují zařazení ani do jedné z předchozích kategorií, zpravidla se jedná o nové kategorie povolání.

Ad C) Stanovení genderově neutrální hodnoty práce

Nejprve se provede analýza povolání podle čtyř hlavních kritérií – tj. dovedností, námahy, typu a rozsahu odpovědnosti, pracovních podmínek (viz B.1.).

- Následně se vymezí váha jednotlivých kritérií a v rámci nich dílčích kritérií a jejich bodové ohodnocení (viz B.1.1.)
- Poté se u každého dílčího kritéria (neboli subkritéria) stanoví úroveň náročnosti (od nejnižší po nejvyšší) a s nimi souvisejících požadavků/nároků a přiřadí se jim bodové ohodnocení (B.1.2.). Tím se získá bodové ohodnocení pro každou dílčí úroveň subkritéria (v rámci hlavního kritéria – viz např. dílčí kritérium „odpovědnost za materiální prostředky“ v rámci hlavního kritéria „odpovědnost“).
- Následně se spočítá bodové ohodnocení pro každé povolání a/nebo kategorii povolání (např. pro manažerská povolání) (B.1.3.).

Do tradičních postupů hodnocení povolání se výrazně promítaly a často se stále promítají genderové stereotypy, takže nebývá děláno dostatečně genderově senzitivně. Obvykle se podceňují některé aspekty „ženských“ povolání“ právě na základě neuvědomovaných stereotypů. Např. některé „mužské práce“, resp. povolání mohou být zařazena do kategorie „manažerských“ povolání, zatímco obdobné „ženské“ do zcela jiné kategorie např. do „koordinačních“ povolání. To jinými slovy znamená, že určité dovednosti jsou v případě žen marginalizovány, zneviditelňovány, podhodnocovány, takže v konečném důsledku jsou nedostatečně finančně ohodnoceny. Kromě toho „mužská“ povolání bývají popsána do větších detailů než „ženská“, což navozuje dojem jejich větší důležitosti, náročnosti, potřebnosti apod. Proto je zpravidla nutné doplnit adekvátní popis „ženských“ povolání.

Základem PRO je tedy genderově neutrální hodnocení povolání představující velice náročný a genderově senzitivní proces. Je nutné provést přesný sběr informací o konkrétních povoláních podle stávajících popisů pracovních pozic. Pro zjištění či doplnění dalších potřebných informací o konkrétních povoláních se může použít dotazník anebo rozhovory apod. Hodnota kategorie (skupin) povolání se pak stanovuje na základě 4 hlavních kritérií a jejich dílčích specifikací (viz níže body a) až d)).

⁴⁴ Guide to Interpreting Ontario's Pay Equity Act. 2019. <https://www.payequity.gov.on.ca/en/DocsEN/2019-01-31%20Pay%20Equity%20Office%20Guide%20to%20the%20Act%202019%20-%20EN.pdf>

⁴⁵ V Québecu nebo na federální úrovni je poměr zastoupení žen a mužů v dominujícím „ženském“ nebo „mužském“ povolání stanoven shodně, tj. na 60 %.

⁴⁶ Protože určení „genderu“ u kategorií povolání se provádí u každého konkrétního zaměstnavatele zvlášť (nejedná se o srovnání v rámci odvětví anebo regionu), tak taktáž kategorie povolání (např. IT specialistů a specialistek) může mít u různých zaměstnavatelů různý „gender“ vzhledem k zastoupení žen či mužů v nich.

C.1. Analýza kategorií povolání podle čtyř hlavních kritérií

Kategorie povolání se stanovují na základě kritéria dovedností, námahy, míry odpovědnosti a pracovních podmínek (viz a) až d)). Do každého kritéria je nutné zahrnout všechny konkrétní relevantní aspekty/charakteristiky potřebné pro výkon povolání bez ohledu na to, jak byly nabyty (tj. zda systematickou přípravou na povolání anebo i mimopracovní praxí). Ohodnocují se totiž požadavky na výkon povolání (osvojené dovednosti), nikoli individuální schopnosti a vlastnosti.

Čtyři základní kritéria hodnocení povolání:

a) Dovednosti (skills): např.

- vzdělání a kvalifikace
- komunikační dovednosti
- všestrannost a flexibilita
- organizační a plánovací dovednosti
- dovednost řešit problémy apod.

Genderové stereotypy a dovednosti žen

Dovednosti, které se často váží k výkonu „ženských“ povolání, jako např. komunikační dovednosti, dovednost jednat s lidmi apod. jsou často vnímány jako „vrozené“, jako vnitřní nastavení dané osoby (tedy spíše jako schopnosti). Jsou chápány jako individuální kvality, nikoli jako profesní dovednost. Je proto nutné narušit představu, že například pro výkon pečovatelského povolání nejsou potřebné žádné speciální dovednosti, že se jedná „pouze“ o schopnosti, které jsou ženám „vrozené“, o jakýsi „automatismus“, který proto není nutné vůbec anebo dostatečně adekvátně finančně ohodnotit.

b) Námaha (effort): zejména

- duševní
- fyzická
- míra stresu apod.

Genderové stereotypy a námaha

U fyzické námahy se bere v úvahu zpravidla jen její určitý typ (patrně je to hlavně u dělnických povolání), zatímco jiné její typy či projevy se opomíjejí. Fyzická námaha se objevuje ale i u mnohých „ženských“ povolání, kde ale bývá „skrytá“, „neviditelná“, resp. ne dostatečně reflektovaná, netematizovaná a v konečném důsledku proto i ne dostatečně finančně ohodnocena. Například práce zdravotní sestry zahrnuje manipulaci se slabými a křehkými pacienty, což představuje značně fyzicky náročné úkony. Oproti tomu jsou např. nadhodnocovány manuální dovednosti u profese mechanika anebo opraváře, ale podhodnocen multitasking u povolání recepční. U určitých povolání se bere v úvahu fyzická síla a namáhavost práce spojená se zvedáním těžkých předmětů do výšky, zatímco fyzická námaha spojená s přesunem předmětů v horizontální poloze je třeba u povolání pokladních přehlížena. Zatímco se bere v úvahu stres při práci s hlučnými stroji či zařízeními, stres vyplývající z jednání s (agresivními) zákazníky či zákaznicemi bývá zpravidla zcela přehlížen apod.

c) Různé typy odpovědnosti (responsibilities): např.

- rozhodování
- bezpečnost práce a well-being ostatních pracujících
- řízení a kontrola ostatních pracujících
- finanční a hmotná zodpovědnost
- odpovědnost za informační bezpečnost apod.

Genderové stereotypy a odpovědnost

Stereotyp, který tvrdí, že „ženská“ zaměstnání zahrnují malou odpovědnost, brání lidem uvědomovat si požadavky na odpovědnost, které ženy při výkonu povolání mají, což vede k tomu, že jsou při tradičně prováděném hodnocení povolání ignorovány. Například ochrana důležitých důvěrných informací je požadována od zaměstnanců a zaměstnankyň mzdového oddělení nebo zákaznických služeb, aniž by byla brána v úvahu při ohodnocení povolání. Vedoucí oddělení lidských zdrojů, kde ženy obvykle převažují, mají značnou odpovědnost ve vztahu k produktivitě zaměstnanců a zaměstnankyň, což má vliv na ziskovost podniku. Opět tento typ zodpovědnosti nebývá zpravidla adekvátně ohodnocen.

d) Pracovní podmínky (working conditions): např.

- pracovní prostředí
- rizikovost práce apod.

Genderové stereotypy a pracovní podmínky

Také v případě pracovních podmínek dochází často k podceňování a přehlížení vlivu pracovního prostředí především na zaměstnankyně, což se opět promítá do ohodnocení jejich práce. Například uklízečky jsou vystaveny škodlivým chemickým látkám; pokladní v hyper/super/marketech pak nepřetržitému hluku a potenciálně škodlivým paprskům skenerů; zdravotní sestry jsou vystaveny nakažlivým chorobám obdobně jako pedagožky v předškolních zařízeních, které kromě toho jsou vystaveny i velmi vysokým hladinám hluku ze strany dětí.

C.1.1. Vymezení váhy jednotlivých hlavních kritérií a subkritérií (dílků složek hlavního kritéria) a jejich bodového ohodnocení

Proces hodnocení povolání v rámci PRO probíhá tak, že nejprve se každému hlavnímu kritériu ze čtyř základních přiřadí celková „váha“ (v procentech) z celkového objemu bodů (obvykle z 1 000) následně se v rámci každého kritéria pak stanoví „váha“ i každému jednotlivému dílkovému kritériu – viz Příklad 1.

Příklad 1: Hodnocení povolání: váha hlavních kritérií a subkritérií (v %) a jejich bodové ohodnocení

| | Váha | Celkový počet bodů za subkritérium | Body pro úroveň 1-5 | | | |
|---|--------------|------------------------------------|---------------------|----------|----------|----------|
| „Dovednosti“ (35 % rozděleno mezi subkritéria) | | | 1 | 3 | 4 | 5 |
| Znalosti | 15 % | 150 | 30 | 90 | 120 | 150 |
| Interpersonální dovednosti/kontakty | 12 % | 120 | 24 | 72 | 96 | 120 |
| Řešení problémů/dovednost posuzovat | 8 % | 120 | 16 | 48 | 64 | 80 |
| Námaha (20 % rozděleno mezi subkritéria) | | | 1 | 3 | 4 | 5 |
| Duševní námaha | 12 % | 120 | 24 | 72 | 96 | 120 |
| Fyzická námaha | 8 % | 80 | 16 | 48 | 64 | 80 |
| Odpovědnost (35 % rozděleno mezi subkritéria) | | | 1 | 3 | 4 | 5 |
| Zaměstnanci, zaměstnanecké politiky a praxe | 12 % | 120 | 24 | 72 | 96 | 120 |
| Informační zdroje | 10 % | 100 | 20 | 60 | 80 | 100 |
| Finanční prostředky | 8 % | 80 | 16 | 48 | 64 | 80 |
| Materiální prostředky | 5 % | 50 | 10 | 30 | 40 | 50 |
| Pracovní podmínky (10 % aplikováno pro jedno subkritérium) | | | 1 | 3 | 4 | 5 |
| Prostředí | 10 % | 100 | 20 | 80 | 80 | 100 |
| Celkem | 100 % | 1 000 | | | | |

Zdroj prezentace: PayEquity.gov.on.ca/

Příklad 1: Kritérium „dovednosti“ (skills) má váhu 35 %, což činí 350 bodů z celkového počtu 1 000 b. Kritérium „námaha“ (effort) má váhu 20 %, tj. 200 b., „odpovědnost“ (responsibility) 35 %, tj. 350 b. a „pracovní podmínky“ (working conditions) 10 %, tj. 100 b. Dohromady tvoří součet všech vah za čtyři hlavní kritéria 100 %, což se rovná 1 000 bodů (tzn. 1 % rovná se 10 bodů).

V rámci každého hlavního kritéria jsou stanovena subkritéria (díličí ukazatele/položky). Například kritérium „námaha“ (effort) má váhu 20 %, což odpovídá 200 b. V rámci něho pak „duševní námaha“ má váhu 12 % (tj. 120 b.) a „fyzická námaha“ 8 % (tj. 80 b.).

C.1.2. Vymezení úrovní každého subkritéria (od nejnižší po nejvyšší) na základě nároků/požadavků v dané oblasti a stanovení bodového ohodnocení pro každou z úrovní

Každá díličí položka / subkritérium má 6 úrovní „náročnosti“ (od 0 do 5). Absence díličího kritéria v rámci hodnocení znamená úroveň 0 s 0 body.

Příklad 2: Hodnocení povolání: vymezení rovin subkritéria a jejich bodového hodnocení

| Odpovědnost (35 %) | Body | Úroveň | Popisy |
|--|------|--------|--|
| Materiální prostředky (5 %) | 0 | 0 | Žádná odpovědnost za materiální prostředky |
| Typy prostředků | 10 | 1 | Velmi nízká cena (kalkulačky, mopy, ruční nářadí, lopaty) |
| <ul style="list-style-type: none"> Důsledky a náklady chyb (časové, peněžní nebo majetkové ztráty) Stroje, pracovní pomůcky, vybavení Materiály, pracovní pomůcky | 20 | 2 | Nízká odpovědnost za starost o prostředky a za jejich používání; nízká cena (vybavení, počítače, kopírky, zahradní traktory) |
| Výrobky, zásoby, inventář, nástroje | 30 | 3 | Střední odpovědnost za bezpečný provoz anebo údržbu prostředků/zařízení; střední cena (vybavení, stroje, vozidla) |
| | 40 | 4 | Vysoká odpovědnost za bezpečný provoz/údržbu materiálů; vysoká cena (vybavení laboratoře/výrobní zařízení) |
| | 50 | 5 | Velmi vysoká odpovědnost za bezpečný provoz/údržbu materiálů; velmi vysoká cena (stroje, výrobní zařízení, lisy, počítačové systémy) |

Zdroj prezentace: PayEquity.gov.on.ca/

Příklad 2: Pro každou díličí úroveň (od 0 do 5) se definuje rozsah požadavků/nároků v rámci daného díličího kritéria, viz např. odpovědnost za „materiální prostředky“ u kritéria „odpovědnost“. S vyšší úrovní se zvyšují požadavky/nároky (podle kvantitativního i kvalitativního hlediska). V daném případě 0 znamená nulovou, resp. žádnou odpovědnost za materiální prostředky, 5 vymezuje nejširší rozsah odpovědnosti za cenově nejhodnotnější prostředky – konkrétně např. odpovědnost za údržbu materiálu, odpovědnost za důležité/ceněné položky jako stroje, počítačové systémy apod. Maximální počet bodů (na úrovni 5) je 50. Úroveň 1 má proto bodové hodnocení 10 b. (50 b. : 5 = 10 b.). Každá další úroveň má bodové ohodnocení vyšší o 10 b. oproti předchozí úrovni (tzn. úroveň 2 = 10 b. +10 b. = celkem 20 b., úroveň 3 = 20 b. + 10 b. = 30 b. atd.).

C.1.3. Výsledné bodové ohodnocení pro každé povolání

Příklad 3: Hodnocení povolání: výsledné bodové hodnocení povolání

| Třída povolání | Pohlaví | Znalosti | Interpersonální dovednosti/kontakty | Řešení problémů/ dovednost posuzovat | Duševní námaha | Fyzická námaha | Zaměstnanci, zaměstnanecké politiky a praxe | Informační zdroje | Finanční prostředky | Materiální prostředky | Prostředí | Body |
|----------------------------------|---------|----------|-------------------------------------|--------------------------------------|----------------|----------------|---|-------------------|---------------------|-----------------------|-----------|------|
| Generální ředitel/ka | M | 150 | 120 | 80 | 120 | 32 | 96 | 50 | 80 | 50 | 80 | 858 |
| Obchodní ředitel/ka | M | 150 | 120 | 80 | 96 | 16 | 72 | 50 | 64 | 50 | 60 | 758 |
| Kontrolor/ka | M | 150 | 120 | 80 | 96 | 16 | 72 | 50 | 80 | 30 | 60 | 754 |
| Manažer/ka prodeje | M | 90 | 120 | 64 | 72 | 32 | 72 | 30 | 48 | 40 | 80 | 648 |
| Vedoucí účtárny (hlavní účetní) | Ž | 120 | 96 | 80 | 72 | 16 | 72 | 50 | 48 | 30 | 60 | 644 |
| Administrativní manažer/ka | Ž | 90 | 96 | 80 | 72 | 16 | 72 | 50 | 48 | 40 | 60 | 624 |
| Samostatná/ý účetní | M | 120 | 72 | 48 | 72 | 16 | 72 | 40 | 64 | 30 | 60 | 594 |
| Specialista/ka na marketing | Ž | 90 | 96 | 64 | 48 | 32 | 48 | 40 | 48 | 30 | 80 | 576 |
| Obchodní zástupce/kyně | M | 60 | 120 | 48 | 48 | 32 | 48 | 40 | 48 | 40 | 80 | 564 |
| Vedoucí zákaznického servisu | Ž | 90 | 96 | 48 | 24 | 16 | 96 | 30 | 32 | 30 | 80 | 542 |
| Finanční analytik/čka | M | 90 | 72 | 48 | 72 | 32 | 48 | 50 | 48 | 30 | 40 | 530 |
| Servisní/ systémový technik | M | 90 | 72 | 32 | 24 | 64 | 24 | 20 | 6 | 50 | 60 | 452 |
| Administrativní asistent/ka | Ž | 90 | 48 | 64 | 48 | 16 | 48 | 40 | 32 | 30 | 40 | 456 |
| Sekretářka | Ž | 60 | 72 | 48 | 48 | 32 | 24 | 40 | 16 | 30 | 60 | 430 |
| Referent/ka zákaznického servisu | Ž | 60 | 72 | 48 | 48 | 16 | 0 | 40 | 32 | 30 | 40 | 386 |
| Účetní | Ž | 30 | 48 | 16 | 48 | 16 | 24 | 40 | 32 | 40 | 40 | 334 |
| Recepční | Ž | 30 | 48 | 16 | 48 | 16 | 0 | 40 | 16 | 30 | 40 | 284 |

Zdroj prezentace: PayEquity.gov.on.ca/

Příklad 3: Předchozí bodové vymezení čtyř základních kritérií (tj. dovednosti, námaha, odpovědnost, pracovní podmínky) a jejich dílčích položek na jednotlivých úrovních (0 až 5) slouží ke stanovení výsledného bodového ohodnocení dílčího povolání. To se získá součtem bodového ohodnocení jednotlivých dílčích kritérií. Povolání se pak porovnají, resp. seřadí od toho s nejvyšším bodovým ziskem po nejnižší. Viz např. generální ředitel (s „masculinním genderem“ = MG) dosáhl nejvyššího bodového ohodnocení, tj. 858 bodů, obchodní ředitel (MG) 758 bodů, kontrolor (MG) 754 bodů, oproti tomu sekretářka („femininní gender“ = FG) 430 bodů, účetní (FG) 334 bodů a recepční (FG) 284 bodů.

Ad D) Porovnání kategorií „mužských“ a „ženských“ povolání (podle různých metod srovnání)

Pro zjištění GPG (resp. pay equity) mezi kategoriemi „ženských“ a „mužských“ povolání se používají různé srovnávací metody, kdy záleží na počtu srovnávaných povolání, viz metoda I. nebo II. a na typu sektoru, viz metoda III.

I. Metody přímého srovnání (job-to-job method)

Používají se při dostatečném počtu případů pro srovnání „ženských“ a „mužských“ povolání navzájem, neboli těch, která mají stejnou či srovnatelnou hodnotu práce (tj. stejné anebo velmi blízké celkové bodové ohodnocení).

- Nejprve se identifikují kategorie „mužských“ a „ženských“ povolání stejné nebo srovnatelné hodnoty a kategorie se seřadí od těch s nejvyšším bodovým ohodnocením po ty s nejnižším (viz Příklad 4).
- Hledá se vhodný mužský komparátor pro „ženská“ povolání, kdy ale jeden komparátor za „mužská“ povolání (tj. „mužský komparátor“) může sloužit pro více kategorií „ženských“ povolání.
- Srovnávají se přitom zvláště povolání, která mají odborové zastoupení („ženská“ povolání s těmi „mužskými“) a která je nemají, neboli z hlediska odborové ne/organizovanosti se srovnává stejně se stejným.
- Pro srovnání se použije např. metoda klastrů (Příklad 4), nebo metoda porovnání poměrné hodnoty povolání (Příklad 5), viz níže.

Příklad 4: POROVNÁNÍ POVOLÁNÍ S POVOLÁNÍM: PŘÍKLAD

| Skupina | Třída ženských povolání | Tarifní sazba | Třída mužských povolání | Tarifní sazba |
|-----------|---|--------------------|--|--------------------|
| 9 850-925 | | | Generální ředitel / ředitelka (858) | |
| 8 775-849 | | | | |
| 7 700-774 | | | Ředitel / ředitelka marketingu (758) Kontrolor/ka (754) | |
| 6 625-699 | Vedoucí účtárny (hlavní účetní) (644) Administrativní manažer/ka (628) | \$30.00 \$29.00 | Manažer/manažerka prodeje (648) | \$31.00 |
| 5 550-624 | Specialista/ka na marketing (576) | \$25.00 | Samostatná účetní (594) Obchodní zástupce/kyně (564) | \$28.00 \$26.00 |
| 4 475-549 | Vedoucí zákaznického servisu (542) | \$22.00 | Finanční analytik/analytička (530) | \$24.00 |
| 3 400-474 | Administrativní asistent/ka (456) Sekretářka (430) | \$19.00 \$17.00 | Servisní / systémový technik / technička (452) | \$21.00 |
| 2 325-399 | Referent/ka zákaznického servisu (386) Účetní (334) | \$17.00 \$16.00 | | |
| 1 250-324 | Recepční (284) | \$15.00 | | |

Zdroj prezentace: PayEquity.gov.on.ca/

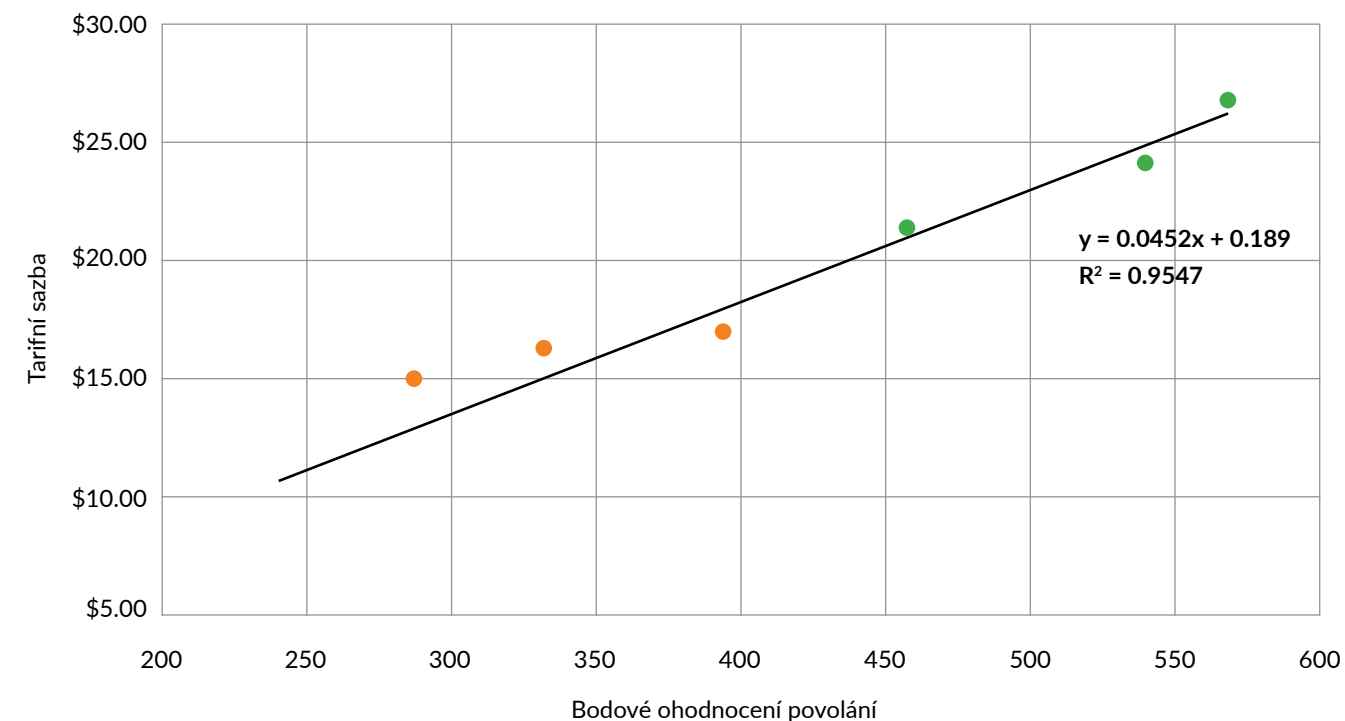
Příklad 4: Například v klastru 6 (625-699) se nacházejí dvě „ženská“ povolání a jedno „mužské“ povolání s roční odměnou ve výši 31 000 CAD oproti 30 000 a 29 000 CAD pro „ženská“ povolání. To jinými slovy znamená, že „ženská“ povolání by měla být dorovnána do výše odměny „mužského“ povolání.

II. Metody nepřímého srovnávání povolání: viz metoda porovnání poměrné hodnoty povolání (proportional value comparison method)

Používá se tam, kde není dostatečný počet případů „mužských“ povolání pro přímé porovnání povolání k povolání. Srovnávat se tak mohou povolání, která nemají zcela shodnou hodnotu práce (vyčíslenou v bodovém ohodnocení).

- Při použití této metody se pracuje s tzv. reprezentativitou. Kategorie „mužských“ povolání nejsou reprezentativní, pokud je jejich odměňování buď mnohem vyšší, nebo mnohem nižší v porovnání s „ženskými“ povoláními u daného zaměstnavatele, nebo se jejich odměňování vymyká odměňování podle určitého schématu/vzorce.
- Reprezentativní povolání jsou pak ta, která vyjadřují regresní závislost mezi hodnotou a výdělkem.
- Zjišťuje se vztah mezi bodově vyčíslenou hodnotou práce a jejím finančním ohodnocením, a to buď graficky, anebo za použití počítačové metody regresní analýzy. Viz Příklad 5.

Příklad 5: Metoda porovnání poměrné hodnoty povolání



● Třída ženských povolání ● Reprezentativní třída mužských povolání

Zdroj prezentace: PayEquity.gov.on.ca/

| Třída povolání | Pohlaví | Tarifní sazba | Hodnota povolání | Současná hodnota | Rozdíl odměňování práce stejné hodnoty |
|------------------------------|---------|---------------|------------------|------------------|--|
| Recepční | Ž | \$15.00 | 282 | \$12.94 | \$0.00 |
| Účetní | Ž | \$16.00 | 330 | \$15.11 | \$0.00 |
| Vedoucí zákaznického servisu | Ž | \$17.00 | 391 | \$17.86 | \$0.86 |

III. Proxy metoda (proxy method)

Může se využít pouze v organizacích veřejného sektoru (které nejsou schopné zjistit GPG (resp. pay equity) za použití výše uvedených metod) na základě speciální žádosti u Komise pro rovné odměňování (v Ontariu), která tuto žádost musí schválit.

- Umožňuje srovnání daných kategorií „ženských“ povolání s kategoriemi „mužských“ povolání mimo danou organizaci neboli s jinými organizacemi veřejného sektoru.
- Porovnávají se kategorie „ženských“ povolání tzv. „hledajícího zaměstnavatele“ (seeking employer) s náhradními kategoriemi „ženských“ povolání tzv. „náhradního zaměstnavatele“ (proxy employer). Následně se použije metoda porovnání poměrné hodnoty (viz metoda b).

Příklady komparace povolání stejné hodnoty

U městské policie bylo povolání policejní dispečerky porovnáváno s povoláním radiotechnický supervizor. V 90. letech byla ženám v daném povolání roční mzda zvýšená o 7 179,00 kanadských dolarů (CAD) (neboli zhruba o 128 475 Kč, což je o více než 10 tisíc Kč měsíčně).⁴⁷

Povolání pracovnice pro duševního zdraví v nemocnici (a mental health worker) bylo srovnáváno s povoláním personalisty (a personnel officer), kdy došlo k nárůstu hodinových mezd žen o 2,20 CAD (čili zhruba o 39 Kč). V právnické firmě „ženské“ povolání koncipientky (a law clerk) bylo komparováno s „mužským“ povoláním vyšetřovatele (an investigator), kdy se hodinová mzda žen zvýšila o 4,28 CAD (čili zhruba o 76,60 Kč).

V pekařském závodě bylo „ženské“ povolání vedoucí manažerky komparováno s povoláním servisního manažera, což vedlo ke zvýšení hodinové mzdy žen v daném povolání u daného zaměstnavatele o 4,65 CAD (čili zhruba o 83,20 Kč).

Výjimky z genderově neutrálního hodnocení povolání

Ontarijský zákon stanovuje výjimky z výše uvedených porovnání povolání, viz např. tam, kde:

- se uplatňuje formální systém seniority, který nediskriminuje na základě pohlaví;
- se zaměstnané osoby účastní jednorázových kurzů zaměřených na jejich vzdělávání a seberozvoj (kdy tyto kurzy vedou k jejich kariéernímu postupu), pokud jsou ale stejně dostupné pro muže i ženy;
- plán rovného odměňování je založen na formálním hodnocení výkonu, pokud na něj byli zaměstnanci a zaměstnankyně dopředu upozorněni a nediskriminuje na základě pohlaví;
- je stanovena tzv. stopka: kdy na základě genderově neutrálního procesu přehodnocení bylo sníženo ohodnocení pozice či povolání a na základě toho byla zmrazena finanční náhrada za ně do doby, než dojde k vyrovnání s pozicí či povoláním majících stejnou či srovnatelnou hodnotu práce;
- se zaměstnavatel potýká s problémy při náborech zaměstnanců či zaměstnankyň s požadovanými dovednostmi z důvodu nedostatku těchto pracovních sil na trhu práce, což vede k vyšším mzdám či platům oproti srovnatelným kategoriím povolání.⁴⁸

⁴⁷ Při kurzu platném k 1. 11. 2021, kdy 1 CAD byl roven 17,896 CZK.

⁴⁸ Je ale na zaměstnavatelích, aby pomocí různých ukazatelů prokázali, že existenci rozdílů v odměňování mezi převážně ženskými a převážně mužskými povoláními v jejich firmě či organizaci lze zčásti nebo zcela připsat na vrub nedostatku kvalifikované pracovní síly, a že existuje (počáteční) plán rovného odměňování i jeho aktualizace.

ad E) Úprava odměňování při zjištění GPG

Při zjištění GPG (ať již je použita jakákoli z výše uvedených metod, viz bod III.) vzniká zaměstnavateli povinnost upravit mzdy/platy nedostatečně placeným kategoriím, a to jen „ženských“ povolání tak, aby byly placeny stejně jako kategorie „mužských“ povolání majících stejnou nebo srovnatelnou hodnotu u téhož zaměstnavatele (případně i u jiného zaměstnavatele v případě veřejného sektoru, viz metoda c) bodu III.). Důležité je, že k dorovnání mezd či platů musí dojít nárůstem mezd či platů žen, nikoli jejich snížením u mužů.

Na dosažení rovného odměňování má být v Ontariu alokována částka, která není menší než 1 % z celkových mzdových nákladů zaměstnavatele v předchozím roce, nebo částka potřebná k dosažení genderové rovnosti ve výdělčích.

ad F) Další důležité body plánu rovného odměňování

Zveřejnění PRO

- V každé firmě/organizaci musí být plán zveřejněn v určitém termínu a dostupný pro zaměstnané, vč. odborů na vhodných (navštěvovaných) místech.
- Kopie plánu musí být poskytnuty na vyžádání odborům i odborově neorganizovaným zaměstnancům a zaměstnankyním.
- Zaměstnaným musí být poskytnuto 60 dní na to, aby k plánu mohli poskytnout písemné komentáře.
- Při nedodržení termínu pro zveřejnění plánu musí zaměstnavatel okamžitě uhradit veškeré mzdové či platové kompenzace, které dluží.

Udržení rovnosti ve výdělčích

- Zaměstnavatel má povinnost udržovat rovnost odměňování u povolání vykonávaných ženami a zajistit, aby nevznikly nové nerovnosti, jež by vedly ke GPG.
- Zákon nestanovuje harmonogramy ani typy kompenzačních postupů k udržení mzdové/platové rovnosti.
- Zaměstnavatelům a odborovým svazům je však zakázáno souhlasit s podmínkami, které nesplňují požadavky zákona eliminovat GPG v jejich organizaci.
- Zprávy o ne/rovnostech v odměňování musejí být zveřejněny tak, aby byly přístupné širší veřejnosti.

Nedostatky v rovnosti odměňování

Ontarijský zákon o rovném odměňování (Pay Equity Act) se nevztahuje na zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanými osobami. Vystává tak potřeba přezkoumat rozsah platnosti zákona a jeho nástrojů (PRO) k eliminaci GPG jak v případě těchto organizací, tak i těch, kde nejsou odbory.

Plán rovného odměňování: federální úroveň⁴⁹

Plán rovného odměňování, který je vymezen v příslušném zákoně pro federálně regulované zaměstnavatele,⁵⁰ obsahuje stejné nebo velmi podobné postupy jako plán rovného odměňování v provincii Ontario. Milníky tohoto zákona jsou uvedeny výše v oddíle legislativa.

Zaměstnavatelé mají sestavit svůj plán odstranění nerovností v odměňování do 3 let od okamžiku, kdy se na něj začne vztahovat zákon. Jakmile bude plán vytvořen, budou se muset zvýšit výdělky pro všechny kategorie povolání žen, které dostávají nižší mzdu či plat než jejich mužské protějšky. Někteří zaměstnavatelé budou mít nárok provádět tato zvýšení během 3 až 5 let. Kromě toho budou muset každých 5 let aktualizovat svůj plán rovného odměňování, aby zajistili následující:

• udrželi rovnost ve výdělčích mezi muži a ženami,

- snižovali nově vzniklé rozdíly ve výdělčích.

Výjimky z tvorby plánu rovného odměňování pro menší firmy:

Na rozdíl od Ontaria (viz výše) mají výjimku i organizace zaměstnávající 10 až 49 zaměstnanců a zaměstnankyň, neboť nejsou povinny vypracovat formální akční plán odměňování. Musí ale identifikovat jakékoli diskriminační rozdíly ve výdělčích a napravit je. Toto odlišné zacházení s menšími podniky bylo navrženo tak, aby jim umožnilo větší flexibilitu s ohledem na jejich omezenější zdroje.

Výbory pro rovné odměňování (Pay Equity Committees)

Shodně například s provincií Ontario nebo Québec musí federálně regulovaní zaměstnavatelé podle příslušného zákona zřídit tzv. Výbor pro rovné odměňování (Pay Equity Committee), který se podílí na tvorbě a implementaci PRO.

Principy tvorby a fungování výboru pro rovné odměňování na federální úrovni

Povinnost zaměstnavatele

Zaměstnavatelé se 100 a více zaměstnanými anebo s odborovými zaměstnanci a zaměstnankyněmi musí vytvořit tento výbor. Ostatní zaměstnavatelé mohou tento výbor zřídit dobrovolně.

Principy utváření a složení výboru

- Výbor musí mít nejméně tři členy nebo členky a 50 % z nich musí být ženy. Dvě třetiny musí rovněž zastupovat zaměstnané a nejméně jeden musí reprezentovat zaměstnavatele (tato osoba je vybrána zaměstnavatelem – může to být zaměstnavatel sám nebo jakákoli jím pověřená zaměstnaná osoba, včetně například externího konzultanta či konzultantky apod.). Je-li to relevantní, musí existovat zastoupení odborově organizovaných i neorganizovaných zaměstnanců a zaměstnankyň, kdy alespoň polovina z nich by měla být tvořena zaměstnankyněmi, které vykonávají povolání, kde převažují ženy.
- Odborové organizace by měly jmenovat své zástupce a zástupkyně do výboru pro rovné odměňování. Odborově neorganizovaní zaměstnanci a zaměstnankyně volí své zástupce a zástupkyně do výboru tajným hlasováním.

Povinnosti zaměstnavatele a členů a členek výboru

- Zaměstnavatel musí poskytnout členům a členkám výboru pro rovnost odměňování potřebnou odbornou přípravu (školení)⁵¹ pro vytvoření plánu rovného odměňování a udržení jeho výsledků. Školení by mělo umožnit členům a členkám výboru rozvíjet jak technické dovednosti, tak dovednost identifikovat a odstranit diskriminaci. Zaměstnavatel by měl také poskytovat informace a podporovat školení tak, aby celé vedení a všichni zaměstnaní porozuměli procesu rovného odměňování a plánu rovného odměňování.⁵²

⁴⁹ Zde se zmiňují ty body, které jsou odlišné od provincie Ontario anebo jsou aktuálnější, např. jako časování plánu rovného odměňování.

⁵⁰ <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/page-1.html>

⁵¹ Ani federální, ani ontarijský zákon nestanovuje, o jakou přípravu a v jakém rozsahu se má jednat. Nicméně federální zákon (PEA) uvádí, že zaměstnavatel má povinnost sdělit všem zaměstnancům a zaměstnankyním že se mohou zapojit do práce výboru, aniž by byli v dané oblasti odborníky či odbornicemi. Na úrovni provincií (např. Ontario) bylo po zavedení PEA (v r. 1986) poskytováno poradenství Úřadem pro rovné odměňování (viz níže) formou kurzů či různých informačních zdrojů pro zaměstnavatele, ale třeba i odbory.

⁵² Náklady spojené s tímto školením jsou považovány za způsobilé výdaje ve smyslu § 5 Zákona na podporu rozvoje a uznávání dovedností pracovní síly (kapitola D-8.3) z r. 1996 (Act to promote the development and recognition of workforce skills (chapter D-8.3)).

- Zaměstnavatel musí poskytnout členům či členkám výboru informace nezbytné pro stanovení plánu rovného odměňování a udržení jeho výsledků. Musí také usnadnit sběr dat nezbytných pro práci výboru. Na oplátku budou členové a členky výboru povinni zachovávat důvěrnost těchto informací.

Kompenzace za práci ve výboru

Čas, který zaměstnanci a zaměstnankyně stráví prací ve výboru pro rovné odměňování a jinými činnostmi potřebnými k dosažení rovnosti v odměňování / ve výdělcích, se považuje za pracovní dobu, a proto je odpovídajícím způsobem zaplacen.

Pravomoci vs. omezení pravomocí výboru

- Výbor reprezentuje zaměstnance a zaměstnankyně při vytváření PRO. Účastní se jeho tvorby a spolupodílí se na udržování výsledků implementačního procesu.
- Pokud spolu nesouhlasí zaměstnavatel a zástupci a zástupkyně zaměstnanců a zaměstnankyň ve výboru při tvorbě a implementaci PRO, spor se předloží navrhované Kanadské komisi pro rovné odměňování (Canadian Pay Equity Commission). Komise má pomoci stranám vyřešit spor. Pokud se tak nestane, rozhodne Komise.
- Zaměstnanci a zaměstnankyně se mohou odvolat proti rozhodnutím výboru podáním stížnosti u Kanadské komisi pro rovné odměňování, a to v jakékoliv fázi procesu, který je namířený proti nim.

4. Institucionální zabezpečení

Institucionální zabezpečení: příklad provincie (Ontario)

K naplňování zákona o rovném odměňování a k naplnění práva na rovné odměňování byla v Ontariu, ale i v jiných provinciích a na federální úrovni vybudována institucionální struktura zahrnující Komisi pro rovné odměňování (Pay Equity Commission),⁵³ která má (zpravidla) dvě nezávislé části, a sice Úřad pro rovné odměňování (Pay Equity Office) prosazující daný zákon a Tribunál pro slyšení v otázce rovného odměňování (Pay Equity Hearings Tribunal, zkráceně Tribunál), který coby nezávislá instituce projednává a rozhoduje spory mezi stranami soudního sporu.

Komise pro rovné odměňování (Pay Equity Commission)

Komise je nezávislým vládním orgánem a byla zřízena na základě zákona o rovném odměňování (PEA). V jejím čele je komisař či komisařka, kteří řídí komisi v administrativních záležitostech. Komise řeší došlé stížnosti, plní ale také určité povinnosti jak vůči širší veřejnosti, tak především vůči zaměstnavatelům, odborům i řadovým pracujícím ve firmách či organizacích zavádějících a realizujících rovné odměňování.

Podání stížnosti ke komisi

Stížnost na nerovné odměňování, resp. stížnost na porušení zákona může být podána jednotlivcem, skupinou zaměstnankyň i odbory. Stížnosti lze podat i poté, co kontrolor či kontrolorka (viz níže) zaměstnavatele monitoroval či zkontroloval.

Povinnosti komise

Komise má několik povinností, např. pomáhat podnikům při zavádění programů rovného odměňování nebo posuzování udržitelnosti rovného odměňování (a to vytvářením nástrojů pro usnadnění jejich provádění); vyvinout nástroje pro usnadnění dosažení rovného odměňování ve firmách s méně než 50 zaměstnanci či zaměstnankyněmi; poskytovat pomoc při školení členů a členek výborů pro rovné odměňování a jeho udržitelnost ve firmách. Komise nabízí zdarma širokou škálu služeb: např. telefonní informační služba; bezplatné webináře na různá témata související se zákonem; online školení; bezplatný software k dosažení mzdové rovnosti (Progiel);⁵⁴ přehledně a návodně zpracované publikace a další materiály. Služby jsou určeny pro zaměstnavatele i zaměstnance a zaměstnankyně.

Úřad pro rovné odměňování (Pay Equity Office)

Pomáhá zúčastněným subjektům (zaměstnavatelům, zaměstnancům a zaměstnankyním, odborům) ve veřejném a soukromém sektoru dosáhnout rovného odměňování v jejich podniku/organizaci.

⁵³ <https://www.pas.gov.on.ca/Home/Agency/359>; www.payequity.gov.on.ca

⁵⁴ Více <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/recherche?search=Progiel>

Funkce osvětová

- Cílem je vytvořit povědomí o legislativě týkající se výdělků v celé provincii; poskytovat vzdělání a informace o legislativě; poskytovat účinnou politickou podporu ve vztahu k otázkám rovnosti ve výdělcích; a nabídnout efektivní proces řešení sporů v otázce rovnosti ve výdělcích.

Funkce nápravná

- Prošetřuje stížnosti týkající se porušení zákona o rovném odměňování, snaží se pomoci stranám vyřešit jejich spor mimosoudně.
- V krajním případě úřad řeší spor vydáním příkazu nebo oznámení o rozhodnutí (více viz níže Tribunál).

Funkce proaktivní/monitorovací (na dodržování zákona)

- Úřad je oprávněn vymáhat zákon (PEA) bez ohledu na to, zda na zaměstnavatele byla podána stížnost či nikoli. Úřad realizoval několik typů monitorovacích programů k identifikaci zaměstnavatelů, kteří nesplnili povinnosti týkající se výdělků, a poskytoval jim pomoc při dosažení rovnosti ve výdělcích.⁵⁵

Tribunál pro slyšení v otázce rovného odměňování (Pay Equity Hearings Tribunal)

Tribunál podporuje spolupráci mezi zaměstnavateli, odbory, zaměstnanci a zaměstnankyněmi a podporuje urovnávání sporů mezi stranami. Musí být nestranný a musí všem stranám zajistit spravedlivý proces. Má přitom jednat efektivně a ekonomicky.

Jakákoliv strana sporu má právo podat odvolání proti příkazu nebo rozhodnutí Úřadu pro rovné odměňování u Tribunálu. Ten má výlučnou pravomoc rozhodovat o všech skutkových nebo právních otázkách, které se předtím v otázce rovného odměňování řešily. Při rozhodování musí Tribunál vzít v úvahu konkrétní problémy sporu mezi stranami v kontextu politických cílů a obsahu zákona. Rozhodnutí Tribunálu jsou konečná a nezvratná. Vydávají se písemně a zveřejňují se na přístupných webových stránkách (www.canlii.org).

- Tribunál má trojstrannou povahu – skládá se z nezáujatých předsedajících a členů a členek zastupujících zaměstnavatele, zaměstnankyně a zaměstnance / odbory.
- Předsedající této instituce jsou jmenováni pro své specializované expertní znalosti v oblasti pracovního práva, systémů odměňování a rovnosti odměňování.
- Strany sporu se před příchodem k soudnímu procesu vyzývají, aby vyhledaly nezávislé právní poradenství.

Institucionální zabezpečení: federální úroveň

Institucionální zabezpečení na federální úrovni je velice podobné jako v Ontariu. Federální Zákon o rovném odměňování (z r. 2018) ustanovuje institut Komisaře či komisařky pro rovné odměňování (Pay Equity Commissioner) jako člena či členku Kanadské komise pro lidská práva (Canadian Human Rights Commission). Úředníci a úřednice, zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří pracují pro komisaře či komisařku tvoří Úřad komisaře a komisařky pro rovné odměňování žen a mužů (Office of the Pay Equity Commissioner, zkráceně česky Úřad).

⁵⁵ Podrobnosti o minulých monitorovacích programech Úřadu jsou uvedeny ve výročních zprávách (viz <http://www.payequity.gov.on.ca/en/aboutus/pages/rep>), informace o aktuálních programech jsou zveřejněny na webových stránkách (viz <http://www.payequity.gov.on.ca/en/Monitoring/Pages/PayEquityMonitoringPrograms.aspx>)

Komisař či komisařka pro rovné odměňování (Pay Equity Commissioner)

Komisař nebo komisařka dohlíží a vynucuje dodržování federálního zákona o rovném odměňování, poskytuje nástroje a pokyny zaměstnavatelům, zaměstnancům a zaměstnankyním a jejich zástupcům a zástupkyním v otázce rovného odměňování; řeší spory a celkově zajišťuje dodržování zákona. Je odpovědný či odpovědná za vyřizování veškerých stížností na diskriminační praktiky týkající se diskriminace v odměňování (podle oddílu 11 kanadského zákona o lidských právech).

Úkolem Úřadu je pak prosazování rovnosti žen zajištěním toho, aby federální organizace oceňovaly práci stejné hodnoty bez ohledu na pohlaví. V současné době vyvíjí tento Úřad online nástroj (Pay Equity Toolkit),⁵⁶ který má usnadnit malým a středně velkým federálně regulovaným organizacím tvorbu plánu rovného odměňování. Pomocí tohoto nástroje, který má být dokončený v roce 2022, se budou moci zjistit agregované mzdové rozdíly v hodinové sazbě pro jednotlivá povolání. Nástroj bude sledovat rovněž rozdíl v bonusech, rozdíl v odměňování přesčasů, rozdíl v míře zastoupení žen a mužů v rámci povolání nebo pracovní pozice.

Revizní úředník či úřednice

Počínaje létem 2024 bude moci Úřad provádět audity federálně regulovaných společností a udělovat pokuty. Federální zákon umožňuje kontrolorům a kontrolorkám, resp. kontrolním či revizním úředníkům a úřednicím vydávat příkazy ke kontrole tam, kde bylo prokázáno porušení rovnosti ve výdělcích, kdy:

- Sledují přípravu a provádění plánů odměňování, prošetřují námitky a stížnosti podané Komisi. Mohou urovnávat případné spory a přijmout další opatření, která jsou stanovena v daném zákoně.
- Mohou požádat zaměstnavatele o informace o stanovených kategoriích povolání (viz seznamy „ženských“ a „mužských“ povolání, popisy pracovních míst) a pořídit si z nich kopie.
- Mají právo seznámit se se systémem hodnocení pracovních míst/povolání nebo metody porovnání pracovních míst/povolání.
- Mohou požádat o nahlédnutí do plánů rovného odměňování nebo záznamů o provedených úpravách odměňování; záznamů o mzdách či platech; do kolektivních smluv; mzdových/platových tabulek; dále do hodnocení povolání a pracovních míst; tarifních sazeb nebo i jiných relevantních dokumentů.
- Mohou požádat o poskytnutí rozhovorů s lidmi o věcech, které by mohly být relevantní pro výkon jejich povinností při prosazování zákona.
- Za účelem plnění svých povinností mohou u daného zaměstnavatele vstoupit na jakékoli místo v jakémkoli opodstatněném čase.

Náprava a penalizace za nedodržení zákona o rovném odměňování

Penalizace na federální úrovni je obdobná jako v Ontariu. Pokud se odhalí, že zaměstnavatel nesplnil své povinnosti podle zákona, je zaměstnavatel povinen provést nápravu retroaktivně, tj. zpětně dorovnat mzdy či platy podhodnoceným kategoriím povolání žen včetně úroků.

- Zákon (PEA) vymezuje, co znamená porušení jeho ustanovení a stanovuje tresty pro každého, kdo brání reviznímu úředníkovi či úřednici ve výkonu jejich povinností; porušuje zákon zastršováním osoby, která

⁵⁶ Tento nástroj zahrnuje Excel; uživatelský manuál; a průvodce hodnocením práce.

uplatňuje svá práva na rovnost ve výdělcích; nedodrží příkaz Tribunálu ohledně naplnění rovného odměňování; umožní prolomení důvěrných informací poskytovaných pro účely srovnávání mezd či platů apod.

- Pokud je zaměstnavatel usvědčen z možného přestoupení zákona, může být viníkovi uložena pokuta až do výše 5 000 CAD (tj. cca 89 480 Kč)⁵⁷ v případě fyzické osoby nebo 50 000 CAD (tj. cca 894 800 Kč) v případě právnické osoby, resp. tzv. velkého zaměstnavatele, u malého zaměstnavatele/firmy se může jednat o pokutu až do výše 30 000 CAD (tj. cca 536 880 Kč).

⁵⁷ Při kurzu platném k 1. 11. 2021, kdy 1 CAD byl roven 17,896 CZK.

5. Kritika současného stavu

Limity v uplatňování principu stejné odměny za práci stejné hodnoty

Eliminace genderových nerovností ve výdělcích na základě principu stejného odměňování za stejnou práci nevedla v Kanadě k výraznému snížení GPG. Jako účinnější se ukázala aplikace principu stejného odměňování za práci stejné hodnoty, který je uzákoněn pro veřejný sektor v mnohých provinciích (např. Nové Skotsko, Nový Brunšvik, Ostrov prince Edvarda), a navíc i pro soukromý sektor v Ontariu a Québecu.⁵⁸ Nicméně je nutné vzít v úvahu, jak je daný princip uplatňován. Třebaže GPG v čase klesá (v Ontariu i celé Kanadě), pokud je koncept práce stejné hodnoty implementován pouze skrze plán rovného odměňování v rámci jednotlivé firmy či organizace (neboli u jednoho zaměstnavatele), leckde pak jen ve veřejném sektoru, nemusí tento nástroj dostatečně účinně eliminovat nerovnosti v odměňování žen a mužů, koncentrujících se i nadále v jiných oborech ekonomické činnosti (v jiných povoláních). Mezinárodní studie potvrzují, že největší rozdíly v GPG jsou mezi firmami (zaměřujícími se obvykle na jiné obory), nikoli uvnitř nich (neboli nikoli u stejného zaměstnavatele).⁵⁹

Limit velikostí firem či organizací, resp. nerovná práva a možnosti

Další problém představuje skutečnost, že legislativní opatření mající proaktivní povahu se netýkají firem s 10 a méně zaměstnanci a zaměstnankyněmi. V jejich případě platí ustanovení Kanadského zákona o lidských právech (Canadian Human Rights Act), kdy sami pracující musejí podávat stížnosti na nedodržování principu rovného odměňování. Pro ně tedy stále platí neoliberální model legislativy, nikoli model proaktivní.

Problém výjimek ze zákona o rovném odměňování

Problémem mohou být i výjimky ze zákona o rovném odměňování (viz konkrétně v provincii Ontario), kdy:

- a) při nedostatku pracovních sil s požadovanými kompetencemi, může zaměstnavatel při nábore nabídnout této pracovní síle vyšší mzdu či plat oproti srovnatelným kategoriím povolání, byť jen dočasně.⁶⁰ Třebaže zákon výslovně zakazuje, aby v tomto případě docházelo k diskriminaci na základě pohlaví, dá se předpokládat, že uplatňování výjimky se bude častěji týkat „mužských“ povolání (zejména technického charakteru, např. IT) než těch „ženských“ (pečovatelského charakteru), neboť obecně bývá „mužská práce“ (a „mužská povolání“) považována za důležitější a hodnotnější než ta „ženská“. Pokud by docházelo, byť jen krátkodobě (dočasně), k jednostrannému navyšování odměňování v „nedostatkových“ mužských profesích, pak to může zbrzdovat snižování GPG (a to zejména mezioborově⁶¹).
- b) při uplatňování meritokratického/výkonnostního principu, coby další možné výjimky z dodržování principu rovného odměňování mužů a žen, se ukazuje, že kanadští zaměstnavatelé,⁶² kteří se odvolávají na tento princip, mají tendenci nekontrolovat a nemonitorovat své chování, resp. to, zda skutečně odměňují podle jimi deklarovaného principu. Pokud se pak odměňování neřídí výkonem (a mělo by), otevírá to cestu k odměňování podle genderových stereotypů, kdy ženská pracovní síla může být z mnoha důvodů podhodnocována oproti té mužské.

Problém zužování řešení eliminace GPG jen na legislativní rovinu

V rámci Kanady se objevuje kritika namířená proti zužování řešení problematika GPG pouze (či především) na legislativní rovinu na úrovni zaměstnavatele. Zejména některé ženské organizace⁶³ apelují na systémový přístup

⁵⁸ Více viz Pay Equity Office, 2018.

⁵⁹ Tomaskovic-Devey, 2020.

⁶⁰ Třebaže zákon nevymezuje pojem „dočasnosti“, nesmí se jednat o dlouhodobý stav.

⁶¹ Srov. Tomaskovic-Devey, 2020.

⁶² <https://hbr.org/2020/11/how-to-identify-and-fix-pay-inequality-at-your-company>

⁶³ Např. Cornish, 2013.

k řešení tak komplexního problému, jakým je GPG (viz např. zvýšení dostupnosti péče o malé děti a řešení problematiky péče o nesoběstačné jedince, systematické začlenění dodržování genderové rovnosti do všech vládních zákonů a politik nejen těch souvisejících bezprostředně s fungováním trhu práce a zaměstnaností; začlenění zásady dodržování genderové i dalších sociálních rovností do fungování zaměstnavatelských subjektů apod.).

Problém možného obcházení zákona ze strany zaměstnavatelů

Také v Kanadě byla zřejmá snaha zaměstnavatelů obcházet zákon. Je proto nutné nepůsobit jen represivně, ale i osvětově, a poskytovat pomoc při řešení problematiky. Zároveň je nutné vzít v úvahu otázku efektivního vymáhání práva ze strany kontrolních a dozorujících orgánů (úřadů).

6. Vliv opatření na vývoj GPG

GPG v Kanadě se dlouhodobě snižuje. Zatímco v roce 1998 činil GPG v Kanadě vyčíslený v průměrných hodinových mzdách 18,8 %, v roce 2020 to bylo 11 %.⁶⁴ Analýza faktorů majících vliv na snížení GPG (metodou Blinder-Oaxaca) za období 1998 až 2018⁶⁵ ukázala, že největší část vysvětleného GPG je možné přičíst na vrub změnám v některých oblastech povolání (26,3 %). Jednak vzrostla zaměstnanost žen v oblasti práva, sociálních službách a veřejné správě (8,5 %), dále v oblasti vzdělávání (7,7 %), stejně jako v obchodě a financích (7,2 %), jednak v některých těchto oblastech rostly výdělky žen rychleji než mužů (viz právo, sociální služby, veřejná správa, obchod a finance). Vyšší dosažené vzdělání žen ve srovnání s muži a pokles podílu odborové organizovanosti mužů také přispěly ke snížení GPG. Naproti tomu faktorem působícím proti snižování GPG byl v daném období vyšší podíl žen pracujících na částečný úvazek s nižší průměrnou hodinovou mzdou v porovnání s průměrnou hodinovou mzdou na plný úvazek (ibid.). Do existence GPG se dlouhodobě promítá také nižší počet odpracovaných let s přerušením pracovní dráhy z důvodu (nejčastěji) péče o děti u žen v porovnání s muži.⁶⁶

V rámci Kanady pak existují značné rozdíly ve velikosti GPG podle jednotlivých provincií, chybějí však srovnávací studie, které by osvětlovaly detailněji, co je příčinou rozdílů mezi nimi. Značnou část rozdílu v GPG mezi provinciemi lze přičíst na vrub zejména odvětví (od 20 % v provincii Manitoba po 65 % v provincii Ostrov prince Edvarda)⁶⁷ neboli horizontální segregaci trhu práce.

Z hlediska velikosti firem je pokles GPG zaznamenán spíše u velkých firem, pro něž dodržování zásad rovného odměňování nepředstavuje tak velké náklady (finanční, personální, časové) jako pro menší firmy, kde k poklesu dochází pomaleji.⁶⁸

Kdysi provedená analýza dopadu legislativních opatření na snižování GPG přijatých v Ontariu v porovnání s provincií, která je v té době neměla, ukázala, že jejich vliv na snižování GPG není žádný anebo jen malý a případný pokles GPG (v Ontariu) lze přičíst především na vrub velikosti firmy.⁶⁹ Ukázalo se, že v malých firmách, které většinou zaměstnávají ženy, je dodržování a prosazování příslušných legislativních opatření značně obtížné. Autorský kolektiv přehledové studie⁷⁰ nakonec dospěl k závěru, že tato skutečnost byla způsobena „schopností“ zaměstnavatelů manipulovat výklad zákona tak, aby nedocházelo k podstatnému zvyšování mezd žen tam, kde byla práce žen podhodnocena oproti srovnatelné práci mužů. Na vině tak bylo nedodržování zákona ze strany některých zaměstnavatelů, resp. jeho nedostatečné vymáhání ze strany kontrolních a dozorujících orgánů.

Některé kanadské studie dokládají,⁷¹ že při uplatňování principu stejného výdělku za práci stejné hodnoty ekonomika země roste, resp. zvyšuje se HDP provincií i celé země, zlepšuje se ekonomická situace jednotlivých žen i jejich rodin. Snížení GPG pak vede ke snížení vládních výdajů na sociální dávky, včetně těch zacílených na rodiny s dětmi.

⁶⁴ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-eng.htm>

⁶⁵ Pelletier, Patterson, and Moyser, 2019.

⁶⁶ Drolet, 2002; Moyser, 2019.

⁶⁷ Viz Schirle, 2015.

⁶⁸ Antonie et al., 2016.

⁶⁹ McDonald a Thornton, 2014

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Viz např. Strategy Steering Committee. 2014. *Final Report and Recommendations of the Gender Wage Gap*.

7. Doporučení, přenositelnost do ČR

Přestože Kanada má odlišný historický vývoj než ČR a ne zcela shodné kulturní tradice, můžeme nalézt v přístupu i postupu eliminace GPG v této zemi určité inspirace.

Pojetí GPG

GPG je v Kanadě chápán jako důležitý indikátor přetrvávajících genderových nerovností ve společnosti. Jeho eliminace je považována za projev uvědomění si významu, důležitosti a symbolické hodnoty práce žen ve společnosti. V Kanadě se v procesu snižování GPG neklade důraz jen na ekonomickou stránku, jakkoli je důležitá (viz např. úspory ve výdajích v sociální oblasti), ale také na stránku morální – na hodnoty sociální spravedlnosti a rovnosti. Snižování GPG představuje jeden z nástrojů zvyšování genderové rovnosti v Kanadě. Jak ukazuje příklad této země, rovnost, a to i ve výdělích mezi muži a ženami, je nutné chápat jako ústřední prvek demokracie – účinné demokratické správy věcí veřejných.

Legislativa jako podmínka nutná, nikoli však zcela postačující pro snižování GPG

Východisko pro řešení GPG v Kanadě představuje legislativa poskytující návody a nástroje k odstraňování GPG na úrovni zaměstnavatele a podporující kolektivní vyjednávání v otázce nastavení mzdových systémů a v otázce snižování GPG. Kanadská legislativa se již delší dobu zaměřuje na to, zda je diskriminační účinek praxe a nikoli na záměr (intenci) diskriminovat, neboť mzdová diskriminace ze strany zaměstnavatele je leckdy neúmyslná, nezáměrná a nepředvídaná. Nastoluje tzv. proaktivní model, kde se nerovnosti v odměňování řeší „ex ante“, nikoli „ex post“ (neboli je zde snaha těmto nerovnostem předcházet, nikoli je řešit až, když existují). Zodpovědnost za řešení problému se přesouvá z poškozených (tj. zaměstnankyň) na toho, kdo má více moci i prostředků daný problém řešit (tj. na zaměstnavatele). Daný model legislativy vychází z konceptu stejné odměny za práci stejné hodnoty (neboli v Kanadě k tzv. pay equity) odrážejícího systémovou mzdovou a platovou diskriminaci žen na trhu práce, nikoli jejich diskriminaci individuální. Vytváří tak efektivněji prostor pro odstranění systémové diskriminace žen v jejich výdělích.

Ani tento typ legislativy není považovaný, zejména ženskými organizacemi, za „samospásný“. Proto se jejich zástupkyně snaží prosazovat komplexní přístup ke snižování GPG.

Níže jsou popsána konkrétní opatření existující v Kanadě, která mohou být pro ČR inspirací:

Eliminace dalších nerovností v odměňování (intersekcce nerovností)

Speciální pozornost se věnuje nerovnostem v odměňování žen z různých menšin – ať se jedná o ženy z původního domorodého obyvatelstva, migrantky anebo o pracující ženy s různým mentálním či fyzickým znevýhodněním. Také v případě ČR by bylo žádoucí sledovat mzdové znevýhodnění, resp. GPG u žen z etnických menšin (konkrétně romské), migrantek anebo žen s různými typy postižení.

Podpora ze strany státu při zavádění opatření

Prosazování opatření ke snižování GPG je v Kanadě (v jednotlivých provinciích i na federální úrovni) doprovázeno pomocí ze strany příslušných provinciálních anebo federálních orgánů či institucí. Pomoc zahrnuje jednak metodické návody a pomůcky, nabídky různých školení a vzdělávání, informativní webové stránky apod. V otázce postihů se vychází z předpokladu nezáměrného jednání spíše než cíleného záměru ze strany zaměstnavatele, proto je v prvním kroku nabídnuta firmám (zaměstnavateli) spíše potřebná pomoc při řešení zjištěného problému, uplatňuje se mediace apod.

Institucionální zabezpečení řešení problematiky GPG

Proaktivní model nastavuje rovněž potřebnou institucionální bázi pro řešení problematiky rovnosti odměňování žen a mužů – na úrovni podniků/organizací jsou to výbory pro rovné odměňování, na provinciální či federální úrovni komisař nebo komisařka pro rovné odměňování, komise pro rovné odměňování, specializovaný tribunál pro řešení otázky rovného odměňování apod. Nastaveny jsou i kontrolní mechanismy a sankce za porušování zákonů k eliminaci GPG ve firmách a institucích.

Proces genderově neutrálního hodnocení povolání

Důležitý inspirační zdroj pro české prostředí představuje proces genderově neutrálního hodnocení povolání, kdy se mezi sebou porovnávají povolání vykonávaná převážně ženami („ženská“) a převážně muži („mužská“) s cílem dorovnat odměňování finančně podhodnocených „ženských“ povolání. Za omezení v této souvislosti je možné vnímat to, že se tento princip aplikuje v rámci soukromého sektoru pouze u jednoho zaměstnavatele, nikoli mezi různými zaměstnavateli.

Transparentnost odměňování

Důležité opatření představuje také povinnost zveřejňovat zprávy o zjištěných ne/rovnostech v odměňování mezi muži a ženami v dané firmě či organizaci (podle Zákona o rovném odměňování), které navíc musejí být podle Zákona o transparentnosti odměňování zaslány i na ministerstvo práce. Tyto zprávy je zveřejňuje, což představuje kontrolu ze strany pracujících i širší veřejnosti a slouží jako možné vodítko při výběru zaměstnavatele. Podle dosažených a ve zprávách zveřejněných výsledků buď zvyšuje, anebo snižuje atraktivitu daného zaměstnavatele pro pracující.

8. Vzájemné srovnání zemí: Kanada a Velká Británie

Kanada na rozdíl od Velké Británie zavedla tzv. proaktivní přístup v oblasti legislativy, kdy se přesouvá odpovědnost za řešení problematiky GPG z jednotlivce na zaměstnavatele (neboli z toho, kdo nemá tolik prostředků a moci problém řešit na toho, kdo je má).

Ve Velké Británii zejména kolektivní žaloby sehrávají důležitou roli v nápravě nerovnosti ve výdělcích, a to nejen mezi muži a ženami, ale i uvnitř skupiny žen anebo mužů anebo i v jiných sociálních skupinách (např. mezi majoritou a etnickými skupinami apod.). V Kanadě se snaží soudům předcházet vypracováním postupů, které mají za cíl redukovat systematicky GPG na úrovni firmy či organizace.

Kanada implementovala dříve než Velká Británie princip stejné odměny za práci stejné hodnoty do svého právního systému. Zatímco v Kanadě tuto změnu iniciovala především občanská společnost (feministické skupiny a odbory), ve Velké Británii k tomu došlo zejména pod vlivem členství v EU. Po odchodu z EU se proto objevují obavy, jak bude problematika GPG v oblasti práva dále řešena a s jakým dopadem do praxe.

V Kanadě je v jednotlivých provinciích (např. v Ontariu) i na úrovni federální vlády vytvořen standardizovaný nástroj, konkrétně plán rovného odměňování, s jehož pomocí se ve firmě či organizaci stanovuje práce stejné hodnoty a porovnávají se mezi sebou „typicky mužská“ a „typicky ženská“ povolání s cílem dorovnat v určitém časovém období podhodnocená „ženská povolání“. Tyto plány se přitom vztahují na firmy a organizace s 10 a více zaměstnanými. Ve Velké Británii takový nástroj neexistuje. Zde je pouze povinnost reportovat hodnotu GPG, a to v případě, pokud má firma v rozhodný den 250 + zaměstnaných. Zároveň tento report prozatím neřeší problematiku práce stejné hodnoty ani nápravu zjištěných rozdílů. Jde spíše o statistické zpracování různých ukazatelů GPG na úrovni firmy a jejich zveřejňování.

Obě země mají nastavený institucionální systém zaměřený na redukcí GPG. V obou zemích má nezastupitelnou roli stát, který je důležitým aktérem v této oblasti. Ve Velké Británii sehrávají důležitou roli v eliminaci GPG odbory – zejména ve veřejném sektoru, jejich dosah v soukromém sektoru je omezenější, v Kanadě to byl a zůstává do značné míry zejména neziskový sektor.

Opatření k redukcí GPG nejsou ani v jedné zemi (zatím) nastavena tak, aby to vedlo k redukcí GPG mezi firmami v soukromém sektoru. V obou zemích byla přijata opatření anebo postupy, které implementují princip stejné odměny za práci stejné hodnoty v rámci odměňování ve veřejném sektoru. To z něj činí v obou zemích vzor pro soukromé firmy.

9. Literatura a zdroje

Antonie, L., M. Plesca, J. Teng. 2016. *Heterogeneity in the Gender Wage Gap in Canada*. Discussion Paper 2016-03. University of Guelph.

Armstrong, P., M. Cornish. 1997. Restructuring Pay Equity for a Restructured Work Force: Canadian Perspectives. 4 *GENDER, WORK & ORGANIZATION* 67

Cornish, M. 2013. 10 Ways to Close Ontario's Gender Pay Gap. Dostupné z: www.policyalternatives.ca.

Drolet, M. 2002. New evidence on gender pay differentials: Does measurement matter? *Canadian Public Policy*, 28(1).

Drolet, M. 2011. Why has the gender wage gap narrowed? *Perspectives on Labour and Income*. 23(1): 3-13. Statistics Canada Catalogue no. 75-001-X.

Chica, M. T. 2008. *Gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide*. Geneva: ILO.

McDonald, J. A., R. J. Thornton. 2014. Coercive cooperation? Ontarios pay equity act of 1988 and the gender pay gap. *Contemporary Economic Policy*. DOI: 10.1111/coep.12094.

Moyser, M. 2017. Women and paid work. *Women in Canada: A Gender-based Statistical Report*. Statistics Canada Catalogue no. 89-503-X.

Moyser, M. 2019. Measuring and analyzing the gender pay gap: A conceptual and methodological overview. *Studies on Gender and Intersecting Identities*. Statistics Canada Catalogue no. 45-20-0002.

Ontario EPC. *12 Steps to Close the Gender Pay Gap by 2025*. Dostupné z: <http://equalpaycoalition.org/12-steps-to-closing-the-gap/>.

Pelletier, R., M. Patterson, M. Moyser. 2019. *The gender wage gap in Canada: 1998 to 2018*. Labour Statistics: Research Papers. Dostupné z: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-eng.htm>

Schirle, T. 2015. *The gender wage gap in the Canadian provinces, 1997-2014*. www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/cpp.2015-012

Tomaskovic-Devey, D. 2020. Rising between-workplace inequalities in high-income countries. *PNAS* April 28, 2020 117 (17) 9277-9283; first published April 13, 2020; <https://doi.org/10.1073/pnas.1918249117>

Internetové zdroje

Canadian Human Rights Commission: The Pay Equity Act becomes law. Dostupné z: <https://www.payequitychrc.ca/en/short-explainers/pay-equity-short-explainers#introduction>

Canadian Women's Foundation. 2019. The Facts about the Gender Pay Gap in Canada. Dostupné z: <https://canadianwomen.org/the-facts/the-gender-pay-gap/>

CBC News. 2018. Ontario quietly delays implementation of pay transparency law. November 22, 2018. Dostupné z: <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/pay-transparency-ontario-1.4915600>

CNESST. Nástroj Progiciel. Dostupný z: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/recherche?search=Progiciel>

Equal Pay Coalition of Ontario: Dostupné z: <https://riseupfeministarchive.ca/activism/organizations/equal-pay-coalition-of-ontario/>

Government of Canada. Canadian Human Rights Act (R.S., 1985, c. H-6). Dostupné z: [dostupné z: https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/](https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/)

Government of Canada. Employment Equity Act (S.C. 1995, c. 44). Dostupné z: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.401/index.html>

Government of Canada. Overview Pay Equity Act. Dostupné z: <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/human-rights/overview-pay-equity-act.html>.

Government of Canada. Pay Equity Act (S.C. 2018, c. 27). Dostupné z: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/page-1.html>

Government of Canada. Pay transparency in federally regulated workplaces. Dostupné z: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity/pay-transparency.html>

Guide to Interpreting Ontario's Pay Equity Act. 2019. <https://www.payequity.gov.on.ca/en/DocsEN/2019-01-31%20Pay%20Equity%20Office%20Guide%20to%20the%20Act%202019%20-%20EN.pdf>
Legislative Assembly of Ontario. Bill 3, Pay Transparency Act, 2018. Dostupné z: <https://www.ola.org/en/legislative-business/bills/parliament-41/session-3/bill-3>

Ontario Equal Pay Coalition. 12 Steps to Closing the Gap. Dostupné z: <http://equalpaycoalition.org/12-steps-to-closing-the-gap/>.

Ontario Human Rights Commission: Dostupné z: <http://www.ohrc.on.ca/en/bit-history>

Ontario Labour Relations Board. Dostupné z: <http://www.olrb.gov.on.ca/>

Ontario. Equal Pay Act. R.S.O. 1990, c. P.7. Dostupné z: <https://www.ontario.ca/laws/statute/90p07>

Ontario. Pay Equity Commission Of Ontario - Pay Equity Office. Dostupné z: <https://www.pas.gov.on.ca/Home/Agency/359>

Pay Equity Office, Ontario. 2019. A Guide to Interpreting Ontario's Pay Equity Act.

Pay Equity Office, Ontario. The gender wage gap: It's more than you think. Dostupné z: <https://www.payequity.gov.on.ca/en/LearnMore/GWG/Pages/default.aspx>

Pay Equity Office. 2018. An Overview of Pay Equity in Various Canadian Jurisdictions.

Statistics Canada. 2019. The gender wage gap in Canada: 1998 to 2018. Oct. 7, 2019. Dostupné z: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-eng.htm>

Statistics Canada: <https://www.statcan.gc.ca/eng/start>

Strategy Steering Committee. 2016. Final Report and Recommendations of the Gender Wage Gap.

Účelová neperiodická publikace

Dobrá praxe rovného odměňování – Kanada

Autorka: PhDr. Hana Maříková, Ph.D.

Odborná supervize: Mgr. Petra Sofie Haken

Korektura textu: Mgr. et MgA. Alena Orten

Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

Obrázek mapy na obálce: www.freepik.com | [pikisuperstar](#)



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

ISBN 978-80-7421-263-5

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné