



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Dobrá praxe rovného odměňování Švýcarsko



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	9. Seznam tabulek	31
Legislativní opatření na podporu rovného odměňování žen a mužů	7	10. Použitá literatura	32
Institucionální zabezpečení	7	11. Seznam použitých zákonných norem	35
Standardní analytický nástroj Logib	8	12. Švýcarské instituce uvedené v textu – německé, případně anglické jazykové verze názvů	36
Švýcarsko jako příklad dobré praxe pro ČR.....	8	13. Slovník zkratk	36
1. Úvod.....	10	14. Definice pojmů	37
2. Druhy nástrojů, opatření v oblasti nerovného odměňování.....	11		
2.1 Analýza rovného odměňování a audit rovného odměňování	11		
2.2 Veřejné zakázky.....	12		
3. Legislativa spojená s rovným odměňováním – přehled a historie	17		
4. Současná podoba opatření.....	18		
4.1 Logib.....	18		
4.2 Ochrana dat.....	23		
4.3 Ocenění	23		
5. Institucionální zabezpečení	24		
5.1 Nezávislé orgány provádějící audit analýzy rovného odměňování	24		
5.2 Federální úřad pro rovnost žen a mužů (FOGE).....	25		
6. Vliv opatření na vývoj nerovností v odměňování.....	26		
7. Doporučení, přenositelnost do ČR.....	27		
8. Mezinárodní srovnání.....	28		
8.1 Využívání Logib v jiných státech.....	28		
8.2 Srovnání ostatních mezinárodních dobrých praxí.....	29		

Manažerské shrnutí

Švýcarsko je dlouhodobě aktivní v podpoře rovného odměňování žen a mužů, o čemž svědčí přijatá legislativa, institucionální podpora rovnosti žen a mužů a také zpřístupnění standardního analytického nástroje Logib zaměstnavatelským subjektům za účelem kontroly rovného odměňování. I přes výše uvedenou snahu zůstává rozdíl v odměňování žen a mužů ve Švýcarsku vysoký, v roce 2018 činil 19 % v neprospěch žen.

Tato kapitola ve stručnosti shrne tři základní pilíře aktivit Švýcarské konfederace v oblasti rovného odměňování žen a mužů (legislativní opatření, institucionální zabezpečení a nástroj Logib), upozorní na jistá úskalí přijatých opatření a vytyčí oblasti, ve kterých by mohlo Švýcarsko být příkladem dobré praxe pro Českou republiku.

Legislativní opatření na podporu rovného odměňování žen a mužů

V Ústavě Švýcarské konfederace je od roku 1981 zakotvena zásada, že ženy a muži mají nárok na stejný výdělek za práci stejné hodnoty.

1. července 1996 vstoupil v platnost Federální zákon o rovnosti žen a mužů, který specifikuje tento ústavní princip a má umožnit prosazení práva na stejný výdělek za práci stejné hodnoty. Dne 14. prosince 2018 byla Parlamentem schválena novela tohoto zákona. Byla přijata poté, co předchozí opatření přijímaná ve Švýcarsku a založená na dobrovolnosti se ukázala být neefektivní a nevedla ke snížení rozdílu ve výdělích žen a mužů. Novela Federálního zákona o rovnosti žen a mužů ukládá zaměstnavatelům se 100 a více zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi povinnost každé čtyři roky provést ve své společnosti analýzu rovnosti odměňování, nechat ji zkontrolovat externím orgánem a také informovat zaměstnané osoby a další účastníky o jejím výsledku.

Jak bylo zmíněno výše, revidovaným zákonem se ustanovuje povinnost pro společnosti s více než 100 zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi, což představuje méně než 1 % zaměstnavatelských organizací. V případě dosažení genderové rovnosti není od zaměstnavatelské organizace požadováno další reportování. Nově vložená zákonná ustanovení vztahující se k auditům výdělků jsou navíc v platnosti pouze od 1. července 2020 do 30. června 2032. Tato ustanovení, která byla jistým ústupkem konzervativním silám v Parlamentu, pravděpodobně výrazně ovlivní reálný dopad uvedené novely na rovné odměňování ve Švýcarsku.

Legislativní opatření doplňuje Federální zákon ze dne 21. června 2019 o zadávání veřejných zakázek. Ty jsou zadávány pouze poskytovatelům, kteří splňují určitá sociální a ekologická kritéria. Patří sem mj. dodržování ustanovení o rovném zacházení se ženami a muži s ohledem na rovné odměňování. Nerespektování této podmínky pro účast ve veřejné zakázce může vést k vyloučení z řízení, zrušení jejího přidělení či k sankcím.

Institucionální zabezpečení

Klíčovou institucí v oblasti zajištění genderové rovnosti je ve Švýcarsku Federální úřad pro rovnost žen a mužů – FOGÉ. V souladu se zněním Federálního zákona o rovnosti žen a mužů má FOGÉ podporovat rovnost pohlaví ve všech oblastech života a zasazovat se za odstranění všech forem přímé a nepřímé diskriminace. FOGÉ mj. provádí namátkové kontroly rovného odměňování ve firmách dle Federálního zákona o veřejných zakázkách jménem jednotlivých federálních agentur pro zadávání zakázek. Kontroly jsou ze strany FOGÉ prováděny pomocí nástroje Logib. FOGÉ kontroluje každý rok kolem 30 společností.

V rámci FOGE vzniklo Centrum pro veřejné kontroly rovného odměňování (CLEP), které podporuje kantony a obce při zavádění kontrol v oblasti veřejných zakázek.

Ve Švýcarsku existují nezávislé auditorské firmy s licenci k provádění auditů analýz rovného odměňování. Vedoucí auditori a auditorky musí absolvovat školení, přičemž podmínky pro uznávání těchto vzdělávacích kurzů poskytovaných třetími stranami jsou stanoveny FOGE. Aktuálně provádějí uznávaná školení auditorů dva poskytovatelé.

Standardní analytický nástroj Logib

Logib byl vytvořen na začátku roku 2000 Federálním úřadem pro rovnost žen a mužů FOGE s podporou soukromých odborných institucí. Nástroj byl vytvořen s cílem poskytnout bezplatný nástroj zaměřený na rovné odměňování, který bude minimálně zatěžovat firmy a nebude vyžadovat specifické znalosti. Pro řešení případných technických problémů je zřízena help linka. Od roku 2006 je Logib užívaný na úrovni vlády, kantonů a obcí s cílem zajistit rovné odměňování v systému veřejných zakázek a/nebo dotací. Zodpovědností vlády je zajišťovat pravidelnou aktualizaci softwaru Logib.

Data, která jsou uváděna do Logibu, odpovídají údajům, které jsou poskytovány Federálnímu statistickému úřadu každé dva roky pro šetření struktury výdělků ve Švýcarsku. Některé položky v Logibu jsou oproti národnímu šetření podrobnější.

Logib se skládá ze dvou modulů. Modul 1 je založen na metodách ekonomicko - statistické analýzy (regresní analýza), a tudíž se hodí pro větší společnosti (s 50 a více zaměstnanci či zaměstnankyněmi). Modul 1 standardního analytického nástroje Logib získal několik mezinárodních ocenění.

Oproti tomu Modul 2 je určen pro firmy do 50 zaměstnaných (2-49 zaměstnaných osob). Modul 1 Logibu nepřišel u malých firem spolehlivé výsledky, a proto FOGE vyvinulo na základě mezioborové spolupráce Modul 2. Projekt byl vyvíjen od roku 2011, mezi lety 2014 a 2018 procházel testovací fází a finalizován byl v roce 2019. Modul 2 je založen na metodě analytického hodnocení práce, kdy se porovnává hodnota vykonávaného pracovního místa s hodnotou jiných pracovních míst ve společnosti.

Švýcarsko jako příklad dobré praxe pro ČR

Česká republika prostřednictvím projektu MPSV 22 % K ROVNOSTI pilotuje analytický nástroj Logib a připravuje jeho českou verzi. Nástroj Logib by měl sloužit zejména zaměstnavatelským organizacím k testování jejich systému odměňování, respektive ke kontrole rovného odměňování. Současně se v rámci výše zmíněného projektu ověřují možnosti využití tohoto analytického softwaru pro potřeby kontrol realizovaných inspekcí práce.

Inspirativní pro Českou republiku je švýcarská praxe přidělování veřejných zakázek pouze takovým organizacím, které prokáží, že dodržují zásady rovného odměňování. S ohledem na připravovanou směrnici¹ Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování, lze očekávat, že ČR by mohla

následovat příklad Švýcarska a zavést povinnost realizace platových/mzdových auditů pro zaměstnavatelské subjekty s určitým počtem zaměstnaných.

Lze se rovněž inspirovat švýcarskou Chartou o rovném odměňování ve veřejném sektoru. Český veřejný sektor by mohl učinit podobný krok, a veřejně se tak přihlásit k dodržování principů rovného odměňování a jít příkladem ostatním zaměstnavatelským subjektům v soukromém sektoru.

V neposlední řadě se může Česká republika inspirovat od Švýcarska v oblasti institucionálního zabezpečení podpory rovného odměňování.

¹ [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2021\)93&lang=cs](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2021)93&lang=cs)

1. Úvod

Švýcarsko má ústavně zakotvené právo na stejný výdělek za práci stejné hodnoty². I přes zakotvení v legislativě zde přetrvávají nerovnosti.

V r. 2018 byly švýcarské ženy v průměru placeny o 19 % méně než jejich mužské protějšky, ve srovnání s rokem 2014 tento rozdíl ještě vzrostl (v roce 2014 byl 18,1 %).³ Rozdíl ve výdělcích žen a mužů zůstal přibližně stejný pro soukromý sektor jako celek, napříč jednotlivými sektory však můžeme identifikovat velké rozdíly. Ženy dostávaly výrazně méně v bankovním a pojišťovním. Naopak ve čtyřletém období narostl rozdíl v odměňování mezi muži a ženami z 16,6 % na 18,1 % ve veřejném sektoru (zaměstnání pro ústřední vládu a místní úřady).⁴

Jak uvádí Federální úřad pro statistiku (Bundesamt für Statistik⁵), 54,6 % tohoto rozdílu lze za r. 2018 vysvětlit objektivními faktory, tedy strukturálními rozdíly mezi mužskou a ženskou profesní kariérou. Ženy vydělávají méně než muži, neboť jsou nedostatečně zastoupeny v náročnějších a vyšších pracovních pozicích, v průměru jsou stále méně kvalifikované a častěji než muži pracují v odvětvích s nízkými příjmy.⁶ Nevysvětlitelná část rozdílu se nicméně v uvedených čtyřech letech zvýšila z 42,4 % v r. 2014 na 45,4 % v r. 2018.⁷ Projevilo se to zejména u malých zaměstnavatelských organizací s méně než 20 zaměstnanými. Nevysvětlitelné rozdíly se liší mezi soukromou a veřejnou sférou. V r. 2018 se jednalo o 44,3 % v soukromém sektoru (přibližně 17 000 Kč (684 CHF⁸) ve prospěch mužů) a 37,2 % v sektoru veřejném (cca 15 000 Kč (602 CHF) ve prospěch mužů), přestože tento sektor zaznamenal vyšší celkový nárůst v rozdílu ve výdělcích.⁹

Většinu (60,9 %) hůře finančně hodnocených pracovních pozic s výdělkem méně než 97 000 Kč měsíčně (4 000 CHF)¹⁰ zastávaly v r. 2018 ženy, ale jejich poměr se snižuje. Čtyřmi z pěti nejvíce vydělávajících (více než 388 000 Kč/16 000 CHF měsíčně) byli ve stejném roce muži.¹¹

Pro zajištění tohoto práva byla na základě novely federálního zákona o rovnosti žen a mužů (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann^{12 13}) z roku 2020 stanovena povinnost pro zaměstnavatele s více než 100 zaměstnanými provádět analýzu rovného odměňování do jednoho roku, nechat ji zkontrolovat nezávislým orgánem do 30. června 2022 a o výsledku informovat zaměstnané a akcionáře a akcionářky nejpozději do 30. června 2023.¹⁴ Za účelem provádění analýz rovného odměňování federální vláda zpřístupňuje zaměstnavatelům svůj standardní analytický nástroj Logib.

² "Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (ústava Švýcarské konfederace)," 2021

³ FOGE, n.d. b

⁴ swissinfo.ch, 2021a

⁵ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.html>

⁶ FSO, n.d.

⁷ Ibid.

⁸ Průměrný kurz ČNB pro švýcarský frank za období prosinec 2021 činil 24,265 Kč.

⁹ Ibid.

¹⁰ V r. 2018 byl medián měsíčních platů ve Švýcarsku 159 000 Kč (6 538 CHF) (FSO, 2018).

¹¹ swissinfo.ch, 2021a

¹² https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/de

¹³ "Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Federální zákon o rovnosti žen a mužů)," 2020

¹⁴ "Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Federální zákon o rovnosti žen a mužů)," 2020

2. Druhy nástrojů, opatření v oblasti nerovného odměňování

Švýcarsko využívá nástroje Logib jako dobrovolného bezplatného pro všechny zaměstnavatele. Zároveň ale existuje povinnost projít analýzou rovného odměňování prostřednictvím Logibu nebo obdobného nástroje a to v následujících dvou případech:

2.1 Analýza rovného odměňování a audit rovného odměňování¹⁵

Novela federálního zákona o rovnosti žen a mužů stanovuje povinnost provádět analýzu rovného odměňování pro zaměstnavatele s více než 100 zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi (počet zaměstnaných je posuzován na začátku roku). Novela zákona vstoupila v platnost 1. července 2020 a bylo třeba provést analýzu pro „příslušný rok“. To znamená, že první analýza se týká období mezi 1. červencem 2020 a 30. červnem 2021. Pro analýzu se používá „referenční měsíc“, a bylo možné použít jakýkoliv referenční měsíc mezi červencem 2020 a červnem 2021. Číslo 100 (nebo více) zaměstnaných neznamená pozice na plný úvazek, ale celkový počet zaměstnanců nebo zaměstnankyň. Učni nebo učnice a studenti nebo studentky nejsou pro tento účel považováni za zaměstnané. Pracovníci a pracovnice vyslaní do zahraničí jsou považováni za zaměstnané (a počítají se tedy do počtu zaměstnaných, když se stanovuje hranice povinnosti provádět analýzu odměňování). Jejich výdělky se ale do analýzy nepočítají, protože podléhají zahraničním principům odměňování. Do analýzy se započítávají pouze závislé pracovní právní vztahy. Práce vykonávaná v rámci jiných vztahů (například fakturovaná práce) není do analýzy počítána.

Tabulka 1 Implementace analýzy rovného odměňování

1. července 2020	Novela federálního zákona o rovnosti žen a mužů vstupuje v platnost.
Mezi 1. červencem 2020 a 30. červnem 2021	Provádění analýzy rovného odměňování
Do 30. června 2022	Přezkoumání analýzy rovného odměňování nezávislým auditorským orgánem
Do 30. června 2023	Informování zaměstnaných a akcionářů a akcionářek o výsledku analýzy rovného odměňování

Analýzu rovného odměňování je třeba provádět každé 4 roky. Pokud v tomto období klesne počet zaměstnanců a zaměstnankyň pod 100, provádí se analýza v okamžiku, kdy opět stoupne na 100 a více osob. Zaměstnavatelské organizace nejsou povinny provádět analýzu rovného odměňování v uvedených případech:

- podléhají kontrole dodržování rovného odměňování žen a mužů v rámci řízení o zadávání veřejné zakázky;
- takové kontrole podléhají v rámci žádosti o poskytnutí dotace;
- u kterých již byla taková kontrola provedena a které prokázaly, že naplňují požadavky rovného odměňování žen a mužů, a splňují předpoklad, že se kontrola neuskutečnila dříve než před čtyřmi měsíci.¹⁶

¹⁵ "Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Federální zákon o rovnosti žen a mužů)," 2020

¹⁶ "Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Federální zákon o rovnosti žen a mužů)," 2020

V zákoně je stanoveno, že se analýza rovného odměňování provádí vědeckou metodou v souladu se zákonem¹⁷. Za tímto účelem je bezplatně poskytován nástroj Logib – povinnost vlády zajistit dostupnost tohoto nástroje je také stanovena zákonem o rovnosti žen a mužů. Pokud se analýza rovného odměňování provádí pomocí jiného nástroje než Logibu, musí společnost poskytnout důkaz o vědecké povaze a právní shodě použité metody analýzy:

„Důkaz vědecké kvality a právní shody metody analýzy musí zahrnovat úplnou a transparentní dokumentaci metody a ověření její vědecké kvality a právní shody nezávislým subjektem. Pokud byl použit standardní federální analytický nástroj, poskytne FOGE¹⁸ prohlášení o shodě.“¹⁹

Audit analýzy rovného odměňování provádí nezávislé orgány.

Koncem června 2021 měly být provedeny analýzy rovného odměňování u firem nad 100 zaměstnaných, jsou tedy již data o tom, jak časté bylo zjištění nerovností. Kompetenční centrum pro diverzitu a inkluzi (Kompetenzzentrum für Diversity & Inklusion²⁰) University v St Gallenu zjistilo, že 97 % firem vyhovělo podmínkám, a tedy u nich nebyly zjištěny nerovnosti ve výdělčích²¹. Studie dále poukázaly na to, že ve zkoumaných firmách přetrvávají rozdíly mezi výdělků mužů a žen ve výši 20 %, které jsou ale z větší části vysvětleny objektivními rozdíly jako je vzdělání, kvalifikace nebo pracovní zkušenosti. Muži také častěji obsazují vedoucí pozice.

2.2 Veřejné zakázky

Veřejné zakázky se ve Švýcarsku týkají cca 30 tisíc firem a představují asi 8 % z HDP země²², jedná se tedy o velký podíl ekonomické aktivity. Federální vláda Švýcarska zadává veřejné zakázky pouze společností, které fungují v souladu s Federálním zákonem o veřejných zakázkách (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen²³ z 21. června 2019). Uvedený zákon mimo jiné obsahuje také ustanovení, že subjekty ucházející se o veřejné zakázky mají dodržovat rovné zacházení s muži a ženami v oblasti výdělků (dle federálního zákona o rovnosti žen a mužů). Pro kontrolu rovného odměňování ve veřejných zakázkách je právě využíván Logib (nebo jiný alternativní nástroj).

Je bráno v potaz, že rozdíly ve výdělčích mohou být způsobeny i jinými faktory, než které měří nástroj Logib, a tudíž byl stanoven tzv. práh tolerance 5 %. Tento práh byl zaveden pouze pro veřejné zakázky. Z hlediska legislativy (Federální zákon o rovnosti žen a mužů²⁴) je tolerance rozdílů ve výdělčích nulová.

¹⁷ "Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Federální zákon o rovnosti žen a mužů)," 2020

¹⁸ FOGE = Federal Office for Gender Equality (Federální úřad pro rovnost žen a mužů, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann = EBG)

¹⁹ "Verordnung über die Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse (Vyhláška o přezkumu analýzy rovného odměňování)," 2020

²⁰ <https://ccdi-unisg.ch/de/>

²¹ swissinfo.ch, 2021b

²² Aeberhard, n.d.

²³ "Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (Federální zákon o veřejných zakázkách)," 2019

²⁴ Federální zákon o rovnosti žen a mužů vstoupil v platnost 1. července 1996.

Rovnost v odměňování u veřejných zakázek je zajištěna dvojím způsobem:

a) vlastním prohlášením při podání návrhu

Podpisem vlastního prohlášení²⁵ společnost formálně potvrzuje, že u nich nejsou nerovnosti ve výdělčích. Společnosti s více než 50 zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi musí uvést, jak bylo ověřeno dodržování stejných výdělků, a přiložit k tomu důkaz. Takový důkaz může mít trojí podobu:

1. samotestování společnosti;
2. kontrola třetí stranou;
3. státní kontrola rovného odměňování federální vládou, kantony nebo obcemi.

V každém případě musí být tento důkaz poskytnut pomocí standardního analytického nástroje federální vlády, přičemž to lze provést pomocí bezplatného samotestovacího nástroje Logib (je možné použít i jinou metodou, která je vědecky ověřená)²⁶. Ověření rovnosti odměňování musí být provedeno s údaji o výdělku, které nejsou starší než 36 měsíců.

Aby bylo zajištěno, že společnosti nebudou v daném období kontrolovány více než jednou, informuje federální vláda kantony a obce o probíhajících nebo dokončených kontrolách.

b) Kontrola po zadání zakázky

Federální úřad pro rovnost žen a mužů – FOGE (Federal Office for Gender Equality)²⁷ provádí namátkové kontroly rovného odměňování ve firmách dle Federálního zákona o veřejných zakázkách (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, BöB)²⁸ jménem jednotlivých federálních agentur pro zadávání zakázek.

Kontroly jsou ze strany FOGE prováděny pomocí nástroje Logib. V každé kontrole se angažuje externí specialista nebo specialista v oboru rovného odměňování. Externí specialisté a specialistky jsou ve smluvním vztahu s FOGE a v kontrolním procesu plní jasně stanovené úkoly. Externí pracovník nebo pracovnice provádí analýzu, a proces a výsledek analýzy rovného odměňování včetně zprávy jsou poté kontrolovány FOGE (princip dvojí kontroly, princip „čtyř očí“).

Kontroly se provádějí u společností, které získaly od Švýcarské konfederace smlouvu v rámci zadávacího řízení a zaměstnávají více než 50 osob. Inspekce se provádějí pravidelně od roku 2006. Roční počet namátkových kontrol realizovaných FOGE stanovuje federální vláda. V současné době FOGE zahajuje 30 nových inspekcí ročně. Nekontrolují se všechny firmy, výběr kontrolovaných subjektů se provádí na doporučení zadavatele veřejné zakázky nebo jej realizuje přímo FOGE. Při výběru kontrolovaných subjektů bere FOGE v úvahu to, jak je firma riziková s ohledem na nerovnosti v odměňování, nebo je výběr náhodný. Pokud se týče rizikovitosti, zohledňuje FOGE zejména tato kritéria:

- informace o výsledku analýzy rovného odměňování vycházející z předloženého vlastního prohlášení firmy o dodržování rovného odměňování mezi ženami a muži;
- výši rozdílů ve výdělčích žen a mužů podle odvětví v souladu s šetřením o výdělčích, které realizuje Federální úřad pro statistiku;

²⁵ "Selbstdeklarationen (Vlastní prohlášení)," n.d.

²⁶ "Verordnung über die Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse (Vyhláška o přezkumu analýzy rovného odměňování)," 2020

²⁷ Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann - EBG

²⁸ "Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (Federální zákon o veřejných zakázkách)," 2019

- vyšší nevysvětleného rozdílu ve výdělích žen a mužů podle odvětví, regionu a velikosti zaměstnavatelské organizace na základě analýzy Federálního úřadu pro statistiku;
- četnosti, doby trvání a objemu zakázek ve federálním systému veřejných zakázek.²⁹

Zadavatel veřejné zakázky předloží FOGÉ příslušné dokumenty pro provedení kontroly, zejména vlastní prohlášení poskytovatele ohledně dodržování rovného odměňování mezi ženami a muži (včetně příloh).

Po dokončení kontroly FOGÉ informuje kontrolovanou společnost o podrobných výsledcích.

V rámci kontrol FOGÉ při zadávání veřejných zakázek federální vládou se aplikuje práh tolerance. Pokud jsou zjištěny rozdíly ve výdělích, může FOGÉ poskytnout společnosti období šesti až dvanácti měsíců k nápravě. Během této doby může společnost přijmout nápravná opatření a předložit důkaz o rovném odměňování. Od roku 2006 do 2018 bylo provedeno 104 kontrol, ve 45 případech nebyla zjištěna systematická diskriminace³⁰, ve 44 byly nalezeny problémy (nerovnosti do 5 %) a ve 13 případech bylo konstatováno porušení zákona (nerovnosti vyšší než 5 %).³¹

Pokud nejsou realizována nápravná opatření, má příslušný úřad pro zadávání zakázek následující možnosti:

- udělit smluvní pokutu;
- odvolat přijetí nabídky nebo vyloučit uchazeče ze zadávacího řízení;
- vypovědět nebo odstoupit od smlouvy, pokud již byla podepsána.³²

Průběh kontroly

Zahájení kontroly

FOGÉ písemně informuje kontrolovaný subjekt o nadcházející kontrole rovného odměňování žen a mužů a poskytne informace o spolupráci s externím specialistou nebo specialistkou.

Sběr dat

Sběr dat probíhá dvoukolově. Kontrolovaný subjekt obdrží dva dotazníky, kde je potřeba vyplnit požadované údaje.

Dotazník 1

Obdrží kontrolovaný subjekt společně s prvním dopisem. Informace a dokumenty v něm požadované se používají pro plánování a nastavení dalšího průběhu kontroly.

Dále je kontrolovaný subjekt povinen uvést kontaktní osobu pro dotazy během procesu kontroly a specifikovat osobu, která bude seznámena s výsledkem kontroly.

Zejména mohou být požadovány následující informace a dokumenty:

- organizační schéma kontrolovaného subjektu;
- přehled pracovních pozic a mzdových/platových tříd, systém hodnocení a vnitřní klasifikace pracovních pozic, údaje o rozpětí výdělků a další informace vztahující se ke stanovení výdělků;
- mzdové listy;

- podklady o stanovení nenárokových složek výdělku;
- vzorové pracovní smlouvy.

Kompletně vyplněný dotazník 1, podepsaný zástupcem nebo zástupkyní kontrolované osoby, musí být zaslán FOGÉ se všemi náležitými přílohami ve stanoveném termínu.

Externí specialista nebo specialistka pak kontaktuje osobu pověřenou kontrolovaným subjektem jako kontaktní osobu s cílem upřesnit případné dotazy a stanovit další průběh kontroly.

Dotazník 2

V dalším kroku obdrží kontaktní osoba kontrolovaného subjektu dotazník 2, do kterého se vloží všechny informace nezbytné k provedení analýzy rovného odměňování. Zejména lze požadovat následující informace:

- referenční měsíc;
- počet zaměstnaných osob v referenčním měsíci;
- počet zaměstnaných mužů a počet zaměstnaných žen v referenčním měsíci;
- informace o zvláštních pracovních vztazích (např. učni nebo učnice, praktikanti či praktikantky, osoby vyslané do zahraničí nebo zahraniční zaměstnání);
- informace o obvyklé týdenní pracovní době;
- informace o jednotlivých složkách mzdy/platu;
- informace a vysvětlení k charakteristikám pracovních pozic.

Také kompletně vyplněný dotazník 2, podepsaný zástupcem nebo zástupkyní kontrolované osoby, musí být zaslán FOGÉ se všemi náležitými přílohami ve stanoveném termínu. Informace poskytnuté kontrolovanou osobou v dotazníku 2 jsou pro zbytek kontrolního procesu závazné a lze je dodatečně změnit pouze v odůvodněných výjimečných případech.

Realizace analýzy rovného odměňování

Externí specialista nebo specialistka kontroluje úplnost a obsahovou správnost všech podkladů, údajů a dat. Případné dotazy také vyjasňuje s odpovědnou kontaktní osobou.

Pokud je kvalita dat dostatečná podle názoru externího specialisty a specialistky a také FOGÉ, provede externí odborník či odbornice analýzu rovného odměňování a sepiše zprávu, ve které popíše celý proces kontroly, výsledek realizované analýzy a další relevantní informace.

Proces a výsledek analýzy rovného odměňování a také zpráva externího specialisty a specialistky jsou poté kontrolovány ze strany FOGÉ (princip čtyř očí).

Výsledek a ukončení kontroly

FOGÉ informuje zadavatele veřejné zakázky, kancelář Federální konference v oblasti zadávání veřejných zakázek (Geschäftsstelle der Beschaffungskonferenz des Bundes - BKB)³³ i kontrolovanou osobu o výsledku kontroly. Ukáže-li kontrola, že kontrolovaný subjekt nesplňuje podmínku účasti ve veřejných zakázkách vztahující se k rovnému odměňování, je na zadavateli veřejné zakázky, aby přijal opatření a sankce v souladu s Federálním zákonem o veřejných zakázkách (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, BöB).

Pokud nelze kontrolu provést z důvodu nedostatečné kvality dat, informujte FOGÉ všechny tři uvedené subjekty.

²⁹ EBG, 2021

³⁰ Genderové rozdíly nebyly statisticky významné.

³¹ Aeberhard, n.d.

³² EBG, n.d.-c

³³ <https://www.bkb.admin.ch/bkb/de/home/bkb/beschaffungskonferenz-des-bundes-bkb.html>

Spolupráce s kantony a obcemi³⁴

FOGE poskytuje informace a poradenství kantonům a dalším úřadům místních územních celků ohledně kontrol rovnosti v odměňování.

FOGE jim poskytuje:

- poradenství při zavádění a implementaci kontrol rovnosti v odměňování;
- poradenství a poskytnutí specialistů a specialistek pro kontroly rovnosti v odměňování;
- poradenství týkající se smluv při provádění analýzy ve firmách, poskytuje jim standardizované dokumenty a návody;
- nabízí další školení pro odborníky či odbornice ze státní správy.

Kantony a obce mohou také u FOGE podat žádost o finanční podporu, pokud chtějí zavést kontroly rovného odměňování ve veřejných zakázkách a/nebo při udělování dotací.

Další opatření v oblasti podpory rovného odměňování žen a mužů

Veřejný sektor by měl jít při prosazování rovného odměňování žen a mužů příkladem. V r. 2016 tedy byla podepsána Charta o rovném odměňování ve veřejném sektoru (Charta der Lohnleichheit im öffentlichen Sektor).³⁵ Chartu dosud podepsalo 17 kantonů, 120 obcí a federální vláda.³⁶ Od r. 2019 mají možnost se k Chartě připojit podniky napojené na veřejný sektor, zatím ji podepsalo 67 společností.³⁷ Charta nemá závazné právní účinky.

Konkrétně se podpisem uvedené charty úřady zavazují k následujícímu:

- 1) interní osvětě o federálním zákonu o rovnosti žen a mužů;
- 2) pravidelné kontrole rovného odměňování ve veřejné správě;
- 3) podpoře pravidelného přezkumu rovného odměňování v subjektech úzce propojených s veřejným sektorem;
- 4) dodržování rovného odměňování v rámci veřejných zakázek a/nebo dotací zavedením kontrolních mechanismů;
- 5) účasti na monitoringu ze strany Federálního úřadu pro rovnost žen a mužů (FOGE).

³⁴ EBG, n.d.-d

³⁵ EBG, n.d.-a

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid.

3. Legislativa spojená s rovným odměňováním – přehled a historie³⁸

Od roku 1981 je v Ústavě Švýcarské konfederace (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft³⁹) zakotvena zásada, že ženy a muži mají nárok na stejný výdělek za práci stejné hodnoty. Článek 8 odst. 3 ústavy zní: „Muži a ženy jsou si rovni. Zákon zajišťuje jejich právní i faktickou rovnost, zejména v rodině, vzdělávání a práci. Muži a ženy mají nárok na stejný výdělek za práci stejné hodnoty.“

1. července 1996 vstoupil v platnost již dříve několikrát zmiňovaný Federální zákon o rovnosti žen a mužů (Gleichstellungsgesetz, GIG), který specifikuje tento ústavní princip a má umožnit prosazení práva na stejný výdělek za práci stejné hodnoty. O zákazu diskriminace pojednává článek 3 ve svých odstavcích 2 a 3 následovně: „Zaměstnankyně a zaměstnanci nesmí být přímo ani nepřímo znevýhodňováni na základě svého pohlaví, zejména ne s ohledem na osobní stav, rodinnou situaci nebo v případě zaměstnankyň kvůli těhotenství. Zákaz se vztahuje zejména na přijímání do zaměstnání, přidělování úkolů, vytváření pracovních podmínek, odměňování, školení a další vzdělávání, povyšování a propouštění.“ V souladu s článkem 5 se může osoba, která se cítí diskriminovaná ve svém nároku na stejný výdělek za práci stejné hodnoty, obrátit na soud nebo správní orgán s tím, aby byla nařízena úhrada dlužného výdělku.

S cílem urychlit proces rovného odměňování pragmatickým způsobem zahájili sociální partneři a federální rada (Bundesrat) projekt „Dialog o rovném odměňování“, který trval od roku 2009 do roku 2014. Protože dobrovolná opatření nevedla k žádoucímu účinku, rozhodla se federální rada prosadit ústavní rovné odměňování dodatečnými státními opatřeními. Novela Federálního zákona o rovnosti žen a mužů schválená Parlamentem dne 14. prosince 2018 ukládá zaměstnavatelům se 100 a více zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi povinnost každé čtyři roky provést ve své společnosti analýzu rovnosti odměňování a nechat ji zkontrolovat externím orgánem. Trvalo téměř tři roky, než byla výše zmíněná legislativní úprava schválena. Jejím odsouhlasení předcházelo období velmi intenzivní celospolečenské debaty související s tématem nerovného odměňování žen a mužů. V Národní radě (Nationalrat) byl výsledek hlasování velmi těsný (99 hlasů pro, 88 proti a 4 osoby se zdržely hlasování). Druhá komora Federálního shromáždění – Rada kantonů (Ständerat) - revizi zákona schválila již dříve. Hlavním bodem rozepře byla velikost společností, u kterých se bude vyžadovat audit výdělků. Konzervativní strany argumentovaly, že zákon přinese zaměstnavatelským subjektům, zejména těm malým, dodatečnou administrativní zátěž.

Revidovaným zákonem se ustanovuje povinnost pro společnosti s více než 100 zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi⁴⁰, což představuje méně než 1 % zaměstnavatelských organizací, realizovat pravidelné audity výdělků a informovat zaměstnané osoby a také další účastníky o výsledku. Ústupkem pro konzervativní strany byla také dohoda, že v případě dosažení genderové rovnosti v zaměstnavatelské organizaci není od organizace požadováno další reportování. Nově vložená zákonná ustanovení vztahující se k auditům výdělků jsou v platnosti od 1. července 2020 do 30. června 2032.

³⁸ Bundesamt für Justiz, n.d.

³⁹ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de>

⁴⁰ Součástí původního návrhu bylo stanovit tuto povinnost pro zaměstnavatele s více než 50 zaměstnanými osobami.

4. Současná podoba opatření

4.1 Logib

Logib je nástroj pro zaměstnavatele ke kontrole plnění požadavků na rovné odměňování⁴¹.

Logib je nástrojem, který umožňuje zjišťovat rovné odměňování na úrovni firem. Analýza rovného odměňování probíhá ještě na národní a individuální úrovni⁴²:

Tabulka 2 Nástroje na kontrolu rovného odměňování na různých úrovních

	Individuální úroveň	Úroveň firem	Národní úroveň
Související legislativa	Ústava Švýcarské konfederace (Bunderverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft) ⁴³ ; Federální zákon o rovnosti žen a mužů (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann) (čl. 3 odst. 2)	Federální zákon o rovnosti žen a mužů (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann) (čl. 13a); Federální zákon o veřejných zakázkách (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen - BöB)	Nařízení o provádění federálních statistických šetření (z 30. června 1993 (Verordnung über die Durchführung von statistischen Erhebungen des Bundes)
Zodpovědnost	Soudy, rozhodčí orgány	Federální úřad pro spravedlnost (Bundesamt für Justiz BJ)	Federální úřad pro statistiku (Bundesamt für Statistik BFS)
Skupiny, kde se srovnává rovné odměňování	Jednotlivci nebo skupiny zaměstnaných obou pohlaví	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti	1,7 milionu zaměstnaných z přibližně 35 000 společností (ve všech odvětvích)
Využití metody	Hodnocení práce nebo statistická regresní analýza	Hodnocení práce nebo statistická regresní analýza	Statistická regresní analýza

Logib byl vytvořen na začátku roku 2000 Federálním úřadem pro rovnost žen a mužů FOGE s podporou soukromých odborných institucí. Technickou realizaci provedla firma Rothen Ecotronics. Nástroj byl vytvořen s cílem poskytnout bezplatný nástroj zaměřený na rovné odměňování, který bude minimálně zatěžovat firmy, a nebude vyžadovat specifické znalosti. Od roku 2006 je Logib užívaný na úrovni vlády, kantonů a obcí s cílem zajistit rovné odměňování v systému veřejných zakázek a/nebo dotací. **Zodpovědností vlády je starat se o to, aby byl Logib neustále aktualizován** v souvislosti s aktuálními potřebami, konkrétně se aktualizace nejvíce týkají toho, co se myslí pod „odměňováním“ (které složky mzdy jsou započítávány - jaké benefity, příplatky apod.).

⁴¹ Tento požadavek je stanoven zákonem Art. 13c para. 2 of the Federal Act of 24 March 1995 on Gender Equality (Gender Equality Act, GEA)

⁴² FOGE, 2020

⁴³ "Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Ústava Švýcarské konfederace)," 2021

Nástroj Logib je zdarma, anonymní, bezpečný a uživatelsky jednoduchý. Měl by zaměstnavatele minimálně časově zatěžovat a nevyžaduje žádné odborné znalosti. K využití je třeba základních dostupných informací souvisejících s odměňováním.

Výhody Logibu

Vláda uvádí následující výhody nástroje Logib⁴⁴

- Logib vytváří vypovídající analýzy rovného odměňování s minimálním úsilím ze strany zaměstnavatelů.
- Kromě výsledků analýzy rovného odměňování poskytuje Logib další užitečné přehledy a údaje, které pomáhají identifikovat rozdíly mezi pohlavími.
- Logib je bezplatný nástroj poskytovaný federální vládou.
- Nástroj Logib je neustále vylepšován s cílem snížit časovou náročnost pro zaměstnavatele a zvýšit kvalitu poskytovaného nástroje.
- Na trhu je k dispozici řada doplňkových služeb, jako jsou školení Logib, konzultace a certifikáty.
- Logib může být využit pro splnění nároku na rovné odměňování při žádostech o veřejné zakázky a dotace.
- Analýzy rovného odměňování vytvářejí transparentnost, pomáhají odstraňovat rozdíly a usnadňují jejich věrohodnou komunikaci, a to jak interně, tak externě.

Výhody jsou shrnuty také v tematických oblastech⁴⁵:

- **Autonomie**
 - Nástroj Logib je možné anonymně využít online, využití je zdarma (dostupné jsou online tutoriály a detailní instrukce, zřízená je také tzv. helplinka).
- **Efektivita nákladů**
 - Logib je založen na programu Excel.
- **Realizovatelnost**
 - Jsou třeba pouze základní data, nástroj je vhodný pro všechny společnosti s nejméně 50 zaměstnanými.
- **Reliabilita**
 - Vědecky ověřené metody – regresní analýza (metoda nejmenších čtverců).
- **Transparentnost**
 - Jak samotný nástroj, tak technické detaily ohledně použitých metod a návody jsou dostupné v němčině, francouzštině, italštině a angličtině.
- **Mezinárodní praxe** – podobný nástroj je používán v řadě států, jako například v Německu, Velké Británii, Belgii, Nizozemí, Lucembursku, Finsku, Polsku, Portugalsku a dalších.

Logib je volně dostupný na stránkách www.logib.ch. Data se vyplňují online.

Logib se skládá ze dvou modulů – **Modul 1** je založen na statistických metodách, a tudíž se hodí pro větší společnosti (s více zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi), vhodný je pro společnosti s 50 a více zaměstnanci či zaměstnankyněmi. Oproti tomu **Modul 2** je vhodný spíše pro menší společnosti (od 2 do 49 zaměstnanců či zaměstnankyň).

⁴⁴ FOGE, n.d.-a

⁴⁵ Aeberhard, n.d.

Modul 1

Skládá se z následujících prvků:

- (1) jedna závislá proměnná: standardizovaný hrubý výdělek;
- (2) více nezávislých proměnných: faktory, které odůvodňují rozdíly v odměňování mužů a žen (nejvyšší dosažené vzdělání, délka praxe u zaměstnavatele, úroveň dovedností a charakteristika pracovního místa), dále také proměnná pohlaví;
- (3) metoda statistické analýzy (semi-logaritmická regresní analýza, metoda nejmenších čtverců);
- (4) úroveň tolerance +/-5 % pro faktor pohlaví, která musí být překročena o statisticky významnou hodnotu^{46 47}.

Tato metoda tedy ukazuje, jak velká část výdělku není vysvětlitelná objektivními faktory souvisejícími s odměňováním, a tedy nediskriminačními.

Logib je založen na metodách ekonomicko-statistické analýzy, kdy je ústředním prvkem metoda regresní analýzy. Metoda umožňuje měřit izolovaný vliv různých faktorů na výdělky – jakou část rozdílu ve výdělích mezi ženami a muži lze vysvětlit osobními charakteristikami (věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, a délka praxe, tzv. „faktory lidského kapitálu“) nebo rozdíly v charakteristikách pracovních míst (pracovní pozice a úroveň dovedností a odpovědnosti) a jaký podíl je způsoben pohlavím, a proto je potenciálně diskriminační. Další součástí nástroje je souhrnné hodnocení mzdové/platové situace pomocí deskriptivně-statistických metod.

V Logibu se pracuje s „referenčním měsícem“ jako jednotkou, pro kterou se srovnávají výdělky. „Referenčním měsícem“ se myslí poslední měsíc, který poskytuje reprezentativní údaje o fungování firmy s ohledem na pracovní sílu a výdělky.

Specifická doporučení

- V případě, že společnost má specifické benefity (například prémie nebo výplatu podílů na zisku), je vhodné zvolit jako referenční měsíc ten měsíc, který se blíží tomu, kdy jsou vypláceny.
- Pokud má společnost fluktuaci v počtu zaměstnanců a zaměstnankyň (například vlivem sezónních prací), je potřeba vybrat jako referenční měsíc ten měsíc, který reprezentuje „obvyklý“ stav (tj. nebrat jako referenční měsíce, kdy je neobvykle málo nebo neobvykle moc zaměstnaných, nebo mají tito neobvykle málo nebo hodně odpracovaných hodin).

Do analýzy Logib jsou započítáni všichni pracující, kteří měli mzdu/plat v referenčním měsíci (tj. i výkonní ředitelé a ředitelky, členové a členky správní rady mající smlouvu s danou firmou).

Data, která jsou uváděna do Logibu, odpovídají údajům, které jsou poskytovány Federálnímu statistickému úřadu každé dva roky pro šetření struktury výdělků ve Švýcarsku. Některé položky jsou oproti národnímu šetření podrobnější.

Jedná se o následující data:

Osobní charakteristiky

- kód
 - Jednoznačný kód pro každou osobu (nebo každý pracovní poměr) – nejčastěji numerické hodnoty.
- věk

⁴⁶ Statistická významnost znamená, že statisticky vypočtené hodnoty nebo korelace nejsou náhodné. Případné náhodné chyby jsou vyloučeny předem stanovenou pravděpodobností. V tomto případě je hladina spolehlivosti 95 %.

⁴⁷ FOGE, 2020

- pohlaví
- délka praxe u zaměstnavatele
- nejvyšší dosažené vzdělání (ne vzdělání vyžadované na vykonávané pracovní místo)

Charakteristiky pracovního místa

- pracovní místo
 - na základě dvou kritérií 1) jednak jaká odpovědnost je spojena s daným pracovním místem; 2) a na druhé straně, jak náročné nebo složité jsou činnosti v tomto pracovním místě
- úroveň dovedností (kvalifikační úroveň)
 - je založena na zhodnocení pracovního místa dle složitosti vykonávaných úkolů a požadovaných dovedností. Hodnotí se číslem 1 až 4 (1 = mimořádně náročná a obtížná práce, 4 = jednoduchá a opakující se práce)
 - zde je kladen důraz na princip rovnosti – je nutné, aby byla pracovní místa hodnocena genderově neutrálně – tj. pracovní místo musí být hodnoceno nezávisle na tom, kdo pracuje na daném pracovním místě, pokud vykazují podobnou komplexitu a vyžadují podobné dovednosti.
- úroveň odpovědnosti
 - zachycuje míru odpovědnosti za vedení související s daným pracovním místem. Mohou však existovat i zaměstnanci či zaměstnankyň, kteří mají jinou specifickou odpovědnost (např. odbornou odpovědnost; odpovědnost za lidský život atd.) Proto i oni mohou být zařazeni do vyšší odborné pozice než 5 (bez řídicího pracovního místa).
 - nabývá hodnot od 1 do 5 (1 = nejodpovědnější pozice, 5 = nejméně odpovědná pozice)

Údaje o výši úvazku a měsíční mzdě/platu

Počítají se sem peněžité výdělky za práci.

- Zaměstnanci či zaměstnankyň placení měsíčně: míra aktivity v procentech
- Zaměstnanci či zaměstnankyň placení hodinově: počet placených hodin v referenčním měsíci
- Základní výdělek
 - základní výdělek včetně dalších složek, které jsou pravidelně (měsíčně) vypláceny spolu s běžným výdělkem (např. pravidelné příplatky, provize, spropitné, pokud je vypláceno na pravidelné bázi, odměny, prémie a vedlejší příplatky), spadá sem i osobní ohodnocení
- Příplatky
 - zákonné příplatky za práci v noci, o víkendech a státních svátcích a další příplatky za ztížené pracovní podmínky (např. práce na směny, pohotovost, jiné příplatky za práci ve ztížených podmínkách), případně příplatky za placené hodiny navíc/přesčasy
- 13. plat/mzda
 - podíl 13. měsíční mzdy/platu (včetně 14. nebo n-té měsíční mzdy/platu)
- Zvláštní peněžité odměny⁴⁸
 - zvláštní platby, které jsou vypláceny nepravidelně (pololetně, ročně, sporadicky) – bonusy vyplácené v závislosti na výkonu, např. prémie, odměny, podíly na výkonu nebo obratu a práva na podílů na zisku, jakož i nepravidelné příplatky, provize, spropitné, bonusy, prémie a vedlejší odměny.

Příprava a zaznamenání dat jsou závislé na velikosti firmy a na tom, jak má firma propracovanou politiku odměňování. Odhaduje se, že počáteční příprava dat zabere dva dny. Při následných analýzách se odhaduje polovina času⁴⁹.

⁴⁸ V českém Logibu je specifický oddíl pro osobní ohodnocení/odměny – ty jsou v případě Švýcarska zahrnuty již v základní mzdě/platu. Naopak český Logib nemá specifickou kategorii pro 13. plat. Ten se zahrnuje do zvláštních odměn a vypočítává se poměrově na jeden měsíc.

⁴⁹ FOGE, n.d.-c

Modul 2⁵⁰

Modul 2 je určen pro firmy do 50 zaměstnaných (2-49 zaměstnaných). Ve Švýcarsku má méně než 50 zaměstnaných 98 % firem a tyto firmy mají 47 % všech zaměstnaných⁵¹. Přestože tyto firmy nemají povinnost podstupovat analýzu rovného odměňování, také jich se týká legislativně ukotvený zákaz nerovného odměňování. Modul 1 Logibu však pro malé firmy nepřináší spolehlivé výsledky. Z tohoto důvodu FOGE vyvinulo na základě mezioborové spolupráce Modul 2. Projekt byl vyvíjen od roku 2011, mezi lety 2014 a 2018 procházel testovací fází a finalizován byl v roce 2019.

Modul 2 je založen na metodě analytického hodnocení práce, kdy se porovnává hodnota vykonávaného pracovního místa s hodnotou jiných pracovních míst ve společnosti. Při výběru dimenzí pracovního místa, které je hodnoceno, je nutné zajistit, aby tyto dimenze pokrývaly dostatečně klíčové charakteristiky daného pracovního místa a nediskriminovaly muže a ženy a byly relevantní pro stanovení výše výdělku. V těchto modulech se běžně posuzují intelektuální, fyzické a psychosociální požadavky a nároky a odpovědnost. Modul 2 vyhodnocuje každé pracovní místo dle šesti aspektů:

- (1) požadavky na vzdělání a odbornou přípravu,
- (2) požadavky na schopnost samostatné práce,
- (3) požadavky na specifické dovednosti,
- (4) požadavky související s odpovědností,
- (5) psychosociální a intelektuální požadavky a nároky,
- (6) fyzické požadavky a nároky.

Na základě hodnocení v těchto oblastech mohou být všechna pracovní místa ve společnosti ohodnocena a hierarchicky srovnána. Modul 2 kombinuje tyto údaje o pracovním místě s osobními charakteristikami – s délkou praxe, vzděláním a odbornou přípravou konkrétní osoby. Modul 2 identifikuje rizikové dvojice (muže a ženy), kde muž dostává neočekávaně vyšší mzdu či plat než žena (identifikuje je na základě znalosti o hodnotě jejich pracovního místa a osobních charakteristik). Rizikové dvojice jsou identifikovány na základě 3 testů.

Test 1 zjišťuje, zda se skutečná úroveň výdělku odchyluje od očekávané úrovně výdělku (na základě hodnoty pracovního místa a osobních charakteristik). Bere se v potaz hodnota pracovního místa a osobní charakteristiky. Identifikují se rizikové páry, kde je o více než 5 % ohodnocena osoba opačného pohlaví s nižší očekávanou mzdou/platem.

Test 2 používá regresi k odhadu výdělku osob na základě hodnoty jejich pracovního místa a zkušeností. Porovnávají se muži a ženy, kteří mají podobnou hodnotu pracovní pozice, a srovnává se očekávaná hodnota s hodnotou reálnou.

Test 3 zohledňuje zvláště velké rozdíly ve výdělcích, které je obtížné vysvětlit rozdílnými zkušenostmi. Jinými slovy, tento test ověřuje velikost rozdílů ve výdělcích mezi dvojicemi, ve kterých je hodnota pracovního místa podobná jako hodnota pracovního místa výše placené osoby opačného pohlaví. Modul 2 ukazuje nesoulad s principy rovného odměňování ve 3 rovinách:

1. na úrovni firmy
 - Zda existují nerovnosti ve výdělcích na úrovni firmy.
2. s ohledem na jednotlivá pracovní místa
 - Zkoumá se, zda pracovní místa ve firmě, která mají stejnou hodnotu, nejsou systematicky jinak hodnocena (tj. zda nejsou jinak hodnoceny profese, kde převládají ženy či muži).

⁵⁰ FOGE, 2021

⁵¹ "Figures on SMEs: Companies and jobs," 2018

3. párovým srovnáním
 - Zkoumají se nerovnosti mezi muži a ženami na podobných pracovních místech.

Nástroje na podporu Logibu

Švýcarská vláda nabízí nástroje na podporu používání Logibu.

V případě technických problémů existuje helplinka „Linka pomoci Logib“⁵², která slouží pro řešení technických problémů spojených s užíváním nástroje Logib. Nejedná se o individuální ani právní poradenství.

Dalším nástrojem jsou workshopy zaměřené na použití nástroje. Pořádá je Univerzita v St. Gallenu⁵³ a Büro a&o⁵⁴. Odkazy na workshopy jsou zde:

- [Univerzita v St. Gallenu](https://ccdi-unisg.ch/de/)⁵⁵
- [Büro a&o](https://bueroaundo.ch/)⁵⁶

Workshopy jsou zaměřené odděleně na dva moduly Logibu, dle velikosti firem. Obsahují informace o právním rámci Logibu, využívaných statistických metodách a obsahují také praktická cvičení. Workshopy jsou placené.

4.2 Ochrana dat

Data, která se ukládají do systému, nejsou ukládána, tj. má k nim přístup pouze ten, kdo je nahrává.

4.3 Ocenění

Modul 1 standardního analytického nástroje Logib získal několik ocenění. Logib Modul 1 získal označení EPIC Good Practice od mezinárodní koalice Equal Pay International Coalition (OECD, ILO, UN Women)⁵⁷. Za vývoj Logibu dostalo ocenění také FOGE – v roce 2018 obdrželo cenu OSN za veřejnou službu. Tato cena oceňuje příspěvky veřejné správy k dosažení Cílů udržitelného rozvoje (Sustainable development goals – SDG), konkrétně výzkumný tým obdržel první místo v kategorii „Podpora genderově citlivých veřejných služeb za účelem dosažení Cílů udržitelného rozvoje“⁵⁸.

⁵² <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib-triage/logib-modul-2.html>

⁵³ <https://ccdi-unisg.ch/de/>

⁵⁴ <https://bueroaundo.ch/>

⁵⁵ <https://ccdi-unisg.ch/de/unsere-leistungen/logib-schulung/>

⁵⁶ <https://bueroaundo.ch/workshops-selbsttest-lohngleichheit/>

⁵⁷ <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

⁵⁸ United Nations, 2018

5. Institucionální zabezpečení

5.1 Nezávislé orgány provádějící audit analýzy rovného odměňování

V souladu s federálním zákonem o rovnosti žen a mužů musí zaměstnavatelské organizace, na něž se vztahuje závazkové právo (*Obligationenrecht*^{59,60}), podrobit svou analýzu rovného odměňování přezkumu nezávislým orgánem.

Zaměstnavatelské organizace mohou volit mezi dvěma variantami přezkumu:

1. nezávislé auditorské firmy, které získají licenci dle zákona o dozoru nad auditory (ze dne 16. 12. 2005⁶¹)
2. organizace podle článku 7, nebo zastoupení zaměstnanců či zaměstnankyň v souladu se zákonem o účasti ze dne 17. prosince 1993⁶²

Vedoucí auditoři a auditorky musí absolvovat školení, kritéria pro školení stanovuje Federální rada⁶³ Švýcarska. Federální rada upravuje provádění přezkumu analýzy rovného odměňování na federální úrovni. Kantony regulují provádění přezkumu analýz rovného odměňování ve své oblasti odpovědnosti.

Školení má zajistit dodržování minimálních standardů kvality auditů rovného odměňování. Federální vláda a kantony upravují analýzu rovného odměňování, která spadá do jejich působnosti.⁶⁴ Auditori nebo auditorky se nesmějí podílet zároveň na analýze rovného odměňování, kterou auditují.

V současné době provádějí uznávaná školení auditorů následující poskytovatelé:

- [EXPERTsuisse](https://www.expertsuisse.ch/)⁶⁵
- [veb.ch](https://www.veb.ch/)⁶⁶

Podmínky pro uznávání vzdělávacích kurzů pro vedoucí auditory a auditorky a poskytovaných třetími stranami jsou stanoveny směrnici FOGE.⁶⁷

Audit probíhá tak, že zaměstnavatel poskytne auditorské firmě všechny informace potřebné k auditu. Auditorská firma pak ověřuje, zda je analýza rovného odměňování provedena správným způsobem. Do jednoho roku od provedení analýzy rovného odměňování vypracuje auditorská firma zprávu o provedení analýzy, kterou poskytne auditované společnosti.

⁵⁹ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de

⁶⁰ "Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (Federální zákon o změně švýcarského občanského zákoníku (Část pátá: Závazkový zákoník)), 2021

⁶¹ "Bundesgesetz über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren (Federální zákon o udělování licencí a dohledu nad auditory), 2020

⁶² "Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Federální zákon o informování a účasti pracovníků a pracovníc v podnicích), 2011

⁶³ Federální rada je výkonným orgánem státní moci, zastává funkci federální vlády a současně hlavy státu (prezidentem je člen či členka Federální rady, který je zvolen nebo zvolena na rok).

⁶⁴ "Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Federální zákon o rovnosti žen a mužů), 2020

⁶⁵ <https://www.expertsuisse.ch/weitere-audit-und-assurance-dienstleistungen>

⁶⁶ <https://www.veb.ch/seminare-und-lehrgaengein-finanz-und-rechnungswesen>

⁶⁷ "Richtlinie des EBG über die Anerkennung von Ausbildungskursen für die leitenden Revisorinnen und Revisoren nach Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 4 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse (Směrnice EBG o uznávání vzdělávacích kurzů pro vedoucí auditory auditorky v souladu s čl. 3 odst. 1 a čl. 4 nařízení o přezkumu analýzy rovného odměňování), 2019

Výsledky analýzy rovného odměňování nemusí být sdělovány žádnému úřadu, pokud není jinak stanoveno zákonem (např. Federálním zákonem o veřejných zakázkách v souvislosti s kontrolami dodržování rovného odměňování). Zaměstnavatelé jsou povinni informovat zaměstnance a zaměstnankyň o výsledku analýzy rovného odměňování do roku od ukončení auditu. Podobně musí být informováni také akcionáři a akcionářky daného podniku. Zaměstnavatelé veřejného sektoru zveřejňují výsledky analýzy.

5.2 Federální úřad pro rovnost žen a mužů (FOGE)

Klíčovým aktérem v oblasti zabezpečení genderové rovnosti je ve Švýcarsku FOGE (Federální úřad pro rovnost žen a mužů; Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann).⁶⁸ V souladu s článkem 16 Federálního zákona o rovnosti žen a mužů úřad „podporuje rovnost pohlaví ve všech oblastech života a zasazuje se za odstranění všech forem přímé a nepřímé diskriminace.“⁶⁹ Federální zákon rovněž definuje úkoly, které má úřad plnit: „informuje veřejnost, poskytuje poradenství úřadům a soukromým subjektům, realizuje šetření a doporučuje vhodná opatření úřadům a soukromým subjektům, může se podílet na projektech národního významu, podílí se na přípravě federálních zákonů týkajících se rovnosti, zkoumá žádosti o finanční pomoc v souladu s články 14 a 15 a dohlíží na implementaci podpůrných programů.“⁷⁰

V souladu s Federálním zákonem ze dne 21. června 2019 o zadávání veřejných zakázek (BöB) jsou veřejné zakázky zadávány pouze poskytovatelům, kteří splňují určitá sociální a ekologická kritéria. Patří sem mj. dodržování ustanovení o rovném zacházení se ženami a muži s ohledem na rovné odměňování (čl. 12 odst. 1 BöB). Dodržování ustanovení o rovném zacházení se ženami a muži v oblasti výdělků je podmínkou účasti ve veřejné zakázce, a její nerespektování může vést k vyloučení z řízení, zrušení jejího přidělení či k sankcím. Zadavatel veřejné zakázky má právo kontrolovat rovné odměňování nebo si je nechat zkontrolovat. Realizaci kontroly dodržování rovného odměňování žen a mužů může zadavatel delegovat na FOGE.

CLEP

V rámci FOGE vzniklo Centrum pro veřejné kontroly rovného odměňování (Zentrum für öffentliche Lohngleichheitskontrollen CLEP), které podporuje kantony a obce při zavádění kontrol v oblasti veřejných zakázek. Úřady tak mohou provádět kontroly s malým úsilím a výcíslitelnými náklady, přičemž nemusí vyvíjet speciální kontrolní procesy a disponovat expertním know-how pro analýzy rovného odměňování. Profitují z toho i kontrolované subjekty, díky koordinovanému postupu jsou ušetřeny přílišné administrativní zátěže.

CLEP nabízí následující služby:

- podporu při zavádění a provádění kontrol prostřednictvím kontrolních seznamů a příruček;
- vytvoření skupiny odborníků a odbornic a jejich zprostředkování;
- podporu s nabídkami a smlouvami na analýzy, poskytování standardizovaných dokumentů a osvědčených procesů;
- koordinaci kontrol;
- nabídku dalšího vzdělávání pro odborníky a odbornice z veřejné správy.

⁶⁸ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/de

⁶⁹ "Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Federální zákon o rovnosti žen a mužů), 2020

⁷⁰ Ibid.

6. Vliv opatření na vývoj nerovností v odměňování

Od roku 2006 jsou při zadávání veřejných zakázek prováděny kontroly rovného odměňování za účelem kontroly dodržování ustanovení Federálního zákona o veřejných zakázkách. Prováděním těchto kontrol byl pověřen právě výše zmíněný Federální úřad pro rovnost žen a mužů (FOGE). FOGE kontroluje každý rok kolem 30 společností. Většina kontrolovaných společností – přibližně 90 % – dodržuje pokyny pro zadávání zakázek. 10 % společností, ve kterých rozdíl ve výdělích žen a mužů výrazně překračuje práh tolerance (5 %), musí do 12 měsíců přijmout nápravná opatření a poskytnout kvalifikované důkazy o dodržování rovného odměňování.

FOGE ve spolupráci s poradenskou a výzkumnou společností INFRA zpracoval v červenci 2018 studii ohledně účinnosti těchto kontrol (Wirkungen der Lohngleichheitskontrollen des Bundes)⁷¹. Součástí studie byla realizace rozhovorů v 77 společnostech, které kontrolou rovného odměňování žen a mužů prošly. Podle zjištění studie si před kontrolou ze strany FOGE pouze 40 % společností analyzovalo rovné odměňování. Po uskutečnění kontroly provedlo analýzu rovného odměňování žen a mužů 60 % společností, přičemž 75 % z nich realizuje tyto analýzy pravidelně. Pro své interní analýzy většinou používají analytický nástroj Logib.

Novela Federálního zákona o rovnosti žen a mužů, zavádějící povinnost u zaměstnavatelských organizací s více než 100 zaměstnanými realizovat audit výdělků, nabyla účinnosti teprve 1. července 2020. Vliv tohoto opatření tedy není možné v tomto okamžiku hodnotit. Novela byla přijata poté, co předchozí opatření přijímaná ve Švýcarsku a založená na dobrovolnosti se ukázala být neefektivní a nevedla ke snížení rozdílu ve výdělích žen a mužů. Lze předpokládat, že dopad uvedené novely bude také spíše minimální s ohledem na skutečnost, že audit výdělků musí v souladu s platnými ustanoveními realizovat pouze zaměstnavatelské subjekty s více než 100 zaměstnanými. Takové subjekty tvoří ve Švýcarsku méně než 1 % zaměstnavatelských organizací.

⁷¹ Rüegge & Petry, 2018

7. Doporučení, přenositelnost do ČR

Česká republika prostřednictvím projektu MPSV 22 % K ROVNOSTI pilotuje analytický nástroj Logib a připravuje jeho českou verzi. Nástroj Logib lze bez větších obtíží převést do podmínek České republiky. Měl by sloužit primárně zaměstnavatelským organizacím k testování rovného odměňování. Současně se v rámci uvedeného projektu rozbíhá ověřování možnosti využití tohoto analytického softwaru pro potřeby kontrol realizovaných inspekcí práce. V průběhu pilotního testování nástroje Logib se ukazuje, že pro úspěšný průběh analýzy je nutná institucionální podpora zaměstnavatelů a zároveň rozvoj a údržba nástroje samotného, neboť se jedná o software, který potřebuje IT podporu.

Inspirativní pro Českou republiku je nepochybně švýcarská praxe přidělování veřejných zakázek pouze takovým organizacím, které prokáží, že dodržují zásady rovného odměňování. S ohledem na připravovanou směrnici Evropské komise lze očekávat, že ČR by mohla následovat příklad Švýcarska a zavést povinnost realizace platových/mzdových auditů pro zaměstnavatelské subjekty s určitým počtem zaměstnaných. I s ohledem na švýcarskou praxi je vhodné správně nastavit velikost zaměstnavatelských subjektů, aby se tato povinnost nevztahovala pouze na minimum organizací, což je právě případ Švýcarska.

Lze se rovněž inspirovat švýcarskou Chartou o rovném odměňování ve veřejném sektoru. Český veřejný sektor by mohl učinit podobný krok, a veřejně se tak přihlásit k dodržování principů rovného odměňování a jít příkladem ostatním zaměstnavatelským subjektům v soukromém sektoru.

Obecně je Švýcarsko možným příkladem, co se týče institucionálního zabezpečení. Pokud se uvažuje o povinnosti uplatňování nástroje na kontrolu rovného odměňování (byť ve specifických případech), je třeba silná institucionální podpora a zajištění jejího financování. Je nutné přemýšlet o tom, jaký orgán bude celý proces kontrolovat a řídit, kdo bude dohlížet na aktualizaci nástroje a kdo přebere roli auditorů, tj. kdo bude auditovat analýzy rovného odměňování. Je třeba také zajistit instituce, které se budou věnovat školení auditorů, a z jakých zdrojů bude zajištěno jejich financování. Je také nezbytné poskytovat informace samotným zaměstnavatelům – ať již komplexní informace o použití nástroje (nejčastěji před zavedením nástroje), následně pak informace a podporu v průběhu aplikace nástroje (například infolinku pro konkrétní technické dotazy).

8. Mezinárodní srovnání

V mezinárodním srovnání se soustředíme (1) na využití nástroje Logib v jiných státech – upozorníme na národní specifika a problémy, které jednotlivé země při zavedení řešily a jakou formu zvolily (zda povinnou či dobrovolnou a z jakého důvodu). Dále (2) srovnáváme podobné příklady dobrých praxí z jiných zemí.

8.1 Využívání Logib v jiných státech

Obecně je Logib prosazován jako nástroj pro snižování nerovností ve výdělích na úrovni EU⁷². V roce 2009 byl adaptován pro užití v Německu a Lucembursku.

Logib D

Německá verze Logibu se nazývá Logib-D. Švýcarsko stanovuje toleranční hranici nerovností ve výdělích 5 % pro zadávání veřejných zakázek, oproti tomu Logib-D nemá žádnou toleranční hranici. Referenčním obdobím není v německém případě měsíc, ale rok. Používání Logibu-D je v Německu dobrovolné. Struktura analýzy neodpovídá německému zákonu o transparentnosti v odměňování⁷³, slouží tak spíše jako rozšíření pohledu na řízení lidských zdrojů⁷⁴.

Německý Logib zahrnuje více kategorií při srovnávání profesí (od roku 2009 prošel revizí), a to:

- úroveň dovedností (kvalifikačních požadavků) zahrnuje 6 kategorií (původní verze Logib-D a švýcarského Logibu: 4 kategorie).
- charakteristiku pracovní pozice, jež nově zahrnuje také 6 kategorií (původní verze Logib-D a Swiss Logib: 5 kategorií).
- lze zaznamenat až 5 přestávek v kariéře – počet odsloužených let je na základě těchto přestávek upraven.

Logib-Lux

Logib byl také adaptován pro využití v Lucembursku, tato podoba se nazývá Logib-Lux. Postavení Lucemburska je značně odlišné od ostatních států vzhledem k tomu, že má v rámci EU nejmenší gender pay gap⁷⁵ a dochází k jeho výraznému snižování – rozdíl ve výdělích byl snížen na 5,4 % v roce 2018 oproti více než 10 % před rokem 2013⁷⁶. V Lucembursku stále považují téma nerovného odměňování za velmi důležité – například mají legislativně zakotvené nerovnosti ve výdělích jako trestný čin⁷⁷. Logib-Lux je v Lucembursku určen pro společnosti s více než 25 zaměstnanými. Logib-Lux byl na základě použití v praxi přizpůsoben - byly analyzovány obtíže, se kterými se firmy potýkaly při využití tohoto nástroje, lucemburská verze je vládou označovaná za „praktičtější a atraktivnější“⁷⁸. V Lucembursku je od roku 2012 povinnost používat Logib-Lux, pokud se společnost účastní Programu pozitivních akcí⁷⁹ (jde o kritérium způsobilosti). Program pozitivních akcí je tedy nepovinným

⁷² European Commission, 2011

⁷³ BMFSFJ, 2020

⁷⁴ BMFSFJ, n.d.

⁷⁵ European Commission, 2019

⁷⁶ MEGA, 2018

⁷⁷ MEGA, 2021

⁷⁸ Le gouvernement luxembourgeois, 2012

⁷⁹ Pozitivní akce je program Ministerstva pro rovnost, který spolu se zaměstnavateli a zaměstnanci a zaměstnankyněmi podporuje inkluzivní ekonomiku a rovnostářskou společnost. Program na dobrovolné bázi podporuje společnosti při získávání certifikace jejich osvědčených postupů na pracovišti.

programem, který utváří dobré jméno společnosti, co se týče genderové rovnosti. V Lucembursku nejsou společnosti povinny výsledky zveřejňovat, pouze musí dokázat, že analýzu Logib-Lux provedly. V roce 2018 využilo analýzu Logib-Lux asi 50 firem. Výbor expertů a expertek pro uplatňování úmluv a doporučení ILO⁸⁰ v roce 2020 požádal lucemburskou vládu, aby přijala opatření na podporu používání vyhodnocovacího softwaru Logib-Lux mezi podniky a organizacemi zaměstnaných a zaměstnavatelů s cílem snížit nerovnosti v odměňování. Dosavadní používání je tedy nahlíženo spíše jako marginální. Zároveň Výbor požádal vládu, aby poskytovala informace o počtu společností, které použily software pro vyhodnocování mezd, a to i v rámci Programu pozitivních akcí, jakož i konkrétní informace o výsledcích provedených hodnocení a veškerých provedených úpravách. V tomto ohledu Výbor žádal vládu, aby poskytla konkrétní příklady možných zlepšení, která byla podnikům navržena, i osvědčených postupů zavedených za účelem zajištění rovného odměňování za práci stejné hodnoty mezi muži a ženami⁸¹. Je tedy také vnímána potřeba monitorovat využívání Logib-Lux a také opatření, která jsou přijata k nápravě.

8.2 Srovnání ostatních mezinárodních dobrých praxí

Reportování v Rakousku

Reporting v Rakousku má také za cíl identifikovat a odstranit nerovnosti v odměňování mužů a žen ve firmách a společnostech. Rakousko má, podobně jako Švýcarsko, povinnost uvádět údaje o výdělích ve firmách, oproti Švýcarsku nevyužívají sofistikovanější nástroje, pouze základní data. Rakousko má povinnost reportingu nerovností v odměňování pro společnosti s více než 150 zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi (od roku 2011 to bylo 1000, postupně se počet zaměstnaných snižoval (500, 250), od roku 2014 je povinnost od 150 zaměstnaných).

Tuto povinnost musí splnit jednou za dva roky. V reportingu je nutné zveřejňovat:

- počet žen a mužů
- počet žen a mužů ve skupinách zaměstnání
- průměrnou a mediánovou mzdu žen a mužů

Ostatní údaje tedy nejsou povinné. Data musí být dle zákona anonymizována.

V letech 2016-2017 realizovalo Rakousko projekt Spravedlivého odměňování (Fair Wages⁸²), který spojuje různé aktivity na podporu rovného odměňování – vysvětluje důležitost tohoto tématu, popisuje přehledně, jak zpracovávat reporty o rovném odměňování (návody na výpočty, anonymizaci dat a další).

Rakouský případ je kritizován pro malou efektivitu, zaměření na příliš velké firmy, i pro málo transparentnost (kvůli ochraně dat data agreguje), ne všechna data se zveřejňují. V Rakousku neexistují pokuty nebo omezení, pokud reporting odhalí nerovnosti – na rozdíl například od Švýcarska, kde dochází k omezení v oblasti veřejných zakázek. Výsledky analýz ukazují, že dopad opatření reportingu na nerovnosti v oblasti odměňování je nulový nebo mizivý.⁸³

⁸⁰ Jakmile země ratifikuje úmluvu ILO, je povinna pravidelně podávat zprávy o opatřeních, která přijala pro její provádění. Každé tři roky musí vlády předkládat zprávy s podrobnými informacemi o krocích, které podnikly v zákoně a v praxi, aby uplatňovaly kteroukoli z osmi základních a čtyř úmluv o správě věcí veřejných, které ratifikovaly.

⁸¹ ILO, 2021

⁸² <http://www.fairer-lohn.gv.at/>

⁸³ Böheim & Gust, 2021

Rakousko navíc používá mzdovou/platovou kalkulačku⁸⁴, která zaměstnancům a zaměstnankyním umožňuje vypočítat vhodnou úroveň výdělku dle pracovní pozice, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání, regionu, sektoru a velikosti firmy/společnosti, v níž pracují. Výsledky kalkulačky ukazují také obvyklý rozdíl ve výdělciích v obdobné pozici s obdobnými osobními charakteristikami. Kalkulačka umožňuje také zaměstnaným vypočítat vhodný výdělek pro jejich pozici, a ulehčuje jim tak například vyjednávání výše výdělku při pracovních pohovorech.

Výpočty v kalkulačce⁸⁵ jsou založeny na datech z mikrocensu, daní ze mzdy a z dat Hlavního svazu rakouských institucí sociálního pojištění za referenční roky 2015, 2016 a 2017. Údaje o daní ze mzdy obsahují informace o ročních mzdách a platech všech zaměstnaných osob ve všech sekcích ÖNACE 2008 (v ČR je ekvivalent CZ-NACE), a reprezentují tak celé hospodářství.

Z údajů rakouského Hlavního svazu sociálních pojišťoven se pro mzdovou kalkulačku používá především doba trvání pracovního poměru, aby bylo možné z hrubého ročního příjmu vypočítat hrubý měsíční příjem.

Rakouský mikrocensus je centrálním zdrojem pro nezávislé proměnné, které ovlivňují hrubou měsíční mzdu (závislá proměnná). Pro všechny tři zdroje dat je možná roční aktualizace a je uvedeno pokrytí všech odvětví.

ČR se rakouskou praxí inspirovala a v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI vytvořila obdobnou kalkulačku⁸⁶. Podobně jako v Rakousku je jejím cílem výpočet průměrného výdělku u pracovních pozic určitých parametrů a také výpočet procentuálního rozdílu ve výdělciích žen a mužů s obdobnými parametry. Česká kalkulačka využívá harmonizovaná celoroční data z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV). Pracuje s pracovní pozicí, nejvyšším dosaženým vzděláním, věkem a krajem. Ve mzdové sféře je sledována velikost zaměstnavatele. Parametry jsou tak s rakouskou kalkulačkou téměř totožné.

Certifikace rovné odměny na Islandu

Certifikace se od analýzy Logibem a povinnosti ji podstupovat odlišuje v zásadních bodech. Užití Logibu by oproti islandské certifikaci mělo být poměrně jednoduché, a to jak z hlediska administrativní náročnosti, tak z hlediska finanční náročnosti. Na druhé straně může být větší časová a personální investice do revize mzdových politik výhodou ve zlepšení personální politiky jako takové. Islandská certifikace se vztahuje na firmy nad 25 zaměstnaných (což může být dáno i velikostí dané země), povinnost auditu (Logibem) je pro firmy od 100 zaměstnaných. Islandská certifikace zjištěné nerovnosti může pokutovat, zatímco ve Švýcarsku je nedodržení normy na nerovnosti v odměňování důvodem k vyřazení z veřejných zakázek. Získání islandské certifikace vyžaduje finanční náklady na zaplacení externích auditorských orgánů, naopak Švýcarsko poskytuje nástroj, který je volně dostupný a zdarma.

Závěr

Švýcarsko, Německo a Lucembursko využívají stejný nástroj k analýze nerovností v odměňování. Německo s Lucemburskem si tento nástroj upravily dle potřeb ověřených v praxi. Podobným nástrojem je i reportování v Rakousku, povinně sledované údaje jsou zde ovšem velmi omezené a nemají jednotný, veřejně a zdarma dostupný nástroj, který by bylo lze využít k hlubším analýzám. Nástroje se liší podle toho, zda jsou povinné alespoň v určité oblasti – například ve Švýcarsku při zadávání veřejných zakázek, a podle velikosti. Liší se také v tom, zda je stanovena tolerance nerovností (ve Švýcarsku 5 %), nebo zda toleranční hranice není stanovena. Jednotlivé státy se také liší v transparentnosti – nakolik a zda vůbec jsou výsledky (analýz?) zveřejňované. Jednotlivé země doprovázejí používání nástrojů na rovné odměňování různými dalšími přidruženými aktivitami, které se vzájemně od sebe liší.

⁸⁴ <https://www.gehaltsrechner.gv.at/>

⁸⁵ viz podrobně <http://www.gehaltsrechner.gv.at/methodik/>

⁸⁶ <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka/>

Odlišnosti v podobě nástrojů, jejich vymahatelnosti, povinnosti využít je, jejich transparentnosti apod. mají nesporně vliv na reálný dopad na nerovnosti v odměňování. Jednotlivé státy mají také různé výchozí pozice v oblasti nerovností ve výdělciích a jiné společenské nastavení vzhledem k nerovnostem mezi muži a ženami. Je vhodné zkoumat dopady daných opatření, srovnatelnost mezi státy však bude částečně problematická.

Příklad Rakouska zároveň ukazuje na vhodnost kombinace různých opatření. Analýza rovnosti odměňování (ať již Logibem nebo pouhým reportováním) může přinést informace pro firmu jako takovou, nezajišťuje však (?) transparentnost na individuální úrovni. Ke zvýšení transparentnosti pak vedou například aktivity jako mzdová/platová kalkulačka. Vhodné je tedy zavádět komplex opatření, která budou zajišťovat rovnost v odměňování na více úrovních. K některým opatřením, jako například právě k platové/mzdové kalkulačce, již ČR přistoupila.

Případ Islandu ukazuje různé cesty, které mohou vést ke kontrole rovného odměňování. Obě dvě země (Island a Švýcarsko) mají pro firmy určité velikosti povinnost provádět analýzu rovného odměňování, způsob analýzy a dopady jsou odlišné. Srovnání těchto dvou nástrojů ukazuje, že při volbě nástroje k analýze nerovností v odměňování je potřeba brát v potaz nejrůznější faktory - velikost země, administrativní a finanční náročnost pro firmu či pro stát, velikost firem, jichž se bude analýza týkat, způsob vymáhání provedení analýzy a enetuálních sankcí v případech zjištěných nerovností.

9. Seznam tabulek

Tabulka 1 – Implementace analýzy rovného odměňování	11
Tabulka 2 – Nástroje na kontrolu rovného odměňování na různých úrovních	18

10. Použitá literatura

Aeberhard, P. (n.d.). Equal pay for equal work or work of equal value: Swiss practices. Retrieved December 3, 2021, from https://www.wto.org/english/tratop_e/womenandtrade_e/s02_03_patric_aeberhard.pdf

BMFSFJ. (n.d.). Instrumente zur Prüfung der Entgeltgleichheit (Nástroje pro přezkum rovného odměňování). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit-117950>

BMFSFJ. (2020). Entgelttransparenzgesetz (Zákon o transparentnosti odměňování). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/entgelttransparenzgesetz-117952>

Böheim, R., & Gust, S. (2021). *The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap*. Bonn: IZA Discussion Paper.

Bundesamt für Justiz. (n.d.). Lohngleichheit (Rovné odměňování). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/archiv/lohngleichheit.html>

Bundesamt für Justiz. (2020). Fragen und Antworten zur Revision des GIG (Otázky a odpovědi k revizi zákona o rovnosti žen a mužů). Retrieved December 4, 2021, from <https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/archiv/lohngleichheit/faq.html#minimize121637929680449>

Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (Federální zákon o změně švýcarského občanského zákoníku (Část pátá: závazkové právo)). (2021). Retrieved December 21, 2021, from https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de

Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (Federální zákon o veřejných zakázkách). (2019). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2020/126/de>

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Federální zákon o rovnosti žen a mužů). (2020). Retrieved December 3, 2021, from https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/de

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Federální zákon o informování a spolurozhodování pracovníků a pracovníc v podnicích). (2011). Retrieved December 3, 2021, from https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1994/1037_1037_1037/de

Bundesgesetz über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren (Federální zákon o udělování licencí a dohledu nad auditorkami a auditory). (2020). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/533/de>

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (ústava Švýcarské konfederace). (2021). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de>

EBG. (n.d.-a). Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor (Charta o rovném odměňování ve veřejném sektoru). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/charta-der-lohngleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html>

EBG. (n.d.-b). Häufige Fragen zur Lohngleichheitsanalyse nach Gleichstellungsgesetz (Často kladené otázky týkající se analýzy rovného odměňování podle zákona o rovnosti žen a mužů). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/lohngleichheitsanalyse-gleichstellungsgesetz.html#-66669473>

EBG. (n.d.-c). Kontrollen im Beschaffungswesen (Kontroly zadávání veřejných zakázek). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/staatliche-kontrollen-im-beschaffungswesen.html>

EBG. (n.d.-d). Zusammenarbeit mit kantonalen und kommunalen Verwaltungen (Spolupráce s kantonnými a obecními správními orgány). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/staatliche-kontrollen-im-beschaffungswesen/zusammenarbeit-mit-kantonalen-und-kommunalen-verwaltungen.html>

EBG. (2021). Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes (Kontroly dodržování rovného odměňování žen a mužů při zadávání veřejných zakázek na federální úrovni). Retrieved December 3, 2021, from https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/infos-zu-analysen/richtlinie_kontrolle_lohngleichheit_beschaffungswesen_bund.pdf.download.pdf/richtlinie_kontrolle_lohngleichheit_beschaffungswesen_bund.pdf

European Commission. (2011). Tools to help close the gender pay gap. Retrieved December 3, 2021, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=967&furtherNews=yes>

European Commission. (2019). The gender pay gap situation in the EU. Retrieved December 3, 2021, from https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Figures on SMEs: Companies and jobs. (2018). Retrieved December 20, 2021, from <https://www.kmu.admin.ch/kmu/en/home/facts-and-trends/facts-and-figures/figures-smes/companies-and-jobs.html>

FOGE. (n.d.-a). Analyse equal pay – simply and securely with Logib. Retrieved December 3, 2021, from <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib-triage.html>

FOGE. (n.d.-b). Facts and figures. Retrieved December 3, 2021, from <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/topics/work/equal-pay/background-information/facts-and-figures.html>

FOGE. (n.d.-c). Logib Modul 1. Retrieved December 3, 2021, from <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage/logib-modul-1.html>

FOGE. (2020). Standard analysis tool: Logib. Retrieved December 3, 2021, from https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/en/dokumente/lohngleichheit/logib/wegleitung_logib_.pdf.download.pdf/Guideline Logib M1.pdf

FOGE. (2021). Logib Standard Analysis Tool Module 2. Retrieved December 3, 2021, from <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib-triage/logib-modul-2/dokumente-logib.html#391655191>

FSO. (n.d.). Wage gap. Retrieved December 18, 2021, from <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/work-income/wages-income-employment-labour-costs/wage-levels-switzerland/wage-gap.html>

FSO. (2018). Wage levels - Switzerland. Retrieved December 18, 2021, from <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/work-income/wages-income-employment-labour-costs/wage-levels-switzerland.html>

ILO. (2021). Demande directe (CEACR) - adoptée 2020, publiée 109ème session CIT (2021). Retrieved December 3, 2021, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:2171226

Le gouvernement luxembourgeois. (2012). Le nouveau logiciel Logib-Lux est en ligne (Nový software Logib-Lux je online). Retrieved December 3, 2021, from https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2012/07-juillet/16-logib.html

MEGA. (2018). Un bilan plus que positif (Více než pozitivní hodnocení). Retrieved December 3, 2021, from <https://mega.public.lu/fr/actualites/2018/10/bilan-2013-2018.html>

MEGA. (2021). Taina Bofferding salue le succès de la lutte contre les inégalités salariales au Luxembourg (Taina Bofferding slaví úspěch v boji proti nerovnosti v odměňování v Lucembursku). Retrieved December 3, 2021, from <https://mega.public.lu/fr/actualites/2021/November/Taina-Bofferding-salue-le-succes-de-la-lutte-contre-les-inegalites-salariales-au-Luxembourg.html>

Richtlinie des EBG über die Anerkennung von Ausbildungskursen für die leitenden Revisorinnen und Revisoren nach Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 4 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse (Směrnice EBG o uznávání vzdělávacích kurzů pro vedoucí auditorky a auditory v souladu s čl. 3 odst. 1 a čl. 4 nařízení o přezkumu analýzy rovného odměňování). (2019). Retrieved December 3, 2021, from https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/recht/gleichstellungsgesetz/direktive.pdf.download.pdf/Richtlinie_Anerkennung_Ausbildung_Revisorinnen_Revisoren_2019_12_18_D_final.pdf

Rüegge, B., & Petry, C. (2018). *Wirkungen der Lohngleichheitskontrollen des Bundes Schlussbericht (Účinky kontrol rovného odměňování federální vládou. Závěrečná zpráva)*. Zürich: EBG.

Selbstdeklarationen (Vlastní prohlášení). (n.d.). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.beschaffung.admin.ch/bpl/de/home/auftraege-bund/selbstdeklarationen.html>

swissinfo.ch. (2021a). Gender pay gap gets worse in Switzerland. Retrieved December 3, 2021, from <https://www.swissinfo.ch/eng/gender-pay-gap-gets-worse-in-switzerland/46389846>

swissinfo.ch. (2021b). Studies say over 95% of Swiss firms respect equal pay law. Retrieved December 3, 2021, from <https://www.swissinfo.ch/eng/studies-say-over-95--of-swiss-firms-respect-equal-pay-law/46872054>

United Nations. (2018). United Nations Public Service Awards. Category 3: Promoting gender responsive public services to achieve the SDGs. Retrieved December 3, 2021, from <https://publicadministration.un.org/unpsa/database/Winners/2018-winners/Advancing-gender-equal-pay>

Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (Nařízení o veřejných zakázkách). (2021). Retrieved December 3, 2021, from <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/127/de>

Verordnung über die Durchführung von statistischen Erhebungen des Bundes (Nařízení o provádění federálních statistických šetření). (1993). Retrieved December 19, 2021, from https://www.fedlex-admin-ch.translate.goog/eli/cc/1993/2100_2100_2100/de?_x_tr_sl=de&_x_tr_tl=en&_x_tr_hl=cs

Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse (Nařízení o přezkumu analýzy rovného odměňování). (2020). Retrieved December 4, 2021, from <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2019/516/de>

11. Seznam použitých zákonných norem

Federální zákon o změně švýcarského občanského zákoníku (Část pátá: závazkové právo) (Federal Act on the Amendment of the Swiss Civil Code (Part Five: The Code of Obligations); Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht))

Federální zákon o informování a spolurozhodování pracovníků a pracovníc v podnicích (Federal Act on Information and Participation of Workers in Companies, Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben)

Federální zákon o rovnosti žen a mužů (Federal Act on Gender Equality - GEA, Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann - Gleichstellungsgesetz, GIG)

Federální zákon o udělování licencí a dohledu nad auditorkami a auditory (Federal Act on the Licensing and Supervision of Auditors, Bundesgesetz über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren)

Federální zákon o veřejných zakázkách (Federal Act on Public Procurement - PPA, Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen - BöB)

Charta o rovném odměňování ve veřejném sektoru (Charter on Equal Pay in the Public Sector, Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor)

Nařízení o provádění federálních statistických šetření (Ordinance on the implementation of federal statistical surveys, Verordnung über die Durchführung von statistischen Erhebungen des Bundes)

Nařízení o veřejných zakázkách (Ordinance on Public Procurement, Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen - VöB)

Ústava Švýcarské konfederace (Federal Constitution of the Swiss Confederation, Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft)

Zákon o transparentnosti odměňování (Remuneration Transparency Act, Entgelttransparenzgesetz)

Závazkové právo (Obligationenrecht)

12. Švýcarské instituce uvedené v textu – německé, případně anglické jazykové verze názvů

Centrum pro veřejné kontroly rovného odměňování (Zentrum für öffentliche Lohngleichheitskontrollen CLEP)

Federální ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - BMFSFJ)

Federální ministerstvo spravedlnosti a policie (Federal Department of Justice and Police - FDJP, Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement - EJPD)

Federální rada (Bundesrat)

Federální úřad pro rovnost žen a mužů (Federal Office for Gender Equality - FOGE, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann - EBG)

Federální úřad pro spravedlnost (Bundesamt für Justiz BJ)

Federální úřad pro spravedlnost (The Federal Office of Justice - FOJ, Bundesamt für Justiz - BfJ)

Federální úřad pro statistiku (Federal Statistical Office - FSO, Bundesamt für Statistik - BFS)

Kancelář Federální konference v oblasti zadávání veřejných zakázek (Geschäftsstelle der Beschaffungskonferenz des Bundes - BKB)

Kompetenční centrum pro diverzitu a inkluzi (Competence Centre for Diversity & Inclusion, Kompetenzzentrum für Diversity & Inklusion)

Národní rada (Nationalrat)

Rada kantonů (Ständerat)

13. Slovník zkratk

EK	Evropská komise
FOGE	Federal Office for Gender Equality (Federální agentura pro genderovou rovnost)
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
MEGA	Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (Ministerstvo pro rovnost žen a mužů)
SDG	Sustainable development goals – Cíle udržitelného rozvoje

14. Definice pojmů

Mzda

Mzda se poskytuje za odvedenou práci v pracovním poměru. Vyplácí ji zaměstnavatel svým zaměstnaným ve výplatním termínu (zpravidla měsíčně) zpětně. Zaměstnavatel je při výměře mzdy omezen výší minimální mzdy, zaručené mzdy a principy stanovenými zákoníkem práce, zejména povinností odměňovat stejnou práci a práci stejné hodnoty rovně.

Odměna, odměňování

Kromě výdělku za vykonanou práci náleží zaměstnancům a zaměstnankyním ještě některá další plnění, poskytovaná v souvislosti s jejich pracovním poměrem. Jedná se zejména o různé benefity peněžité i nepeněžité hodnoty (příspěvky k narození dítěte či k životnímu jubileu, možnost využití služebního vozidla pro soukromé účely, příspěvek na stravování apod.), či kompenzace za výpadek výdělku (např. náhrada mzdy nebo platu za dobu dovolené nebo při dočasné pracovní neschopnosti) nebo jiné náklady spojené s výkonem práce (zejména cestovní náhrady). Všechna uvedená plnění tato publikace označuje pojmem „odměna“.

Pojmem „odměňování“ se pak rozumí postup zaměstnavatele, kterým sjednává, stanoví, přiznává a poskytuje odměnu. Pokud se v textu publikace hovoří o určité mimořádné složce výdělku (výroční odměna, cílová odměna apod.), používá se pojem „mimořádná odměna“.

Zákoník práce zakotvuje spravedlivé odměňování jako jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů. S ohledem na povinnost rovného zacházení musí být i odměňování rovné.

Plat

Plat se poskytuje zaměstnanci a zaměstnankyni za odvedenou práci v pracovním poměru u zaměstnavatele tzv. veřejné sféry (stát, obec, kraj, státní fond, příspěvková organizace). Zaměstnavatelé odměňující platem jsou vyjmenováni v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Oproti mzdě je právní úpravou stanoven obsah, výše i účel jednotlivých složek platu.

Práce stejné hodnoty

O práci stejné hodnoty se jedná, pokud zaměstnanci či zaměstnankyně sice vykonávají odlišné práce, i přes tyto odlišnosti se nicméně jedná o práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je vykonávána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Práce stejné hodnoty má stejné právní důsledky, jako by se jednalo o stejnou práci.

Rovné zacházení

Stěžejní zásada nejen pracovního práva, a to jak na vnitrostátní úrovni, tak na úrovni práva Evropské unie. Základní povinností zaměstnavatele je zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o „příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“. Součástí otázky rovného zacházení je i rovné odměňování.

Stejná práce

Podle zákoníku práce se stejná práce posuzuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, pracovních podmínek a při dosažení srovnatelné pracovní výkonnosti a stejných nebo srovnatelných výsledků práce.

Transparentnost odměňování

Transparentnost odměňování zlepšuje přístup pracovníků a pracovníc k informacím o mzdách či platech. Zvyšuje povědomí o diskriminaci a usnadňuje vymáhání stejné odměny za stejnou práci či za práci stejné hodnoty.

Výdělek

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci nebo zaměstnankyni mzda, plat nebo odměna z dohody. Pro všechny tyto formy používá text souhrnný pojem „výdělek“. Tam, kde text výslovně hovoří o platu nebo mzdě, myslí se tím pouze tato konkrétní forma výdělku.

Účelová neperiodická publikace

Dobrá praxe rovného odměňování – Švýcarsko

Autorky: PhDr. Marie Pospíšilová, Ph.D., Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická

Jazyková korektura: 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 978-80-7421-264-2

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné