

Projekt 22 % K ROVNOSTI

Projekt Ministerstva práce a sociálních věcí komplexně řeší problematiku rozdílného odměňování žen a mužů se zapojením klíčových aktérů, jako jsou zaměstnavatelé, Státní úřad inspekce práce nebo Úřad práce ČR. Projekt otevírá diskusi o nutnosti rovného odměňování a cílí na odstranění příčin nerovností v České republice prostřednictvím četných nástrojů a opatření:

- metodika kontrol pro Státní úřad inspekce práce,
- pilotní metodika pro úřady práce,
- analytický nástroj Logib určený zaměstnavatelům,
- mzdová a platová on-line kalkulačka,
- manuály platového vyjednávání pro různé cílové skupiny,
- vzorová ustanovení kolektivních smluv,
- hloubkové analýzy aktuálního rozdílu v odměňování mužů a žen v ČR,
- ekonomická a legislativní analýza,
- průzkumy veřejného mínění,
- vzdělávání státní správy,
- osvětová kampaň,
- akční plán pro snižování rozdílu v odměňování.

Rozdíl mezi výdělkem mužů a žen
je v Česku průměrně **22 %**

V důsledku nerovného odměňování
mužů a žen **chybí českým rodinám**
v rozpočtu ročně **82 200 Kč**

Odměňujete muže i ženy férově?

7 z 10 lidí považuje nerovnosti v odměňování
žen a mužů za vážný problém.

Průměrný rozdíl ve výdělku české ženy a muže je 22 %, to představuje:

- **6 850 Kč** chybějících na výplatní pásce ženy **měsíčně**,
- **82 200 Kč** chybějících v rodinných rozpočtech **ročně**,
- **2 zahraniční dovolené** s rodinou,
- **225** nenatankovaných litrů **benzínu**,
- **16 000** nezakoupených **plenek**,
- **3 měsíce** v roce, kdy ženy **pracují zadarmo**.

České ženy prokazatelně vydělávají méně než muži. Tento rozdíl:

- způsobuje **finanční ztráty** a **oslabuje životní úroveň** jak rodin, tak i společnosti jako celku,
- vede k **nižším starobním důchodům žen** a 2,5krát vyššímu ohrožení chudobou u starších žen než u mužů,
- **snižuje reálnou cenu práce** nejen žen, ale i mužů,
- snižuje výkonnost ekonomiky a **zatěžuje státní rozpočet**.

92 % žen pracuje na plný osmihodinový úvazek.

Mezi absolventy vysokých škol převažují ženy (60 %).

Mají přesto vydělávat méně?



„Už v roce 1935 IBM zaměstnávala ženy s mottem „za stejnou práci stejný plat“. V IBM je vysoká převaha mužů nad ženami, převážně na vyšších pozicích. Registrovali jsme, že ženy nastupovaly častěji na nižší plat

než muži. Další zvyšování platů již probíhá rovnoměrně, což platí i o povyšování. Přesto se ženám právě díky nižšímu nástupnímu platu nedařilo muže dohnat. Proto jsme se rozhodli pro politiku rovnosti platů pro nové zaměstnance, bez rozdílu pohlaví. Navíc se snažíme v náborových programech dosahovat 50 % kvóty žen (převážně u absolventů). V demokratickém světě má každý právo na rovné zacházení a příležitosti. A stát má povinnost tyto hodnoty nejenom ctít, ale i aktivně podporovat.“

Martina Klepalová, IBM



„Všechny pracovní pozice ve firmě jsou rozřazeny do skupin podle toho, jaký rozsah znalostí a dovedností práce vyžaduje, jaké problémy a oblasti řeší a jaká míra odpovědnosti je s prací spjata – k tomu využíváme metodologii společnosti HayGroup

„Job Evaluation“. Můžeme tak seskupovat zdánlivě neporovnatelná pracovní místa. Pro jednotlivé skupiny máme stanoveny mzdové hranice (minimální a maximální mzdu pro pozici v dané úrovni) a bez ohledu na pohlaví, stáří pracovníka nebo délku pracovního poměru vyplácíme za porovnatelnou práci srovnatelnou mzdu. Pracovníci vědí, že tento systém odměňování ve firmě používáme, a jsou informováni, do které skupiny jejich pracovní pozice patří. Hodnoty mzdových intervalů jednotlivých skupin však veřejně nejsou; snažíme se tím vyhnout případné nespokojenosti v případech, kdy se konkrétní mzda pracovníka pohybuje v nižší části mzdového intervalu.“

Hana Salačová Svobodová, Ferring-Léčiva, a.s.



„ČEZ je moderní zaměstnavatel, který svým přístupem v personální strategii boří stereotypy. Mezi ně patří v ČR dosud zcela nepřekonaný mýtus, že zejména na muži, jako na živiteli, leží odpovědnost za

úroveň rodinného života. ČEZ uznává a také bez ohledu na pohlaví morálně i finančně oceňuje odbornost, spolehlivost, výkon, týmovost a loajalitu. Zavedené platové třídy spojené s popisem a náplní práce neposkytují příliš prostoru pro nerovnost. Férový a transparentní systém hodnocení a odměňování, otevřená možnost rozvoje a kariérního postupu jsou nezbytným základem respektu k platové rovnosti.“

Michaela Chaloupková, ČEZ



„Společnost KPMG dodržuje, že mzdy zaměstnanců na stejné pozici se stejnou kompetencí a mírou zodpovědnosti jsou ohodnoceny stejnou odměnou bez ohledu na pohlaví, rasu, věk. Pokud ve firmách rozdíly ve mzdách

mužů a žen existují, ví se o nich, jen se o nich nemluví, doporučuji, aby vedení firem zavedlo transparentní a pravidelné procesy na revizi a navyšování mezd. Navyšování by nemělo být pro všechny plošně stejné, ale naopak mělo by zvažovat aspekty jako kompetence, míra odpovědnosti, náročnost a může rovněž obsahovat i aspekt přiblížování mezd tam, kde rozdíly nejsou opodstatněné. Když jindy využít takovou příležitost, než nyní v období prosperity a růstu mezd. Stále ale také vidíme, že kariéra mužů bývá rychlejší a více se dostávají do vedoucích pozic. Ženám by výrazně pomohl jiný přístup státu k mateřské a rodičovské dovolené, k předškolní péči o děti, aby se mohly snadněji a rychleji vracet zpátky do firem. Tomu musí odpovídat i nabídka zkrácených úvazků.“

Jan Pivoňka, KPMG

Ženy u nás vydělávají méně než muži, protože:

- **ženy výrazně častěji** než muži přerušují či **omezují svou pracovní dráhu** z důvodu mateřství a péče o závislé členy/ky rodiny,
- podmínky pro sladování rodinných a pracovních povinností rodin stále nejsou ideální – klíčový je **nedostatek dostupných předškolních zařízení pro děti**, optimální nastavení pracovní doby, aby bylo možné zvládat péči (o děti, domácnost i seniory), a flexibilní, rodině přátelské pracovní podmínky,
- **ženy tvoří většinu v pracovních odvětvích**, jako je zdravotnictví, školství, sociální péče, která jsou společensky nepostradatelná, ovšem **platově podhodnocená**,
- **ženy jsou méně** než muži zastoupeny **ve vedoucích a rozhodovacích pozicích**, a to i navzdory tomu, že podíl vysokoškolsky vzdělaných žen na ekonomicky aktivním obyvatelstvu je vyšší než u mužů,
- **mluvit o výdělcích je v České republice stále tabu** – lidé často nemají představu o tom, kolik vydělává jejich kolega či kolegyně na stejné pozici, a nevědí, jak se bránit v případě zjištěné nerovnosti,
- jedním z důvodů nízkého zastoupení žen ve vedení a ve vyšších příjmových hladinách je **stereotyp ženy pečovatelky**. V České republice se **ženy a muži nerovnoměrně dělí o péči** o děti a domácnost – české ženy tráví až o 14 hodin týdně více než muži neplacenou péčí o blízké a domácnost, zároveň však často vykonávají placené zaměstnání. Nadřazení se ženami pod vlivem tohoto stereotypu do vyšších pozic nepočítají.