

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI

Kancelář vládního zmocněnce pro zastupování České republiky
před Evropským soudem pro lidská práva

Follow-up rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva ve věci č. 128/2016 – *University Women of Europe proti České republice*

Zpráva předložená vládou České republiky dne 21. prosince 2021

ÚVOD

Dne 5. prosince 2019 přijal Evropský výbor pro sociální práva („EVSP“) rozhodnutí o odůvodněnosti kolektivní stížnosti č. 128/2016 – *University Women of Europe (UWE) proti České republice*. V rozhodnutí EVSP shledal, že došlo

- k porušení čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty (dále jen „Charta“) a čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988, neboť není zajištěna transparentnost odměňování a v praxi není umožněno srovnávání pracovních míst;
- k porušení čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988, neboť nebylo dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti rovného odměňování; a
- k porušení čl. 1 písm. d) Protokolu z roku 1988, neboť nebylo dosaženo dostatečného pokroku při zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.

Ohledně zbývajících námitek stěžovatelky EVSP porušení Protokolu z roku 1988 neshledal.

Dne 17. března 2021 přijal Výbor ministrů Rady Evropy doporučení č. CM/RecChS(2021)5. V něm přihlédl k vyjádření vlády ze dne 2. července 2020 [DD(2020)279] a České republice doporučil:

- pokračovat a dokončit přijímání opatření ke zlepšení transparentnosti v odměňování prostřednictvím umožnění pracovníkům požadovat a získat v rámci soudního řízení informace o mzdě spolupracovníka při řádném respektování použitelných pravidel o ochraně osobních údajů a obchodního tajemství;
- rozšířit rozsah porovnávání mezd v soukromém sektoru nad rámec stejné obchodní společnosti;
- přezkoumat a posílit stávající opatření zaměřená na snížení a odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a zvážit přijetí jakýchkoli nových opatření, která mohou přinést měřitelný pokrok v rozumném čase;
- podporovat účinnou paritu v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v největších veřejně kótovaných soukromých společnostech;
- v příští zprávě uvést rozhodnutí a opatření přijatá k dosažení souladu s tímto doporučením v rámci implementace rozhodnutí o kolektivní stížnosti.

V návaznosti na rozhodnutí EVSP a doporučení Výboru ministrů vláda předkládá tuto zprávu o implementaci rozhodnutí. Zpráva je členěna podle čtyř okruhů, k nimž si Výbor ministrů dle citovaného doporučení přál obdržet bližší informace. V jednotlivých kapitolách (II. až V.) jsou uvedena opatření, která již byla přijata, i ta plánovaná.

I. PROJEDNÁNÍ ROZHODNUTÍ NA VNITROSTÁTNÍ ÚROVNI

1.1. STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ 2021-2030

Dne 8. března 2021 vláda přijala novou Strategie pro rovnost žen a mužů pro období 2021-2030 (dále jen „Strategie“). Během tvorby Strategie bylo projednáno i rozhodnutí EVSP *University Women of Europe proti České republice*. Závěry rozhodnutí byly reflektovány v obsahu Strategie.

Strategie je rámcovým vládním dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Cílem Strategie je formulovat rámec pro opatření státní správy, který přispěje k dosažení rovnosti žen a mužů v České republice. Účelem těchto opatření je rozvinout pozitivní změny, jichž bylo dosaženo v některých oblastech rovnosti žen a mužů, a vyvrácení negativních trendů tam, kde přetrvávají anebo se prohlubují. Strategie navazuje na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020. Integrální součástí Strategie je její propojení na politiky prováděné nebo koordinované na úrovni Evropské unie. Strategie je také úzce provázána s lidskoprávními závazky vyplývajícími z mezinárodních úmluv a příslušných monitorovacích orgánů včetně Charty a EVSP. Dále Strategie navazuje na některá doporučení mezinárodních organizací. Strategie obsahuje celkem 8 tematických oblastí (Práce a péče, Rozhodování, Bezpečí, Zdraví, Poznání, Společnost, Vnější vztahy a Instituce) a 26 strategických cílů.

Strategie je primárně určena příslušným ústředním orgánům státní správy. Těm v časovém rámci 2021-2030 ukládá jednotlivé úkoly (resp. opatření), prostřednictvím kterých má být dosaženo vymezených specifických cílů. Sekundární okruh Strategie zahrnuje Kanceláře veřejného ochránce práv a další veřejné instituce (včetně orgánů samosprávy). Tento okruh zahrnuje také nestátní neziskové organizace, akademickou sféru a širokou veřejnost, neboť jim poskytuje informace o rámci pro přijímání opatření pro rovnost žen a mužů na vládní úrovni. Vzhledem k tomu, že jde o široké spektrum uživatelů, budou po schválení Strategie vytvořeny komunikační nástroje za účelem jejího přiblížení specifickým cílovým skupinám, zejména médiím, neziskovým organizacím a široké veřejnosti.

Gestorem a ústředním koordinátorem naplňování Strategie je Úřad vlády České republiky. Úkoly směřující k jejímu naplňování budou uloženy gestorům jednotlivých opatření usnesením vlády, a budou tak závazné pro ministerstva a jim podřízené organizace, Český statistický úřad a případně další ústřední orgány státní správy. Obdobně jako u předchozí Vládní strategie 2014-2020 bude kladen důraz na spolupráci a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi. Za účelem reflexe aktuálních změn ve společnosti a v legislativě a zároveň v návaznosti na vyhodnocování Strategie budou v průběhu její platnosti realizovány dvě revize.

U jednotlivých opatření Strategie jsou vždy uváděny odpovědné instituce (gestoři), spolupracující subjekty a délka realizace opatření. Časový harmonogram má tyto klíčové milníky:

- 2021–2030 realizace opatření Strategie a každoroční vyhodnocování ve vztahu k vládě,
- 1. ledna – 31. prosince 2023 první revize Strategie, včetně úkolové části,
- 2024 – 2025 externí evaluace naplňování Strategie,
- 1. ledna – 31. prosince 2026 druhá revize Strategie, včetně úkolové části,
- do 31. prosince 3031 celkové vyhodnocení naplňování strategie.

Podrobnější informace k jednotlivým opatřením jsou uvedeny dále v kapitolách věnujících se jednotlivým porušením shledaným EVSP.

Strategie je dostupná v angličtině [zde](#).

1.2. KOLEGIUM EXPERTŮ K VÝKONU ROZSUDKŮ EVROPSKÉHO SOUDU PRO LIDSKÁ PRÁVA

Kolegium je poradním orgánem vládního zmocněnce pro zastupování České republiky před Evropským soudem pro lidská práva. Je složeno ze zástupců všech ministerstev, obou komor Parlamentu České republiky, nejvyšších soudů, státního zastupitelství, Kanceláře veřejného ochránce práv, akademické obce a občanské společnosti. Navzdory jeho označení je posláním Kolegia širší a jeho úkolem je i analyzovat rozhodnutí EVSP vydané v řízeních proti České republice a formulovat příslušným orgánům doporučení k přijetí obecných opatření k implementaci těchto rozhodnutí. Širším cílem činnosti Kolegia je přispět k používání Charty a rozhodovací praxe EVSP v každodenní praxi vnitrostátních orgánů, a v konečném důsledku pak plná realizace hospodářských, sociálních a kulturních práv, které jsou v Chartě a jejich protokolech zakotveny. Webové stránky Kolegia jsou dostupné [zde](#).

Na zasedání konaném dne 13. května 2021 Kolegium projednalo i implementaci rozhodnutí *UWE proti České republice*. Vyjádřilo podporu Strategii, Akčnímu plánu k rovnému odměňování i směrnicí k platové transparentnosti. Podrobnější informace k relevantním částem těchto dokumentů jsou uvedeny dále v kapitolách věnujících se jednotlivým porušením shledaným EVSP. Zápis z posledního jednání Kolegia je dostupný [zde](#).

II. K PORUŠENÍ ČL. 4 ODS. 3 A ČL. 1 PÍSM. C) PROTOKOLU Z ROKU 1988, NEBOŽ NENÍ ZAJIŠTĚNA TRANSPARENTNOST ODMĚŇOVÁNÍ

2.1. STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ 2021-2030

Strategie se věnuje platové transparentnosti v rámci kapitoly č. 1 „Práce a péče“. Specifický cíl 3.7 *Zvýšení míry mzdové a platové transparentnosti* si klade za cíl snížit rozdíl v mediánu mezd/platů žen a mužů z 15,70 % na 10 %, a to přijetím těchto opatření:

- 3.7.1 Přijmout alespoň jedno ze čtyř klíčových opatření uvedených v doporučení Evropské komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (2014/124/EU), a to do 31. prosince 2022; odpovědnou institucí je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“);
- 3.7.2 Zavést povinnost zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst informaci o výši základní složky mzdy/platu. Opatření bude realizováno předložením novely příslušných právních předpisů, a to do 31. prosince 2023, odpovědným orgánem je též MPSV;
- 3.7.3 Stanovit nicotnost právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti, v níž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti o své mzdě/platu. Opatření bude realizováno předložením novely zákoníku práce, která výslovně zakáže sjednání doložek mlčenlivosti, a to do 31. prosince 2023, odpovědnou institucí je MPSV;
- 3.7.4 Zveřejňovat informace o procentuálním rozdílu v průměrných odměnách žen a mužů v orgánech obchodních společností s majetkovou účastí státu, a to pro období od 31. prosince 2022 do 31. prosince 2030; odpovědnými institucemi jsou všechna ministerstva a spolupracujícím subjektem je Úřad vlády;
- 3.7.5 Nadále sledovat a vést anonymizované statistiky výše průměrných platů (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň v jednotlivých platových třídách podle pohlaví, a to pro období od 31. prosince 2021 do 31. prosince 2030; odpovědnými institucemi jsou všechna ministerstva a spolupracujícím subjektem je Úřad vlády.

Dalším relevantním opatřením je opatření 2.8.2 *Zajistit informovanost odborových organizací o vývoji mezd nebo platu členěných podle pohlaví* s cílem novelizovat zákoník práce tak, aby stanovil zaměstnavateli povinnost informovat odborovou organizaci o vývoji průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek také podle pohlaví. Novela zákoníku práce má být předložena do 31. prosince 2023, přičemž odpovědnou institucí je MPSV.

2.2. NÁVRH SMĚRNICE K PLATOVÉ TRANSPARENTNOSTI

Česká republika se aktivně účastní vyjednávání návrhu směrnice o platové transparentnosti (celým označením návrh směrnice 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), který Evropská komise předložila v březnu 2021. Problematice platové transparentnosti je v návrhu směrnice věnována celá kapitola II. „*Transparentnost odměňování*“. Pro implementaci rozhodnutí EVSP jsou nejvíce relevantní ustanovení článku 7 (*Right to information*) a článku 8 (*Reporting on pay gap between female and male workers*).

Česká republika návrh směrnice podporuje. Usiluje však i o zachování přiměřené administrativní zátěže na straně zaměstnavatelů. Návrh směrnice byl projednán i Parlamentem České republiky, jmenovitě ve Výboru Poslanecké sněmovny pro evropské záležitosti a Výboru Senátu po sociální politiku. V lednu 2022 Úřad vlády plánuje uspořádat mezinárodní konferenci zaměřenou na návrh směrnice a šířeji i na podporu transparentnosti v odměňování jako takovou.

2.3. AKČNÍ PLÁN K ROVNÉMU ODMĚŇOVÁNÍ

MPSV v současné době dokončuje Akční plán k rovnému odměňování. Po jeho projednání uvnitř MPSV a v meziresortním připomínkovém řízení by měl být do konce roku 2021 předložen ke schválení vládě. Akční plán se skládá z šesti částí, přičemž jedna část je věnována problematice transparentnosti systému odměňování. Pracovní verze Akčního plánu obsahuje tyto cíle a opatření:

- cíl: zvýšení informovanosti odborových organizací o výši odměňování žen a mužů
 - opatření: rozšířit znění zákoníku práce o povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o průměrných mzdách a platech včetně jejich složek rozčleněných dle pohlaví,
 - kritérium a lhůta pro splnění: opatření bude předloženo jako novela ustanovení § 287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, a to do konce roku 2026,
 - odpovědná instituce: MPSV;
- cíl: zvýšení informovanosti na straně zaměstnankyně/zaměstnance
 - opatření: rozšířit znění zákoníku práce o oprávnění zaměstnance/kyně zjistit průměrnou úroveň odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň rozdělených podle pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty. Rozšířit znění zákoníku práce o povinnost zaměstnavatele každoročně informovat zaměstnance o tomto jejich právu,
 - popis opatření: zaměstnanci a zaměstnankyně musí mít právo získávat tyto informace prostřednictvím svých zástupců či prostřednictvím subjektu pro rovné zacházení (Kancelář veřejného ochránce práv) či monitorovacího orgánu, případně může zaměstnavatel každoročně informovat o průměrných úrovních odměňování podle pohlaví v jednotlivých kategoriích (stejná práce a práce stejné hodnoty) všechny zaměstnance/zaměst-

- nankyně. Zaměstnavatelé mohou požadovat, že zaměstnanci/zaměstnankyně nemohou tyto informace použít pro jiný účel než k zajištění principu rovné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty a nemají oprávnění šířit je dále. Opatření vychází z článků 7 a 26 návrhu směrnice k platové transparentnosti,
- kritérium a lhůta pro splnění: opatření bude realizováno předložením novely zákoníku práce, a to do konce roku 2026,
 - odpovědná instituce: MPSV;
- opatření: rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele vůči uchazečům/uchazečkám o pracovní místo o základní složku mzdy/platu i odměny z dohody, či o rozsah nabízeného mzdového ohodnocení,
 - popis opatření: zaměstnavatel má povinnost uvádět v inzerátech základní složku mzdy/platu i odměny z dohody či rozpětí od minimální po maximální výši. Nejnižší a nejvyšší uvedená částka je definována hranicí +/- 10 % střední hodnoty rozpětí. Opatření vychází z článku 5 návrhu směrnice k platové transparentnosti,
 - kritérium a lhůta pro splnění: opatření bude realizováno předložením novely zákoníku práce, či novelou jiného relevantního právního předpisu, a to do konce roku 2026,
 - odpovědná instituce: MPSV;
- cíl: zapojení zástupců zaměstnavatelských organizací a odborů do postupu v oblasti snižování gender pay gap („GPG“)
 - opatření: zahrnout relevantní aktéry a zahájit vedení sociálního dialogu s cílem hledání shody a aktivního přístupu k řešení problematiky. Pravidelně projednávat na Radě hospodářské a sociální dohody České republiky (dále jen „RHSD“) způsoby řešení vysokého GPG (zaměřovat se na nevysvětlený díl GPG, v jehož výši se zrcadlí nerovnosti způsobené nastavením systémů odměňování a nedostatečná transparentnost);
 - popis opatření: na jednáních RHSD projednávat směrnici k platové transparentnosti, diskutovat průběh transponování směrnice, jednotlivé kroky i harmonogram. Hledat konsenzus sociálních partnerů a aktivně je zapojit do tvorby politik na podporu rovného odměňování. Zaměřovat se na očistěný GPG a jeho eliminaci. Opatření vychází z článku 11 (sociální dialog) návrhu směrnice k platové transparentnosti,
 - kritérium a lhůta pro splnění: přijetí vládního usnesení, že RHSD musí na každém jednání projednávat problematiku nerovného odměňování v souvislosti s návrhem směrnice k platové transparentnosti do té doby, než proběhne transpozice směrnice, resp. v období 2021 až 2026,
 - odpovědná instituce: MPSV,
 - spolupracující subjekt: RHSD;
 - cíl: snížení rozdílu v odměňování ve společnostech ucházejících se o veřejné zakázky
 - opatření: zavést vhodná opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly povinnosti týkající se stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci;

- popis opatření: zavést vhodná opatření, aby firmy účastníci se ve veřejné soutěži o zakázky zadané státním orgánem nebo institucí deklarovaly respekt vůči rovnosti v odměňování. Výši GPG zjišťovat analýzou nástrojem Logib či jiným vhodným analytickým nástrojem, který je specializován na identifikaci rovného odměňování žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Opatření vychází z článku 21 návrhu směrnice k platové transparentnosti,
 - kritérium a lhůta pro splnění: předložení novely zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, a to do konce roku 2026,
 - odpovědná instituce: MPSV,
 - spolupracující subjekty: všechna ministerstva;
- cíl: sdílení důkazního břemene
- opatření: v souvislosti se spory o nerovném odměňování žen a mužů zvážit upravit sdílení/přenesení důkazního břemene v občanském soudním řádu,
 - popis opatření: ulehčit důkazní situaci pracovníků či pracovníc, kteří se cítí poškozeni nedodržením zásady stejné odměny v souladu s článkem 16 návrhu směrnice k platové transparentnosti,
 - kritérium a lhůta pro splnění: předložení novely občanského soudního řádu, a to do konce roku 2026,
 - odpovědná instituce: MPSV.

2.4. MZDOVÁ A PLATOVÁ KALKULAČKA

Mzdovou a platovou kalkulačku připravilo MPSV v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI. Metodika kalkulačky vznikla a byla ověřena na datech z roku 2016. Data jsou každoročně aktualizována, kalkulačka pracuje s daty z předchozího uzavřeného roku. Jejím cílem je výpočet průměrného výdělku jednotlivce podle zadaných konkrétních parametrů a také výpočet procentuálního rozdílu ve výdělích žen a mužů na základě těchto parametrů.

Výpočty jsou stanoveny pouze pro zaměstnance a zaměstnankyně v pracovním poměru. Vzhledem ke kvalitní a velmi podrobné datové základně, kterou kalkulačka využívá, je možné výpočty stanovit odděleně pro sféry ekonomických činností (mzdovou a platovou sféru, tedy soukromý a veřejný sektor) a současně pro každou hlavní třídu a třídu profesních zaměstnaneckých skupin (klasifikace zaměstnání CZ-ISCO).

Mzdová a platová kalkulačka je dostupná [zde](#).

Metodologie kalkulačky je dostupná [zde](#).

2.5. PROJEKT „22 % K ROVNOSTI“

Projekt 22 % K ROVNOSTI je systémovým projektem MPSV, který je zaměřený na řešení problému rozdílného odměňování žen a mužů v České republice. Jedná se o platformu, která se řešení problému rozdílného odměňování žen a mužů věnuje na komplexní úrovni (od identifikace příčin problému k jeho řešení v praxi) a v níž se zároveň soustřeďuje zájem, požadavky i praktické zkušenosti všech stran (ostatních resortů, jiných státních institucí, nevládních organizací, akademické sféry, dalších dotčených subjektů i jednotlivců).

Cíle projektu jsou:

- podpořit proces snižování rozdílu v odměňování žen a mužů v České republice;
- zvýšit obecné povědomí o samotné existenci problému;
- propojit a aktivizovat všechny, kterých se tento problém týká, tj. zaměstnance, zaměstnavatele, odpovědné instituce státní správy, sociální partnery i nejširší veřejnost;
- navrhnout (a v praxi důkladně ověřit) nové a účinné přístupy, které pomohou s řešením problému, a
- přispět k větší transparentnosti odměňování na českém pracovním trhu.

Projekt byl prodloužen na rok 2022 s cílem ponechat všechny dosud vytvořené nástroje a metodiky dostupné pro úřady práce a Státní úřad inspekce práce, dále je šířit a poskytovat zaměstnavatelům a dalším dotčeným cílovým skupinám konzultace. V prodloužení bude projektový tým též poskytovat expertní podporu vybraným složkám MPSV při tvorbě a implementaci politik a opatření v oblasti rovného odměňování žen a mužů na národní i mezinárodní úrovni (směrnice Evropské komise, Akční plán a Strategie).

Webové stránky projektu jsou dostupné v českém jazyce [zde](#) a ve zkrácené verzi v [anglickém jazyce](#). Stejně tak, seznam aktivit projektu je dostupný v českém jazyce [zde](#) a ve zkrácené verzi v [angličtině](#).

2.6. LOGIB

Logib je sebetestovací nástroj (software) k analýze odměňování žen a mužů určený pro zaměstnavatele v soukromé i veřejné sféře. Logib pracuje s daty mzdového či platového systému organizace a je spolehlivý při počtu více než 50 zaměstnanců. Pomocí Logibu mohou zaměstnavatelé sami ověřit, jakým způsobem je odměňování nastaveno v jejich společnosti, a to bez nutnosti s kýmkoliv sdílet citlivá data.

V roce 2016 MPSV nástroj převzalo ze Švýcarska, kde již funguje v praxi. V rámci projektu 22 % K ROVNOSTI došlo k jeho překladu a úpravě kategorií pro české pracovní právní prostředí. Následně byl zahájen proces pilotního testování, který trvá dodnes. V rámci projektu 22 % K ROVNOSTI je nabízen konzultační balíček pro zaměstnavatele (dostupný [zde](#)), kteří se chtějí pilotního testování zapojit. V současnosti je do testování zapojena řada zaměstnavatelů, přičemž plně analýzu dokončilo a obdrželo certifikát celkem 15 zaměstnavatelů (nejnovější zpráva o výstupu z testování je dostupná [zde](#)). Cílem projektu je otestovat Logib celkem na 30 zaměstnavatelích. Zaměstnavatelé mohou též poskytnout MPSV výsledná data, která MPSV posoudí prostřednictvím genderového experta nebo analytika. Ten pak vypracuje závěrečnou zprávu a na základě konkrétních zjištění analýzy připraví následné kroky vedoucí ke snížení GPG. Vzhledem k tomu, že stávající nástroj Logib je určen pro zaměstnavatele nad 50 zaměstnaných, bude do roku 2022 v rámci shora uvedeného projektu vytvořen a do češtiny převeden „malý“ Logib, pro zaměstnavatele do 50 osob.

Kontrolování rovného odměňování ze strany inspektorátů práce v praxi naráží na řadu limitů, např. identifikaci práce stejné hodnoty, posuzování hodnoty práce atd. Aktuálně proto začalo probíhat testování zapojení nástroje Logib do kontrol rovného odměňování. Zapojení Logibu by mohlo napomoci bariéry eliminovat. K nástroji byl také vytvořen unikátní modul ukazatele podobnosti (*similarity score*), který umožňuje srovnání osob vykonávajících stejnou práci a práci stejné hodnoty. V prodloužení projektu 22 % K ROVNOSTI bude probíhat pilotní ověřování nástroje Logib a modulu *similarity score* při kontrolách rovného odměňování se Státním úřadem inspekce práce a oblastními inspektoráty práce v různorodých firmách.

2.7. DOTAČNÍ PROGRAMY

V současné době MPSV připravuje strukturu dotační podpory z operačního programu Zaměstnanost Plus. Struktura vychází se Strategie a zohledňuje data o rovných příležitostech v soukromém sektoru České republiky i celého regionu střední a východní Evropy. Z dlouhodobého hlediska usiluje o snížení nerovného odměňování žen a mužů na pracovním trhu České republiky.

Dotační podpora zahrnuje i oblast podpory transparentního odměňování ve středních a velkých firmách. V rámci toho budou podpořeny:

- auditů odměňování prostřednictvím nástroje Logib u zaměstnavatelů nad 50 zaměstnanců, po transpozici příslušné směrnice do české legislativy především u zaměstnavatelů nad 250 zaměstnanců,
- analýzy personálních procesů především v oblasti nábory, odměňování, hodnocení a flexibility pracovního prostředí s cílem odhalit příčiny genderových nerovností v odměňování a navrhnout strategické plány pro jejich odstraňování,
- realizace vybraných návazných opatření vycházejících ze sestavených strategických plánů.

Projekty budou procházet jednotnou evaluací výchozího, průběžného a konečného stavu. Bude tedy možné určit, zda během realizace projektu došlo k posunu v řešených problémech. Evaluace bude klást důraz především na oblast „uvědomění si problému“ v konkrétní společnosti a přijetí navržených řešení mezi řadovými zaměstnanci i ve vedení společnosti. Výstupem jednotné evaluace budou anonymizovaná data, která při splnění určitých podmínek (kvalita, kvantita, komparativnost, spolehlivost) mohou sloužit i pro benchmarking zaměstnavatelů nezapojených do operačního programu Zaměstnanost Plus.

Z operačního programu Zaměstnanost Plus budou financovány i osvětové projekty zaměřené na soukromý sektor s cílem sbírat anonymizovaná data o řešených genderových problémech a aktivně zapojit obchodní společnosti do podpory transparentního odměňování, flexibility pracovního prostředí i jeho genderové diverzity a inkluze.

III. K PORUŠENÍ ČL. 4 ODS. 3 A ČL. 1 PÍSM. C) PROTOKOLU Z ROKU 1988, NEBOŽ V PRAXI NENÍ UMOŽNĚNO SROVNÁVÁNÍ PRACOVNÍCH MÍST

3.1. NÁVRH SMĚRNICE K PLATOVÉ TRANSPARENTNOSTI

Návrh směrnice k platové transparentnosti obsahuje článek 16a zabývající se postupem při srovnání povahy a hodnoty práce. Jelikož toto ustanovení bylo do návrhu doplněno později, příslušná ministerstva a Svaz průmyslu a dopravy aktuálně diskutují pozici České republiky. Úřad vlády usiluje o to, aby Česká republika ustanovení v návrhu směrnice podpořila.

3.2. AKČNÍ PLÁN K ROVNÉMU ODMĚŇOVÁNÍ

V rámci meziresortního připomínkového řízení k Akčnímu plánu bude diskutováno začlenění a podoba opatření na podporu rozšíření možnosti srovnávání pracovních míst nad rámec jedné společnosti.

3.3 ROZHODNUTÍ VNITROSTÁTNÍCH SOUDŮ VE VĚCI REGIONÁLNÍCH ROZDILŮ VE VÝŠE MEZD/PLATŮ

Vnitrostátní soudy v nedávné době řešily případ týkající se mzdové diskriminace zaměstnanců na základě místa výkonu práce. Jednalo se o situaci, kdy řidiči České pošty v Praze byli lépe finančně ohodnoceni než mimopražští řidiči. Tento případ se sice netýkal diskriminace na základě pohlaví, nicméně představuje důležitou vnitrostátní soudní praxi v oblasti rozšíření srovnávání pracovních míst pro účely posouzení platové diskriminace napříč regionálními pobočkami té samé obchodní společnosti.

Ve věci rozhodl dne 20. července 2020 Nejvyšší soud (č.j. 21 Cdo 3955/2018-228) tak, že dal za pravdu zaměstnanci, který namítal, že v jeho případě došlo k diskriminaci. Nejvyšší soud v odůvodnění rozsudku uznal, že sociálně ekonomické podmínky regionu logicky ovlivňují trh práce jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. V místech, kde je nabídka na trhu práce vyšší, zaměstnavatelé nabízejí lepší pracovní podmínky, včetně mzdových. To však dle Nejvyššího soudu neopodstatňuje závěr, že je zachována zásada rovného zacházení v odměňování zaměstnanců téhož zaměstnavatele, kteří vykonávají srovnatelnou práci v rozdílných regionech České republiky, i v případě, kdy jsou tito zaměstnanci odměňováni různou mzdou s přihlédnutím k sociálněekonomickým podmínkám regionu, ve kterém pracují. Zákoník práce totiž v § 104 taxativním způsobem vyjmenovává kritéria pro určení obtížnosti pracovních podmínek a váže je výhradně na interní podmínky, v nichž je práce vykonávána. Stanoví, že pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Dle Nejvyššího soudu proto z hlediska zásady rovného odměňování nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné sociálně ekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec vykonává práci.

Závěry Nejvyššího stupně byly potvrzeny Ústavním soudem (usnesení ze dne 31. srpna 2021, sp. zn. I.ÚS 2820/20), který ústavní stížnost České pošty odmítl.

IV. K PORUŠENÍ ČL. 1 PÍSM. C) PROTOKOLU Z ROKU 1988, NEBOŽ NEBYLO DOSAŽENO DOSTATEČNÉHO MĚRITELNÉHO POKROKU V PODPOŘE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ V OBLASTI ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ

4.1. AKTUÁLNÍ VÝVOJ GENDER PAY GAP

Podle dat Českého statistického úřadu („ČSU“) rozdíl mezi průměrnými hodinovými mzdami mužů a žen (při plném úvazku bez absencí) v roce 2020 meziročně klesl z 18,0 % na 15,9 %. Podle ČSÚ ke snižování rozdílu v průměrných mzdách žen a mužů dochází zejména z důvodu zvyšování platů a mezd ve feminizovaných oborech, jakými jsou zdravotnictví, sociální služby či školství.

4.2. STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ 2021-2030

Strategie se v kapitole č. 1 věnuje práci a péči. Tato část obsahuje samostatný strategický cíl č. 3 s názvem „Snižování rozdílů v odměňování žen a mužů“. Tvoří ho těchto sedm specifických cílů obsahujících 18 opatření (níže uvádíme ty nejdůležitější z nich):

- Cíl 3.1: Snižování míry genderové segregace v rámci studijních oborů,
 - indikátor č. 1: míra zastoupení žen ve STEM oborech na vysokých školách vzroste z 16,9 % na 25 %,

- indikátor č. 2: míra zastoupení žen v IT oborech a digitální agendě stoupne z 11,3 % na 17,5 %,
 - indikátor č. 3: míra zastoupení mužů ve zdravotních, pedagogických a sociálních oborech na vysokých školách vzroste z 23,7 % na 27,5 %;
- Cíl 3.2: Zajištění systematického, komplexního a dlouhodobého řešení problematiky rozdílů v odměňování žen a mužů,
- opatření 3.2.1: Přijmout Akční plán k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů
 - popis opatření: Schválení Akčního plánu v oblasti rovného odměňování rozvíjejícího a prohlubujícího aktivity projektu 22 % K ROVNOSTI,
 - kritérium a lhůta pro splnění: Předložení Akčního plánu do 31. prosince 2021,
 - odpovědná instituce: MPSV,
 - spolupracující subjekt: Úřad vlády;
- Cíl 3.3: Snížení míry výskytu přímé mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví,
- indikátor č. 1: Rozdíl v průměrné odměně žen a mužů vykonávajících práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele poklesne z 11 % na 6 %,
 - opatření 3.3.1: Motivovat zaměstnavatele k přijímání komplexních opatření k odstraňování přímé mzdové/platové diskriminace a k podpoře mzdové/platové transparentnosti, např. prostřednictvím využívání české verze nástroje Logib,
 - kritérium a lhůta pro splnění: vypsané výzvy v období od 31. prosince 2021 do 31. prosince 2030,
 - odpovědná instituce: MPSV;
 - indikátor č. 2: Hodnocení šancí obětí diskriminace domoci se svých práv („snadné“) vzroste z 15 % na 25 %,
 - opatření 3.3.2: Podporovat osvětové aktivity za účelem zvýšení informovanosti veřejnosti o právních prostředcích ochrany před mzdovou/platovou diskriminací,
 - kritérium a lhůta pro splnění: vypsané výzvy v období od 31. prosince 2021 do 31. prosince 2030,
 - odpovědná instituce: MPSV;
 - opatření 3.3.3: Rozšiřovat nabídku vzdělávání o mzdové/platové diskriminaci na základě pohlaví v rámci Justiční akademie
 - kritérium a lhůta pro splnění: zahrnutí vzdělávacích aktivit pro období od 31. prosince 2022 do 31. prosince 2030,
 - odpovědná instituce: Ministerstvo spravedlnosti;
- Cíl 3.4: Zajištění kontinuálního navyšování platů a mezd ve feminizovaných profesích,
- opatření 3.4.1: Do konce roku 2022 Přijmout koncepci navyšování mezd/platů ve feminizovaných oborech (školství, zdravotnictví, sociální služby apod.),
 - odpovědné instituce: MPSV, Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy;

- Cíl 3.5: Zvýšení kapacit Státního úřadu inspekce práce kontrolovat dodržování zákazu mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví,
 - opatření 3.5.1: Zahrnovat kontroly zaměřené na rovné odměňování (a doložek mlčenlivosti) do ročních plánů kontrol, poskytování metodické podpory Státního úřadu inspekce práce a podpora využívání nástroje Logib při kontrolách,
 - popis opatření: Každoročně provede Státní úřad inspekce práce minimálně 50 kontrol zaměřených na rovné odměňování žen a mužů,
 - kritérium a lhůta pro splnění: provedené kontroly v období od 31. prosince 2022 do 31. prosince 2030,
 - odpovědná instituce: MPSV;
 - opatření 3.5.2: Ustavit odbornou skupinu na problematiku rovného odměňování žen a mužů v rámci Státního úřadu inspekce práce,
- Cíl 3.6: Snížení platového rozdílu mezi muži a ženami ve veřejné sféře,
 - indikátor: Rozdíl v mediánu platů žen a mužů ve veřejné sféře klesne z 16 % na 10 %,
 - opatření 3.6.1: Při valorizaci platů ve veřejném sektoru důsledně analyzovat potenciální dopady ve vztahu k platové nerovnosti,
 - kritérium a lhůta pro splnění: provedené vyhodnocení v období od 31. prosince 2021 do 31. prosince 2030,
 - odpovědná instituce: Ministerstvo financí,
 - spolupracující subjekty: všechna ministerstva;
 - opatření 3.6.2: Přijmout cílená opatření ke snižování platových rozdílů mezi muži a ženami a podpoře platové transparentnosti, např. prostřednictvím využívání české verze nástroje Logib,
 - popis opatření: Přijmout akční plány platové rovnosti. V rámci operačního programu Zaměstnanost Plus podporovat projekty zaměřené na posílení platové transparentnosti, např. využitím české verze nástroje Logib a pravidelných auditů rovného odměňování,
 - kritérium a lhůta pro splnění: vypsání výzvy v období od 31. prosince 2021 do 31. prosince 2030,
 - odpovědná instituce: MPSV,
 - spolupracující subjekt: Úřad vlády;
- Cíl 3.7: Zvýšení míry mzdové a platové transparentnosti (opatření jsou uvedena v části 2.1. této zprávy).

Další strategické cíle jsou:

- Snížení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí,
- Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce, a
- Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen.

Všechny specifické cíle a jednotlivá opatření lze nalézt v příloze č. 1: Úkolová část Strategie, v anglickém jazyce dostupná [zde](#).

4.3. AKČNÍ PLÁN ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ

Akční plán je rozdělen na šest strategických cílů, které reagují mimo jiné na příčiny nerovného odměňování žen a mužů. Kapitoly jsou dále děleny do specifických cílů, opatření, popisů opatření, kritérií plnění, termínu a gesce. Mezi nejdůležitější cíle a opatření patří:

- Strategický cíl 1: Transparentnost systémů odměňování (opatření jsou uvedena v části 2.3. této zprávy);
- Strategický cíl 2: Kontroly rovného odměňování
 - specifický cíl 2.1.: Zvýšení kapacit Státního úřadu inspekce práce zaměřených na kontrolování rovného odměňování (dále jsou uvedena jen opatření jdoucí nad rámec těch uvedených v části 4.2. této zprávy),
 - opatření 2.1.2.: Ustavit odbornou skupinu, která zpracuje Metodiku rovného odměňování (zohlednění práce stejné hodnoty, konkretizace kritérií dodržování rovného odměňování žen a mužů na straně zaměstnavatelů). Zvýšit počet osob, které kontrolují rovné odměňování. Alokovat více času na kontroly rovného odměňování vzhledem k náročnosti,
 - lhůta splnění: vytvoření odborné skupiny od roku 2022, ostatní opatření od roku 2023,
 - odpovědná instituce: MPSV,
 - spolupracující subjekty: inspektoráty práce;
 - specifický cíl 2.2.: Zlepšení kvality informací a struktury ročních zpráv Státního úřadu inspekce práce,
 - opatření 2.2.1.: Zvýšit vypovídací hodnotu informací poskytovaných prostřednictvím ročních zpráv Státního úřadu inspekce práce v oblasti kontrol rovného odměňování žen a mužů,
 - popis opatření: roční zpráva bude obsahovat řadu podrobných údajů, např. zdůvodnění výběru kontrolovaných firem, bližší informace o jejich charakteristikách, údaje o namítaných diskriminačních důvodech, výši udělených pokut v jednotlivých případech, informace o doložkách mlčenlivosti,
 - lhůta splnění: 2023,
 - odpovědná instituce: MPSV a Státní úřad inspekce práce,
 - specifický cíl 2.3.: Snížení počtu zaměstnanců/kyň, kteří mají se zaměstnavatelem sjednanu doložku mlčenlivosti o mzdě/platu,
 - opatření 2.3.1.: Sledovat přítomnost a analyzovat doložky mlčenlivosti ve smlouvách a doložkách kontrolovaných osob,
 - popis opatření: Všechny kontroly rovného odměňování zaměřit na existenci doložek mlčenlivosti. Zavedení metodického pokynu, který bude stanovovat postup inspekce práce v případě existence doložek mlčenlivost před tím, než dojde k novelizaci zákoníku práce,
 - lhůta splnění: 2023,
 - odpovědná instituce: Státní úřad inspekce práce;

- specifický cíl 2.4.: Porozumění a identifikace stejné práce a práce stejné hodnoty,
 - opatření 2.4.1.: Vytvořit metodiky posuzování a porovnávání hodnoty práce, stejné práce a práce stejné hodnoty v souladu se zákoníkem práce s uvedením konkrétních příkladů, kritérií a postupů v oblasti rovného odměňování,
 - popis opatření: Vypracování a široké zpřístupnění metodik pro posuzování a porovnávání hodnoty práce na základě konkrétních a objektivních kritérií, které jsou neutrální z hlediska pohlaví ve třech variantách: 1. pro inspektoráty práce, 2. pro zaměstnavatele, 3. pro zaměstnance a odbory. Opatření vychází z článku 4 návrhu směrnice k platové transparentnosti,
 - lhůta splnění: 2023,
 - odpovědná instituce: MPSV;
- specifický cíl 2.5. Posílení sankčních mechanismů,
 - opatření 2.5.1.: Revidovat sankční mechanismy, které se budou uplatňovat při porušení práv a povinností souvisejícím se stejnou odměnou žen a mužů za práci stejné hodnoty. Cílem nastavení sankčních mechanismů bude podpořit odrazující účinek pro zaměstnavatele, kteří se dopouštějí nezákonného jednání a podněcovat je k proaktivnímu plnění jejich povinností;
 - lhůta splnění: 2026,
 - odpovědná instituce: MPSV a Státní úřad inspekce práce;
- Strategický cíl 3: Odměňování ve veřejné správě a institucionální zajištění rovného odměňování,
 - specifický cíl 3.2.: Snížení rozdílů v odměňování ve veřejné správě,
 - popis opatření: Pracovní skupina k Akčnímu plánu ve spolupráci s relevantními odbory/odděleními MPSV: 1) metodicky ukotví uznávání započitatelné praxe, 2) vytvoří metodiku pro odměňování ve veřejné správě, 3) navrhne podrobný vzorový vnitřní/služební předpis pro netarifní složky platu, který bude rozšířen relevantním institucím, zejména tam, kde se neprovádí služební hodnocení. 4) Ministerstvo financí přehodnotí příjem objemu prostředků na platy v jednotlivých institucích a organizacích ve vztahu k počtu zaměstnanců ve veřejné správě s cílem dorovnání rozdílů mezi obdobnými institucemi a organizacemi, které bude následně zapracováno do státního rozpočtu,
 - termín plnění: 2022 až 2026,
 - odpovědné instituce: MPSV a Ministerstvo financí;
 - specifický cíl 3.4.: Posílení role subjektu pro rovné zacházení v oblasti nerovného odměňování žen a mužů,
 - kritérium a lhůta pro splnění: Kancelář veřejného ochránce práv od roku 2026 plní roli vyplývající z článku 25 (subjekty pro rovné zacházení) návrhu směrnice k platové transparentnosti,
 - odpovědná instituce: Úřad vlády;
 - specifický cíl 3.5.: Vyšší specializace soudů,

- kritérium a lhůta pro splnění: Vytvoření specializovaných senátů na krajských soudech, do roku 2026,
 - odpovědná instituce: Ministerstvo spravedlnosti;
- Strategický cíl 4: Osvěta a vzdělávání,
 - specifický cíl 4.2.: Posílení znalostí žáků a žákyň základních škol v problematice genderových nerovností, diskriminace a segregace na trhu práce,
 - specifický cíl 4.3.: Eliminování genderových nerovností při přijímacích řízeních na střední a vysoké školy,
- Strategický cíl 5: Sladování pracovního a osobního života,
 - specifický cíl 5.2.: Odstranění právních překážek rychlejšího návratu rodičů (zejm. matek) malých dětí na trh práce,
 - opatření 5.2.2.: Prodloužit povinnost zaměstnavatelů držet původní pracovní pozici a pracoviště rodičům na rodičovské dovolené do dvou let věku dítěte,
 - popis opatření: Novelizovat ustanovení § 47 zákoníku práce, tak aby byl zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni či zaměstnance na původní práci a pracoviště nejen při návratu z mateřské dovolené, ale i při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené do dvou let věku dítěte,
 - lhůta splnění: 2026,
 - odpovědná instituce: MPSV;
 - specifický cíl 5.5.: Indexace mezd při návratu z mateřské a rodičovské dovolené,
 - opatření 5.5.1.: Informováním a kontrolami podpořit důslednější uplatňování zásady stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty zejména tak, aby zaměstnavatelé srovnávali výši mezd zaměstnanců/kyň při návratu z mateřské a rodičovské dovolené (indexace mezd) s aktuální výší u ostatních zaměstnanců/kyň,
 - lhůta splnění: 2026,
 - odpovědná instituce: MPSV;
 - specifický cíl 5.6.: Odbourání překážek pro poskytování flexibilních pracovních podmínek pro všechny, především rodiče a pečující,
 - opatření 5.6.1.: Zavedení povinnosti písemné dokumentace žádostí o flexibilní formy práce a písemného rozhodnutí o poskytnutí/neposkytnutí včetně řádné argumentace,
 - popis opatření: Novelizovat zákoník práce tak, aby: 1) stanovoval povinnost zaměstnanci/kyni písemně formulovat žádost o úpravu pracovní doby či změnu pracovního místa (home office), 2) stanovoval povinnost zaměstnavateli písemně formulovat své rozhodnutí o vyhovění/nevyhovění žádosti o změnu pracovní doby nebo místa, 3) pevně ukládal náležitosti žádosti i rozhodnutí včetně lhůty pro vyjádření zaměstnavatele,
 - lhůta splnění: 2026,

- odpovědná instituce: MPSV a Státní úřad inspekce práce;
- Strategický cíl 6: Zpřístupnění dat,
 - specifický cíl 6.1.: Institucionalizování a centralizování správy dat za účelem zvýšení dostupnosti kvalitních dat pro analýzu GPG a faktorů, kterými je ovlivňován,
 - specifický cíl 6.2.: Zvýšení kontroly státu nad sběrem a využitím dat a zlepšení dostupnosti dat,

4.4. NÁVRH SMĚRNICE K PLATOVÉ TRANSPARENTNOSTI

Česká republika aktivně a konstruktivně přispívá k dojednání směrnice o platové transparentnosti. Ta má členskými státy Evropské unie pomoci při přijímání vhodných opatření směřujících ke snižování GPG.

4.5. PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

4.5.1. VÝZKUMY A ANALÝZY

V rámci výše představeného projektu 22 % K ROVNOSTI byly realizovány výzkumy a analýzy, které přinášejí nové poznatky ohledně příčin nerovného odměňování. Tvoří mj. základ pro opatření směřující ke snížení nerovnosti v odměňování. Jedná se zejména o *Jak na GPG z pohledu makroekonomie* (2021), makroekonomická analýza realizovaná Deloitte Advisory; *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů* (2020), shrnutí publikovaných studií; *Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů* (2020), komplexní analýza ve spolupráci s Deloitte Advisory; *Po stopách nerovné odměny* (2020), kvalitativní studie ve spolupráci s Deloitte Advisory; *Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činností Úřadu práce* (2021), metodická příručka; a *Návod k práci se symetrizovaným katalogem CZ-ISCO* (2021).

Do konce roku 2021 budou publikovány další dvě ekonomické studie: F. Pertold, M. Šoltés: *Analýza dopadu rodičovství na danění práce pomocí TAXBEN modelu*; a K. Kalíšková, D. Mních: *Analýza dopadů (ne)dostupnosti míst v mateřských školách na participaci žen na trhu práce*.

4.5.2. OSVĚTOVÁ A INFORMAČNÍ KAMPAŇ

Cílem osvětové kampaně je působit na široké spektrum cílových skupin a upozornit na komplexnost problému nerovného odměňování žen a mužů. Kampaň usiluje též o zvýšení povědomí o daném jevu a posílení jeho vnímání ve společnosti. V neposlední řadě si klade za cíl aktivizovat cílové skupiny, aby docházelo ke snížení rozdílu v odměňování žen a mužů a k větší transparentnosti odměňování. V dosud realizovaných kampaních se podařilo navázat velmi konstruktivní spolupráci s různými aktéry i pozitivně ovlivnit veřejné mínění.

4.6. DOTAČNÍ PROGRAMY

Dotační podpora rovných příležitostí obsahuje i oblast podpory diverzity, flexibility a inkluze na pracovním trhu. V rámci toho bude podpořeno:

- pilotování a vyhodnocování opatření ke snížení genderové segregace studijních oborů, jejichž následně širší využití povede z dlouhodobého hlediska ke snížení horizontální segregace trhu práce;
- zavádění flexibility a tzv. managementu mateřské a rodičovské dovolené do firemních procesů i firemní kultury s cílem na úrovni firmy umožnit sladování pracovního a osobního života všem

zaměstnancům a prostřednictvím změny firemní kultury umožnit vyšší zapojení mužů do péče. Zaváděná opatření reagují na výrazný propad zaměstnanosti a s tím spojený propad příjmů především žen pečujících o malé děti. Cílem opatření je nastavit vzájemně výhodnou spolupráci zaměstnavatele a rodiče na mateřské a rodičovské dovolené a umožnit jejich rychlý a bezproblémový návrat zpět do zaměstnání;

- změna firemní kultury a procesů s cílem navýšit genderovou diverzitu a inkluzi pracovních týmů. Prostřednictvím analýzy výchozího stavu společnosti, úpravou procesů především v oblasti nábory, hodnocení či kariérního postupu a důrazem na inkluzivní pracovní prostředí budou u zaměstnavatele vytvořeny vhodné podmínky pro navyšování počtu žen ve vedení společnosti a z dlouhodobějšího hlediska tím bude narušována vertikální segregace u konkrétního zaměstnavatele, resp. i na trhu práce.

V. K PORUŠENÍ ČL. 1 PÍSM. D) PROTOKOLU Z ROKU 1988, NEBOŽ NEBYLO DOSAŽENO DOSTATEČNÉHO POKROKU PŘI ZAJIŠTĚNÍ VYVÁŽENÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN V ROZHODOVACÍCH ORGÁNECH SOUKROMÝCH SPOLEČNOSTÍ

5.1. STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ 2021-2030

Strategie obsahuje v kapitole č. 2 „Rozhodování“ strategický cíl č. 1 ke zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Důležitým specifickým cílem je specifický cíl č. 1.5 *Zvýšení zastoupení žen ve statutárních orgánech a ve vyšším vedení obchodních společností*, který obsahuje pět opatření, a to:

- 1.5.1 Metodickou podporou a aktualizací příslušného manuálu zajistit, aby společnosti v souladu se zákonem č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, pravidelně informovaly o realizaci politiky rozmanitosti v rámci výročních zpráv, včetně identifikace dobré praxe;
- 1.5.2 Do konce roku 2023 předložit vládě novelu nominačního zákona a zákona o obchodních korporacích, které zavedou ustanovení k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích a kontrolních orgánech obchodní;
- 1.5.3 Pořádat workshopy pro Výbor pro personální nominace a nominující rezorty k problematice vyrovnaného zastoupení žen a mužů v zastupování státu v dozorčích radách obchodních společností s majetkovou účastí státu;
- 1.5.4 Realizovat osvětové aktivity za účasti obchodních společností s majetkovou účastí státu a soukromých firem za účelem sdílení dobré praxe a podpory spolupráce; a
- 1.5.5 V rámci příslušného specifického cíle Operačního programu Zaměstnanost+ vypisovat specifické výzvy k uplatňování diverzity na pracovišti a podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů pro obchodní společnosti. Výzvy budou sloužit jako jeden z nástrojů k potírání diskriminace na trhu práce, vertikální a horizontální segregace a podpoře zlepšování podmínek pro sladování pracovního a soukromého života včetně dostatečných kapacit dostupných služeb péče o děti.

Dalším významným specifickým cílem je specifický cíl č. 1.6 *Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti byznysu*, které obsahuje dvě opatření, a to:

- 1.6.1 Podporovat osvětové aktivity zaměřené na vedení obchodních společností; a
- 1.6.2 Podílet se na iniciativách soukromého sektoru za účelem podpory diverzity.

V červnu 2021 byla na jednání Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů zřízeném při Radě vlády pro rovnost žen a mužů zahájena diskuze s Ministerstvem spravedlnosti k přijetí legislativních

změn k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve statutárních orgánech a ve vyšším vedení obchodních společností. Bylo dohodnuto, že podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích a kontrolních orgánech v zákoně o obchodních korporacích bude součástí širší legislativní změny navazující i na další opatření ve Strategii. Její zpracování je předpokládáno v roce 2022. K přípravě legislativních prací je v současné době sestavována pracovní skupina složená ze zástupců Výboru, Úřadu vlády a Ministerstva spravedlnosti. První jednání pracovní skupiny se uskuteční v lednu 2022.

5.2. NÁVRH SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY O ZLEPŠENÍ GENDEROVÉ VYVÁŽENOSTI MEZI ČLENY DOZORČÍ RADY/NEVÝKONNÝMI ČLENY SPRÁVNÍ RADY SPOLEČNOSTÍ KOTOVANÝCH NA BURZÁCH A O SOUVISEJÍCÍCH OPATŘENÍCH

Česká republika návrh směrnice o genderové vyváženosti podporuje. Lze očekávat, že návrh směrnice bude opět projednáván v první polovině roku 2022.

ZÁVĚR

Česká republika bere závěry rozhodnutí EVSP jakož i doporučení Výboru ministrů na vědomí a podrobně se jimi zabývá. Nerovné odměňování žen a mužů včetně platové transparentnosti a nerovné zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností vnímá jako závažný a komplexní problém, jehož řešení se dlouhodobě věnuje.

V době od přijetí rozhodnutí *UWE proti České republice* již došlo k částečnému posunu, a to zejména v podobě snížení GPG a přijetí Strategie, uceleného strategického dokumentu, který obsahuje řadu ambiciózních opatření.

Česká republika si je nicméně vědoma, že samotné přijetí politik nestačí a klíčové je převést je do praxe. V blízké budoucnosti se proto bude intenzivně zabývat přijetím a implementací výše přibližného Akčního plánu a implementací Strategie. Na evropské úrovni pak bude prosazovat konstruktivní přístup k vyjednávání návrhu směrnice k platové transparentnosti a nadále podporovat její přijetí.

Závěrem lze konstatovat, že Česká republika si je vědoma toho, že zatím nedošlo k plné implementaci rozhodnutí EVSP. Je nicméně přesvědčena tom, že přijetím shora uvedených opatření k naplnění práv, jejichž porušení EVSP v rozhodnutí *UWE proti České republice* shledal, dojde.