




Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů.



## Otevřená společnost, o. p. s.

Uruguayská 178/ 5  
Praha 2, 120 00

 222 561 913

 [info@osops.cz](mailto:info@osops.cz)



## *JAK NA ROVNOST V ODMĚŇOVÁNÍ?*

V České republice existuje rozdíl v průměrném příjmu žen a mužů ve výši 22 %.

Znamená to, že průměrná žena vydělá pouze 78 % toho, co by vydělala jako průměrný muž. To má dopady nejen na jejich individuální, potažmo rodinnou situaci – ač plně zaměstnané, přináší do rodiny méně – ale i na pracovní výkonnost. Zvláště pokud se potýkají s tím, že na jejich práci je nahlíženo jako na méně hodnotnou, či pokud zjišťují, že jejich mužští kolegové jsou odměňováni jinak. Dopad nerovného odměňování je posléze vnímatelný i v celém kolektivu zaměstnaných. Co s tím?



## Tipy pro zaměstnavatele

### ► ZAČNĚTE

Zabývejte se tématem rovných příležitostí. Inspirujte se dobrými praxemi z Česka i zahraničí, z menších i větších firem, z tuzemských i nadnárodních společností. Sledujte trendy v diverzity managementu. Nepodceňujte téma řízení lidských zdrojů.

### ► MONITORUJTE

Veďte si interní statistiky odměňování dělené dle pohlaví a monitorujte tak rozdíly v platech, ale i odměnách. Nepodceňujte téma řízení lidských zdrojů.

### ► EVIDUJTE

S rozdíly dále pracujte vyhodnoťte, zda jsou odůvodněné, opakované, či jednorázové. Pracujte v tomto smyslu i s vedoucími, kteří a které provádějí každoroční hodnocení práce svých podřízených.

### ► SROVNÁVEJTE

Sledujte práci stejné hodnoty. Existují různé metodiky, které pomohou.

### ► Fungujte TRANSPARENTNĚ

Zveřejňujte podmínky pro získávání odměň, mějte veřejně dostupné platové tabulky k jednotlivým pozicím, zvažte zveřejnění výsledků svých statistik rovného odměňování.

### ► DOROVNÁVEJTE

V případě, že zjistíte systémové znevýhodnění, připravte i dlouhodobý plán nápravy. Využijte konzultací s odbornicemi a odborníky na genderovou rovnost.

## Tipy pro zaměstnance a zaměstnankyně

### ► ZNEJTE SVOU HODNOTU

Zjistěte, jakou hodnotu má vaše práce. Využijte online kalkulaček, informací z náborových materiálů apod. Buďte si této hodnoty vědomy/vědomi a s ohledem na kvalitní odpracovanou práci žádejte o adekvátní odměnu.

### ► TLAČTE NA FÉROVOST ZAMĚSTNAVATELE

Žádejte zaměstnavatele, aby se tématem zabýval. I prostřednictvím odborových organizací žádejte o zveřejňování statistik odměňování dle pohlaví. Působte na zvyšování transparentnosti systému hodnocení a odměňování ve vaší firmě/organizaci.

## PŘÍKLADY Z NORSKA

Norská legislativa stanovuje povinnost zaměstnavatelů – ve veřejném i soukromém sektoru – podporovat genderovou rovnost. To má následně dopady i na odpovědnost zaměstnavatele za řešení negativních jevů v oblasti genderové rovnosti na pracovišti – např. povinnost zamezit obtěžování a podobně. Zároveň ve výroční zprávě zaměstnavatelé uvádějí, jak povinnost podpory genderové rovnosti naplňují.

Manažerské pozice by měly být hodnoceny obdobně. Bez rozdílu toho, že se jedná např. o manažera technických oprav silnic a manažerky předškolních vzdělávacích aktivit dětí. Norská ombudsmanka vyhrála případ, díky kterému posléze musel zaměstnavatel neodůvodněné rozdíly vyrovnat.