



Férové platy,
férové penze

Férové platy – férové penze

Příklady dobré praxe

Autorka:

Hannah Steiner



Publikaci vydala Otevřená společnost, o. p. s. ve spolupráci s Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen v rámci projektu Férové platy, férové penze.

Autorka: Hannah Steiner

Grafická úprava: Linda Živnůstková

Tato publikace byla vydána s finanční podporou programu PROGRESS Evropské unie. Tato publikace odráží výhradně názory autorky a nemůže být vydávána za stanovisko Evropské komise.

Vznik brožury byl financován z projektu Promote Equal Pay to Diminish Pension Gap Poverty and Social Exclusion, JUST/2013/PROG/AG/4881/GE (pracovní název Férové platy, férové penze) podpořeného Evropskou komisí.



Financováno z prostředků programu Evropské unie PROGRESS.

ISBN: 978-80-87110-41-6

Obsah

Úvod.....	4
Kontext.....	4
Cíle.....	5
Metody.....	5
Počet a obsah příkladů shromážděných partnerskými organizacemi.....	6
Oblasti (klíčové problémy) řešené v uvedených příkladech	7
Výběr příkladů uvedených v této příručce.....	7
Příklad dobré praxe – Polsko.....	8
Příklad dobré praxe – Rakousko.....	10
Závěr.....	11

Tabulky

Tabulka č. 1: Přehled příkladů dobré praxe shromážděných partnerskými organizacemi	6
Tabulka č. 2: Přehled příkladů rozdělených dle klíčových témat	7

Příloha

Formulář pro shromažďování příkladů dobré praxe	14
---	----

Úvod

V rámci projektu Férové platy – férové penze proběhl v koordinaci rakouské Sítě poradenských center pro ženy a dívky (*Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen*) sběr a analýza údajů ohledně strategií a aktivit efektivních v boji s nerovností v penzijním ohodnocení mužů a žen. Na prvním mezinárodním setkání ve slovenských Bojnících jsme nejprve s ostatními projektovými partnery společně konzultovali nejvhodnější způsob identifikace, definice a popisu těchto příkladů dobré praxe.

Po celou dobu řešení projektu jsme se pak zabývali otázkou, jak porovnat různé strategie a nástroje uplatňované v jednotlivých zemích a jak rozhodnout, které z příkladů lze přenést i do jiných zemí či kontextů. Nakonec jsme dospěli k názoru, že v rámci omezených možností tohoto projektu není možné porovnat všechna relevantní fakta a strategie pro řešení problematiky nerovných penzí v jednotlivých zemích. Plnohodnotné a spolehlivé odpovědi na tyto otázky lze získat pouze na základě hloubkového výzkumu, jenž by měl být náplní jiného samostatného projektu.

Dospěli jsme však k určitým výsledkům, návrhům a doporučením ohledně dalších kroků a následného výzkumu. Zároveň jsme dospěli k několika obecným závěrům: zaprvé, dle očekávání existuje ve všech zemích nerovnost ve výši penzí mezi muži a ženami. Tato nerovnost se však v jednotlivých zemích liší svou měrou i příčinami. Zadruhé, EU vydala několik vysoce hodnocených publikací, ve kterých byla tato nerovnost kvantifikována, popsána a zanalyzována, nebyla však vytvořena žádná jednotná strategie, která by pro-

blém pomohla řešit v rámci Evropské unie jako celku. Náš projekt se ubíral podobným směrem, jelikož pro tak komplexní problém není možné nalézt jednoduché řešení. Zatřetí, chceme-li tento problém pochopit v celé jeho šíři, musíme zaujmout intersekcionalní přístup, který zohlední diverzitu penzijních systémů a faktorů, jako je trh práce, konkrétní formy a údaje týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti, mzdové rozdíly, sociální systémy, rodina a strategie sladování osobního a pracovního života a míra chudoby a sociálního vyloučení. V neposlední řadě považujeme za nezbytné začít zohledňovat i obrovský objem neplacené práce, provozované z větší části ženami, a kvantifikovat ekonomickou hodnotu produkovanou v rámci této pracovní kategorie.

Kontext

Z partnerských zemí (Rakousko, Česká republika, Polsko, Slovensko a Slovinsko) vykazovalo nejnižší genderovou nerovnost v odměňování Slovinsko (3,2%) a nejvyšší Rakousko (23%). Zprávy vypracované v jednotlivých zemích poukazují na různé příčiny tohoto jevu.

V Rakousku je velmi nepříznivým faktorem vysoký podíl práce žen na částečný úvazek spolu s vysokým podílem žen pracujících v hůře placených odvětvích; ve Slovinsku, navzdory relativně nízkému mzdovému diferenciaci, přetrvává obrovský genderový rozdíl v odměňování v určitých odvětvích, spolu s poměrně vysokou mírou horizontální segregace.

V Polsku jde ruku v ruce genderová nerovnost v odměňování s nízkou účastí žen na trhu práce; v České

republiky podporuje genderované rozdělení na placenou (mužskou) a neplacenou (ženskou) práci způsob organizace pracoviště. Ve veřejném sektoru navíc přetrvává vysoká míra genderové nerovnosti. Na Slovensku stejně jako ve většině ostatních zemí byl zjištěn nejvyšší mzdový diferenciál, tj. 25,3%, ve věkové skupině 35 – 44 let. (Zdroj: EUROSTAT, údaje pro rok 2013). Ve všech zemích mají tyto nerovnosti výrazný vliv na rozdíl ve výši penzí mezi ženami a muži.

Penzijní systémy tedy reflektují nerovnosti mezi ženami a muži v naší společnosti. Genderová nerovnost v penzích není příčinou, ale důsledkem diskriminace žen, která začíná již velmi brzy, výběrem vzdělání a profese a pokračuje nižším ohodnocením typicky ženských povolání a hlavní odpovědností žen za pečovatelskou práci. Skutečný problém tedy spočívá v několika nerovnostech mezi ženami a muži, s nimiž se ženy potýkají v průběhu celého života a které se nakonec sčítají v rámci obrovského rozdílu ve výši důchodů.

Cíle

Hlavním cílem sběru příkladů dobré praxe bylo dokázat, že ačkoli byl shromážděný vzorek relativně malý, existují různé a rozmanité pokusy o podporu genderové rovnosti v této oblasti. Některé iniciativy se explicitně soustředí na boj s genderovou nerovností v penzích žen a mužů. Další pak cílí na určité zlomové body v životě mužů a žen – např. zahájení terciárního vzdělávání v momentě, kdy vstupují do hry pečovatelské povinnosti o děti nebo o starší a nemocné příbuzné. Zahrnuli jsme taktéž i opatření zacílená na snížení genderového rozdílu v odměňování, protože ve většině

případů souvisí s rozdíly v příjmech starších občanů. Dalším cílem bylo zjistit, jestli a do jaké míry mají tato opatření krátkodobý či dlouhodobý dopad na a) jednotlivce a na b) míru genderové rovnosti v příslušné zemi či oblasti. V neposlední řadě jsme se snažili zjistit, které z těchto opatření nebo alespoň kterou jejich část lze teoreticky aplikovat i v jiných zemích či kontextech. Tento úkol se ukázal jako nejnáročnější.

Metody

Jak je uvedeno v úvodu, sběr příkladů jsme zahájili diskuzí na téma kritérií a kategorií, které nám pomohou příklady popsat a umožní nám je alespoň do určité míry porovnat. Z tohoto důvodu byl sestaven formulář (viz: příloha), pomocí něhož mají všechny partnerské organizace své příklady popsat. V pozdější fázi tohoto procesu vybrali partneři příklady, které následně prezentovali ostatním partnerům na mezinárodním setkání v Lublani. Hlavním úkolem v této fázi srovnávacího hodnocení bylo zjistit, jak lze identifikovat příklady osvědčené či dobré praxe? Jaká jsou kritéria a jak je možné tato kritéria vyhodnotit v rámci našeho projektu? A zadruhé, jaká jsou kritéria přenositelnosti těchto příkladů? Jak můžeme tyto příklady identifikovat nebo alespoň ty jejich části, které by bylo možné případně realizovat v jiných zemích nebo v jiném kontextu? V tomto bodě se debata odvíjela kolem způsobu srovnávání faktorů, jako je trh práce, výše nezaměstnanosti, důchodový systém, sociální zabezpečení a jejich vzájemných dopadů – což by byl ve své šíři a s ohledem na naše účely a zdroje příliš ambiciózní projekt.

Další krok tedy vyžadoval kvantitativní přístup, konkrétně pak popis příkladů a klíčových problémů, které

v nich identifikujeme (viz: **Tabulka č. 1 a 2**). Tyto výsledky byly prezentovány partnerům i na dalším setkání řídicí skupiny v Krakově (PL). Na závěr, a s ohledem ke všem předchozím výsledkům průběžných debat a debat v rámci jednotlivých setkání, bylo přijato rozhodnutí, aby byly pro účely této příručky podrobněji rozpracovány dva příklady, kterým lze porozumět a které lze posoudit bez hlubší znalosti systému imanentních faktorů působících v dané zemi. Charakter těchto opatření s jasně vymezeným polem působnosti však umožňuje posoudit i jejich přenositelnost. Dalších 11 příkladů je, spolu s dvěma příklady uvedenými v této příručce, k dispozici na webových stránkách projektu Férové platy – férové penze: ferplaty-ferpenze.cz

Počet a obsah příkladů shromážděných partnerskými organizacemi

Každá partnerská organizace přispěla jedním nebo více příklady dobré praxe, celkový počet shromážděných příkladů je 13.

Téměř všechny příklady pocházejí ze země daného partnera, s výjimkou jednoho příkladu popsaného rakouským partnerem, který se týká důchodového systému v sousedním Lichtenštejnsku, a to v poměrně zajímavé souvislosti s povinným rozdělením příspěvků manželského páru do penzijního fondu v rámci prvního pilíře (státní důchody).

Tabulka č. 1: Přehled příkladů dobré praxe shromážděných partnerskými organizacemi

KÓD	Země, kde je nebo bylo toto opatření realizováno	Název opatření
AT 1	Rakousko	Zákon o mzdové transparentnosti: Zprávy o příjmech
AT 2	Rakousko	Rozdělení penzijního účtu v případě rodičů dětí předškolního věku
AT 3	Rakousko	Penzijní pojištění pro příbuzné, kteří se starají o starší nebo nemocné členy rodiny
CZ 1	Česká republika	Vyloučená doba
LI 1	Lichtenštejnsko	Systém penzijního hrazení v Lichtenštejnsku: povinné rozdělení
PL 1	Polsko	Nová pravidla pro stanovení počátečního kapitálu pro období péče o děti
PL 2	Polsko	Nová pravidla pro zahrnutí období ukončeného vyššího vzdělání
PL 3	Polsko	Výroční zprávy <i>FOB</i> – Fóra pro odpovědné podnikání
SLO 1	Slovinsko	Celkový přehled systému péče o děti a mateřské/otcovské dovolené
SLO 2	Slovinsko	Zrovnoprávnění různých typů zaměstnání z hlediska příspěvků na sociální zabezpečení
SLO 3	Slovinsko	Dodatek o ochraně
SLO 4	Slovinsko	Různé nastavení procentní výměry penzí u žen a u mužů
SK 1	Slovensko	Zákon o minimálním důchodu

Oblasti (klíčové problémy) řešené v uvedených příkladech

V rámci analýzy uvedených příkladů bylo vytýčeno sedm oblastí intervence (klíčových problémů): systém výpočtu důchodů, kompenzace za neplacenou pečovatelskou činnost, sladění pracovního a osobního života, kompenzace nízkého příjmu, strategie snížení rozdílů v odměňování mezi ženami a muži v soukromých firmách, přístup k sociálním dávkám a zvyšování informovanosti. Jak je uvedeno v **Tabulce č. 2** níže, každý příklad se zabývá jedním nebo více klíčovými

problémy nebo problémovými oblastmi. Výše důchodů u žen a nerovnost ve výši penzí mezi pohlavími jsou řešeny přímo nebo prostřednictvím jiných oblastí, které mají přímý dopad na výši penzí.

Výběr příkladů uvedených v této příručce

Mezinárodní partnerské organizace se dohodly na výběru dvou z celkového počtu 13 příkladů dobré praxe. K tomu rozhodnutí jsme dospěli s ohledem k výše

Tabulka č. 2: Přehled příkladů rozdělených dle klíčových témat

KÓD	Systém výpočtu důchodů	Náhrada za neplacenou pečovatelskou činnost	Sladění pracovního a osobního života	Kompenzace nízkého příjmu	Eliminace rozdílů v odměňování žen a mužů v soukromém sektoru	Přístup k sociálním dávkám	Zvyšování informovanosti o rovných mzdách
AT 1		×					
AT 2		×				×	
AT 3					×		
CZ 1	×	(×)	(×)				
LI 1	×	×					
PL 1	×	×					
PL 2	×						
PL 3		×	×				×
SLO 1		×	×				
SLO 2							
SLO 3				×		×	
SLO 4	×	×					
SK 1				×			

uvedeným požadavkům srovnatelnosti a přenositelnosti daných příkladů. Zajímaly nás určité vymezené kroky či opatření, jež by byly srozumitelné i bez podrobné znalosti legislativních (penzijních) systémů v příslušné zemi. Mezi vybranými příklady tedy uvádíme: 1) iniciativu v polském soukromém sektoru a 2) dodatek rakouského zákona o rovnosti pohlaví, který má za cíl prosadit transparentnost mezd.

Příklad dobré praxe – Polsko

Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB) – Fórum odpovědného podnikání (opatření v rámci soukromého sektoru)

Autoři: Katarzyna Żółty, Jolanta Perek-Białas

Realizováno v: Polsku

Základní informace:

„Fórum odpovědného podnikání“ je nejstarší a největší polská nezisková organizace, která se podrobně věnuje koncepci korporátní sociální odpovědnosti. Fórum funguje jako think-and-do-tank podporující odpovědné podnikatele, kteří zohledňují dopad svých aktivit na společnost a na životní prostředí. Určuje nové trendy pro odpovědné podnikání a udržitelný rozvoj v Polsku.

Úkolem Fóra je podporovat myšlenky odpovědného podnikání coby právoplatné normy v Polsku za účelem zvýšení konkurenceschopnosti podniků, sociální spokojenosti a zlepšení ochrany životního prostředí.“ (Fob.PL 2015).

Příklad dobré praxe – popis:

Výroční zprávy FOB lze považovat za příklady dobré praxe v rámci soukromého sektoru na polském trhu

práce. Jsou *celonárodního rozsahu* (zprávy lze stahovat zdarma, organizace, které se výzkumu účastní, pocházejí z celého Polska). Výslovně uvedenými cílovými skupinami jsou společnosti sídlící v Polsku, na jejichž aktivity lze na polském pracovním trhu poukazovat jako na příklady dobré praxe. Srovnání aktivit společností z různých sektorů umožňuje stanovit, které společnosti neefektivněji podporují sociální změny v Polsku. Srovnání společností umožňuje vystopovat změny na pracovním trhu a stanovit, ve kterých společnostech převládá pozitivní korelace mezi podnikatelskou a sociální spokojeností.

Zpráva obsahuje dvě části, které v souvislosti s naším projektem hrají obzvláště důležitou roli: příklady dobré praxe společností v oblasti pracovního trhu a aktivity společností směřující k eliminaci sociálních problémů (nezaměstnanost, nerovnost v odměňování mezi pohlavími, diskriminace atd.).

Implicitními cílovými skupinami jsou ženy a muži (různého věku a pracovníprávního statusu), jež jsou aktivní/neaktivní na trhu práce. Aktivity *FOB* motivují společnosti k provádění změn. Tyto změny se týkají pracovníprávních podmínek zaměstnanců (rovné platy, podpora rodiny atd.).

Zprávy jsou vypracovávány na roční bázi (15. zpráva byla vydána v roce 2014), závazky nejsou pro společnosti povinné, účast v rámci aktivit *FOB* však pomáhá kultivovat podnikatelské prostředí.

Výhody a pozitivní dopady týkající se jednotlivců a genderové rovnosti obecně, především v souvislosti s nerovnostmi ve výši penzí

Zaměstnanci mohou srovnávat společnosti na základě výzkumné zprávy *FOB* a jejích výstupů. Společnosti, které eliminují genderovou propast na trhu práce, mohou jít příkladem jiným podnikatelům a pomoci zaměstnancům při hledání optimální pracovní příležitosti.

Z dlouhodobého hlediska určují zprávy *FOB* nové trendy (založené na krocích směřujících k rovnosti pohlaví) na polském trhu práce a mohou tak přispět k eliminaci nerovností v odměňování mezi pohlavími. V optimálním případě by výhledově došlo k vyrovnání důchodů žen a mužů.

Aktivity společností a organizací uvedené v této zprávě mohou vést další podniky k podpoře myšlenky odpovědného podnikání a zvážení dopadů vlastní činnosti na společnost a na životní prostředí.

Příklad dobré praxe uvedený ve Zprávě *FOB*:

Společnost *NEUCA*

Společnost NEUCA má přes 4000 tisíce zaměstnanců, z nichž většina pečuje o děti. Společnost pro ně tedy připravila program s názvem My Mamy (v polštině má tento název dva významy “my – mámy” a “máme (dítě)”), který nabízí mnoho různých forem podpory. Například: grant na kurz předporodní přípravy, flexibilní pracovní doba (po dohodě s nadřízeným), konzultace a preventivní lékařské prohlídky, slevy u partnerských společností, finanční podpora předškolní péče, zdravotní průkaz pro rodiče s dětmi do věku 3 let.

Pro rodiče, kteří se vracejí do práce po rodičovské dovolené, připravila společnost uvítací balíček (náhrada

kosmetické/zdravotnické péče) a zároveň jim nabízí flexibilní pracovní dobu s možností práce z domova.

Nevýhody a negativní dopady týkající se jednotlivců a genderové nerovnosti v odměňování, především v souvislosti s nerovností ve výši penzí

Tyto změny mohou mít pouze krátkodobé trvání. Např. pokud vláda teoreticky změní daňové zatížení v soukromém sektoru, může být pro majitele podniků obtížné finančně podporovat rodiny s dětmi (jako v předchozím příkladu). Odpovědnost tedy přejde na instituce sociální péče.

Přenositelnost

Toto opatření lze dle našeho názoru uplatnit ve všech partnerských zemích, jelikož se jedná o iniciativu soukromého sektoru, která závisí na dobré vůli majitelů, výkonných ředitelů atd. a na rozpočtu dané společnosti.

Správné fungování takového projektu vyžaduje celkové přehodnocení dosavadního přístupu.

Největším přínosem může být v tomto smyslu změna pojetí propojení veřejné sféry a osobního života.

Celkové zhodnocení

Aktivity uvedené ve zprávě přinášejí pozitivní změny na polském pracovním trhu. Obzvláště důležité jsou příklady společností, které pomáhají podporovat matky v průběhu těhotenství a péče o děti. Aktivity *FOB* zavádějí na polském trhu práce nové trendy. Tyto trendy se týkají rovných práv pro ženy a muže, zvýšení standardů v oblasti pracovních podmínek i rodinného života.

Další informace

Webové stránky *FOB*:

<http://odpowiedzialnybiznes.pl/english/>

Zpráva v polštině (online verze)

Publikace: Odpovědné podnikání v Polsku 2014. Příklady dobré praxe. Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Příklad dobré praxe – Rakousko

Transparentnost odměňování: zákonem požadovaná zpráva o příjmech

Autoři: Navdeep Singh a Hannah Steiner

Realizováno v: Rakousku

Příklad dobré praxe – popis

V Rakousku jsou společnosti od určitého počtu zaměstnanců od roku 2011 ze zákona povinny vydávat zprávy o příjmech. Z tohoto důvodu byl rakouský zákon o rovném zacházení rozšířen o dodatek obsahující dva podbody. Opatření bylo realizováno postupně: v roce 2011 platila povinnost sestavit zprávu o příjmech pouze pro společnosti s více než 1000 zaměstnanci, v roce 2012 se pak rozšířila na všechny společnosti s více než 500 zaměstnanci. Tato hranice se pak postupně snižovala na 250 (od roku 2013) a nakonec se ustálila na současném počtu 150 zaměstnanců (od roku 2014).

Obecným účelem zpráv, které jsou požadovány v rámci takzvaného zákona o transparentnosti mezd, je snižování genderové nerovnosti v odměňování zvýšením transparentnosti mezd. Společnosti musí v této zprávě informovat o průměrném příjmu všech svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Společnosti ji sestavují kaž-

dé dva roky prostřednictvím anonymního formuláře a následně ji předávají své podnikové radě. Společnosti, které nedisponují pracovní radou, musí danou zprávu uveřejnit v prostorách, které jsou přístupné pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně. Zpráva uvádí aktuální ohodnocení srovnatelné práce rozdělené dle pohlaví, pracovní kategorie a počtu let, po které zaměstnanci a zaměstnankyně do této kategorie spadají.

S cílem pomoci společnostem sestavit zprávu o příjmech byla vytvořena příručka, která je dostupná i v on-line verzi. V roce 2015 bylo toto opatření poprvé podrobeno hodnocení, jež spočívalo ve sběru rozhovorů se zaměstnavateli, zaměstnanci/zaměstnankyněmi a podnikovou radou. Ukázalo se, že většina společností zákonné požadavky splnila a zprávu vypracovala a předala pracovní radě. Na druhou stranu však o existenci tohoto dokumentu nebyli informováni všichni zaměstnanci a zaměstnankyně, nemohli tedy tento nástroj efektivně využívat.

I přesto v zemích jako Rakousko, kde výše platů představuje velké tabu, přispívají tyto zprávy zásadní měrou ke zvýšení transparentnosti a informovanosti o dané problematice.

Výhody a pozitivní dopady

Prostřednictvím zprávy o příjmech lze upozornit na mzdový diferenciál. Umožňuje tak podnikové radě začít řešit genderovou nerovnost v ohodnocení zaměstnanců a vyvinout možná opatření za účelem její kompenzace. Ačkoli ne ve všech případech byla ihned zavedena opatření k vyrovnání mzdových nerovností, všechny společnosti musely, řada z nich poprvé, čelit problému rozdílného odměňování.

Nevýhody a negativní dopady

Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou nedostatečně informováni o existenci této zprávy o příjmech. Za účelem zajištění anonymity je dále zaváděna řada opatření, která zaměstnancům a zaměstnankyním do velké míry ztěžují porozumění obsahu zprávy. Doložka o ochraně důvěrných informací navíc zapovídá zaměstnancům/zaměstnankyním i podnikové radě komunikaci ohledně obsahu zprávy, čímž zjevně brání rozvoji debaty o dané problematice. Společnosti mohou mimoto naplnit zákonné požadavky bez nutnosti fakticky řešit výsledky zpráv o příjmech: neexistuje povinnost realizovat opatření za účelem kompenzace nerovnosti zjištěné v této zprávě. V současnosti bohužel neexistuje orgán, který by měl oprávnění dohlížet na to, zda je tato zpráva vypracována a zda jsou následně realizována příslušná opatření.

Přenositelnost

Toto opatření lze aplikovat v jiných zemích či regionech za předpokladu, že nebude mít negativní dopad na působnost již existujících zákonů. V případě, že zavedení takového opatření bude vyžadovat zákonné změny, měly by být provedeny nejlépe formou dodatku k zákonu o rovných příležitostech nebo k zákoníku práce. Uplatnění opatření v jiných zemích či regionech může usnadnit i fakt, že jeho zavedení nevyžaduje rozsáhlejší systémové změny zákonů a že má pouze omezený dopad na stávající rozsah jejich působnosti.

Celkové zhodnocení

Toto opatření zcela jistě přineslo transparentní přístup k odměňování, který v Rakousku dosud chyběl. V důsledku toho se toto téma může stát předmětem diskuze v soukromém sektoru a mezi zaměstnanci

a zaměstnankyněmi. Podnikové rady mají příležitost získat informace ohledně genderové nerovnosti v odměňování v podnicích a mohou navrhnout možná opatření pro její zmírnění. Na druhou stranu neexistuje možnost kontrolovat vydávání těchto zpráv o příjmech ani sledovat jakým způsobem a zda jsou zaváděna opatření, která mají tuto nerovnost řešit. Bylo by prospěšné a v tomto směru i nezbytné zřídit orgán, který by mohl sledovat vydávání těchto zpráv a v případě potřeby nabízet pomoc či uvalovat sankce. Ke zvýšení transparentnosti v souvislosti s odměňováním lze dozajista přispět zavedením povinnosti podrobně rozpracovat jednotlivé příjmové složky, například na základní plat, příplatky a bonusy. V neposlední řadě by se mohla povinnost vypracovat zprávu o příjmech pro společnosti s méně než 150 zaměstnanci vztahovat na mnohem více podniků, než je tomu nyní.

Z celkového hlediska je toto opatření rozhodně důležitým krokem správným směrem a významným příspěvkem k řešení problému, ke kterému se v Rakousku stále váže velké tabu.

Další informace

<https://www.bmbf.gv.at/frauen/gstam/mnekt.html>

Závěr

Jak se ukázalo, záměr skupiny mezinárodních partnerů spolupracujících na projektu „Férové platy – férové penze“ popsat a zanalyzovat příklady dobré praxe při řešení genderové nerovnosti v odměňování a penzích je ještě ambicióznější a komplexnější, než jsme původně předpokládali. Nejen že je míra genderové nerovnosti v platech v různých zemích odlišná, ale liší

se i její příčiny, které mají následně dopad na genderovou nerovnost v penzích. Za účelem srovnání všech nezbytných faktorů a právních systémů, by bylo třeba provést důkladný výzkum, který bohužel nemohl být v omezeném rámci tohoto projektu realizován. Poku-

sili jsme se však identifikovat strategie a kroky, které umožňují srovnání a uplatnění těchto opatření v jiných oblastech a kontextech. Dva z těchto příkladů jsou popsány v této příručce, a mohou se tak stát zdrojem inspirace pro orgány, společnosti i tvůrce politik.

Příloha: Formulář pro shromažďování příkladů dobré praxe

Jméno (autora/autorky popisu opatření)	
Země (kdy bylo opatření zavedeno)	

Příklad dobré praxe – popis:

- jméno/název a definice opatření/strategie/události (např. zákon, kampaň, událost, leták atd.)
- orgán a zákonný rámec (je-li relevantní; např. federální zákon, stanovy, kvóty, směrnice, doporučení atd.)
- rozsah (mezinárodní, národní, regionální, místní atd.)
- cílová skupina. Explicitní a implicitní. Je-li relevantní: uveďte pohlaví, věk, etnické nebo sociální zázemí (např. dívky, mladí lidé obou pohlaví, mladé ženy, dospělí v produktivním věku, starší občané, migranti, registrované páry, nízkopříjmové skupiny, studenti atd.)
- trvání (např. určité datum dokončení nebo uvedení v platnost; jednorázová událost; každoroční událost; neomezené trvání atd.)
- závazek (povinnost, volitelnost, doporučení atd.)

Výhody a pozitivní dopady

- pro jednotlivce
- ve smyslu zajištění genderové rovnosti, především v souvislosti s nerovností ve výši penzí
- krátkodobé a dlouhodobé

Nevýhody a negativní dopady

- pro jednotlivce
- ve smyslu zajištění genderové rovnosti, především v souvislosti s nerovností ve výši penzí
- krátkodobé a dlouhodobé

Přenositelnost

- je celé opatření nebo jeho části přenositelné? Která/é část/i?
- do jaké oblasti či kontextu?
- za jakých podmínek lze tento přenos provést? Jaké jsou nezbytné předpoklady? (např. změna přístupu, změna zákonných předpisů, úprava rozpočtu)
- jaký by byl pozitivní dopad takového přenosu?
- důvody možného selhání nebo nepřijetí (nedostatek prostředků, nedostatek politické vůle ke změně, nízká míra akceptace ze strany veřejnosti)

Celkové zhodnocení

- vlastní názor a/nebo
- odborný názor

Další informace

- je-li to možné, uveďte prosím jméno osoby odpovědné za realizaci opatření nebo odkaz



