

Podpora flexibility a rovnosti žen a mužů na trhu práce

Radan Šafařík

Odbor rovnosti žen a mužů, Úřad vlády ČR

To je
rovnost

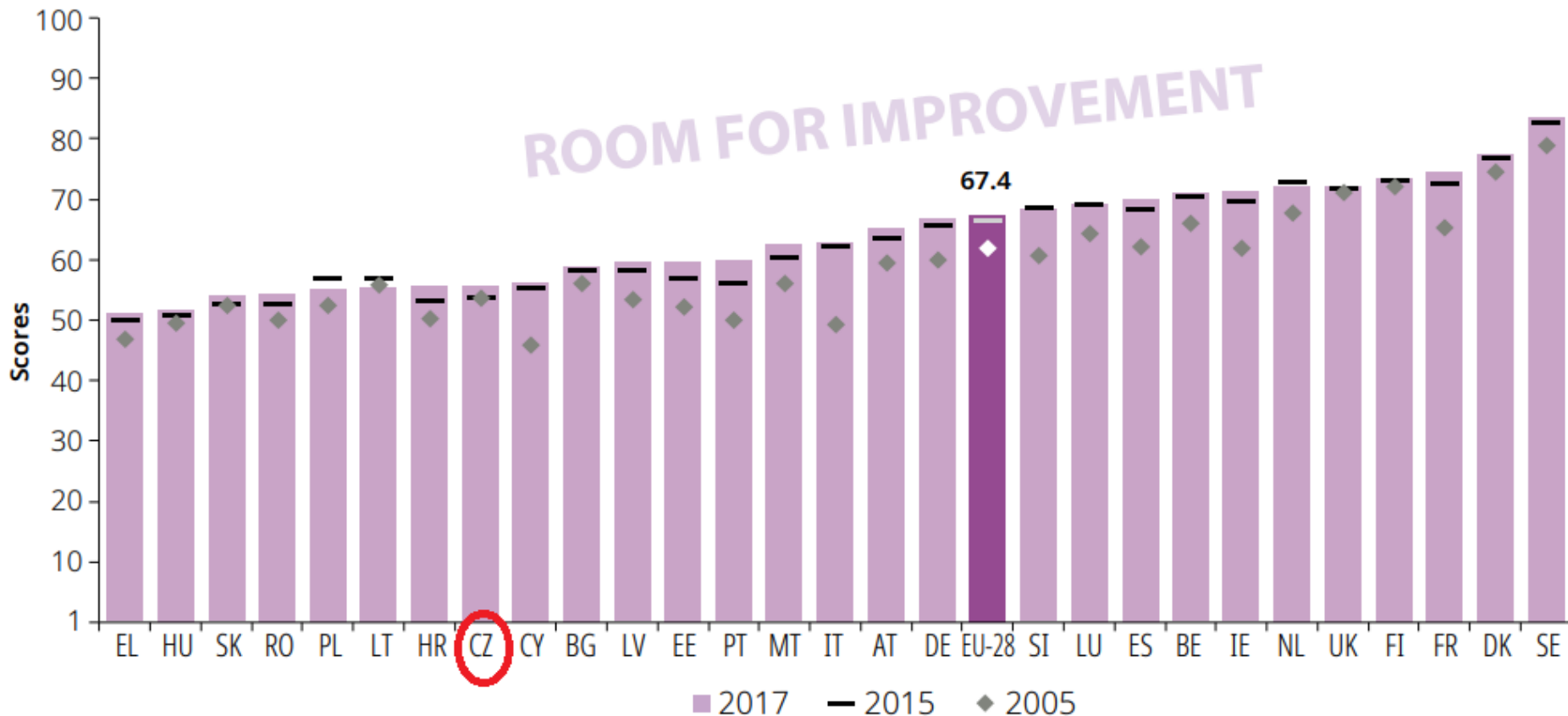
Odbor rovnosti žen a mužů

Úkoly

- Koordinace prosazování rovnosti žen a mužů na vládní úrovni
- Plnění mezinárodních závazků ČR v oblasti rovnosti žen a mužů
- Plnění závazků vyplývajících z členství v EU (transpozice směrnice)
- Sekretariát Rady vlády pro rovnost žen a mužů

Rovnost žen a mužů v ČR (index EIGE)

Figure 2: Gender Equality Index scores for EU Member States, 2005, 2015 and 2017

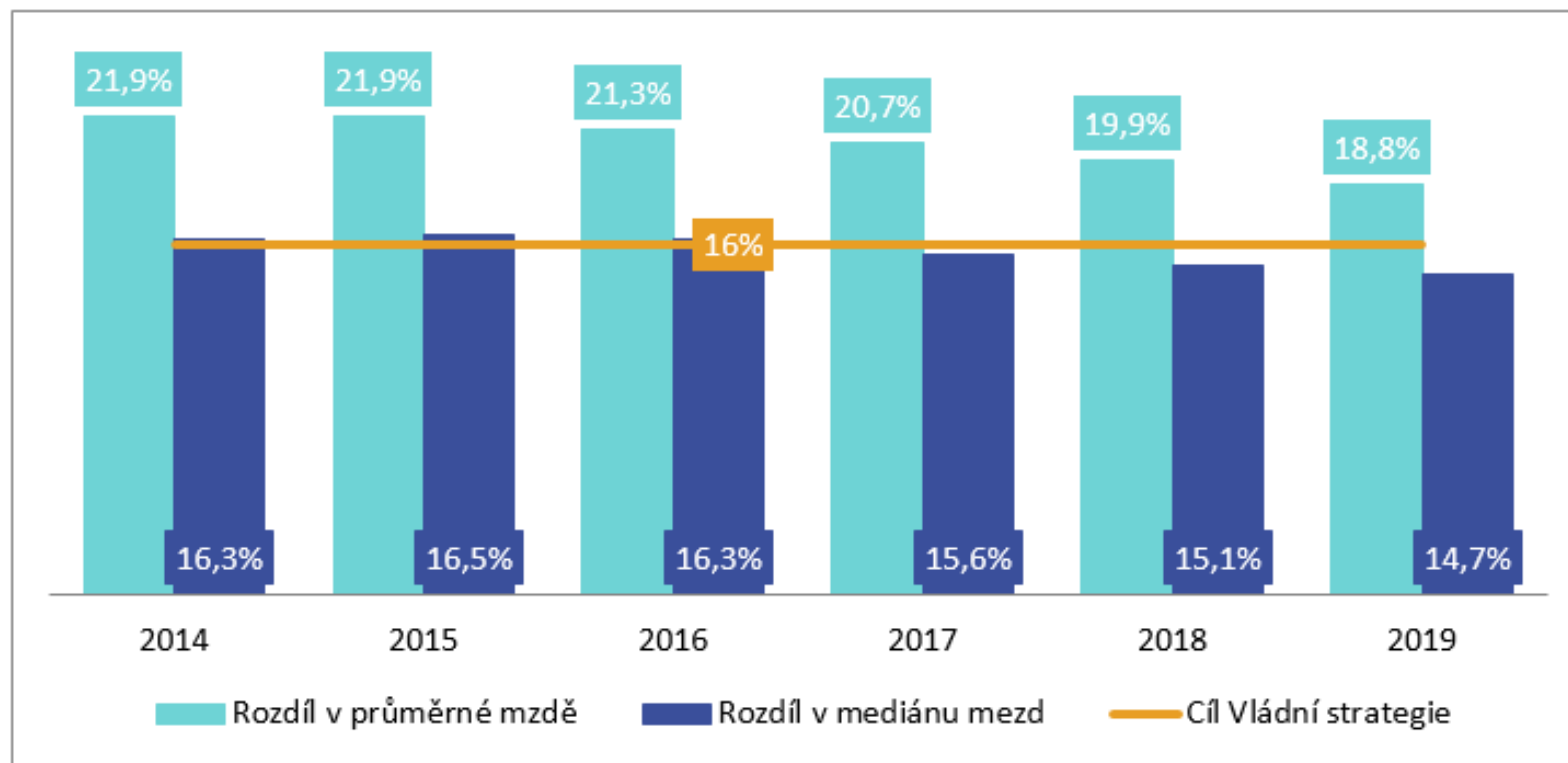


Hlavní nerovnosti

- Nerovné postavení v zaměstnání a na trhu práce (přímá diskriminace, mzdové rozdíly, míra zaměstnanosti)
- Nerovné ekonomické postavení (starobní důchody, ohrožení chudobou)
- Nerovnosti ve vzdělávání (segregace, genderové stereotypy)
- Nerovné rozdělení péče
- Nerovný podíl na rozhodování a nastavování pravidel
- Nerovnosti v oblasti zdraví
- Domácí a sexuální násilí
- Pohyb ve veřejném prostoru

Hlavní nerovnosti

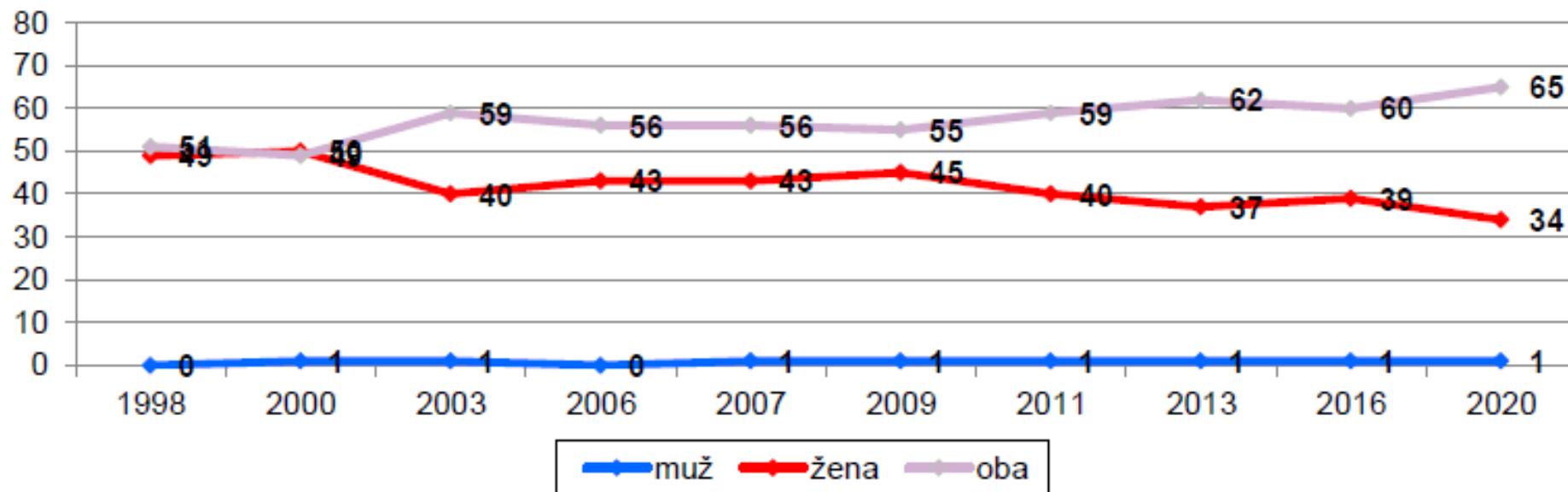
Graf č. 8: Vývoj rozdílu v průměrných mzdách a jejich mediánu



Zdroj dat: ČSÚ.

Hlavní nerovnosti

Graf 2b: Názory na rozdělení činností v rodině – pečovat o děti (v %)



Aktuální opatření

- Transpozice směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (2. srpna 2022)

Otcovská, rodičovská, pružné uspořádání práce (rodiče dětí do 8 let)

Aktuální opatření

- Daňové zvýhodnění

„Zavést daňové zvýhodnění (slevu na dani) pro zaměstnavatele poskytující zkrácené úvazky rodičům do 3 let věku dítěte a osobám pečujícím o závislé členy rodiny“

Aktuální opatření

- Nárok na home office

„Přijmout novelu zákoníku práce zakotvující nárok na umožnění výkonu práce z jiného místa (nebrání-li tomu vážné provozní důvody) u skupin zaměstnanců a zaměstnankyň uvedených v § 241 odst. 2.“

Aktuální opatření

- Příprava OP Zaměstnanost+

Motivovat zaměstnavatele nabízet flexibilní formy práce

Management rodičovské, genderové audity, podpora diverzity

Zřizování dětských skupin

Aktuální opatření

- Mzdová transparentnost

Podpora
rovnosti



Transparentnost v odměňování

Kristýna Kabzanová
Úřad vlády ČR

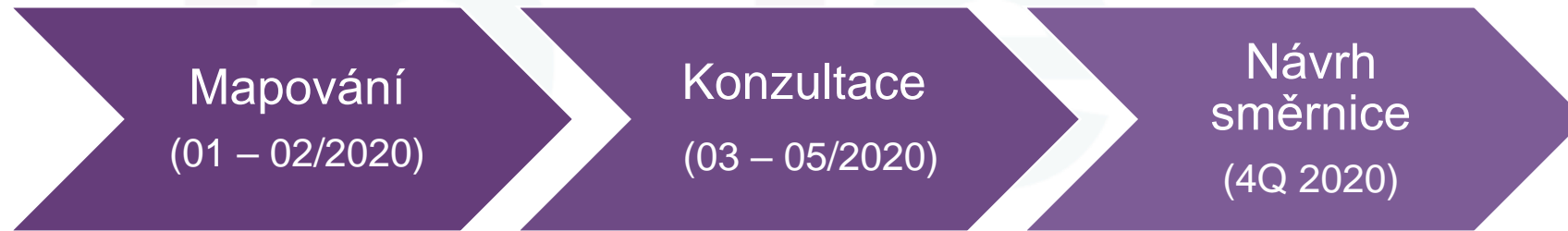


To je
rovnost

Evropská unie



- Návrh směrnice o transparentnosti odměňování



- ČR podporuje transparentnost odměňování
- ČR vstoupila do veřejné konzultace Evropské komise

Spojené království



- Přístup: tlak veřejnosti na uzavření rozdílů v odměňování

Employer	Employee size	Difference in hourly rate ?		Proportion of women in each pay quartile ?				Who received bonus pay		Difference in bonus pay	
		Mean ↕	Median ↕	Lower quartile ↕	Lower middle quartile ↕	Upper middle quartile ↕	Top quartile ↕	Women ↕	Men ↕	Mean ↕	Median ↕
BRITISH BROADCASTING CORPORATION Remove	5000 to 19,999	8.4%	7.6%	55.1%	46.6%	41.3%	37.6%	10.8%	10.4%	2.5%	0.0%
NHS PROFESSIONALS LIMITED Remove	20,000 or more	-1.8%	-6.4%	80.9%	78.4%	84.0%	83.0%	0.2%	0.7%	-18.7%	-1.1%

- Povinnost pro zaměstnavatele (250+ zaměstnanců/kyň) reportovat rozdíly v mzdách a odměnách
- Informace zveřejněny na stránkách britské vlády

Německo

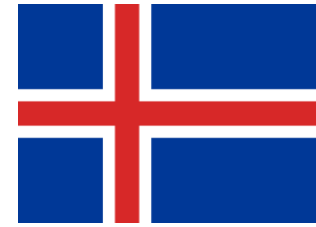


- Přístup: individuální právo na přístup k informacím

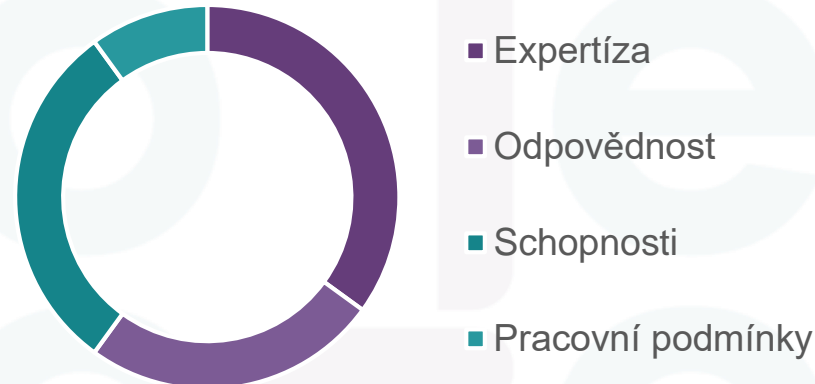


- Zákonné právo vyžádat si od zaměstnavatele (200+ zaměstnanců/kyň) informace o průměrné mzdě zaměstnanců/kyň opačného pohlaví, kteří vykonávají srovnatelnou práci či práci srovnatelné hodnoty

Island



- Přístup: standardizace „rovné odměny“



- Vytvořen Standard rovného odměňování
- Povinnost zaměstnavatele (25+ zaměstnanců/kyň) získat certifikaci, která prokazuje, že zaměstnavatel naplňuje kritéria Standardu rovného odměňování