

**Aktivity projektu**  
**22 % K ROVNOSTI**  
**v roce 2020**



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



**ROVNÁ ODMĚNA**  
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

**Sledujte nás!**

[rovnaodmena.cz](http://rovnaodmena.cz)



---

Vážené dámy, vážení pánové,

8. březen je dobrou příležitostí k tomu, abychom si připomněli, jak to v ČR vypadá s platovými nerovnostmi žen a mužů a zrekapitulovali, co se nám povedlo v roce 2020. Letošní termín Mezinárodního dne žen je navíc blízko jarnímu dni rovného odměňování. Ten podle aktuální statistiky průměrných výdělků připadá na 10. březen. Je to den, kterým symbolicky vyjadřujeme, o kolik dní navíc by ženy musely pracovat, aby dorovnaly průměrný plat mužů za uplynulý rok.

Ráda bych Vám proto představila přehled aktivit systémového projektu 22% K ROVNOSTI za uplynulý rok, na kterých se podílel jak interní tým, tak řada externistek a externistů. Z hlediska naší činnosti to byl rok velmi intenzivní a zároveň náročný a zátěžový, ostatně jako pro celou společnost. I přes všechny těžkosti jsme však zdárně pokračovali v našich aktivitách a realizovali jsme plánované výstupy. Přešli jsme plně do online režimu, a to včetně akcí a jednání pracovních a expertních skupin.

Výrazně se nám dařilo vstupovat do mediálního prostoru. Znamená to především, že o problému platových nerovností se díky nám nyní mluví a píše v daleko větší míře a mnohem kvalitněji a komplexněji než před tím.

Letošní rok je stejně akční jako loňský. Kromě nových analytických a metodických výstupů, mezinárodní spolupráce a podpory zaměstnavatelům a veřejnosti pracujeme zejména na ukotvení know how a dokončených nástrojů ve struktuře státní správy.

Ačkoliv v současné krizi opět hrozí, že se budou rozevírat nůžky mezi příjmy žen a mužů, věřím, že poctivou diskuzí a připravenými nástroji přispějeme k rychlejšímu návratu na cestu k rovnováze, o kterou usilujeme již od roku 2016. Země, které efektivně posunuly ukazatel zvaný Gender Pay Gap k lepšímu, mají jedno společné, a to jasně definovanou zajištěnou agendu. Věřím, že se nám to také podaří.

Děkuji, že nám držíte palce!

Lenka Simerská

8.3.2021

---



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost






ROVNÁ ODMĚNA  
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

Sledujte nás!

rovnaodmena.cz



## ZMAPOVALI JSME AKTUÁLNÍ SITUACI

- Shrnuli jsme nejdůležitější poznatky z našich studií a analýz provedených od roku 2017 v dokumentu [Co víme o rozdílech v příjmech žen a mužů](#) . Najdete tam i nejaktuálnější data.
- Vydali jsme rozsahem unikátní kvalitativní sondu [Po stopách nerovné odměny](#) , která zkoumá individuální příčiny rozdílu ve výdělcích žen a mužů.
- Zpracovali jsme analýzu makroekonomických dopadů řešení GPG ve studii [Jak na GPG z pohledu makroekonomie](#) , kde modelujeme několik scénářů, jak snížit GPG.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



ROVNÁ ODMĚNA  
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

 Sledujte nás!

rovnaodmena.cz



## POMÁHALI JSME FIRMÁM A INSTITUCÍM

- Rozvíjeli jsme úspěšně testování nástroje [Logib](#). Do testování vstoupilo již 13 zaměstnavatelů z veřejné sféry i byznysu. Z akademického prostředí se zapojily 2 vysoké školy a 7 výzkumných ústavů.
- Pokračovali jsme ve spolupráci s Technologickou agenturou ČR na využívání nástroje Logib ve vybraných grantových schématech. Díky tomu se nástroj Logib šíří mezi zaměstnavateli v oblasti výzkumu a vývoje.
- Uspořádali jsme dva online workshopy pro personalistky a personalisty z akademické sféry k možnostem nastavení transparentního odměňování a využívání nástroje Logib na vysokých školách a ve výzkumných organizacích (realizováno ve spolupráci s NKC Ženy a věda při SoÚ AV ČR).
- Vytvořili jsme metodiku na zatřídění pracovních pozic v pěti kategoriích odpovědnosti dle International Labour Organization, která umožňuje srovnávání práce stejné či srovnatelné hodnoty bez ohledu na to, zda je vykonávána muži či ženami.
- Vytvořili jsme informativní video k nástroji Logib pro zaměstnavatele v regionech (ve spolupráci s projektem Krajská rodinná politika).
- Dokončili jsme metodickou příručku: [Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činností Úřadu práce ČR](#), kterou nám pomáhali ověřit v praxi metodičky a metodici z ÚP ve třech krajích. Metodika shrnuje opatření, která pomohou zlepšit rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a tím snížit rozdíl ve výdělích žen a mužů. Je plná praktických doporučení. Součástí je nová podoba [Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO](#), jež obsahuje názvy dvou tisíc profesí v rodě mužském i ženském. Pro ÚP ČR i pro zaměstnavatele je vodítkem, jak korektně označovat povolání, například v inzerci pracovních míst nebo ve struktuře organizace. Metodika se dále zaměřuje na poradenské činnosti ÚP zejména v oblasti volby povolání, rekvalifikací i skupinových poradenských kurzů.
- Nadále jsme pracovali na Metodice kontrol rovného odměňování žen a mužů pro inspektoráty práce, kterou jsme rozšiřovali a zlepšovali na základě pilotních kontrol, kterých jsme se jako přizvané osoby v jednotlivých Oblastních inspektorátech práce účastnili. Vymezovali jsme přístup k doložkám mlčenlivosti, k docházkovým bonusům a dalším negativním praktikám. Zaměřovali jsme se na to, aby ženy na mateřské a rodičovské dovolené v zaměstnaneckém poměru neztrácely nárok na zaměstnanecké benefity. A samozřejmě jsme směřovali naši pozornost k problematice stejné práce a práce stejné hodnoty, kterou ujasňujeme a zahrnujeme do kontrolní činnosti ve spolupráci se Státním úřadem inspekce práce.
- Vydali jsme poziční zprávu [Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů](#), ve které jsme ve spolupráci se sociálními partnery publikovali Vzorová ustanovení kolektivních smluv. Zprávu a principy rovného odměňování žen a mužů jsme představovali v rámci bipartitních jednání (organizuje Svaz průmyslu a dopravy ČR) a jednání regionálních tripartit a jednotlivých odborových svazů.



## VZDĚLÁVALI JSME STÁTNÍ SPRÁVU A INSTITUCE

Spustili jsme online školení zaměřené na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce. Dali jsme tak možnost lidem z institucí veřejné správy porozumět složitému tématu rovného odměňování v širším kontextu.

E-learning absolvovali zaměstnankyně a zaměstnanci těchto institucí:

- Úřad práce
- Státní úřad inspekce práce
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
- Ministerstvo financí ČR
- Ministerstvo dopravy ČR
- Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových
- Státní fond dopravní infrastruktury
- Státní pokladna Centrum sdílených služeb
- Úřad vlády

E-learning je dostupný zde: <https://www.rovnaodmena.cz/vzdelavani/e-learning> 

---



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



ROVNÁ ODMĚNA  
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

 Sledujte nás!

rovnaodmena.cz +



## POKRAČOVALI JSME V TVORBĚ AKČNÍHO PLÁNU

- S týmem expertů a expertek jsme vytvořili podkladovou část Akčního plánu. Zpracovali jsme oblasti zaměřené na transparentnost, desegregaci ve vzdělávání, podporu žen a mužů na trhu práce v souvislosti s rodinným životem a pečovatelskými povinnostmi, rovné odměňování ve státní správě, nedostupnost dat, kontrolování rovného odměňování a další. Všechny kapitoly a opatření jsme také koordinovali s novou Strategii pro rovnost žen a mužů 2021-2030. I přes nepříznivou situaci doufáme, že Akční plán bude předložen a schválen v letošním roce vládou.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



ROVNÁ ODMĚNA  
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

 Sledujte nás!

[rovnaodmena.cz](http://rovnaodmena.cz)



## ÚČASTNILI JSME SE KONFERENCÍ A ODBORNÝCH PLATFORM A POSKYTOVALI JSME MENTORING

- Pravidelně jsme se účastnili jednání poradních orgánů Vlády ČR, kde jsme prezentovali aktivity projektu a participovali na tvorbě podnětů: Rada vlády pro rovnost žen a mužů jako hosté, výbory jako členky: Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů, Výbor pro sladění rodinného a pracovního života, Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů.
- Prezentovali jsme výstupy a videospoty a distribuovali jsme tištěné materiály na Fóru rodinné politiky (Pardubice, září 2020).
- Prezentovali jsme souvislosti ukazatelů gender pay gap a rodičovství na semináři Statistika zaměstnanosti, příjmů a mezd (říjen 2020) organizovaném Fakultou informatiky a statistiky VŠE v Praze pro odbornou komunitu.
- Přednášeli jsme o rozdílech v odměňování žen a mužů v souvislosti s péčí v rámci kurzu Antropologické perspektivy péče FHS UK.
- Zapojili jsme se do 11. ročníku konference [EQUAL PAY DAY](#) pořádané organizací Business and Professional Women CR. Poskytli jsme odborné knowhow v podobě speakerů, mentoringových slotů, kampaně a nejnovějších dat.

### Naše příspěvky:

Petra Sofie Haken: Co znamenají čísla vyjadřující rozdíl ve výdělku žen a mužů (GPG)? Individuální vyjednávání nebo transparentnost?

Lenka Simerská, Lucie Urválková, Jana Černoušková: Peníze až na prvním místě aneb vyděláváme, kolik si zasloužíme?

[Lenka Simerská: Jak na férové platy žen, proč bereme méně a co s tím?](#)

Díky EPD jsme mohli oslovit několik akcentovaných cílových skupin, především zaměstnankyně (počítaje v to ženy ve vedoucích pozicích/vysoce postavené manažerky), zaměstnavatele, podnikatelky, personalisty a personalistky, ženy navracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



ROVNÁ ODMĚNA  
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

Sledujte nás!

[rovnaodmena.cz](http://rovnaodmena.cz)



## VYJADŘOVALI JSME SE V MÉDIÍCH

- březen 2020, TV Nova  
přímý vstup v pořadu Snídaně s Novou, rozhovor s hlavní gestorkou projektu Lenkou Simerskou
- březen 2020, ČESKÉ BUDĚJOVICE:  
Krajská tripartita: Koronavirus nevyhnutelně zasáhne ekonomiku, článek k jednání krajské tripartity [↗](#)
- březen 2020, ceskebudejoviceonline.cz  
Rozdíl v odměňování mužů a žen aneb zaostřeno na důchody [↗](#)
- březen 2020, praha2online.cz  
Proč diskutovat o předsudcích? [↗](#)
- březen 2020, TV Nova  
Proč berou ženy v Česku méně peněz a 10 způsobů jak s tím přestat? [↗](#)
- březen 2020, Radio Prague International  
Gender pay gap still a big problem in the Czech Republic [↗](#)
- březen 2020, Seznam Zprávy  
Koronavirus může pracujícím matkám pomoci prosadit si práci z domova [↗](#)
- březen 2020, Heroine  
Rodina má dva příjmy a platové nerovnosti škodí všem, říká expertka Lenka Simerská [↗](#)
- duben 2020, FÓRUM sociální politiky  
Vliv sdílené ekonomiky na snižování nejistot trhu práce [↗](#)
- květen 2020, Sociální dialog  
Lenka Simerská: Dříve bylo běžné, že mnozí existenci nerovností v odměňování popírali, dnes je diskuze trochu dál [↗](#)
- květen 2020, Sociální dialog  
Rozdíly v odměňování žen a mužů z pohledu sociálního dialogu [↗](#)
- červen 2020, FÓRUM sociální politiky  
Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství [↗](#)
- červen 2020, Advokátní deník  
Česká republika porušuje lidskoprávní závazky v oblasti rovnosti žen a mužů [↗](#)
- červen 2020, idnes.cz  
Řekněte si o stejné, vyzývá MPSV v kampani proti platové nerovnosti [↗](#)
- červenec 2020, Czech Industry, Magazín českého průmyslu, obchodu, dopravy a stavebnictví  
Pomalý pokrok v oblasti rovnosti žen a mužů představuje porušení Evropské sociální charty [↗](#)





- srpen 2020, Seznam Zprávy  
Každá čtvrtá firma chce propouštět. Jak si udržet místo a plat? [↗](#)
  - září 2020, Sonda Revue  
Transparentnost v odměňování je u nás zatím nepochopená, ale je to jediná účinná cesta [↗](#)
  - říjen 2020, TV Nova  
informační kampaň s použitím videospotu
  - říjen 2020, TV Nova  
dva přímé vstupy o nerovném odměňování žen a mužů s hlavní gestorkou projektu Lenkou Simerskou v pořadu Snídaně s Novou
  - listopad 2020, Ekonom  
Česko je v rozdílnosti mezd mezi muži a ženami stabilní – na evropském dně [↗](#)
  - listopad 2020, Hospodářské Noviny - Debata HN:  
Férové odměňování, V práci jsou znevýhodněné hlavně ženy po mateřské [↗](#)
  - prosinec 2020, TV Seznam  
Proč ženy v Česku stále berou méně než muži? [↗](#)
  - **VIDEOROZHOVOR** s rakouskou genderovou expertkou Elisou Aichinger a hlavní gestorkou projektu 22 % K ROVNOSTI Lenkou Simerskou
- 



PROVOZOVALI JSME INFORMAČNÍ WEB A SOCIÁLNÍ SÍŤ



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



ROVNÁ ODMĚNA  
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

 Sledujte nás!

rovnaodmena.cz



## POSKYTOVALI JSME PODPORU VEŘEJNOSTI A ŠÍŘILI OSVĚTU

- Vytvořili jsme 5 autorských komiksových stripů na téma častých stereotypů v odměňování žen a mužů.
- Aktualizovali jsme [kalkulačku](#) novým datovým souborem Informačního systému o průměrném výdělku.
- Vytvořili jsme návodná videa, [jak pracovat s kalkulačkou](#), pro odvětví HR, ekonomie a marketingu.
- Vytvořili jsme a distribuovali 70 000 tisíc letáků o nestereotypní volbě povolání žákyním a žákům devátých tříd spolu s Atlasy školství.
- Provozovali jsme [online poradnu](#), kde jsme zodpověděli řadu dotazů týkajících se konkrétních případů odměňování. Vybrané dotazy jsme anonymizovaně uveřejnili na webových stránkách.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost




ROVNÁ ODMĚNA  
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

 Sledujte nás!

[rovnaodmena.cz](http://rovnaodmena.cz)



## POKRAČOVALI JSME V ZAHRANIČNÍ SPOLUPRÁCI

- Stali jsme se součástí mezinárodní platformy [Equal Pay International Coalition \(EPIC\)](#) . V září 2020 jsme se zúčastnil prvního International Equal Pay Day (on-line). EPIC nám umožňuje přístup k nejnovějším trendům k řešení problematiky odměňování a také k dobrým praxím z první ruky.
- Spolupracovali jsme s Federální agenturou pro genderovou rovnost (FOGE) ze Švýcarska na dalším vývoji aplikace Logib a účastnili jsme se jejich webinářů.
- Zúčastnili jsme se webináře Tackling the gender pay gap with digital solution v srpnu 2020. Seminář představil nejnovější vývoj a plány na rozvoj Logibu jako webové aplikace. Zároveň přinesl srovnání Logibu s jinými nástroji na analýzu odměňování žen a mužů, které jsou dostupné na trhu.
- Byli jsme se součástí delegace dvoudenního workshopu na Islandu v rámci bilaterální iniciativy s názvem Snižování rozdílů v odměňování v České republice ve spolupráci s Úřadem vlády ČR a s Islandem. Workshop (únor 2020) nám umožnil podrobně se seznámit s islandským Standardem rovného odměňování, rolí jednotlivých subjektů v jeho vzniku a implementaci, včetně procesu certifikace. Klíčová byla také výměna zkušeností a dobré praxe mezi českou a islandskou stranou.

