



Je naše práce hodnocena stejně?

Stěžejní údaje o rovnosti žen a mužů v práci v relaci k rozdílům v odměňování

	Ženy	Muži
Míra zaměstnanosti (%)	58,3	72,5
Podíl pracovníků na částečný úvazek (%)	31,2	7,7
Průměrná doba práce vynaložené týdně na péči o domácnost a rodinu – v hodinách**	25,5	7,8
Průměrná doba práce vynaložené týdně v rámci zaměstnání (včetně doby dojížděky) – v hodinách**	38,1	45,5
Dosažené vzdělání (minimálně vyšší střední škola) ve věkové skupině 20-24 let (v %)	80,8	75,5
Zastoupení pohlaví mezi absolventy vysokých škol (v %)*	59	41
Podíl zaměstnanců v odvětví „zpracovatelského průmyslu, stavebnictví, dopravy a komunikací“	17,4	44,3
Podíl zaměstnanců v odvětví „veřejné správy, školství, zdravotnictví a sociálních služeb a jiných aktivit komunitních služeb“	40,5	18,1
Míra ohrožení chudobou ve věkové skupině 65 a více let (v %)	21	16

Zdroj: Eurostat 2007, s výjimkou * za r. 2006.

** European Working Conditions Survey (EWCS, průzkum pracovních podmínek v Evropě)

Co již EU udělala?

Stejná odměna za rovnocennou práci je jedním za základních principů Evropské unie. Je zakotven v Římských smlouvách z r. 1957 a stal se předmětem směrnice z r. 1975, která zakazuje veškerou diskriminaci mezi ženami a muži při odměňování **za stejnou práci či práci stejné hodnoty.**

EU pokračuje v práci na omezování neodůvodněných rozdílů v odměňování žen a mužů. Je to jeden z hlavních cílů EU v rámci **Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010.** Evropská komise ve svém Sdělení z r. 2007 **Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů** analyzovala příčiny rozdílů v odměňování a určila cesty k jejich řešení.

Komise v současnosti **analyzuje, nakolik účinné jsou právní předpisy Společenství,** pokud jde o rovné odměňování, a v případě nutnosti k této věci předloží nový legislativní návrh.

Boj proti rozdílům v odměňování vyžaduje kroky ze strany různých aktérů. **Evropský parlament** nedávno posílil uvedený postup Evropské komise tím, že schválil zprávu zdůrazňující význam této otázky.

A prostřednictvím **Evropského paktu pro rovnost žen a mužů** z r. 2006 přijali vedoucí činitelé EU boj za odstranění nerovnosti v odměňování za svou prioritu.

Boj proti rozdílům v odměňování patří také mezi klíčová opatření „Akčního rámce pro rovnost žen a mužů“, přijatého **evropskými sociálními partnery** v roce 2005.

Tato kampaň je součástí úsilí Komise o posílení povědomí o rozdílech v odměňování žen a mužů a o možnostech boje za jejich odstranění.

KE-31-09-257-CSD



Odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů Je to rozumné pro každého



**STEJNÁ ODMĚNA
ZA ROVNOCENNOU
PRÁCI**



Bližší informace o rozdílech v odměňování žen a mužů získáte na: <http://ec.europa.eu/equalpay>



Mají chlapci i dívky rovné příležitosti?

Budu-li mít dítě, ohrozí to mou kariéru?

Za stejnou práci stejnou penze?

Co znamenají rozdíly v odměňování žen a mužů?

V EU vydělávají ženy v průměru o 17%* méně než muži. Rozdíly v odměňování jsou měřítkem rozdílu v průměrné hodinové odměně mezi muži a ženami za práci vykonávanou v placeném pracovním poměru v rámci celé ekonomiky.

Proč ženy nadále vydělávají v průměru méně než muži?

Rozdíly v odměňování žen a mužů představují složitý problém s mnoha příčinami, mnohdy vzájemně provázanými:

- **Přímá diskriminace:** ženy někdy nadále vydělávají za stejnou práci méně než muži. Ovšem vezmeme-li v úvahu velký pokrok dosažený v posledních letech, stejně jako evropské a vnitrostátní právní předpisy, které u nás dnes platí, poskytuje tento faktor pouze částečné objasnění existence rozdílů v odměňování.
- **Kompetence a dovednosti žen jsou doposud podhodnocovány:** za stejnou práci rovnocenné hodnoty ženy častěji vydělávají méně než muži. Přestože ženy tvoří 59% všech absolventů vysokých škol, bývá jejich práce ve skutečnosti stále pokládána za méně hodnotnou, než práce vykonávaná muži, i když v ostatních věcech existuje rovnost. Mzdové tarify pro práce vyžadující obdobné dovednosti, kvalifikaci nebo praxi mají tendenci být nižší v případech, kdy takovou činností vykonávají převážně ženy. Například pokladní v supermarketech obvykle pobírají nižší mzdu než skladníci.

- **Segregace trhu práce:** projevuje se nadále sklon k tomu, aby ženy a muži vykonávali odlišná zaměstnání. Ženy často pracují v sektorech, kde jsou mzdy v průměru nižší, než je tomu v sektorech, kde převládají muži. Více než 40% žen je zaměstnáno ve zdravotnictví, školství a veřejné správě – to je dvojnásobek oproti počtu mužů (viz tabulka). Pouze 29% z vědců a inženýrů v EU jsou ženy. Kromě toho ženy pracují převážně jako administrativní asistentky, prodavačky nebo málo kvalifikované či nekvalifikované síly, což se pojí s nižšími sazbami odměňování.
- **Tradice a stereotypy:** tradice a stereotypy jsou na jedné straně odrazem osobních preferencí, avšak zároveň mohou mít dopad také například na volbu studijního oboru nebo výběr typu zaměstnání.
- **Sladění profesního a soukromého života:** rozdíly v odměňování se promítají rovněž do strukturálních překážek zasahujících do pracovního života jednotlivce, a také zde nadále postihují zejména ženy. Ženy častěji vykazují přerušeni kariéry, a to má negativní vliv na jejich profesní či odborný růst. Znamená to také kariéry s nižší úrovní odměňování.

Rozdíly v odměňování snižují celoživotní výdělky a výši důchodů žen, a jsou tak příčinou chudoby žen v pozdějších obdobích života.

Proč na tom záleží?

Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů má své hospodářské opodstatnění a vytváří rovnější společnost.

Společnosti, které na svých pracovištích zavádí rovné podmínky, tím vytváří **optimální pracoviště** pro každého. Odměňování žen a mužů za práci podle jejich skutečných dovedností a ohodnocení jejich přínosu na rovném základě může vytvořit předpoklady pro nábor a udržení nejlepších a **nejtalentovanějších pracovníků**. Zaměstnavatelé mají vyšší zisk z toho, když využívají dovedností a talentu žen efektivněji tím, že zajišťují, aby ženy měly prospěch z iniciativ v oblasti vzdělávání a kariérního rozvoje.

To je důležité pro zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti. Rostoucí počet studií již přinesl zjištění o korelaci mezi větší rovností žen a mužů a rentabilitou, zejména na úrovni nejvyšších řídicích funkcí. Další výzkum poukazuje na spojnice mezi vyvážeností zastoupení žen a mužů v týmech vedení a inovační kapacitou.

Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů dokáže napomáhat vytváření **rovnější a soudržnější společnosti**.

Pomáhá posilovat ženy a **zvyšovat jejich finanční nezávislost**. Může zvýšit výdělky žen po dobu jejich ekonomicky aktivního života a snížit míru chudoby zvláště poté, co ženy odejdou do důchodu.

* Tento údaj se opírá o nový harmonizovaný zdroj EU (SES). Zřetelný nárůst z 15% v r. 2006 na aktuálních 17% je vyvolán pouze změnou metodiky.